

---

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK MANDIRI (Persero) Tbk MANDIRI MITRA  
USAHAKUALA & BAHOROK****Rindi Andika, Se., M. M**[rindiandika@dosen.pancabudi.ac.id](mailto:rindiandika@dosen.pancabudi.ac.id) - 0811642713Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis  
Universitas Pembangunan Pancabudi**ABSTRAK**

*Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk meningkatkan berbagai kemampuan pegawai untuk mempersiapkan suatu tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini terjadi karena tujuan pengembangan sumber daya manusia pada akhirnya adalah untuk menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka untuk dapat berkinerja lebih baik. Jika kinerja pegawai sebelumnya adalah positif, maka pengembangan yang diberikan bertujuan untuk semakin meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Sedangkan bila kinerja sebelumnya negatif, maka tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memperbaikinya agar menjadi baik dan positif. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Mandiri Mitra Usaha Medan-Kuala dan Bahorok. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian asosiatif, yang bersifat mencari hubungan antara variabel X dan variabel Y. Disini variabel X adalah pengembangan sumber daya manusia dan variabel Y adalah kinerja pegawai. Sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai di kantor PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Mandiri Mitra Usaha Medan-Kuala dan Bahorok. Penarikan sampelnya menggunakan teknik sampling jenuh/ penelitian populasi.*

**KATA KUNCI :** *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai*

**I. PENDAHULUAN**

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja. Pengembangan Sumber Daya Manusia bagi pegawai adalah suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam pekerjaannya yang sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang.

Kinerja adalah kegiatan pengolahan sumber daya organisasi, untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi dan organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Kinerja pegawai sangat signifikan berkontribusi pada kinerja organisasi, oleh karenanya harus dikelola sedemikian rupa. Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat

dihitung dan dilihat, seperti ide-ide dan inovasi dari pegawai dalam rangka meningkatkan kemajuan organisasi.

Meningkatkan pertumbuhan dan jumlah nasabah pada layanan jasa perbankan mikro membuat semakin banyaknya bank – bank lain yang membuka unit layanan jasa perbankan usaha mikro. Hal ini mengindikasikan bahwa pertumbuhan layanan jasa usaha mikro, kecil, menengah dinilai cukup potensial dan memperlihatkan perkembangan yang cukup signifikan dari tahun ke tahun. Untuk dapat bersaing dan bertahan dalam lingkungan bisnis keuangan usaha mikro yang terus berubah-ubah dan tumbuh berkembang maka perusahaan harus dapat menemukan sumber daya manusia yang sesuai dibidangnya. Setelah itu perusahaan harus dapat merencanakan bentuk pengembangan sumber daya manusia yang tepat untuk mengantisipasi perubahan di pasar keuangan yang dinamis. Sumber daya manusia yang berkembang dan dapat menerima perubahan merupakan aset yang berharga bagi perusahaan untuk terus berusaha menjadi lebih baik dan pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Bank Mandiri Mitra Usaha Kuala & Bahorok merupakan salah satu bank yang mengusung konsep perkreditan usaha mikro untuk mengambil kesempatan akan permintaan layanan jasa keuangan oleh calon nasabah. Selain itu, bank Mandiri Mitra Usaha Kuala & Bahorok lebih mendukung UKM (Usaha Kecil Menengah) untuk dapat mengembangkan usahanya melalui produk pembiayaan yang dikeluarkan Bank Mandiri Mitra Usaha Kuala & Bahorok. Bank Mandiri Mitra Usaha Kuala & Bahorok menyadari bahwa persaingan antara bank perkreditan mikro akan semakin ketat dan kebutuhan sumber daya manusia yang berkompeten juga akan semakin meningkat seiring dengan berjalannya waktu. Oleh karena itu, kemampuan yang telah dimiliki harus diasah secara terus-menerus untuk memperoleh peningkatan kinerja yang masih sangat dibutuhkan oleh perusahaan bahkan oleh semua perusahaan dengan memberikan program pengembangan kepada seluruh karyawannya untuk dapat bersaing dalam persaingan perbankan yang kompetitif. Adanya pengembangan sumber daya manusia, karyawan dapat memilih cara untuk meningkatkan dirinya sendiri dan menentukan tujuan kariernya.

Pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan pendidikan dan pelatihan pegawai sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti menemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di Bank Mandiri Mitra Usaha Kuala Kuala & Bahorok terkait dengan pengembangan sumber daya manusia khususnya pada pendidikan dan pelatihan pegawai. Permasalahan tersebut adalah berkaitan dengan kinerja pegawai di Bank Mandiri Mitra Usaha Kuala Kuala & Bahorok masih belum berjalan secara optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari segi kualitas, masih adanya pegawai baru yang pendidikan dan pelatihannya tidak sesuai dengan posisi jabatannya, sehingga pegawai merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dan masih adanya pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya tidak sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga banyak nasabah yang mengeluh dengan layanan yang diberikan.

Setiap pegawai melaksanakan pelatihan sehingga, mampu mengoperasikan sesuai dengan unit yang sedang dikerjakan. Berdasarkan fakta, penurunan kinerja pegawai sedikit dipengaruhi oleh pegawai yang tidak masuk, cuti, sakit, dan lain-lain. Contohnya, bagian teller ada dua pegawai salah satunya sakit, bagian CS dapat mengisi posisi yang sedang kosong, atau sesuai dengan kebutuhan kantor. Berdasarkan fakta, para nasabah ada yang sedikit mengeluh dengan adanya pegawai yang tidak masuk, karena kecepatan pegawai

berbeda dengan pegawai yang digantikan posisi dalam melaksanakan transaksi tersebut. Belum adanya pengganti pegawai MKA (Mikro Kredit Analisa) apabila pegawai tidak masuk kerja, sehingga terjadinya pemberhentian pencairan kredit sementara selama pegawai tidak masuk kerja. Dan masih adanya karyawan marketing yang datang terlambat.

Menyadari pentingnya pendidikan dan pelatihan diperlukan adanya koordinasi yang baik dari setiap bagian. Koordinasi penting dalam organisasi, karena didalamnya terdapat kegiatan yang berlainan dan dilakukan banyak orang, sehingga perlu adanya koordinasi yang baik agar tidak terjadi kesimpangsiuran kegiatan dan dapat ditunjukkan kepada titik arah pencapaian tujuan dengan efisien.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

Dalam menghadapi perubahan lingkungan organisasi baik lingkungan mikro maupun lingkungan makro yang semakin cepat dan kompleks, organisasi harus bersikap dinamis dan dapat mengantisipasi atau dapat menyesuaikan diri, yaitu salah satunya dengan cara melakukan pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kemampuan dan kualitas pegawai yang berdampak pada peningkatan prestasi kerja.

Menurut Rivai (2005:227) pengembangan merupakan suatu proses bagaimana karyawan atau pegawai mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses sebagai pemimpin dalam suatu perusahaan atau organisasi. Pengembangan dirasakan semakin penting pada suatu organisasi karena tuntutan pekerjaan atau jabatan. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan pegawai yang diwujudkan dalam berbagai bentuk nyata, misalnya pemberian pelatihan, mengadakan seminar-seminar, pemberian kursus ketrampilan dan lain-lain.

Menurut Hasibuan (2007 : 69) Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2010 : 61) Pengembangan SDM adalah proses persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja. Menurut Sikula dalam Hasibuan (2007 : 70) pengembangan mengacu pada masalah staf dan personel adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Menurut Husnan dalam Sutrisno (2010 : 62) arti dari pengembangan karyawan merupakan usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha yang terencana dan sistematis untuk meningkatkan pengetahuan pegawai baik secara teknis, teoritis, konseptual dan moral sesuai dengan kebutuhan organisasi sekarang maupun di masa depan. Pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan bertujuan untuk menciptakan pegawai yang memiliki kompetensi dan kualifikasi sesuai standar kompetensi, dengan pegawai memiliki kompetensi maka prestasi kerja pegawai tersebut akan meningkat.

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha yang terencana dan sistematis untuk meningkatkan pengetahuan pegawai baik secara teknis, teoritis, konseptual dan moral sesuai dengan kebutuhan organisasi sekarang maupun di masa depan. Adapun dimensi pengembangan pegawai yaitu:

- a. Peserta

Yaitu karyawan baru dan lama baik karyawan operasional maupun karyawan manajerial yang mengikuti program pengembangan. Indikator untuk dimensi ini yaitu motivasi belajar, kemampuan dan minat.

b. Instruktur

Yaitu seseorang atau tim yang memberikan latihan dan pendidikan kepada para karyawan yang mengikuti pengembangan. Indikator untuk dimensi ini yaitu penguasaan materi, kemampuan penyajian, kecakapan berkomunikasi, dan kemampuan menarik minat.

c. Materi

Yaitu rumusan pemikiran yang membicarakan dan menerangkan tentang suatu tema atau pokok bahasan dalam pengembangan. Indikator untuk dimensi ini yaitu bermanfaat bagi pekerjaan, sesuai topik, dan relevan dengan sasaran.

d. Fasilitas

Yaitu sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk kegiatan pengembangan karyawan. Indikator untuk dimensi ini yaitu kelengkapan, tempat yang nyaman, lokasi sesuai tujuan, dan adanya alat peraga.

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria tertentu yang telah ditetapkan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja merupakan penampilan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas.

Menurut Sudarmayanti (2008:147) kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Ruky (2004:33) kinerja (prestasi kerja) adalah kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil, yang dihubungkan dengan misi yang diemban oleh suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan yang diambil.

Prestasi kerja (kinerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasari atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu, kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Hasibuan (2007 : 94 ).

Pengertian lain mengatakan bahwa kinerja merupakan gabungan dari 3 (tiga) faktor yang terdiri dari :

- a. Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja. Faktor ini mencakup jenis pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti dibidangnya.
- b. Pengalaman, yakni tidak sekedar berarti jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan dengan substansi yang dikerjakan jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu.
- c. Kepribadian, berupa kondisi didalam diri seseorang dalam bekerjasama atau keterbukaan, ketekunan, kejujuran, motivasi kerja dan sikap terhadap pekerjaan.

Perilaku, hasil, dan nilai tambah merupakan variabel yang tidak dapat dipisahkan dan saling tergantung satu sama lainnya. “ Pengukuran kinerja merupakan bagian dari fungsi

pengendalian manajemen karena pengukuran kinerja dapat digunakan untuk melakukan pengendalian aktivitas. Setiap aktivitas harus terukur kinerjanya agar dapat diketahui tingkat efisiensinya dan efektivitasnya” Mahmudi ( 2005 : 64 ).

Sasaran kinerja yang menetapkan adalah spesifik dalam bidang proyek, proses, kegiatan rutin dan inti yang akan menjadi tanggung jawab pegawai (Foster,2001:6). Sasaran kinerja adalah kinerja pegawai, sehingga diperoleh informasi yang akurat tentang kinerja tersebut, apakah memuaskan atau tidak. Unit-unit tingkat bawah mungkin telah menjadi sasaran yang mereka tetapkan, dan sebaliknya mereka yang dipuncak mungkin belum memenuhi sasaran.

Dari pendapat diatas dapat dianalisa bahwa didalam suatu organisasi sangat diperlukan adanya penilaian kinerja terhadap pegawai, supaya dapat memberikan manfaat dan tujuan yang bisa dilihat seberapa baik hasil kerja yang dilakukan seorang pegawai.

Kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Payaman Simanjuntak (2005:10) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi beberapa faktor, dikelompokkan menjadi 3 (tiga) faktor yaitu :

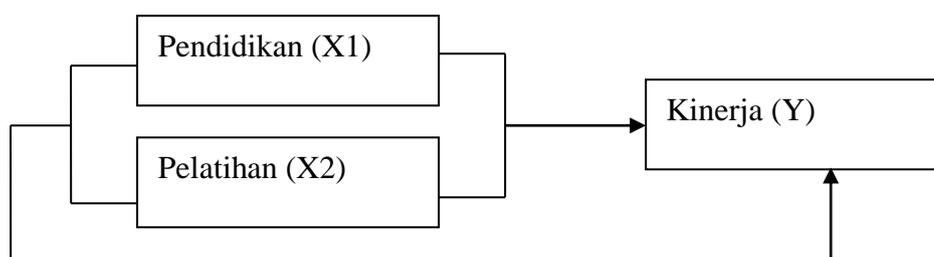
- a. Kompetensi individu, yaitu kemampuan dan keterampilan melakukan kerja yang mana kemampuan dan keterampilan seseorang dipengaruhi oleh kebugaran fisik, pendidikan, akumulasi pelatihan dan pengalaman kerja.
- b. Dukungan Organisasi, yaitu setiap orang tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi dan pengamanan lingkungan kerja termasuk kondisi dan syarat kerja.

Dukungan manajemen, yaitu kinerja suatu organisasi atau individu sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan cara membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerjaan dan memberikan motivasi dan memobilisasi seluruh karyawan agar bekerja secara optimal.

### III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2010:11), “Penelitian asosiatif/kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala”. Penelitian ini membahas Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Mandiri Mitra Usaha Kuala & Bahorok.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu penelitian lapangan berupa wawancara dengan pihak perusahaan dan melalui kuesioner atau angket yang diberikan kepada responden yang berjumlah 46 orang karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Mandiri Mitra Usaha Kuala & Bahorok.



**Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian**

#### IV. HASIL

Uji F untuk menentukan apakah secara serentak /bersama-sama variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pada tabel Anova dapat dilihat pengaruh variabel independen pendidikan dan pelatihan terhadap variabel dependent kinerja pegawai Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Mitra Usaha Medan Kuala & Bahorok secara simultan/bersama. Dimana setelah dilakukan penganalisaan dengan SPSS 18.0 maka didapat output sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Pegujian Hipotesis Untuk Uji Simultan Dengan F- Test ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	109,273	2	54,636	49,792	,000 <sup>a</sup>
Residual	47,184	43	1,097		
Total	156,457	45			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji signifikansi simultan / bersama-sama (uji statistik F) menghasilkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 49.792. Pada derajat bebas 1 ( $df_1$ ) = jumlah variabel - 1 = 3-1 = 2, dan derajat bebas 2 ( $df_2$ ) =  $n-k-1 = 46-2-1 = 43$ , dimana  $n$  = jumlah sampel,  $k$  = jumlah variabel independent, nilai  $f_{tabel}$  pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 3.21 dengan demikian  $F_{hitung} = 49.792 > F_{tabel} = 3.21$  dengan tingkat signifikansi 0,000. karena probabilitasnya signifikansi jauh lebih kecil dari  $sig < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari pendidikan ( $X^1$ ) dan pelatihan ( $X^2$ ) terhadap kinerja pegawai Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Mitra Usaha Medan Kuala & Bahorok.

#### a. Uji Parsial Dengan T- Test

Uji statistik T pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dimana pada penelitian ini untuk melihat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Mitra Usaha Medan Kuala & Bahorok secara parsial / individual.

**Tabel 2 Hasil Pegujian Hipotesis Untuk Uji Parsial Dengan T- Test**

Variabel Bebas	$T_{hitung}$	Probabilitas	Keterangan
Pendidikan ( $X^1$ )	6.963	0.000	Signifikan
Pelatihan ( $X^2$ )	2.374	0.022	Signifikan
<b>T tabel = 2.015</b>			

Dengan menggunakan t-test, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel  $X^1$  pendidikan sebesar 6.963 sedangkan  $t_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) dan derajat bebas ( $df$ ) =  $N-k-1 = 46-2 = 44$  dimana  $N$  = jumlah sampel, dan  $k$  = jumlah

variabel independen adalah sebesar 2.015 dengan demikian  $t_{hitung} = 6.963 > T_{tabel} = 2.015$  dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $sig < 0,05$ ). Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Mitra Usaha Medan Kuala & Bahorok sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris.

Sedangkan, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel  $X^2$  pelatihan sebesar 2.374 sedangkan  $t_{tabel}$  adalah sebesar 2.015 dengan demikian  $t_{hitung} = 2.374 > T_{tabel} = 2.015$  dan nilai signifikansi sebesar 0,022 ( $sig < 0,05$ ). Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Mitra Usaha Medan Kuala & Bahorok sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris.

Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel pendidikan dan pelatihan menjelaskan variabel kinerja pegawai. Setelah dilakukan penganalisaan dengan SPSS 18.0 maka didapat output sebagai berikut:

**Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,836	,698	,684	1,04752

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Korelasi itu berarti hubungan, begitu pula analisis korelasi yaitu suatu analisis yang digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel. Pada hasil penelitian ditemukan bahwa hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Mitra Usaha Medan Kuala & Bahorok adalah sangat kuat sebesar ( $r = 0,836$ ). Koefisien determinasi atau angka *R square* adalah sebesar 0,698. Nugroho (2005), menyatakan untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan *R square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R square*, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan, dimana jika variabel independen 1 (satu) maka menggunakan *R square* dan jika telah melebihi 1 (satu) menggunakan *adjusted R square*. *Adjusted R square* adalah sebesar 0.684 hal ini berarti 68.4% dari variasi variabel dependent kinerja pegawai Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Mitra Usaha Medan Kuala & Bahorok yang dapat dijelaskan oleh variabel independent pendidikan dan pelatihan sedangkan sisanya sebesar 0,316 atau 31.6% ( $100\% - 68.4\%$ ) dijelaskan oleh Variabel-variabel lain diluar variabel yang ada. Tetapi nilai variabel lain ini kecil yaitu sebesar 31.6%. Variabel lainnya diluar variabel pendidikan dan pelatihan seperti motivasi kerja, kepuasan kerja dan kompensasi.

## V. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa variabel pendidikan yang terdiri dari intelektual, kepribadian, keahlian lunak/*soft skill*, tugas belajar, dan akademik/*hard skill* serta variabel pelatihan yang terdiri dari instruktur, peserta, materi, metode, tujuan, dan sasaran mempunyai hubungan kuat pada variabel kinerja karyawan dengan R sebesar 0, 836. Dengan demikian, maka kelima indikator dalam variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh

dengan kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Mandiri Mitra Usaha Medan Kuala & Bahorok sebesar 68% dan sisanya sebesar 32% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Mandiri Mitra Usaha Medan Kuala & Bahorok. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya pengembangan sumber daya manusia.

Dengan demikian kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dikarenakan pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya dalam pengembangan sumber daya manusia bagi suatu organisasi, namun peningkatan kinerja pegawai pada masing-masing organisasi mempunyai presentase sendiri, begitu juga pada Bank Mandiri (Persero) Tbk Mandiri Mitra Usaha Medan Kuala & Bahorok. Oleh karena itu, maka dengan adanya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai maka pegawai mengalami perubahan-perubahan yang positif bagi pegawai baik pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang semakin meningkat dengan adanya pengembangan sumber daya manusia.

Pendidikan merupakan salah satu syarat untuk duduk di sebuah jabatan. Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang menyangkut pekerjaan guna mencapai tujuan. Kegiatan pendidikan dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para pegawai dan mengembangkan sumber daya manusianya. Dengan demikian pendidikan mempengaruhi kelancaran kinerja seseorang, pegawai yang berpendidikan lebih tinggi diharapkan akan memiliki pemikiran yang lebih baik sehingga akan membantu pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan pada akhirnya membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pelatihan merupakan proses untuk meningkatkan kompetensi pegawai yang dilakukan dalam waktu yang relatif singkat, baik untuk pegawai baru maupun pegawai lama. Hal ini senantiasa dilakukan perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan para pegawainya secara terus-menerus. Pelatihan juga dimaksudkan untuk membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas, terutama tugas-tugas yang membutuhkan pengetahuan dan keterampilan baru sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang harus dikuasai oleh pegawai. Pelatihan yang efektif secara signifikan sangat berpengaruh terhadap peningkatan proses kerja, hal ini disebabkan karena kesalahan atau kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan di masa silam dapat dikoreksi. Untuk memperbaiki kemampuan kinerja pegawai dan mengoreksi kekurangan kinerjanya di masa silam, dapat dilakukan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan keterampilan operasional dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka untuk dapat berkinerja lebih baik. Jika kinerja pegawai sebelumnya adalah positif, maka pengembangan yang diberikan bertujuan untuk semakin meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Sedangkan bila kinerja sebelumnya negatif, maka tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memperbaikinya agar menjadi baik dan positif.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan hubungan yang positif, yaitu pengaruh pengembangan sumber daya manusia adalah searah dengan kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Mandiri Mitra Usaha Medan Kuala dan Bahorok. Dari hasil uji secara simultan diperoleh hasil bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Mandiri Mitra Usaha Medan Kuala dan Bahorok.

Dari uji secara parsial diperoleh hasil bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Mandiri Mitra Usaha Medan Kuala dan Bahorok.

## VI. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan pada penelitian ini adalah bagaimana secara serempak (simultan) Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Mandiri Mitra Usaha Medan Kuala & Bahorok. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Mandiri Mitra Usaha Medan Kuala & Bahorok. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Mandiri Mitra Usaha Medan Kuala & Bahorok

Adapun Untuk mencapai tujuan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Mitra Usaha Medan terhadap kinerja pegawainya ada beberapa saran yang ingin disampaikan sebagai berikut :  
Disarankan kepada perusahaan untuk selalu memberikan peluang untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan pada pegawainya agar pegawai lebih meningkatkan kinerjanya dan menguntungkan bagi perusahaan sertad isarankan kepada perusahaan untuk meningkatkan pemberian pendidikan dan pelatihan pada pegawainya agar pegawai lebih meningkatkan kinerjanya dan menguntungkan bagi perusahaan.

## VII. DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky. (2004). Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. dari Teori ke Praktik. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat.
- mahmudi. (2005). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Boogor : Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2008). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : CV. Mandar Maju.
- (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Biokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama.
- Sutrisno, Edy. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.