

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA(PERSERO) TBK. KANTOR CABANG SIMPANG EMPAT, PASAMAN BARAT**

***THE EFFECT OF TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK. SIMPANG EMPAT BRANCH OFFICE, PASAMAN BARAT***

**Fadil Alfanzuri<sup>1</sup>, Romat Saragih<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Universitas Telkom, Bandung

<sup>1</sup>fadilalfanzuri@student.telkomuniversity.ac.id , <sup>2</sup>saragih@telkomuniversity.ac.id

---

**Abstrak**

Sumber Daya Manusia adalah salah satu komponen terpenting bagi organisasi untuk bisa bersaing dengan organisasi lainnya dan untuk mencapai tujuan utama organisasi tersebut. Untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut maka Sumber Daya Manusia harus dikembangkan dan dikelola dengan baik agar memiliki kinerja yang bagus dalam mencapai tujuan. Salah satu cara dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan melaksanakan pelatihan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Simpang Empat.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kasualitas. Sampel yang digunakan adalah karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Simpang Empat. sebanyak 60 orang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana.

Berdasarkan hasil penelitian dari analisis deskriptif menunjukkan bahwa variable Pelatihan berada pada kategori baik, dan variable Kinerja berada pada kategori baik. Hasil analisis regresi linier sederhana dapat disimpulkan bahwa Pelatihan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh sebesar 32,1% terhadap kinerja, sedangkan sisanya sebesar 67,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

**Kata kunci: Kinerja Karyawan, Pelatihan, SDM**

---

**Abstract**

*Human Resources is one of the most important components for an organization to be able to compete with other organizations and to achieve the main goals of the organization. To be able to achieve the goals of the organization, Human Resources must be developed and managed properly in order to have good performance in achieving goals. One way to improve employee performance is by conducting training. This study aims to determine the effect of training on employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Simpang Empat Branch Offices.*

*In this research, the method used is a quantitative method with descriptive and casual research types. The sample used is the employees of PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Simpang Empat Branch Offices. as many as 60 people. This study uses simple linear regression analysis techniques.*

*Based on the research results from the descriptive analysis, it shows that the training variable is in the good category, and the performance variable is in the good category. The results of simple linear regression analysis can be concluded that training has a positive and significant effect on employee performance. Based on the results of the coefficient of determination analysis test, it shows that training has an effect of 32.1% on performance, while the remaining 67.9% is influenced by other variables not examined in this study.*

**Keywords: Employee Performance , Training, Human Resources .**

---

**1. Pendahuluan**

Sumber Daya Manusia adalah salah satu komponen terpenting bagi organisasi untuk bisa bersaing dengan organisasi lainnya dan untuk mencapai tujuan utama organisasi tersebut. Untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut maka Sumber Daya Manusia harus dikembangkan dan dikelola dengan baik agar memiliki kinerja yang bagus dalam mencapai tujuan.

Menurut (1), manajemen sumber daya manusia adalah memanfaatkan, mengembangkan, menilai, memberi kompensasi, dan mengelola individu dari organisasi. Bisa dikatakan jika manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja dari suatu organisasi.

Menurut (2) ada sepuluh faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja pada karyawan. Salah satu dari

sepuluh faktor tersebut dinyatakan bahwa absensi dapat berpengaruh terhadap penilaian kinerja karyawan.

#### ABSENSI TEPAT WAKTU KARYAWAN

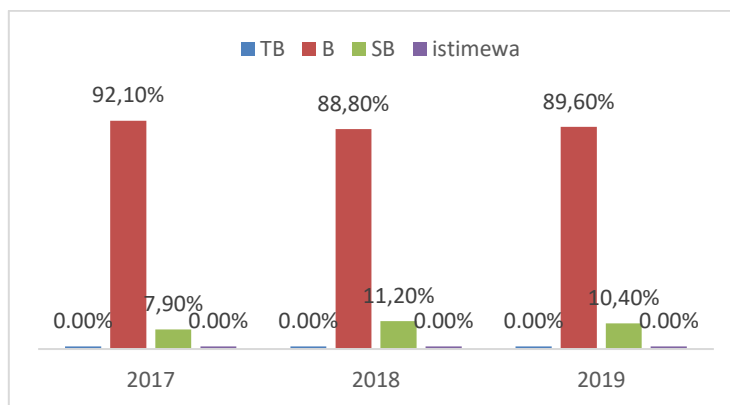
TAHUN	<07.30 WIB	07.30 WIB	>07.30 WIB	TOTAL
2020	91,6%	0	8,4%	60 Karyawan
2019	86,6%	0	13,4%	60 Karyawan
2018	88,3%	0	11,7%	60 Karyawan

Sumber : Data SDM

Berdasarkan dari tabel absensi diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2018, terdapat 88.3% karyawan yang datang sebelum jam 07.30 WIB, dan tidak ada karyawan yang datang tepat waktu. Serta untuk karyawan yang datang lebih dari jam 07.30 WIB berjumlah sebanyak 11.75%. Sedangkan di tahun 2019, karyawan yang datang sebelum jam 07.30 WIB berjumlah 86.6% orang yang mana terdapat penurunan sebanyak 1.7% , dan terdapat 13.4% karyawan yang datang setelah jam 07.30 WIB. Dimana terdapat peningkatan dari jumlah karyawan yang datang terlambat dari tahun sebelumnya sebanyak 1.7%. Dan pada tahun 2020, karyawan yang datang sebelum jam 07.30 WIB terdapat 91.6% orang yang mana terdapat kenaikan dari tahun sebelumnya sebanyak 5%, dan ada 8.4% karyawan yang datang setelah jam 07.30 WIB yang mana ada kenaikan berjumlah 5% dari tahun sebelumnya.

Selain dari absensi, peneliti juga menemukan faktor lain yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan menurut hasil wawancara (November 2020) tidak terstruktur bersama staff SPO BRI Kanca Simpang Empat yaitu, kerja sama, kualitas hasil kerja dan tanggung jawab.

Untuk dapat mengetahui kinerja karyawan dari tiga tahun terakhir peneliti melakukan wawancara tidak terstruktur dengan Staff SPO , berikut adalah hasilnya :



Sumber : Data SDM (2020)

Pada gambar 1.3 dapat dilihat bahwa pada tahun 2017 kinerja karyawan dalam penilaian baik adalah sebanyak 92.10% dan karyawan dengan penilaian sangat baik ada ssebanyak 7.90%. Sedangkan pada tahun 2018 terdapat penurunan kinerja karyawan yang mendapat penilaian baik menjadi 88.80% namun terjadi peningkatan pada karyawan yang mendapatkan penilaian sangat baik menjadi 11.20%. Dan pada 2019 karyawan yang memiliki penilaian kinerja baik naik menjadi 89.60% dan terjadi penurunan pada jumlah karyawan yang mendapatkan nilai sangat baik.

Berdasarkan uraian diatas kinerja dari karyawan BRI Kanca Simpang Empat masih belum tercapai sepenuhnya, dikarenakan pada tahun 2019 terjadi penurunan jumlah karyawan yang mendapatkan penilaian sangat baik dari tahun sebelumnya, disamping itu dari 2017 – 2019 belum ada karyawan yang mendapatkan penilaian Istimewa seperti yang diharapkan oleh perusahaan, hingga bisa disimpulkan bahwa pencapaian kinerja tersebut belum memenuhi target perusahaan.

Menurut staff SPO BRI Kanca Simpang Empat peneliti menemukan bahwa untuk memaksimalkan kinerja

karyawan maka dibutuhkan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan tersebut agar terjadinya perubahan dan perkembangan untuk mencapai kinerja yang lebih bagus.

Maka dari itu untuk kembali meningkatkan kinerja karyawan dilakukanlah pelatihan bagi karyawan BRI Kanca Simpang Empat, pelatihan diadakan di BRI corporate University yang berlokasi di Kota Padang. BRI corporate University adalah suatu program pelatihan yang diberikan hanya kepada karyawan BRI yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kompetensi dari SDM BRI untuk membantu pencapaian tujuan utama perusahaan.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka masalah pokok yang diangkat dalam penelitian ini adalah :

- a. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Simpang Empat?
- b. Bagaimana pelatihan karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Simpang Empat?
- c. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Simpang Empat?

## **2. Tinjauan Pustaka dan Metode Penelitian**

### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) diartikan sebagai ilmu yang menata tentang bagaimana tenaga kerja menjadi lebih efektif dan efisien dalam memenuhi tujuan dari perusahaan (3). Berikut adalah beberapa definisi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang dikemukakan oleh para ahli. Sedangkan (4) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan untuk memilih dan mengembangkan tenaga kerja yang memiliki kemampuan tersendiri untuk bisa membantu mencapai tujuan utama dari suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu mendayagunakan sumber daya manusia melalui suatu proses dimana karyawan dapat memperoleh pelatihan, penilaian, dan kompensasi melalui perencanaan yang terorganisir dengan tujuan memenuhi kepentingan organisasi.

### **2.2 Kinerja Karyawan**

(5) menyatakan bahwa kinerja adalah nilai dari perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif maupun negative yang memiliki dampak terhadap tujuan karyawan. Selain itu kinerja juga dapat ditentukan oleh tiga faktor, yaitu :

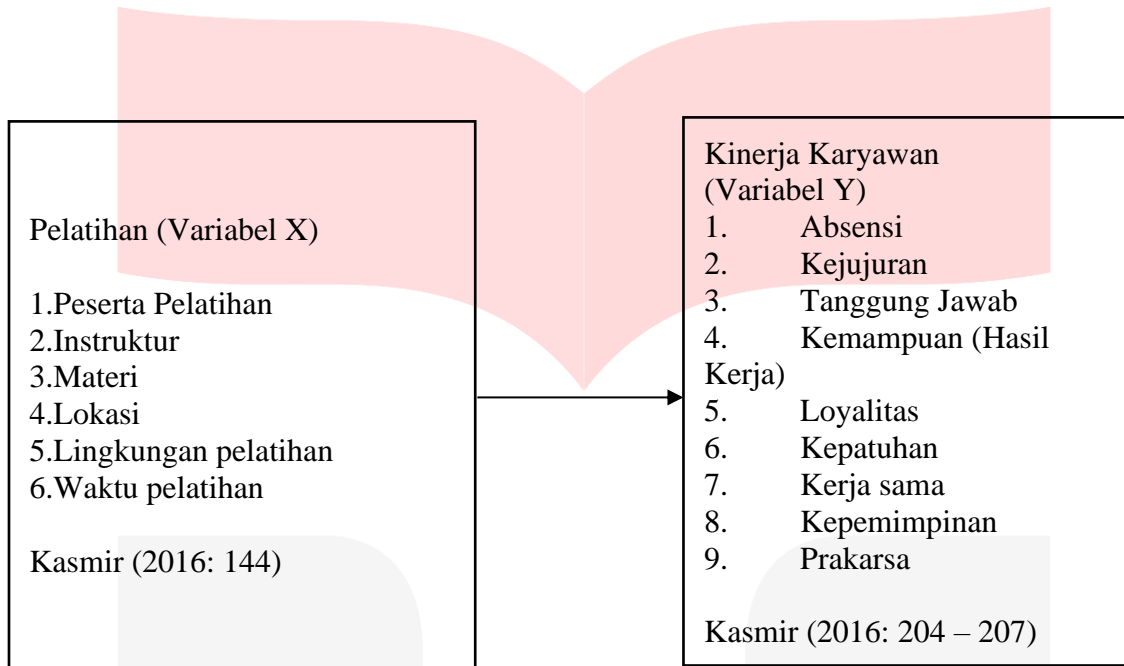
- 1) Kinerja Tugas (Task Performance).
- 2) Perilaku kesetiaan sebagai kontribusi perilaku positif.
- 3) Perilaku produktif tandingan sebagai kontribusi perilaku .

Berdasarkan perspektif dari para ahli diatas dapat diartikan bahwa kinerja adalah suatu hasil dari pekerjaan karyawan yang berdampak terhadap pemenuhan tujuan utama organisasi

### **2.3 Pelatihan**

Pelatihan adalah proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian dan kemampuan serta pengetahuan dan memperbaiki perilakunya. (6) menyimpulkan bahwa pelatihan adalah pembelajaran yang diberikan oleh perusahaan untuk mempelajari pekerjaan, pengetahuan dan perilaku karyawan. Biasanya tidak seluruh karyawan diperusahaan mendapatkan pelatihan hanya untuk karyawan yang bidang dan tenaganya dibutuhkan saja yang diberikan pelatihan.

### **2.4 Kerangka Pemikiran**



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

3. Metode Penelitian

Pada penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. BANK RAKYAT INDONESIA(PERSERO) TBK. KANTOR CABANG SIMPANG EMPAT, PASAMAN. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah pelatihan. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Skala likert digunakan sebagai pengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Yang menjadi populasi sejumlah 60 orang karyawan PT. BANK RAKYAT INDONESIA(PERSERO) TBK. KANTOR CABANG SIMPANG EMPAT, PASAMAN BARAT. Untuk meneliti pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, peneliti menggunakan sampling jenuh (sensus) dikarenakan jumlah populasi yang sangat sedikit, yaitu 64 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu kuesioner.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

TABEL 1

HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR SEDERHANA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.863	.555		3.357	.001					
1 Pelatihan	.640	.122	.567	5.240	.000	.567	.567	.567	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20, 2021

Berdasarkan Tabel 1, dapat diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b X + e$$

$$Y = 1,863 + 0,640X + e$$

Nilai konstanta  $a$  memiliki arti bahwa ketika pelatihan ( $X$ ) bernilai nol ( $0$ ) atau kinerja karyawan ( $Y$ ) tidak dipengaruhi oleh pelatihan, maka rata-rata kinerja karyawan bernilai 1,863. Sedangkan koefisien regresi  $b$  memiliki arti bahwa jika variabel pelatihan ( $X$ ) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,640. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, yang artinya pelatihan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (semakin tinggi / kuat pelatihan yang dilakukan perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan).

#### 4.2 Uji Hipotesis

##### 1) Uji $t$

Pengujian ini bertujuan untuk membuktikan apakah pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik seperti berikut:

$H_0$  : Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_1$  : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan  $df = 60 - 2 = 58$  diperoleh nilai  $t$  tabel sebesar  $= 1.67155$ .

Berdasarkan hasil uji  $t$  yang diperoleh berdasarkan olahan SPSS dapat dilihat pada tabel 4.19 dapat diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 5.240 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, maka  $H_0$  ditolak. Karena  $t$ -hitung (5.240)  $>$   $t$ -tabel (1.67155) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

##### 2) Koefisien Determinasi

TABEL 3

#### KOEFISIEN DETERMINASI

##### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.567 <sup>a</sup>	.321	.310	.38382	.321	27.460	1	58	.000	1.844

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olah SPSS Penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.20 diatas menunjukkan besarnya pelatihan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan perolehan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,668. Besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan 32,1%. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh sebesar 32,1% terhadap kinerja, sedangkan sisanya sebesar 67,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

#### 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Simpang Empat, dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Kinerja Karyawan yang dilakukan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Simpang Empat termasuk dalam kategori baik.
- Pelatihan karyawan yang dilakukan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Simpang Empat termasuk dalam kategori baik.
- Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Simpang Empat..

**Referensi**

- [1] Arifin. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus. Jepara. Universitas islam nahdatul ulama.
- [2] Rismawati, Mattalata. 2018 Evaluasi Kinerja Penilaian , penilaian kinerja atas dasar prestasi kerja berorientasi kedepan. Celebes. Media Perkasa
- [3] Larasati. 2018 Manajemen Sumber Daya Manusia . Yogyakarta. Deepublish.
- [4] Larasati. 2018 Manajemen Sumber Daya Manusia . Yogyakarta. Deepublish.
- [5] Kasmir. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) Depok. Rajagrafindo Persada.
- [6] Kasmir. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) Depok. Rajagrafindo Persada.
- [7] Kasmir. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) Depok. Rajagrafindo Persada.
- [8] Kasmir. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) Depok. Rajagrafindo Persada.