

**Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan  
Dengan Reward Sebagai Variabel Moderasi  
(Studi Kasus Karyawan Pada PT.BPRS Aman Syariah Sekampung)**

**Muhammad Demsi Dupri<sup>1</sup>, Nina Lelawati<sup>2</sup>, Siti Handayani<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhamadiyah Metro

E-mail: [Sitihandayani2110@gmail.com](mailto:Sitihandayani2110@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dengan uji coba variable moderasi pada PT BPRS Aman Syariah Sekampung. Dengan populasi yang dilakukan dalam penelitian yaitu sebanyak 36 orang. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, menghasilkan koefisien nilai t hitung sebesar (31.777) dan nilai signifikansi sebesar (0,000), pelatihan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, menghasilkan koefisien nilai t hitung sebesar (-902) dan nilai signifikansi sebesar (0,373). Kemudian reward tidak memoderasi pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan, menghasilkan nilai signifikansi sebesar (0,513). Reward juga tidak memoderasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, menghasilkan nilai signifikansi sebesar (0,707).

**Kata Kunci :** *Pendidikan. Pelatihan. Kinerja Karyawan*

**Abstract**

*This study aims to determine and explain the effect of Education and Training on Employee Performance with moderation variable trials at PT BPRS Aman Syariah Sekampung. With the population that was carried out in the study, namely as many as 36 people. Based on the results of the analysis carried out by researchers, it shows that education has a significant effect on employee performance, producing a coefficient of t-value of (31,777) and a significance value of (0.000), training has no effect and is not significant on employee performance, produces a coefficient of t-count of (-902) and a significance value of (0.373). Then rewards do not moderate the effect of education on employee performance, resulting in a significance value of (0.513). Reward also does not moderate the effect of training on employee performance, resulting in a significance value of (0.707).*

**Keywords:** *Education. Training. Employee performance*

**I. PENDAHULUAN**

Perkembangan teknologi yang sangat cepat dari waktu ke waktu, menjadikan persaingan dalam dunia kerja semakin ketat. Dengan banyak bermunculan usaha baru menandakan persaingan bisnis yang semakin pesat. Hal ini menjadikan sebuah perusahaan atau organisasi untuk lebih berinovasi dan siap untuk menghadapi perubahan. Untuk itu perlu adanya upaya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni. Perusahaan yang memiliki cita-cita untuk berkembang, tentu harus menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas, demi terjaganya

keberlangsungan perusahaan untuk terus bertahan dan mampu bersaing dengan mitra bisnisnya.

Sumber daya manusia mempunyai peran yang begitu besar dalam mengelola, mengatur dan menggerakkan laju kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. “(Sumber daya manusia yang akan mampu bersaing dengan kompetitor maupun mitra bisnisnya hanya perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas)” Dini Meilina (2017). Pencapaian tujuan perusahaan berkaitan erat dengan kinerja seluruh karyawan tanpa terkecuali. Oleh karena itu, suatu perusahaan/organisasi harus mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan melalui pengembangan pegawai yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan. Manajer sumber daya manusia yang profesional tentu akan mempertimbangkan hal ini sebagai upaya/langkah dalam mencapai tujuan perusahaan, memaksimalkan laba yang akan diperoleh, dan tentunya diharapkan mampu bertahan di tengah banyaknya persaingan. Dengan adanya pelatihan yang cukup bagi karyawan, karyawan akan lebih memahami dan menguasai dalam menjalankan tugas dan wewenang yang telah diberikan.

Kemampuan setiap individu harus diolah dan dikembangkan secara berkelanjutan, salah satunya dapat ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan. Menurut Hasibuan (2013:70) menyatakan bahwa” Pendidikan dan Pelatihan yaitu proses peningkatan ketrampilan kerja secara teknis maupun manajerial. Pendidikan secara actualisasi tidak kalah penting dengan pelatihan”. Justru dari pendidikan inilah karyawan akan dilihat sejauh mana mereka menguasai ilmu secara teori yang akan di implementasikan dalam dunia kerja untuk kedepannya. Dari pendidikan dan pelatihan tersebut tentunya akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan yang diharapkan dapat memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno : 2016).

Ada banyak indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas, salah satunya adalah dengan membandingkan realisasi ketercapaian pekerjaan dengan target yang sudah disusun (Suwanto : 2020). Setelah kinerja pegawai dinilai dapat memberikan kontribusi yang sangat baik bagi perusahaan, bukan hal baru jika perusahaan akan memberikan apresiasi terhadap karyawan yang sudah berprestasi maupun yang sudah memberikan kontribusi baik bagi perusahaan. Salah satu variable yang secara konsisten ditemukan dan berhubungan dengan kinerja adalah pemberian reward. Pemberian reward merupakan suatu hal yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Kinerja merupakan proses bagaimana pekerjaan berlangsung, ini sangat diharapkan oleh setiap perusahaan agar karyawannya dapat mendukung optimalisasi tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja kerja identik dengan kualitas karyawan. (Febriyanto : 2021). Untuk menyelesaikan pekerjaan, tidak sedikit karyawan yang memerlukan motivasi yang diharapkan dapat memicu semangat untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Salah satu motivasi yang dimaksud dalam hal ini bukan hanya berbentuk dorongan semangat. Pemberian reward juga dinilai dapat memberikan pengaruh positif terhadap karyawan. Karena reward ini termasuk satu hal yang mempengaruhi besar kecilnya semangat setiap karyawan. Apabila pemberian reward tidak sesuai dengan apa yang telah karyawan korbankan untuk perusahaan, maka

karyawan tersebut lebih cenderung untuk malas bekerja. Tetapi apabila reward yang diterima sesuai dengan apa yang telah karyawan korbankan, maka karyawan tersebut cenderung lebih bersemangat untuk mendedikasikan kemampuannya demi tercapainya tujuan perusahaan.

### **KAJIAN LITERATUR**

Menurut Burhanudin (2015), “Dalam hal pelaksanaan pekerjaan sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu modal dasar yang paling utama dalam organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak. Pentingnya sumber daya manusia bukanlah hal yang menjadi kesadaran baru dari manusia. Peradaban manusia berpangkal pada usaha mengelolah dan memanfaatkan sumber daya alam yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan dan mempertahankan hidupnya. Manusia mengidentifikasi sumber daya alam dengan substansi tertentu. Akan tetapi, dibalik semua itu yang lebih penting ialah akal budi manusia, kemerdekaan, dan keteraturan social.

“Sedangkan menurut Diyansyah (2017) menyatakan bahwa, “Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia, perusahaan harus dapat memanfaatkan setiap potensi yang dimiliki oleh karyawannya karena pelaku dari keseluruhan operasional perusahaan mulai dari tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber-sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan adalah karyawan. Oleh karena itu, meskipun suatu perusahaan mempunyai alat canggih, tidak akan tercapai tujuan yang telah ditetapkan tanpa adanya peran aktif dari karyawan”.

Suwanto (2013: 105) mengatakan bahwa “Pendidikan adalah aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi yang dilakukan melalui pengembangan karier serta pendidikan dan pelatihan”. Menurut Mangkuprawira (2014:134), “Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai standar”. Menurut Mangkunegara (2012:67) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tuangnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi motivasi, kompetensi, dan kompensasi, factor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah factor kemampuan (*ability*), factor motivasi (*motivation*), dan kompensasi (*compensation*)”. Menurut Sunyoto (2013:3) “Reward atau penghargaan adalah keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas factor kemampuan dan keahlian seseorang atas efektivitas kerja seseorang”.

## **II. METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

#### **a. Populasi**

Populasi dalam kegiatan penelitian ini adalah karyawan PT BPRS Aman Syariah Sekampung

#### **b. Sampel**

Sampel untuk penelitian ini adalah karyawan PT BPRS Aman Syariah Sekampung. Banyaknya sampel yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini berjumlah 36 orang.

### **Teknik Analisis Data**

### **Pengujian Hipotesis Penelitian**

- a. Uji Regresi Linear Berganda
- b. Uji Parsial (t)
- c. Uji Simultan (f)
- d. Uji R Determinasi
- e. Uji Variabel Moderasi (*Moderate Analysis Regression / MRA*)

**Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

1. Pendidikan (X1), indicator : Jenjang Pendidikan, Kesesuaian, Pengetahuan, Disiplin Ilmu (Khairunnisa (2019).
2. Pelatihan (X2), indicator : instruktur, peserta, materi, metode, tujuan pelatihan, sasaran (Mangkunegara (2012).
3. Kinerja Karyawan (X3), indicator : kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian (Sangadji (2018).
4. Reward (Z), indicator : upah, gaji, insentif, tunjangan, penghargaan, promosi (Saputra Dicky (2017)

**III.HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Analisis Regersi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.157	2.617		1.588	.122
PENDIDIKAN	.969	.031	.984	31.177	.000
PELATIHAN	-.021	.023	-.028	-.902	.373

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Konstanta = 4.157 ini menunjukkan tingkat konstanta, dimana jika variable pendidikan (X<sub>1</sub>) dan pelatihan (X<sub>2</sub>) adalah 0, maka nilai variable kinerja karyawan (Y) sebesar 4.157, dengan asumsi variable lain tetap.

- a. Koefisien regresi pendidikan (X<sub>1</sub>) adalah 0,969 yang menunjukkan jika pendidikan (X<sub>1</sub>) terdapat kenaikan 1%, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 96,9 % dengan asumsi variable lain tetap, koefisien yang bernilai positif menunjukkan pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- b. Koefisien regresi pelatihan (X<sub>2</sub>) adalah - 0,021 yang menunjukkan jika pelatihan ( X<sub>2</sub> ) terdapat kenaikan 1% , maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar menunjukkan pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2,1 % dengan asumsi variable lain tetap, koefisien yang bernilai negative menunjukkan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**2. Uji F**

Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa secara simultan pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan (Y) di dapatkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**3. Uji t**

Dari hasil Uji t dapat diketahui bahwa secara parsial pendidikan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). dengan nilai t hitung  $31,777 > t$  table 1.688 dan nilai sig  $0,000 > 0,05$ . Sedangkan pelatihan (X2) secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai t hitung  $-0,902 < t$  table 1.688 dan nilai sig  $0,373 > 0,05$ .

**DAFTAR PUSTAKA**

- A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumberdaya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Ahyari, Agus. 2010.
- Basrowi dan Kustoro, Budi. 2011. Metodologi Penelitian. Bandar Lampung: Universitas Lampung. Cristin. Sin
- Effendi, Sofian. 2012. Metodologi Penelitian Survey. Jakarta: LP3ES Jurnal Manajemen Diversifikasi Vol. 1. No. 4 (2021) 884.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Handoko, T Hani 2010. Manajemen. Yogyakarta: Fakultas E konomi Universitas Gajah Mada.
- Handoko, T.Hani. 2012 . Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta Kaswan. 2010.
- Kaswan. 2011, Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM, Alfabeta, Bandung.
- Linda, W. A., & Febriyanto, F. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Lampung Tengah. Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI, 1(4), 872-884.
- Mathis, Robert L, Jhon H. (2010) Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat, Jakarta.
- Rivai, Veitzal. 2011. Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. Dan Coulter, Mary. (2010). Manajemen (edisi kesepuluh); Jakarta Erlangga.

## **Jurnal Manajemen Diversifikasi**

Vol. 3. No. 2 (2023)

Rosdyanti, T., & Suwanto, S. (2020). Pengaruh kompetensi, motivasi dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan pada upkd puskesmas purbolingo lampung timur. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 14(1).

Sedarmayanti. 2012. *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

Sedarmayanti. 2013. *Manajemen dan Komponen Terikat Lainnya*. PT. Rafika Aditama. Bandung.

Slamet. 2011. *Kiat Meningkatkan Kinerja Edisi Pertama*. Jakarta: Pt. Rineka Cipta.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, (Alfabeth: Bandung)*

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.