

ANALISIS KINERJA DITINJAU DARI PELATIHAN KARYAWAN BANK BTN KC CIBUBUR

ANALYSIS OF PERFORMANCE REVIEWED FROM EMPLOYEE TRAINING AT BANK BTN KC CIBUBUR

Dany Ragil Pratama¹ dan Tri Susetyaning Mildawani^{2*}
danyrglprt2324@gmail.com dan mildawani@perbanas.id²

*Corresponding author

¹⁻²Program Studi Manajemen, Institut Keuangan Perbankan Dan Informatika Asia
(Asian Banking Finance and Informatics Institute) Perbanas, Bekasi.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN KC Cibubur. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan Bank BTN Cabang Cibubur sebanyak 119 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah *simple random sampling* sebanyak 95 orang. Data penelitian yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada sampel atau responden. Teknik analisis yang digunakan adalah uji *t-test*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai regresi 0,579 dan pada nilai t-hitung > t-tabel dimana $6,425 > 1,98609$ dengan nilai signifikansi 0,00 lebih kecil dari nilai 0,05.

Kata Kunci: Pelatihan, Kinerja Karyawan, Bank.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of training on employee performance at Bank BTN KC Cibubur. This type of research is quantitative research. The population in this study were all employees of Bank BTN Cibubur Branch as many as 119 people. The sample technique used is a random sampling of 95 people. The research data used are primary data obtained through distributing questionnaires to samples or respondents. The analytical technique used is the t-test. The results of this study indicate that training has a positive and significant effect on employee performance with a regression value of 0.579 and the t-count > t-table $6.425 > 1.98609$ with a significance value of 0.00 less than 0.05.

Keywords: Training, Employee Performance, Bank.

1. Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu cara yang ditempuh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang memadai, pemberian motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang bermanfaat dan disiplin. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan dan memungkinkannya untuk bertahan dalam lingkungan bisnis yang tidak stabil. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2016) bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan.

Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standart kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Sutrisno (2014) menyatakan bahwa indikator kinerja karyawan yaitu hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Menurut Sutrisno (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif.

Menurut Dessler (2011) bahwa Pelatihan memiliki peran penting dalam proses manajemen Kinerja. Pelatihan adalah proses terintegrasi yang digunakan oleh pengusaha untuk memastikan agar para karyawan bekerja untuk mencapai organisasi. Ini berarti melakukan pendekatan terintegrasi, dan berorientasi pada tujuan untuk menugaskan, melatih, menilai, dan memberikan penghargaan pada kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2016), Pelatihan adalah merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Menurut Ivanevich (2008), Pelatihan didefinisikan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Menurut Eko (2015), Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya.

Dalam penelitian ini, yang dimaksudkan dengan pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dilakukan

individu untuk meningkatkan pengetahuan, dan keahlian secara sistematis dengan tujuan untuk mampu bekerja secara profesional.

Dessler (2017) mengungkapkan 5 indikator pelatihan yaitu instruktur, peserta pelatihan, metode, materi, tujuan pelatihan. Kasmir (2016) menyatakan bahwa manfaat pelatihan bagi karyawan adalah perencanaan karir, kompensasi, alat negosiasi, memiliki kepuasan tersendiri, dan refreasing.

Menurut Safitri (2013) dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda – Surabaya”. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dijelaskan bahwa pelatihan belum menjadi variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dan terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan kinerja karyawan dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasiona Juanda – Surabaya berdasarkan pengamatan saat observasi misalnya lingkungan kerja. Hal ini disebabkan karena pelatihan yang diberikan pada karyawan dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda – Surabaya akan berdampak sama, karena yang mendapatkan pelatihan tidak semua karyawan. Maka tidak semua karyawan yang bisa merasakan dampaknya, sehingga menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan.

Menurut Yulianti (2015) dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggara Kutai Kartanegara”. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa Grand Fatma Hotel menganggap sangat penting adanya pelatihan dalam melaksanakan pekerjaan. Bagi pihak Grand Fatma Hotel pelatihan yang dilakukan sangat relevan dengan terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena karyawan apabila

tidak dilakukan pelatihan kerja terlebih dahulu maka dia tidak bisa bekerja secara baik dan produktif di dalam perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggara.

Berdasarkan latar belakang di atas serta adanya beberapa hasil penelitian terdahulu yang saling berbeda, maka masih ada peluang penelitian kembali. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti dengan topik “Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTN KC Cibubur”.

2. Metode Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan kuantitatif deskriptif., yaitu desain penelitian yang menggambarkan variabel-variabel penelitian yang didukung data-data berupa angka-angka yang diperoleh dari kuesioner dan kemudian dihitung secara statistik. Responden dalam penelitian ini adalah semua karyawan Bank BTN Cabang Cibubur sebanyak 119 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah sample random sampling sebanyak 95 orang. Gambaran karakteristik responden penelitian akan dijabarkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Laki-laki	30	31,6
2.	Perempuan	65	68,4
Jumlah		95	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer (2021)

Berdasarkan pada tabel 1 frekuensi dan presentase responden dilihat dari jenis kelamin, frekuensi responden pada jenis kelamin laki-laki berjumlah 30 orang dengan presentase sebesar 31,6%, sedangkan responden pada jenis kelamin perempuan berjumlah 65 orang dengan presentase 68,4 %.

Tabel 2. Usia Responden

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
18-28	70	73,7
29-39	22	23,2
40-50	1	1,1
>50	2	2,1
Jumlah	95	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer (2021)

Berdasarkan frekuensi dan presentase responden dilihat dari segi usia, responden pada kelompok usia 18 – 28 tahun berjumlah 70 orang dengan presentasi 73,7%, kelompok usia 29 – 39 tahun berjumlah 22 orang dengan presentase 23,2%, kelompok usia 40 - 50 tahun berjumlah 1 orang dengan presentase 1,1%, dan kelompok usia >50 tahun berjumlah 2 orang dengan presentase 2,1%. Kelompok usia yang paling banyak dalam penelitian ini adalah 18 - 28 tahun.

Tabel 3. Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
SMA	12	12,6
D3	28	29,5
S1	51	53,7
S2	3	3,2
Lainnya	1	1,1
Jumlah	95	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer (2021)

Berdasarkan tabel 3 frekuensi dan presentase responden dilihat dari pendidikan terakhir, SMA berjumlah 12 orang dengan presentase 12,6%, D3 berjumlah 28 orang dengan presentase 29,5%, S1 berjumlah 51 orang dengan presentase 53,7%, S2 hanya 3 orang dengan presentase 3,2% dan yang

lainnya hanya 1 orang dengan presentase 1,1%. Kelompok pendidikan terakhir yang paling banyak pada penelitian ini adalah responden dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah 51 orang.

Tabel 4. Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1-10 Tahun	89	93,7
11-20 Tahun	3	3,2
21-30 Tahun	3	3,2
31-40 Tahun	-	-
Jumlah	95	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer (2021)

Berdasarkan tabel 4 frekuensi dan presentase responden dilihat dari masa kerja, 1 – 10 tahun berjumlah 89 orang dengan presentase 93,7%, 11 – 20 tahun berjumlah 3 orang dengan presentase 3,2%, 21 – 30 tahun berjumlah 3 orang dengan presentase 3,2%, dan 31 - 40 tahun berjumlah 0 orang atau tidak ada. Kelompok masa kerja yang paling banyak pada penelitian ini adalah responden dengan masa kerja terakhir S1 berjumlah 89 orang.

Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu pelatihan dan kinerja karyawan. Variabel pelatihan diukur menggunakan indikator dari Desseler (2017) yang meliputi instruktur, peserta pelatihan, metode pelatihan, materi pelatihan, tujuan pelatihan.

Analisis data pada penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda. Menurut Ghozali (2018), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari analisis regresi linear berganda akan menguji seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan dengan menggunakan uji t (t-test). Data diperoleh dari Kuesioner untuk mengukur variabel Pelatihan dan variabel Kinerja berdasarkan indikator-indikator pada variabel-variabel tersebut.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Penelitian (t-test)

Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients Beta	t	Sig.	
Model B	Std. Error				
1	(Constant)	3.312	5.721	.000	
1	TOTAL X.570	.089	.579	6.425	.000

Tabel di atas menunjukkan bahwa Hasil dari uji hipotesis pada Pelatihan terhadap Kinerja didapatkan t-hitung > t-tabel yaitu $6,425 > 1,98609$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja. Maka H_0 ditolak dan H_a di terima dan hipotesis H_2 yang telah dirumuskan diterima atau terbukti. Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur kemampuan semua variabel independen (Pelatihan) untuk menjelaskan perubahan variabel dependen (Kinerja).

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.548	.539	3.37736

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,539 atau 53,9% bahwa variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Pelatihan sebesar 53,9% sedangkan sisanya 46,1% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Nilai 0,539 juga menunjukkan Nilai Koefisien Determinasi termasuk dalam kategori Korelasi Kuat.

Tabel 7. Hasil Regresi Linier Berganda

Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients Beta	t	Sig.	
Model B	Std. Error				
1	(Constant)	3.312	5.721	.000	
1	TOTAL X.570	.089	.579	6.425	.000

Berdasarkan hasil uji statistik regresi linear berganda pada tabel di atas dapat diketahui bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan dibuktikan pada nilai t-hitung > t-tabel dimana $6,425 > 1,98609$ dengan nilai signifikansi 0,00 lebih kecil dari nilai 0,05 dengan demikian H_a diterima yang artinya pengaruh Pelatihan yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTN KC Cibubur.

Pembahasan

Pada penelitian ini variabel Pelatihan memiliki hasil berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Bank BTN KC Cibubur. Hal ini juga dilakukan oleh Ningrum, dkk., (2013) mengatakan bahwa adanya pengaruh positif signifikan Pelatihan terhadap kinerja. Penelitian dari Yulianti (2015) mengatakan bahwa Pelatihan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Safitri (2013) mengatakan bahwa adanya pengaruh positif antara Pelatihan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan karena jika pelatihan dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia dengan produktivitas yang tinggi, yang mampu menghasilkan hasil kerja yang baik.

4. Kesimpulan

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTN KC Cibubur, dengan nilai regresi 0,579 dan pada nilai t-hitung > t-tabel dimana $6,425 > 1,98609$ dengan nilai signifikansi 0,00 lebih kecil dari nilai 0,05. Hal ini juga dilakukan oleh Ningrum, dkk., (2013) mengatakan bahwa adanya pengaruh positif signifikan Pelatihan terhadap kinerja. Penelitian dari Yulianti (2015) mengatakan bahwa Pelatihan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Safitri (2013) mengatakan bahwa adanya pengaruh positif antara Pelatihan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan karena jika pelatihan dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia dengan produktivitas yang tinggi, yang mampu menghasilkan hasil

kerja yang baik. (Dalam hal ini pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin baik pelatihan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan).

Hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan. Karena terbatasnya jumlah sampel yang diambil. Dalam survei ini, jumlah responden sebanyak 95 orang. Dibutuhkan responden yg lebih besar untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat. Diperlukan penelitian lanjutan menambah jumlah responden dan melihat proporsi jenis kelamin.

Terbatasnya jumlah variabel yang diuji karena kendala teknis sehingga tidak bisa eksplere dan juga waktu yg terbatas penulis hanya meneliti 1 Variabel (X) yaitu Pelatihan dan 1 variabel (Y) Kinerja Karyawan, dan untuk banyak teori yang berbeda oleh banyak ahli lainnya, indikator yang digunakan sebagai alat untuk mengukur setiap variabel yang diteliti.

Pada variabel Pelatihan yang memiliki hasil paling kecil adalah pernyataan “Metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik” dengan keterangan nilai “Baik”. Artinya Metode pelatihan yang diberikan perusahaan kurang menarik sehingga berdampak kurang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Bank BTN KC Cibubur. Oleh sebab itu perusahaan perlu memberikan metode pelatihan yang terbaru dan lebih menarik lagi kepada karyawan. Pada variabel Kinerja yang memiliki hasil paling kecil adalah pernyataan “Prestasi kerja yang dicapai pegawai merupakan tolak ukur keberhasilan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja” dengan keterangan nilai “Sangat Baik”. Artinya Prestasi kerja yang dicapai pegawai merupakan tolak ukur keberhasilan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja kurang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Bank BTN KC Cibubur. Agar respon karyawan terhadap penilaian prestasi kerja yang dilakukan perusahaan tersebut lebih baik lagi, Perusahaan

sebaiknya memberikan penjelasan mengenai system penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh perusahaan, agar karyawan tersebut mengerti akan penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh perusahaan serta penilaian yang dilakukan harus jujur dan objektif sehingga lebih meningkatkan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dessler, G. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Dessler, G. (2017). *Human Resources Management*. Person Education Limited.
- Eko, W.S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Ivancevich, J.M. (2008). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, jilid 1 dan 2 Jakarta : Erlangga.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis R. L & Jackson, J. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Jakarta: Salemba Empat.
- Ningrum. W., Sunuharyo, B.S., & Hakam, M.S. (2013). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina-Pertochina East Java. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6 (2).
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda – Surabaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1 (4).
- Rivai, V., Mutis, R. & Arafah. (2015). “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik”. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,.
- Santoso, S. (2010). *Mastering SPSS 18*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama