
KINERJA KARYAWAN : PERAN PELATIHAN DAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

Muh. Asdar¹, Riska Sucianti², Muhammad Saleh³

¹ Universitas Wira Bhakti

^{2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Buana

email: muh.asdar@wirabhaktimakassar.ac.id

Abstract

This study aims to determine how much influence training and educational background have on improving employee performance at PT. BPR Hasamitra Head Office Non-Operational Makassar. This study uses a quantitative method with data collection techniques by distributing questionnaires and direct observation. The data analysis technique used multiple linear regression analysis, in order to determine the linear relationship between training and educational background variables with employee performance. The population in this study were employees of PT. BPR Hasamitra Head Office Non-Operational Makassar totaling 37 respondents. The testing of this questionnaire was assisted by the SPSS 26 statistics tool. Based on the results of the hypothesis test (t-test), the training variable shows that training has a positive effect on employee performance and has a significant effect. While the educational background variable shows that educational background has a positive effect on employee performance and has an effect. The results of the simultaneous test (F) show that training and educational background together have a significant effect on employee performance.

Keywords: Training, Educational Performance, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan latar belakang pendidikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. BPR Hasamitra Kantor Pusat Non Operasional Makassar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data dengan pembagian kuesioner dan observasi langsung. Teknik analisa data yang dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda, guna mengetahui hubungan secara linear antara variabel pelatihan dan latar belakang pendidikan dengan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BPR Hasamitra Kantor Pusat Non Operasional Makassar yang berjumlah 37 responden. Pengujian kuesioner ini dibantu dengan alat statistics SPSS 26. Berdasarkan hasil pengujian uji hipotesis (uji t), variabel pelatihan menunjukkan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh signifikan. Sedangkan variabel latar belakang pendidikan menunjukkan latar belakang pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh. Hasil uji simultan (F) menunjukkan pelatihan dan latar belakang pendidikan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Pelatihan, Latar Belakang Pendidikan, Kinerja Karyawan.

Sekretariat

Editorial Office: Program Studi Manajemen Universitas Fajar –
Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia

Email: pomajurnal@gmail.com

OJS: <https://journal.unifa.ac.id/index.php/POMAJURNAL/index>

PENDAHULUAN

Untuk mempertahankan pembangunan ekonomi jangka panjang, stabilitas makroekonomi dan keuangan yang solid sangat penting. Demi kemajuan ekonomi Indonesia, sektor riil, khususnya pengembangan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, harus didukung. Ada banyak usaha mikro, kecil dan menengah di Indonesia, dan mereka memainkan peran penting dalam perekonomian negara, menurut Rudjito (2003). Pemikiran atas temuan penelitian yang disampaikan oleh Sarfiah, Atmajaya dan Verawati (2019) adalah sebagai berikut UMKM memiliki peran penting dan strategis dalam perekonomian nasional. Karena banyaknya industri yang ada di setiap sektor ekonomi; kemampuan UMKM menyerap tenaga kerja; dan kontribusi besar UMKM terhadap PDB, keadaan ini sangat mungkin terjadi. Perusahaan kecil memiliki keunggulan dalam industri yang mengandalkan sumber daya alam dan tenaga kerja manusia, seperti pertanian, perkebunan, peternakan, perikanan, dan perdagangan, serta industri restoran dan jasa makanan. Di industri perhotelan, perbankan, persewaan, jasa perusahaan, dan kehutanan, usaha menengah memiliki keunggulan dalam nilai tambah. Listrik, gas, komunikasi, dan proses penambangan semuanya mendapat manfaat dari ukuran perusahaan besar. Hal ini menunjukkan bahwa usaha kecil dan menengah (UKM) dan perusahaan besar (LSC) saling menguntungkan, bahkan jika UKM lebih penting dalam hal menyerap tenaga kerja dan menghasilkan pendapatan bagi negara.

Usaha kecil dan menengah (UMKM) merupakan penggerak utama penciptaan lapangan kerja baru di Indonesia, dan hal ini dapat dilihat baik dalam kondisi statis maupun dinamis. Jumlah orang yang dipekerjakan oleh UMKM lebih banyak daripada jumlah orang yang dipekerjakan oleh usaha besar, misalnya (Hafni dan Rozali, 2015). Kementerian Negara KUKM, sebuah lembaga pemerintah yang bertugas untuk menumbuhkan UMKM di Indonesia, bertugas memantau kinerja UMKM dalam berbagai bentuk kepemilikan dan operasionalnya.

Masalah keuangan dan non-keuangan adalah dua tantangan paling umum yang dihadapi oleh usaha mikro dan kecil (UMKM) (Niode, 2009). Memulai perusahaan dengan modal kecil mungkin akan sulit bagi UMKM karena sulitnya memperoleh pembiayaan awal. Bank tersedia untuk meminjamkan kepada bisnis untuk membantu mereka mengatasi masalah ini. Untuk menjadi bank, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Perbankan No. 2 Tahun 1998, suatu perusahaan harus menghimpun uang rakyat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya, guna meningkatkan taraf hidup masyarakat, melalui kredit atau sarana lainnya. Bank Indonesia, bank umum, dan BPR adalah tiga lembaga perbankan utama (Bank Perkreditan Rakyat) di Indonesia. Hanya Bank Umum dan Bank Perkreditan Rakyat yang telah mendapat izin dari Bank Indonesia dan berada dalam pengawasan Otoritas Jasa Keuangan yang boleh menghimpun tabungan dari masyarakat umum (Saroinsong, 2014). Bank umum dan BPR menyediakan penyaluran kredit sebagai salah satu dari sekian banyak layanan dan produk mereka. Undang-undang Perbankan No. 11, yang mengatur tentang pemberian kredit, mendefinisikan kredit sebagai penyediaan uang atau tagihan serupa untuk pembayaran kembali hutang atau bagi hasil antara bank dan pihak lain, sesuai dengan perjanjian pinjaman atau kesepakatan antara bank, bank dan pihak lain.

Menurut Ali (2013), definisi Bank Perkreditan Rakyat adalah lembaga keuangan yang hanya menerima deposito berjangka, tabungan atau bentuk lain yang dipersamakan dengan itu, dan menyalurkan dana dalam bentuk kredit untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat yang melakukan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip konvensional atau syariah yang tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Secara umum, pemilik perusahaan kecil dan menengah lebih memilih BPR daripada Bank Umum karena BPR memberikan pinjaman dengan suku bunga rendah dan proses pinjaman sederhana yang didukung oleh manajemen, sehingga memudahkan mereka untuk mengembangkan operasinya. Jika Anda mengikuti pedoman yang ditetapkan dalam Surat Edaran Bank Indonesia No.6/23/DPNP tanggal 31 Mei 2004, Anda dapat menentukan kesehatan operasi suatu lembaga dengan melihat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kesehatan dan keuangan lembaga secara keseluruhan. kesejahteraan.

Kesehatan dan citra merupakan indikator keberhasilan bank dalam jangka panjang, dan faktor-faktor ini akan memainkan peran penting dalam keputusan masyarakat untuk bergabung atau tidak.

BPR Hasamitra merupakan salah satu BPR terbesar di Sulawesi dan berperan penting dalam perkembangan UMKM khususnya di wilayah Sulawesi Selatan, dengan menyediakan produk-produk layanan seperti KSG (Kredit Multiguna), KMK (Kredit Mikro Kecil), KURT (Kredit Usaha Rumah Tangga) dan Mitra Properti kepada masyarakat sekitar. Hingga saat ini, BPR wilayah Hasamitra memiliki 10 cabang di Sulawesi Selatan: Cabang utama di Kota Makassar, Cabang Palopo, Cabang Gowa, Cabang Bone, Cabang Daya, Cabang Parepare, Cabang Pangkep, Cabang Sidrap, Cabang Sengkang, Cabang Bulukumba dan 1 kantor kas di Jalan Urip Sumoharjo.

Kesenjangan yang signifikan antara basis operasional bank dalam dunia ekonomi dengan kinerja sumber daya manusianya adalah latar belakang pendidikan pekerja yang tersebar luas di industri perbankan, khususnya BPR. Produktivitas karyawan menurun dari waktu ke waktu karena berlalunya waktu adalah masalah umum lainnya dalam industri ketenagakerjaan. Agar seorang karyawan dianggap berhasil, mereka harus dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan tepat waktu dan sesuai dengan spesifikasi yang ditetapkan oleh majikan mereka. Ini adalah jumlah dari upaya seseorang, yang dibuktikan dengan bukti nyata, yang menentukan kinerja seorang karyawan, menurut Sedarmayanti (2011). Untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, organisasi harus mempekerjakan hanya mereka yang memiliki latar belakang pendidikan yang kuat dan memberikan pelatihan kerja berkelanjutan kepada mereka yang sudah menjadi staf. Karyawan di PT. Kantor Pusat Non Operasional BPR Hasamitra Makassar memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda dengan yang terdapat di industri perbankan, sehingga menyulitkan perusahaan untuk menyelaraskan hasil kinerja pegawai dengan tujuan perusahaan. Kantor Pusat Non Operasional BPR Hasamitra Makassar menghadapi tantangan ini. Selain itu, sering diadakan pelatihan bagi pekerja yang kinerjanya tidak sesuai dengan tujuan perusahaan dapat dilaksanakan. Kewajiban perusahaan adalah mengembangkan sumber daya manusia yang mampu memenuhi tuntutan zaman agar tetap kompetitif. Pelatihan kerja yang berkelanjutan adalah salah satu cara terbaik bagi perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan mereka berpengalaman di bidangnya. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan bakat pekerja yang tidak terkait dengan industri perbankan.

Tabel 1. Daftar Pelatihan

No	Nama Pelatihan	Tanggal	Pelaksana	Jenis	Peserta
1	Service Excellent	09/01/2021	HRD	Internal	42 Orang
2	Audit SDM	03/02/2021	Blar Management	Eksternal	3 Orang
3	Pelatihan Implementasi Pedoman Iklan Jasa Keuangan dst	01/03/2021	OJK	Eksternal	4 Orang
4	PP No. 35 tahun 2021 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dst	01/04/2021	HR Forkom Sul-Sel	Eksternal	1 Orang
5	Pelatihan Update Pemeriksaan Pajak sesuai PMK-18/PMK.03/2021 Cluster KUP dst	27/04/2021	Taxys	Eksternal	3 Orang

Sumber : Data Perusahaan

Berdasarkan data diatas terlihat bahwa PT. BPR Hasamitra telah menjalankan program pelatihan dengan tujuan meningkatkan hasil kinerja karyawan. Pelatihan merupakan suatu sarana yang dilakukan oleh perusahaan untuk membangun sumber daya manusia yang handal menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan dan persaingan. Menurut Sutrisno (2016) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan adanya pelatihan diharapkan karyawan yang mengikuti pelatihan menghasilkan *feedback* yang positif dalam mencapai tujuan perusahaan Dengan menghasilkan kinerja yang baik, perusahaan dengan mudah mencapai tujuan yang diharapkan secara efektif.

Beberapa penelitian mengatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ega Sri Dini, dkk (2013) menyatakan bahwa latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan tidak berhubungan dengan kinerja yang dihasilkan karyawan. Sedangkan pelatihan yang diikuti karyawan dengan baik akan diaplikasikan langsung kelapangan. Nur Rahmah Andayani, dkk (2016) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Karena dengan pelatihan yang tepat karyawan akan memiliki kinerja yang baik di perusahaan

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah suatu kegiatan yang direncanakan dan atau dilakukan oleh perusahaan guna meningkatkan kualitas kerja karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif. Pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh Pramudyo (2017) adalah proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Rachmawati (2018), pelatihan adalah wadah lingkungan dimana karyawan dapat mempelajari sikap dan proses pengajaran pengetahuan dan keterampilan tertentu sehingga karyawan lebih terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan lebih baik, sesuai dengan standar yang dipersyaratkan industri. Menurut Mangkunegara (2013), faktor-faktor berikut digunakan untuk menilai efektivitas pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yaitu Jenis pelatihan, Kualifikasi pelatih, Metode, Materi, Waktu, Kualifikasi peserta, Tujuan.

Latar Belakang Pendidikan

Menurut Zainun (2010) latar belakang pendidikan adalah untuk mempersiapkan SDM sebekum memasuki pasar kerja dengan pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan yang diharapkan sesuai dengan syarat-syarat yang dituntut oleh suatu pekerjaan. Latar belakang pendidikan menjadi salah satu penentu penting intensi kewirausahaan dan kesuksesan usaha yang dijalankan, latar belakang pendidikan yang baik harus disusun dengan sejelas mungkin dan disertai dengan data atau fakta yang mendukung (Sinha, 2012). Sedarmayanti (2007) berpendapat bahwa pendidikan adalah suatu proses, teknik dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan diri seseorang kepada orang lain melalui produser yang sistematis dan terorganisir. Dengan demikian latar belakang menjadi aspek yang penting bagi perusahaan untuk melihat kemampuan secara umum calon tenaga kerja. Menurut Adibah (2014) indikator-indikator latar belakang pendidikan yaitu Jenjang pendidikan dan Spesifikasi/Jurusan keilmuan.

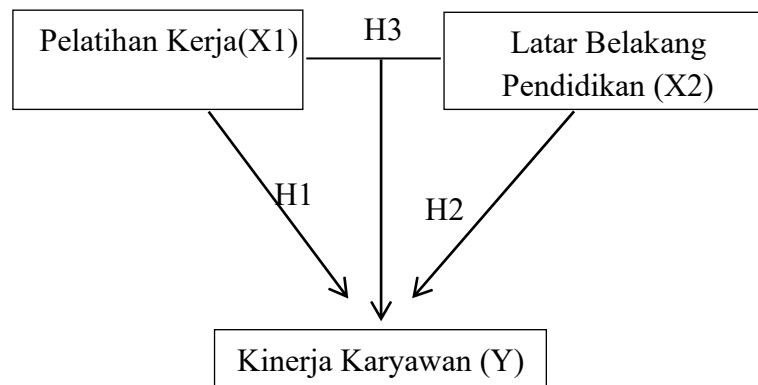
Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016) kinerja pegawai hasil dari kualitas dan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja sesuai dengan kewajiban yang telah ditugaskan untuk mereka laksanakan. Kinerja pegawai menurut Simamora (2017) adalah perbandingan hasil yang diperoleh seseorang dalam jangka waktu tertentu dengan sumber daya yang dikeluarkan. Prestasi kerja, seperti yang didefinisikan oleh Rivai (2015), terjadi ketika pekerja melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan khusus mereka. Keberhasilan

perusahaan dapat diukur dengan seberapa baik karyawannya dapat memenuhi tanggung jawab pekerjaan mereka sementara juga memenuhi kebutuhan pelanggan dan ekonomi secara keseluruhan. Hal-hal yang digunakan untuk menilai efektivitas prestasi kerja adalah sebagai berikut, sebagaimana dikemukakan oleh Sutrisno (2014) yaitu Sikap, Disiplin waktu atau absensi, Pengetahuan kerja, Inisiatif, Kecekatan mental, Hasil kerja.

Kerangka Pikir

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pelatihan kerja dan latar belakang pendidikan karyawan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Kerangka pikir digunakan sebagai konsep pada penelitian yang saling berhubungan, dimana penggambaran variabel satu dengan variabel lainnya bisa terhubung secara detail dan sistematis. Adapun kerangka pikir penelitian ini digambarkan dengan model berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Pikir

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lain, yang sudah disebutkan yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian (Arikunto, 2019). Penelitian ini dilaksanakan di PT. BPR Hasamitra Kantor Pusat Non Operasional Makassar yang berlokasi di Jalan Doktor Wahidin Sudirohusodo nomor 5-6. Penelitian ini berlangsung pada bulan Februari-Maret 2022. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 37 orang dari PT. Kantor Pusat Non Operasional BPR Hasamitra Makassar.

Peneliti mengumpulkan data melalui penggunaan metode survei, seperti kuesioner atau dengan meminta peserta untuk memberikan tanggapan tertulis. Instrumen ini digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti dengan cara pemberian skor. Dalam penelitian ini keampuhan instrument penelitian (*valid* dan *reliable*) merupakan hal yang paling penting dalam pengumpulan data. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu uji kualitas data (uji validitas, uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas), koefisien determinasi (R^2), uji hipotesis (analisis regresi linear berganda, uji t, uji f).

HASIL PENELITIAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Untuk memahami uji validitas, bisa digunakan koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% "*level of significance*" menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah sah atau valid sebagai pembentuk indikator. Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Untuk

degree of freedom (df) = n-k dalam hal ini n adalah jumlah sampel jika r hitung >r tabel maka bisa dikatakan valid, begitu juga sebaliknya jika r hitung <r tabel maka bisa dikatakan tidak valid. Dalam penelitian ini instrument yang dibunakan adalah 37 responden dan uji standar dipakai dengan membandingkan r hitung dan r tabel dengan signifikansi 0,05 atau 5%. Hasil penelitian dari r tabel didapatkan nilai 0,325. Data telah dihitung menggunakan aplikasi SPSS 26 dengan hasil di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator		r hitung	r tabel	Ket.
Pelatihan	Jenis pelatihan	X1.1	0,715	0,325	Valid
		X1.2	0,767	0,325	Valid
	Kualifikasi pelatih	X1.3	0,840	0,325	Valid
		X1.4	0,789	0,325	Valid
	Metode	X5	0,692	0,325	Valid
		X1.6	0,507	0,325	Valid
	Materi	X1.7	0,401	0,325	Valid
	Waktu	X1.8	0,564	0,325	Valid
	Kualifikasi peserta	X1.9	0,398	0,325	Valid
		X1.10	0,536	0,325	Valid
	Tujuan	X1.11	0,383	0,325	Valid
Latar Belakang Pendidikan	Jenjang Pendidikan	X2.1	0,579	0,325	Valid
		X2.2	0,853	0,325	Valid
		X2.3	0,812	0,325	Valid
	Spesifikasi Jurusan	X2.4	0,875	0,325	Valid
		X2.5	0,820	0,325	Valid
		X2.6	0,579	0,325	Valid
Kinerja	Sikap	Y1	0,590	0,325	Valid
		Y2	0,765	0,325	Valid
		Y3	0,744	0,325	Valid
	Disiplin waktu atau absensi	Y4	0,829	0,325	Valid
		Y5	0,699	0,325	Valid
		Y6	0,625	0,325	Valid
	Pengetahuan kerja	Y7	0,792	0,325	Valid
	Inisiatif	Y8	0,754	0,325	Valid
		Y9	0,765	0,325	Valid
Kecekatan mental	Y10	0,744	0,325	Valid	
		Y11	0,829	0,325	Valid
	Hasil kerja	Y12	0,592	0,325	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS, 2022

Uji Reliabilitas

Sebuah kuesioner dapat dikatakan reliabel ketika nilai ke koefisien kereliabelan atau *alpha* sebesar 0,60 atau lebih. Berikut dibawah ini adalah tabel uji reliabilitas:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Ket
Pelatihan (X1)	0,749	0,60	Reliabel
Latar belakang pendidikan (X2)	0,791	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,769	0,60	Reliabel

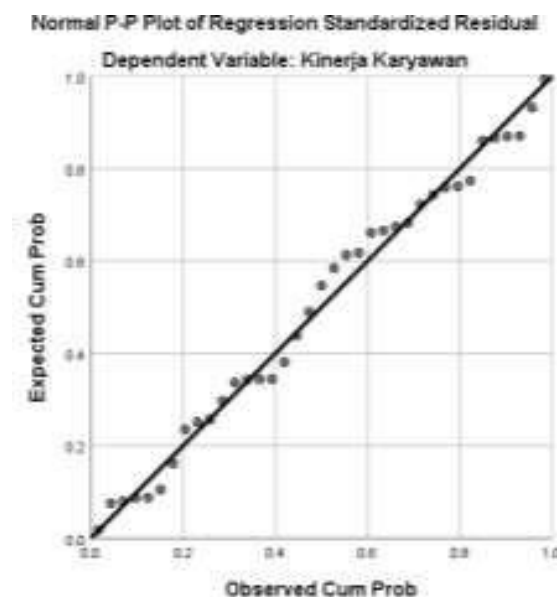
Sumber: Data Diolah SPSS, 2022

Dari keterangan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel pelatihan (X1) bisa dilihat bahwa α sebesar 0,749 lebih besar dari 0,60, variabel latar belakang pendidikan (X2) bahwa α sebesar 0,791 lebih besar dari 0,60 dan variabel Kinerja (Y) bahwa α sebesar 0,769 lebih besar dari 0,60. Dengan demikian variabel pelatihan, latar belakang pendidikan dan kinerja karyawan dinyatakan *reliable*.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa semua pernyataan dari indikator X.1-, X.2 dan Y semuanya valid. Dinyatakan hasil perhitungan pada r hitung lebih besar daripada r tabel 0,325 dengan signifikansi 5% atau 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada kuesioner variabel pelatihan, latar belakang pendidikan dan kinerja karyawan valid dan bisa dijadikan sebagai alat ukur variabel yang diteliti.



Gambar 2. Normal P-Plot

Sumber : Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh dari uji normalitas, sebaran data dalam penelitian ini dapat dilihat dari gambar diatas (normal P-Plot), dimana sebaran data berada disekitar garis diagonal. Maka sebaran data dalam penelitian ini dikatakan bahwa mengikuti distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

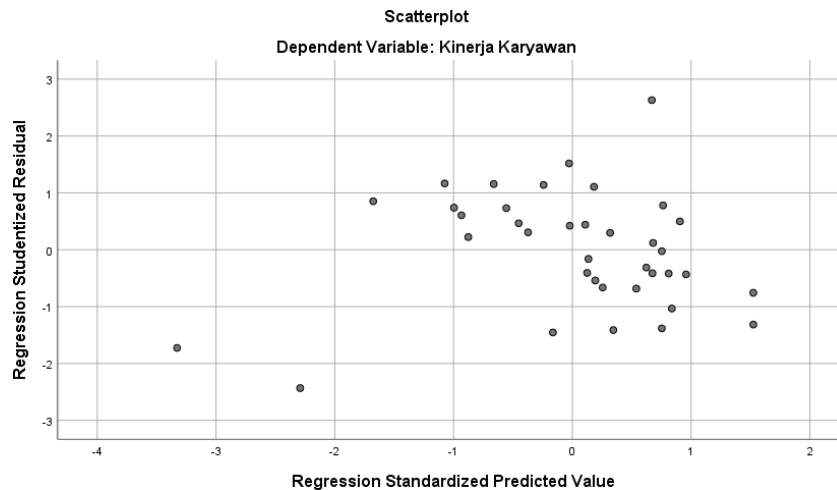
Model	Coefficients ^a	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	.973	1.027
	Latar Belakang Pendidikan	.973	1.027

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance dari setiap variabel lebih besar dari 0,10 untuk pelatihan sebesar 0,973 dan nilai tolerance latar belakang pendidikan 0.973. Nilai VIF dari setiap variabel lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa tidak ada pola yang terlihat, dan titik-titik pada sumbu Y menyebar di atas dan di bawah sumbu 0, menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Pelatihan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846a	.716	.708	4.414

Predictors: (Constant), Pelatihan

Sumber: data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan tabel diatas maka bisa dilihat nilai besarnya sumbangsi variabel X1 dalam memberi pengaruh kepada variabel Y. Nilai adjust R square 0,708 atau 70,8% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan, 29,2% dijelaskan oleh variabel lain.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Latar Belakang Pendidikan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.423a	.179	.155	7.506

Predictors: (Constant), Latar Belakang Pendidikan

Sumber: data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan tabel diatas, bisa dilihat 0,155 adalah besarnya nilai sumbangsi variabel X2 memberi pengaruh terhadap variabel Y. Nilai *adjust R square* atau 0,155 atau hanya 15,5% kinerja dapat dijelaskan latar belakang pendidikan karyawan, 84,5% dijelaskan oleh variabel lainnya.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Beganda Variabel Pelatihan

Model B		Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-2.767		4.989			.583
	Pelatihan	1.095		.117	.846	9.393	.000

Sumber: data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan hasil analisis regresi pertama pada tabel diatas memperlihatkan nilai t hitung variabel pelatihan (X1) sebesar 9,393 dengan nilai signifikan 0,000 yang artinya signifikan dan koefisien regresi 1,095. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Beganda Variabel Latar Belakang Pendidikan

Model B		Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	26.657		6.259		4.259	.000
	Latar Belakang Pendidikan	.718		.260	.423	2.760	.009

Sumber: data diolah SPSS, 2022

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai t hitung latar belakang pendidikan sebesar 2,760 dengan nilai signifikansi 0,009 yang artinya signifikan dan koefisien regresi 0,718, dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji t

Tabel 9. Hasil Uji t Variabel Pelatihan

Model B		Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-2.767		4.989			.583
	Pelatihan	1.095		.117	.846	9.393	.000

Sumber: data diolah SPSS, 2022

Dari hasil analisis uji hipotesis (uji T) dapat dilihat bahwa Variabel pelatihan menghasilkan nilai t sebesar 9,393 dengan nilai signifikansi 0,000 maka dikatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Setiap metode yang digunakan dalam pelatihan memiliki tujuan umum yang relatif sama yaitu guna mempersiapkan karyawan agar menghasilkan kinerja sesuai yang dibutuhkan oleh perusahaan, namun beberapa metode pelatihan juga memiliki tujuan khusus yang secara spesifik merupakan tujuan utama dari metode kegiatan pelatihan tersebut.

Tabel 10. Hasil Uji t Variabel Latar Belakang Pendidikan

Model B		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	26.657	6.259		4.259	.000
	Latar Belakang Pendidikan	.718	.260	.423	2.760	.009

Sumber: data diolah SPSS, 2022

Variabel latar belakang pendidikan menghasilkan nilai t sebesar 2,760 dengan nilai signifikansi 0,009 maka dikatakan latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi tingkat atau jenjang pendidikan karyawan sangat berpengaruh dengan kinerja yang dihasilkan, karena tingkat pendidikan karyawan berpengaruh terhadap tingkat keahlian, pengetahuan dan perubahan sikap karyawan. Karyawan yang memiliki pendidikan yang tinggi akan semakin mendorong dirinya untuk menduduki posisi yang lebih tinggi yang akan didukung dengan hasil kinerja yang baik.

Uji Simultan (F)

Tabel 11. Hasil Uji F

		Sum of Model Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1919.056	2	959.528	67.704	.000b
	Residual	481.863	34	14.172		
	Total	2400.919	36			

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Predictors: (Constant), Latar belakang pendidikan, Pelatihan

Sumber: data diolah SPSS, 2022

Hasil pengujian model regresi dengan menggunakan uji F pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan latar belakang pendidikan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain H3 diterima.

PEMBAHASAN

Hasil karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki 72,9% lebih banyak dari perempuan yang berjumlah 27,1%. Selanjutnya karakteristik responden berdasarkan umur menunjukkan responden dengan usia 24-30 tahun 51,4% lebih banyak dari 31-40 tahun 40,5% dan 41-50 tahun 8,1%. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, S1 dengan 67,6% lebih banyak daripada SLTA 16,2%, D3 8,1%, S2 8,1%. Karakteristik responden yang terakhir adalah berdasarkan masa kerja yang menunjukkan responden terbanyak adalah 0-5 tahun sebesar 54,6% lebih banyak dari 6-10 tahun 43,2%, >10 tahun 2,7%.

Di PT. BPR Hasamitra Kantor Pusat Non Operasional masih memiliki karyawan berlatar belakang tidak sesuai dengan dunia perbankan, maka dari itu pihak perusahaan mengambil

tindakan dengan mengadakan kegiatan pelatihan secara berkala untuk menunjang hasil kinerja karyawan khususnya karyawan yang berlatar belakang tidak sesuai dengan dunia perbankan. Perihal ini sejalan dengan teori Simamora dan Hartatik (2014) tujuan dilakukannya pelatihan kerja adalah untuk memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan.

Dari analisis hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka bisa dilihat jikalau variabel pelatihan mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan t hitung ($10,253$) > t tabel ($2,042$), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh signifikan karena taraf signifikansi lebih kecil dari $0,05$ yaitu $0,000$ ($0,000 < 0,05$). Dan variabel latar belakang pendidikan mempunyai pengaruh karena t hitung ($3,737$) > t tabel ($2,042$), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh signifikan karena taraf signifikansi lebih kecil dari $0,05$ yaitu $0,001$ ($0,001 < 0,05$). Hasil analisis juga dibuktikan dengan hasil uji koefisien determinasi dengan nilai koefisien korelasi $0,894$ yang artinya terdapat hubungan antara variabel pelatihan dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Hasamitra Kantor Pusat Non Operasional Makassar. Diketahui nilai R square sebesar $0,799$ atau 8% , yang bermakna bahwa pelatihan dan latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Hasamitra Kantor Pusat Non Operasional Makassar. Hasil uji simultan (F) diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa pelatihan dan latar belakang pendidikan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan juga dengan jawaban responden pada pernyataan-pernyataan dalam kuesioner mengenai pelatihan dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan variabel pelatihan dalam indikatornya rata-rata memberikan jawaban cukup setuju, dan pernyataan variabel latar belakang pendidikan dalam indikatornya rata-rata mendapatkan jawaban sangat setuju. Dengan semakin pesatnya ilmu pengetahuan dan teknologi, mempersiapkan dan menghasilkan sumber daya manusia adalah tanggung jawab setiap perusahaan, seperti memilih calon karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaan yang dilihat dari latar belakang pendidikan dan dengan melaksanakan pelatihan secara berkala akan membantu perusahaan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan maka diperoleh kesimpulan pada penelitian ini dengan judul Kinerja Karyawan : Peran Pelatihan dan Latar Belakang Pendidikan yaitu Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan dan latar belakang pendidikan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adibah, A. W. (2014). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri*.
- Ali, H. (2013). *Pengelolaan BPR dan Lembaga Keuangan Pembiayaan Makro*. Andi. Yogyakarta.
- Andayani, N. R., & Makian, P. (2016). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International*. Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bintaro, Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. Penerbit Gava Media

- Buchari, Zainun. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Carrel, Salinding, (2011). *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makasar*. Universitas Hassanudin Makasar.
- Danang Sunyoto. (2013). *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran (Cetakan 2)*. Yogyakarta: CAPS.
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ega Sri Dini dan Mareta Kemala Sari. (2013). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Account Officer (Ao) Kridit Komersial Bank Bri Sumatra Barat, Jurnal Ekonomica*.
- Hasibuan, R. (2019). *Pengaruh Kompetensi Sdm, Pelatihan Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Batam*. Bening.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Kesebelas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Niode, I. Y. (2009). *Sektor UMKM di Indonesia: Profil, Masalah, dan Strategi Pemberdayaan*. Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis.
- Pentana, S., & Ardiani, W. (2016). Dampak Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. JURIKOM (Jurnal Riset Komputer).
- Pitriyani, P., & Halim, A. (2020). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat*. Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA).
- Pramudyo, Chrisogonus D. (2017). *Cara Pinter Jadi Trainer*. Jakarta: Percetakan Galang Press
- Rachmawati, E., Mujanah, S., & Retnaningsih, W. (2018). *Pengaruh Self Leadership, Kecerdasan Sosial, Employee Ability Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Surabaya*. jmm17, 5(02).
- Ricardianto, P., Akbar, M., & Tantri, F. (2018). *Efektivitas Kerja Anak Buah Kapal Peln*. Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik, 5(1), 17-28.
- Rivai Dan Ella, Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rudjito, (2003). *Strategi Pengembangan UMKM Berbasis Sinergi Bisnis*.
- Sahangggamu, P. M., & Mandey, S. L. (2015). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2(4).
- Sangidah, U., Prayekti, P., & Septyarini, E. (2022). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Al-Kharaj. Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 4(1), 116-135.
- Sarfiah, S.N., Atmajaya, S.E., & Verawati, D.M. (2019). *UMKM Sebagai Pilar Membangun Ekonomi Bangsa*. Riset Ekonomi Pembangunan, 4 (2), 137-146
- Saroinsong, A. N. (2014). *Fungsi Bank Dalam Sistem Penyaluran Kredit Perbankan*. Lex Privatum, 2(3).

- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja :Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. (2003). *Research Method for Business A Skill – Building Approach, 4th Edition*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, S. (2017). *Hubungan Persepsi Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Di UD. Ramayana Agro Mandiri, Bumiaji, Batu, Jawa Timur* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sinha. (2012). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Motivasi Kewirausahaan Mahasiswa. Jurnal Seminar Hasil-Hasil Penelitian*. Universitas Muhammadiyah.Semarang.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta
- Sutrisno, S., Yanurianto, Y., & Indrawan, Y. W. (2021). *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri Di Tangerang*. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 464-474.
- Wakhidah, N., Trihudiyatmanto, M., & Purwanto, H. (2021). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil Di Wonosobo*. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(2), 328-336.
- Wibowo,. (2007). *Manajemen Kinerja*, Edisi ketiga, Jakarta: Rajawali Grafindo Persada Rajawali Press.
- Widodo, K. S., Widodo, J., & Masrukan, M. (2015). *Pengembangan Model Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Partisipatif Integratif Kolaboratif (Pikola) Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Fisika SMA*. *Educational Management*, 4(2).