

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank BSI Kantor Cabang Suniaraja Bandung

Adi Indradi Wazdi¹, Ika Rarawahyuni², Ghea Tasya Firsttantia³

^{1,3}Perbankan Syariah, Universitas Ma'soem, Indonesia

²Perbankan Syariah, STEI Al-Ishlah Cirebon, Indonesia

Adi.wazdipsi@gmail.com

Received : Apr' 2023 Revised : Apr' 2023 Accepted : Apr' 2023 Published : Apr' 2023

ABSTRACT

Based on the results of observations, that the background of this research is the lack of training and low work motivation applied, causing not optimal employee performance at BSI KC Suniaraja Bandung. This study aims to determine how the influence of training and work motivation at Bank BSI Suniaraja Bandung partially or simultaneously. The object of research in this report is to measure the performance of employees at BSI KC Suniaraja Bandung. The type of research is quantitative associative with primary data types and uses data collection techniques in the form of observations, interviews, questionnaires, and literature studies. While the sample collection technique is non-probability sampling with saturated sample type. The population is all employees at BSI KC Suniaraja Bandung, amounting to 32 people with the same sample as the total population of 32 people. The results showed that there was a significant influence between training on employee performance with the results of the t test where the value of $t_{count} > t_{table}$ ($10.317 > 2.042$), there was a significant influence between work motivation on employee performance with the test results t where t table ($5.161 > 2.042$), and simultaneously there is a significant influence between training and work motivation on employee performance at BSI KC Suniaraja Bandung with F test results where $f_{count} > f_{table}$ ($104.512 > 3.34$).

Keywords : Employee Performance; Training; Work Motivation.

ABSTRAK

Berdasarkan hasil observasi bahwa yang melatarbelakangi penelitian ini adalah kurangnya pelatihan dan rendahnya motivasi kerja yang diterapkan sehingga menyebabkan tidak maksimalnya kinerja karyawan di BSI KC Suniaraja Bandung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan dan motivasi kerja di Bank BSI KC Suniaraja Bandung secara parsial maupun simultan. Objek penelitian pada laporan ini adalah untuk mengukur kinerja karyawan di BSI KC Suniaraja Bandung. Adapun jenis penelitiannya adalah kuantitatif asosiatif dengan jenis data primer dan menggunakan Teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, kuesioner, dan studi pustaka. Sedangkan teknik pengumpulan sampelnya adalah *non probability sampling* dengan jenis sampel jenuh. Populasinya yaitu seluruh karyawan di BSI KC Suniaraja Bandung yang berjumlah 32 orang dengan sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 32 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,317 > 2,042$), terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t dimana t tabel ($5,161 > 2,042$), serta secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BSI KC Suniaraja Bandung dengan hasil uji F dimana nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($104,512 > 3,34$).

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Pada era persaingan global saat ini, perbankan merupakan bisnis yang kompetitif[1]. Efektifitas penerapan sistem pengendalian setiap perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas SDI yang menerapkannya, tanpa dukungan SDI yang berkualitas tinggi maka sistem yang terbaik akan sia-sia[2]. Pelatihan akan memberikan berbagai manfaat karir jangka panjang untuk membantu karyawan dalam memenuhi tanggung jawab yang lebih besar yang diberikan di masa depan. Pelatihan menjadi salah satu aspek penting yang harus diperhatikan agar dapat bertahan dalam persaingan dewasa ini. Dengan adanya pelatihan maka perusahaan dapat menciptakan karyawan-karyawan yang berkualitas dan tujuan perusahaan akan tercapai. Seperti halnya di BSI KC Suniaraja dilakukan Pelatihan kreativitas skill melalui aplikasi Zoom yang bertujuan untuk meningkatkan kuliatas karyawan tersebut[3].

Motivasi dapat berupa *intrinsic* dan *ekstinsic*. Ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Motivasi berfungsi sebagai dorongan seseorang untuk giat bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan yang baik. Seperti yang dilakukan di BSI KC Suniaraja yaitu dengan melakukan doa pagi pada Senin-Kamis pada doa pagi ini masing-masing karyawan sekaligus kepala cabang saling bertukar pikiran demi tujuan perusahaan yang tercapai dan demi meningkatkan motivasi kerja dari masing-masing karyawan[4].

Kinerja berfungsi sebagai alat untuk mengukur sejauh mana capaian yang telah dilalui atau diraih sehubungan dengan kegiatan atau aktivitas perusahaan. Maka perusahaan dengan kinerja karyawan yang baik akan berpeluang lebih tinggi dalam keberhasilan mencapai tujuan perusahaan[5]. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui hasil pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BSI Kantor Cabang Suniaraja Bandung tahun 2017-2021.

Tabel 1. Data Jumlah karyawan dan Jumlah Nasabah di BSI KC Suniaraja Bandung

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Persentase (%)	Jumlah Nasabah	Persentase (%)
1	2017	52	-	16.542	-
2	2018	52	0	16.031	-3,0
3	2019	43	-17,3	14.227	-11,0
4	2020	44	2	17.310	9
5	2021	32	-27,3	19.771	14,2

Sumber : Bank BSI KC Suniaraja Bandung

Berdasarkan tabel diatas, jumlah karyawan yang bekerja di BSI KC Suniaraja Bandung dari tahun 2017-2021 mengalami Penurunan. Terlihat dari jumlah karyawan pada tahun 2017-2018 di BSI KC Suniaraja memiliki 52 orang karyawan, namun tahun 2019 mengalami penurunan karyawan sebesar -17,3%. Pada tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 2% dan tahun 2021 kembali mengalami penurunan sebesar -27,3%. Menurut Ibu Merina selaku Bagian SDI, terjadinya penurunan jumlah karyawan dikarenakan adanya karyawan yang tidak bergabung

dengan merger, karyawan yang *Resign*, karyawan yang pindah bekerja ke kantor cabang tempat mereka tinggal, karyawan yang mutasi serta dari pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja.

Data jumlah nasabah dari tahun 2018 mengalami penurunan sebesar -3,0 dan mengalami penurunan kembali tahun 2019 sebesar -11,0%. Tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 9% dan pada tahun 2021 mengalami kenaikan kembali sebesar 14,2%. Menurut Ibu Rosita selaku *Customer Service*, naik turunnya nasabah disebabkan oleh penawaran produk yang kurang diminati nasabah dan mssa pandemi.

METODE

Penelitian ini bersifat kuantitatif asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat BSI Jakarta. Menurut V. Wiratna. Sujarweni (2014) mendefinisikan Penelitian Kuantitatif adalah penelitian yang datanya berupa angka karena objek penelitiannya dari penelitian itu sendiri dan dapat diukur[6]. Objek pada penelitian ini yaitu Karyawan Bank BSI KC Suniaraja Bandung tahun 2017-2021. Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini yaitu observasi, wawancara, studi pustaka dan kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Bank BSI Kantor Cabang Suniaraja Bandung

Analisis Koefisien Determinasi dalam penelitian ini menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistic 23 sebagai berikut :

Tabel 2. Analisis Koefisien Determinasi X_1 terhadap Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.883 ^a	.780	.773	1.53880	1.799
a. Predictors: (Constant), Pelatihan					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *R square* yang diperoleh adalah sebesar 0,780 atau 78%. Jadi disimpulkan bahwa pengaruh pelatihan sebesar 78% terhadap kinerja karyawan di Bank BSI Suniaraja Bandung, sedangkan sisanya sebesar 22% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Selain analisis koefisien determinasi, digunakan juga uji t. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel pelatihan secara individual terhadap variabel kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Uji t Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

<i>Coefficients^a</i>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.454	.926		14.529	.000
	Pelatihan	.920	.089	.883	10.317	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai t hitung sebesar 10,317 > 2,042 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BSI KC Suniaraja Bandung.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank BSI Kantor Cabang Suniaraja Bandung

Analisis Koefisien Determinasi dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistic 23* sebagai berikut :

Tabel 4. Analisis Koefisien Determinasi X_2 terhadap Y

<i>Model Summary^b</i>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.686 ^a	.470	.453	2.38854	1.545
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *R square* yang diperoleh adalah sebesar 0,470 atau 47%. Jadi disimpulkan bahwa pengaruh motivasi kerja sebesar 47% terhadap kinerja karyawan di Bank BSI KC Suniaraja Bandung, sedangkan sisanya sebesar 53% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel motivasi kerja secara individual terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 5. Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 5,161 > 2,042 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BSI KC Suniaraja Bandung.

Tabel 5. Uji t X_2 terhadap Y

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.757	2.637		6.733	.000
	Motivasi Kerja	.445	.086	.686	5.161	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan di Bank BSI Kantor Cabang Suniaraja Bandung

Analisis korelasi berganda dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan *IBM Statistic SPSS versi 23* sebagai berikut :

Tabel 6. Analisis Korelasi Berganda

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.936 ^a	.876	.867	1.17547	2.325

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa koefesien korelasi adalah 0,936, hal ini menunjukan terdapat hubungan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan di Bank BSI KC Suniaraja Bandung dan termasuk kategori sangat kuat.

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan *IBM Statistic SPSS versi 23* sebagai berikut :

Tabel 7. Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.622	1.799		3.125	.004
	Pelatihan	1.660	.170	1.593	9.740	.000
	Motivasi Kerja	-.503	.106	-.774	-4.734	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis di atas, diperoleh regresi berganda sebagai berikut:
 $Y = 5,622 + 1,660X_1 - 0,503X_2$

Adapun interpretasi dari persamaan regresi linier berganda tersebut adalah:

1. Nilai konstanta, artinya jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 5,622.
2. Nilai koefisien $X_1 = 1,660$ menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan pelatihan maka akan menambah kinerja karyawan sebesar 1,660.
3. Nilai koefisien $X_2 = -0,503$ menyatakan bahwa setiap penurunan satu satuan motivasi kerja maka akan menambah kinerja karyawan sebesar 0,503.

Analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan *IBM Statistic SPSS versi 23* sebagai berikut :

Tabel 8. Analisis Koefisien Determinasi

<i>Model Summary^b</i>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.936 ^a	.876	.867	1.17547	2.325
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *R square* yang diperoleh adalah sebesar 0,876 atau 87,6%. Jadi disimpulkan bahwa pengaruh variabel independent yaitu pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) di Bank BSI KC Suniaraja Bandung, sebesar 87,6%. Sedangkan sisanya sebesar 12,4% dipengaruhi oleh faktor yang lain yang tidak diteliti.

Uji F ini menggunakan suatu tabel yang disebut tabel ANOVA (Analysis Of Value) dalam penelitian ini dihitung menggunakan program *IBM Statistic SPSS versi 23* sebagai berikut :

Tabel 9. Uji F

<i>ANOVA^a</i>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	283.023	2	141.512	102.415	.000 ^b
	Residual	40.070	29	1.382		
	Total	323.093	31			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan						

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $104,512 > 3,33$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BSI KC Suniaraja Bandung.

PENUTUP

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BSI KC Suniaraja Bandung, hal tersebut dapat dilihat pada hasil uji t yaitu nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$ ($10,317 > 2,042$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 . Adapun pada analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di BSI KC Suniaraja Bandung sebesar 78% dan sisanya sebesar 22% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BSI KC Suniaraja Bandung, hal ini dapat dilihat pada hasil uji t yaitu nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$ ($5,161 > 2,042$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 . Adapun pada analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BSI KC Suniaraja Bandung sebesar 47% dan sisanya sebesar 53% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan di Bank BSI KC Suniaraja Bandung, hal tersebut dapat dilihat pada hasil uji F bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $104,512 > 3,33$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Adapun pada analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BSI KC Suniaraja Bandung sebesar 87,6% dan sisanya sebesar 12,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] R. W. Rachmawati, "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Bjb Kantor Cabang Suci Bandung," *J. Manaj. dan Pemasar. Jasa*, vol. 9, no. 1, p. 1, 2017, doi: 10.25105/jmpj.v9i1.802.
- [2] Nur'aeni, "pengaruh efektivitas sistem pengendalian internal dan kualitas sumber daya manusia terhadap fraud pada bank syariah mandiri cabang Ahmad Yani Bandung," vol. 8, no. 2, pp. 237-260, 2016, [Online]. Available: <https://jurnal.polban.ac.id/akuntansi/article/view/120>.
- [3] V. N. Turere, "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey," *J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 1, no. 3, pp. 10-19, 2013, [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/1368/1079>.
- [4] Tanjung *et al.*, "Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota Medan," *Acta Univ. Agric. Silv. Mendeliana Brun.*, vol. 53, no. 9, pp. 1689-1699, 2015, [Online]. Available: [https://www.scoutsecuador.org/site/sites/default/files/%5Bbiblioteca%5D/5.1 Conservacion de alimentos y Recetas sencillas.pdf%0Ahttp://publications.lib.chalmers.se/records/fulltext/245180/245180.pdf%0Ahttps://hdl.handle.net/20.500.12380/245180%0Ahttp://dx](https://www.scoutsecuador.org/site/sites/default/files/%5Bbiblioteca%5D/5.1%20Conservacion%20de%20alimentos%20y%20Recetas%20sencillas.pdf%0Ahttp://publications.lib.chalmers.se/records/fulltext/245180/245180.pdf%0Ahttps://hdl.handle.net/20.500.12380/245180%0Ahttp://dx).

- [5] D. K. Sofyan, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA," *Malikussaleh Ind. Eng.*, vol. 2, no. 1, pp. 18-23, 2013, [Online]. Available:
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/viewFile/964/882>.
- [6] V. wiratna Sujarweni, *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014.