

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK MANDIRI TASPEN CABANG KUPANG

Remrand Adoe, Soleman Nub, Ricky Foeh, Struce Andriyani

ABSTRACT

This research aims to know, test and explain job training on performance at PT Bank Mandiri Taspen Kupang Branch. This type of research is a quantitative research with data collection methods through questionnaires, observations, and interviews. The sample in this study is 31 employees. The analysis technique used is Simple linear regression using SPSS version 26. The results of the descriptive analysis showed that job training was in the Very Good category (86.27), and the performance was in the Very Good category (86.82). Based on the regression test, the constant value was 2.930. This means that if Job Training is assumed to be zero (0), then the amount of Employee Performance is 2.930. Thus, the hypothesis in this study reads that the variable of job training, simultaneously has a significant effect on employee performance. Based on R Square, the contribution of the variable style of job training to employee performance is 80% while 20% is explained by other variables outside this research model, namely length of working time, level of knowledge and mastery of work. From the results of the analysis, PT Bank Mandiri Taspen Kupang Branch, is expected to further improve the skills and responsibilities that have been set to meet the maximum performance ability.

Keywords: *Job Training and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam suatu perusahaan, karena unsur ini merupakan bagian yang menggerakkan sistem di sebuah perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Dalam suatu perusahaan untuk bisa mencapai kesuksesan maka diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten pada bidangnya dan memiliki kinerja yang optimal untuk mendukung pencapaian berkualitas dan berkompeten pada bidangnya serta dapat berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah pelatihan.

Kinerja yang baik dan sesuai harapan merupakan hal yang diharapkan dari sebuah

organisasi. Menurut Dessler (2005; 95), kinerja merupakan prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja nyata dan standar kerja yang ditetapkan, karena organisasi merupakan lembaga yang digerakkan oleh manusia maka kesesuaian perilaku karyawan dan standar kerja akan menghasilkan kinerja yang diharapkan. Peningkatan kinerja karyawan tidak akan terjadi dengan sendirinya tetapi harus ada usaha dan peran aktif baik dari pihak organisasi maupun pihak karyawan itu sendiri. Untuk meningkatkan kinerja perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi

Pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi perusahaan (Nawawi, 2005:207). Pengertian lain mengatakan bahwa pelatihan adalah proses melengkapi para pekerja dengan keterampilan khusus/atau kegiatan membantu para pekerja dalam memperbaiki pelaksanaan pekerja yang tidak efisien. Pelatihan adalah proses membantu karyawan memperoleh efektivitas dalam pekerjaan sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan, pikiran dan tindakan, kecakapan pengetahuan dan sikap (Edwin B. Flippo dalam Sedarmayanti 2009:164). Dengan demikian, tujuan pelatihan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kualitas dan memperbaiki efektivitas dan produktivitas kerja dalam melaksanakan dan mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Pelatihan SDM harus dirancang dalam mewujudkan tujuan-tujuan organisasi. Pelatihan SDM bertujuan agar setiap pekerja dapat meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya, karena dengan meningkatnya persaingan dan semakin berkembangnya jaman, dituntut para pekerja yang mampu terus bersaing dan terus meningkatkan kemampuannya agar tidak ketinggalan dari pesaing yang lain. Dan secara otomatis dengan meningkatnya performa pekerja akan berakibat baik pada

perkembangan perusahaan.

PT Bank Mandiri TASPEN merupakan anak perusahaan PT TASPEN yang memiliki kepemilikan saham sebesar 48,437%. PT Bank Mandiri TASPEN bergerak pada usaha bidang perbankan yang berfokus pada segmen UMKM dan pensiunan yang memberikan pelayanan dalam memberdayakan dan mensejahterakan para pensiunan ASN serta TNI/Polri. Sebelumnya, PT Bank Mandiri Taspen bernama PT Bank Mandiri Taspen Pos yang didirikan pada tahun 2014 dan PT Bank Sinar Harapan Bali atau dikenal dengan sebutan “Bank Sinar” yang didirikan pada tahun 1970.

TINJUAN PUSTAKA

Pelatihan

Dalam mengembangkan sumber daya manusia terutama mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia, penggunaan istilah yang lazim di pakai adalah Pendidikan dan Pelatihan, yang dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan jadi diklat (Pendidikan dan Pelatihan). Pada kedua istilah tersebut ada yang membedakan, seperti yang dijelaskan oleh Notoatmojo (1998), Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh sebuah instansi atau organisasi, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau penugasan tertentu.

Kinerja Karyawan

Silalahi (2021). Kinerja adalah pelaksanaan dan hasil kerja yang dicapai oleh orang-orang yang disesuaikan dengan posisi atau tugas tertentu di dalam organisasi, dan yang terkait dengan nilai-nilai standar tertentu atau ukuran perusahaan yang dapat dinilai menggunakan indicator.

Menurut Supardi (2014). Kinerja adalah suatu aktivitas yang diupayakan agar melakukan,menuntaskan tugas, serta tanggung jawab dalam rangka memenuhi harapan serta tujuan yang sudah ditentukan.

Menurut Hasibuan (2012: 94). Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai individu atau kelompok dalam melakukann tugas-tugas yang diberikan dan diselesaikan atas kemampuan,pengalaman serta intensitas dan waktu.

Mulyasa (2010), menjelaskan kinerja atau prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dan fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu yang dipeloleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Smith dalam Mulyasa (2010) menyatakan bahwa kinerja adalah output drive from proceses, human or otherwise. Prestasi atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Selanjutnya Mulyasa mengatakan bahwa kinerja atau performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, hasil-hasil kerja.

Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktivitas kepegawaian. Para atasan menyokong pelatihan karena melalui pelatihan para karyawan akan menjadi lebih terampil, dan karenanya lebih produktif, sekalipun manfaat-manfaat haru diperhitungkan dengan waktu yang akan dikeluarkan ketika para karyawan sedang dilatih. Oleh karena, itu dengan adanya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat menimbulkan kemampuan kepada karyawan.

Pelatihan sangat diperlukan dalam mengembangkan keterampilan dari karyawan, terutama dari kinerja karyawan agar lebih meningkat dari standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Simamora (1999:342) mengungkapkan bahwa melalui pelatihan dilakukan segenap upaya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada pekerjaan yang didudukinya sekarang. Pelatihan biasanya membantu karyawan untuk mengoreksi

kelemahan-kelemahan dalam kinerjanya.

Pelatihan dan kinerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan.

Pelatihan merupakan salah satu alat untuk menyesuaikan antara tugas dan pekerjaan dengan kemampuan, keterampilan atau kecakapan dan keahlian dari setiap karyawan serta merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai kegiatan pengenalan terhadap pekerjaan tertentu bagi yang bersangkutan. Baik tidaknya kinerja karyawan jelas akan mempengaruhi kestabilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Latihan-latihan yang diberikan kepada karyawan akan mendorong karyawan bekerja lebih keras. Hal ini disebabkan karyawan yang telah mengetahui dengan baik tugas-tugas dan tanggungjawab akan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi. Pengetahuan karyawan maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas tersebut. Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan cukup tentang bidang kerjanya akan tersendat-sendat. Oleh karena itu bagi karyawan baru atau karyawan lama yang dihadapkan pada pekerjaan baru memerlukan tambahan pengetahuan dan keterampilan guna melaksanakan tugasnya dengan baik. Pelatihan sangat penting untuk dilakukan karena hal tersebut merupakan cara yang digunakan oleh organisasi untuk mempertahankan, menjaga dan memelihara karyawan dalam organisasi sekaligus meningkatkan keahlian karyawan dalam meningkatkan kinerja

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana data dikumpulkan dengan menyebarluaskan kuesioner terhadap responden. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2016:8) adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada PT. Bank Mandiri Taspen Cabang Kupang, Nusa Tenggara Timur.

Populasi

Menurut Sugiyono (2017:215) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Bank Mandiri Taspen Cabang Kupang, Nusa Tenggara Timur.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2018), data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkret), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Dalam penelitian ini, data kuantitatif diperoleh langsung dari tempat penelitian berupa jumlah karyawan dan data absensi karyawan.

b. Data Kualitatif

Data kuantitatif merupakan data yang tidak dapat diukur dengan angka dan berbentuk kata, kalimat, atau gambar. Data kualitatif diperoleh melalui berbagai metode pengumpulan data seperti wawancara dan analisis dokumen, yang termasuk dalam data kualitatif yaitu, profil umum tentang perusahaan dan sejarah berdirinya.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2020), teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara kuesioner, observasi, wawancara dan dokumentasi.

- 1) Kuesioner atau biasa disebut angket adalah data yang didapatkan dalam bentuk daftar pertanyaan untuk dijawab secara langsung oleh responden.
- 2) Observasi atau pengamatan adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang diadapi.
- 3) Wawancara merupakan dimana penulis melakukan tanya jawab langsung dengan kepada responden yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dengan keadaan sebenarnya yang terjadi dilapangan.
- 4) Dokumentasi merupakan mengkaji berbagai data internal perusahaan yang berupa catatan sejarah pendirian instansi/lembaga, dan laporan tahunan yang berisikan informasi yang berkaitan dengan kepentingan penelitian.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini adalah analisis deskriptif regresi linear sederhana. Variabel Pelatihan (X) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel trikat.

HASIL

Regresi Linear Sederhana

Deskripsi Variabel Pelatihan (X)

Indikator	Skor						Skor	Capaian (%)	Kategori
		SS (5)	S (4)	KS (3)	S (2)	STS (1)			
X1	F	16	13	2	0	0	138	89,0	Sangat Baik
	%	51.6	41.9	8.5	0	0	100		Sangat Baik
X2	F	15	11	5	0	0	134	86,4	Sangat Baik
	%	48.4	35.5	16.1	0	0	100		Sangat Baik
X3	F	14	14	3	0	0	135	87,0	Sangat Baik
	%	45.2	45.2	9.7	0	0	100		Sangat Baik
Materi Pelatihan							87,4	Sangat Baik	
X4	F	14	11	6	0	0	132	85,1	Sangat Baik
	%	45.2	35.5	19.4	0	0	100		Sangat Baik
X5	F	13	13	5	0	0	132	85,1	Sangat Baik
	%	41.9	41.9	16,1	0	0	100		Sangat Baik
Metode Pelatihan							85,1	Sangat Baik	
X6	F	15	11	5	0	0	134	86,4	Sangat Baik
	%	48.4	35.5	16.1	0	0	100		Sangat Baik
X7	F	14	11	6	0	0	132	85,1	Sangat Baik
	%	45.2	35.5	19.4	0	0	100		Sangat Baik
Peserta							85,75	Sangat Baik	
X8	F	13	13	5	0	0	132	85,1	Sangat Baik
	%	41.9	41.9	16.1	0	0	100		Sangat Baik
X9	F	16	11	4	0	0	136	87,7	Sangat Baik
	%	51.6	35.5	12.9	0	0	100		Sangat Baik
Tujuan							86,4	Sangat Baik	
X10	F	14	14	3	0	0	135	87,0	Sangat Baik
	%	45.2	45.2	9.7	0	0	100		Sangat Baik
X11	F	15	11	5	0	0	134	86,4	Sangat Baik

%	48.4	35.5	16.1	0	0	100		Sangat Baik
Instruktur						86,7	Sangat Baik	
Total Rata-Rata Capaian Variabel Pelatihan (x)						86,27	Sangat Baik	

Deskripsi Hasil Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Skor						Skor	Capaian (%)	Kategori
		SS (5)	S (4)	KS (3)	S (2)	STS (1)			
Y1	F	12	15	4	0	0	132	85,1	Sangat Baik
	%	38.7	48.4	12.9	0	0	100		Sangat Baik
Y2	F	16	11	4	0	0	136	87,7	Sangat Baik
	%	51.6	35.5	12.9	0	0	100		Sangat Baik
Kualitas Kerja							86,4	Sangat Baik	
Y3	F	15	15	1	0	0	138	89,0	Sangat Baik
	%	48.4	48.4	3.2	0	0	100		Sangat Baik
Y4	F	12	15	4	0	0	132	85,1	Sangat Baik
	%	38.7	48.4	12.9	0	0	100		Sangat Baik
Kuantitas kerja							87,0	Sangat Baik	
Y5	F	16	11	4	0	0	136	87,1	Sangat Baik
	%	51.6	35.5	12.9	0	0	100		Sangat Baik
Y6	F	12	15	4	0	0	132	85,1	Sangat Baik
	%	38.7	48.4	12.9	0	0	100		Sangat Baik
Ketepatan							86,0	Sangat Baik	
Y7	F	18	10	3	0	0	139	89,6	Sangat Baik
	%	58.1	32.3	9.7	0	0	100		Sangat Baik
Y8	F	12	15	4	0	0	132	85,1	Sangat Baik
	%	38.7	48.4	12.9	0	0	100		Sangat Baik
Kehadiran							87,35	Sangat Baik	
Y9	F	18	10	3	0	0	139	89,6	Sangat Baik
	%	58.1	32.3	9.7	0	0	100		Sangat Baik
Y10	F	12	15	4	0	0	132	85,1	Sangat Baik

%	38.7	48.4	12.9	0	0	100		Sangat Baik
Kemampuan bekerja sama						87,35	Sangat Baik	
Total Rata-Rata Capaian Variabel Kinerja karyawan (x)						86.82	Sangat Baik	

HASIL ANALISIS INFERENSIAL

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.930	2.890		1.014	.319
Pelatihan	.920	.084	.322	11.019	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
I(Constant)	2.930	2.890		1.014	.319
Pelatihan karyawan	.920	.084	.898	11.019	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 ^a	.807	.801	2.027
a. Predictors: (Constant), Pelatihan karyawan				

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa Pelatihan (X) dan kinerja (Y) pada PT Bank Mandiri Taspen secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri Taspen

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Mischael. 1999, Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan Dan Haryanto. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi 1998, Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek. Rineka Cipta, Jakarta
- Dessles, G. 1997, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1. Edisi 7. PT Prenhalindo. Jakarta.
- Greenberg, Jerald Dan Robert A. Baron. 2003. Behavior In Organizations. New Jersey : Prentice Hall.

- Hariandja, Marchot Tua E, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Gramedia Widiasarana Indnesia, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009, Manajemen SDM Edisi Revisi Bumi Aksara, Jakarta.
- Kreitner, Robert, Dan Angelo Kinicki. 2001. Organizational Behavior. New York: Mcgraw-Hill Companies, Inc.
- Mangkunegara Prabu Anwar, 2008," Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Edisi Dari Ttryeori Ke Praktik, Bandung : Alfabeta.
- Manullang M. 2004. Manajemen personalia. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Marpaung, 2005. Dasar-dasar Analisis kebutuhan Diklat. LAN, Jakarta.
- Pakan, S. 2003. Bahan Ajar Statistik. Faperta Undana.
- Robbins, Stephen P. 2003. Organizational Behavior. New Jersey : Prentice Hall.
- Sugiyono. 2012, Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D. Alfabeta, Bandung.
- Wahjono, Sentot Imam. 2010, Perilaku Organisasi. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sinungan, M. 2009. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Cetakan Kedelapan, Jakarta : Bumi Aksara. Dessler, Garry. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia; Buku 1.Jakarta; Indeks.
- Mangkunegara, AA, Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya.Bandung.