

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK RAKYAT INDONESIA UNIT JENNAE

Andi Rahma Nur Alam¹, Nurmal Idrus², Nurhikma³
Manajemen, Universitas Lamappapoleonro^{1,2,3}
andi.rahma@unipol.ac.id¹, nurmal@unipol.ac.id², hikma489@gmail.com³

ABSTRAK

Definisi permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah dampak dari persiapan terhadap pelaksanaan perwakilan di Bank Rakyat Indonesia Unit Jennae, sedangkan motivasi di balik penelitian ini adalah untuk memutuskan dampak persiapan terhadap eksekusi pekerja di Bank Rakyat Indonesia Unit Jennae. Pemeriksaan ini dipimpin di Unit Jennae Bank Rakyat Indonesia yang beralamat di JL. Muh Idris no. 19, masyarakat dalam penelitian ini adalah seluruh perwakilan yang bekerja di Unit Jennae Bank Rakyat Indonesia, yaitu 15 orang, sedangkan strategi pengujian yang digunakan adalah teknik prosedur pemeriksaan yang direndam dimana seluruh individu dari penduduk pekerja di Unit Bank Rakyat Indonesia Jennae yang jumlahnya mencapai 15 perwakilan diuji. Sehubungan dengan isu dan percakapan tentang Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Rakyat Indonesia Unit Jennae, dapat diduga bahwa: Pelatihan Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Bank Rakyat Indonesia Unit Jennae, Pelatihan dan pelaksanaan sekaligus mempengaruhi efisiensi perwakilan di Bank Rakyat Indonesia Jennae Unit Jennae.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Pengalaman Kinerja, Motivasi Kinerja.

ABSTRACT

The definition of the problem in this research is whether the impact of preparation on the implementation of representation at Bank Rakyat Indonesia Unit Jennae, while the motivation behind this research is to determine the impact of preparation on the execution of workers at Bank Rakyat Indonesia Unit Jennae. This examination was led at the Jennae Unit of Bank Rakyat Indonesia, having its address at JL. Muh Idris no. 19, the community in this study were all representatives who worked in the Jennae Unit of Bank Rakyat Indonesia, namely 15 people, while the testing strategy used was an immersed inspection procedure technique where all individuals from the working population in the Bank Rakyat Indonesia Jennae Unit totaled 15 representatives. tested. In connection with the issue and conversation about the Effect of Training on Employee Performance at Bank Rakyat Indonesia Jennae Unit, it can be assumed that: Training Affects Employee Performance at Bank Rakyat Indonesia Jennae Unit, Training and implementation as well as affecting the efficiency of representatives at Bank Rakyat Indonesia Jennae Unit Jennae.

Keywords: Job Training, Performance Experience, Performance Motivation.

PENDAHULUAN

Perkembangan moneter suatu Negara dapat digambarkan dengan perkembangan bisnis keuangan yang ada di dalam Negeri. Semakin dipupuk bisnis keuangan, semakin baik perkembangan moneter bangsa yang sebenarnya. Bidang keuangan sangat penting bagi perekonomian Indonesia, karena bidang keuangan berjalan sebagai spesialis perbaikan. Perbankan adalah organisasi penting dalam menyelesaikan latihan moneter Bank sebagai

organisasi moneter yang bisnis utamanya adalah memberikan administrasi yang aman juga perlu membidik administrasi, item, gambar, inovasi, dan area untuk loyalitas konsumen.

Instruksi dan persiapan juga merupakan pekerjaan untuk menumbuhkan kapasitas dan karakter ilmiah perwakilan. Selanjutnya, setiap asosiasi atau perusahaan yang perlu membuat, instruksi dan persiapan perwakilannya harus mendapatkan pertimbangan yang lebih menonjol untuk bekerja pada pameran perwakilannya.

Melihat pentingnya SDM dalam suatu asosiasi atau kantor, ada alasan kuat yang perlu berlebihan jika dikatakan bahwa individu adalah sumber daya utama dan secara langsung mempengaruhi asosiasi atau kantor yang kontras dengan aset lainnya. Karena orang memberikan energi, kemampuan, imajinasi, dan upaya mereka kepada asosiasi dan organisasi ini. Evaluasi pelaksanaan pekerjaan atau sering disinggung sebagai pemeriksaan eksekusi atau penilaian pelaksanaan pekerjaan juga dilakukan secara total untuk melihat sejauh mana hasil mempersiapkan dan memberikan inspirasi kepada perwakilan. Kapasitas perwakilan untuk menawarkan jenis bantuan kepada klien memainkan peran penting karena berada di luar ranah kemungkinan bagi latihan fungsional bank untuk berjalan seperti yang diharapkan tanpa mediasi pekerja. Perwakilan di bank harus memiliki eksekusi yang bagus untuk bekerja dengan baik untuk kebutuhan pembeli.

Kerangka evaluasi perwakilan adalah konsekuensi dari yang dibuat oleh pekerja di dalam sejauh mana kewajiban mereka yang jelas menyinggung kerangka kerja yang tepat yang digunakan sebagai instrumen untuk mengukur, mensurvei, dan memengaruhi kualitas yang terkait dengan perluasan gaji, penghargaan, kemajuan, dan situasi perwakilan di posisi yang sesuai. Organisasi, baik yang diklaim negara maupun swasta, sebagai cara moneter untuk berperilaku yang tidak dapat diisolasi dari keadaan globalisasi. Waktu globalisasi yang berkembang saat ini memiliki sesuatu dari persaingan dunia mengingat untuk dunia bisnis. Sebagai hasil yang koheren dari awal kontes yang semakin tajam, ada tiga prospek untuk menjadi spesifik, menarik diri, membuat jatuh tempo, atau tetap di depan dan, secara mengejutkan, menciptakan lebih lanjut. Pengaturan yang dianut oleh pemerintah mengingat perluasan pengawasan untuk kredit bisnis.

Bank Rakyat Indonesia, untuk memiliki opsi untuk mengembangkan eksekusi di antara pejabat akun pekerja tidak dapat diisolasi dari yayasan instruktif yang merupakan pekerjaan penting di dalamnya. Mempersiapkan yang dapat

menginspirasi perwakilan untuk memahami dan mendapatkan hasil eksekusi yang hebat dan dengan kehadiran persiapan, perwakilan dapat berbicara dengan pekerja untuk berbagi pertemuan di tempat kerja. Oleh karena itu, seorang individu tidak hanya diajarkan dalam ekonomi namun memiliki berbagai pelatihan. Untuk situasi ini, Indonesia sebagai salah satu negara berkembang harus siap menghadapi periode globalisasi sebagai pintu terbuka bukan bahaya. Jadi organisasi di Indonesia harus menyiapkan diri untuk mengelolanya, terutama dengan membuat SDM yang diklaim. ini selesai untuk menghadapi persaingan yang meningkat. Persaingan di semua bidang bisnis yang semakin liar dan serius membuat asosiasi meningkatkan kapasitas dan manfaatnya, sehingga untuk menikmati manfaat suatu organisasi bergantung pada administrasi organisasi itu.

Sebelum mendapatkan perwakilan yang akan segera diperlukan, sebelumnya pengaturan aset manusia yang sangat disesuaikan akan menjunjung tinggi sifat pekerja yang direncanakan dan jumlah serta jenis tenaga kerja yang diperlukan pada waktu tertentu, dengan tujuan bahwa itu dapat membantu dalam pendaftaran dan penentuan pekerja yang akan datang. Setiap asosiasi memiliki misi yang harus dicapai dan diilustrasikan lebih lanjut dalam rencana jangka pendek dan panjang. Untuk mencapai misi asosiasi, aset manusia para eksekutif bekerja, misalnya, proses pendaftaran dan penentuan diselesaikan untuk mendapatkan perwakilan yang akan segera hadir yang berbakat dan memiliki penguasaan sesuai persyaratan untuk mencapai tujuan hierarkis Sifat SDM suatu organisasi bergantung pada sifat pekerja yang direncanakan sendiri atau semua dalam semua kandidat. Tekad ini sendiri adalah cara paling umum untuk membedakan dan memilih individu dari pertemuan kandidat yang umumnya masuk akal atau yang paling memenuhi kebutuhan untuk memiliki posisi atau posisi tertentu dalam suatu organisasi atau asosiasi. Alasan untuk penentuan yang sebenarnya adalah untuk mendapatkan perwakilan yang berbakat dan memiliki keterampilan sesuai kebutuhan mereka dan skor

yang paling penting dalam penilaian atau kontemplasi yang berbeda. Hal ini tidak dapat dipungkiri dilakukan secara eksklusif untuk mempersiapkan pekerja yang akan ditempatkan atau diisi dalam posisi atau jabatan tertentu.

Hal itu terlihat dari masih banyak karyawan yang tidak mampu mengerjakan tugas yang di berikan, kurangnya pemahaman karyawan mengenai pekerjaan yang diberikan dan seringkali karyawan membuat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan kehadiran administrasi perbankan, individu merasa mudah untuk melakukan latihan pertukaran untuk melakukan latihan moneter mereka. Oleh karena itu, perwakilan bank perlu menyadari apa saja hasil bantuan perbankan sehingga individu dapat mengeksploitasi administrasi ini sesuai kebutuhan mereka.

Kapasitas pekerja untuk menawarkan jenis bantuan kepada klien memainkan peran penting karena berada di luar ranah kemungkinan bagi latihan fungsional bank untuk berjalan seperti yang diharapkan tanpa perantara yang representatif.

LANDASAN TEORI

1. Pengertian Pelatihan

Mempersiapkan adalah setiap upaya untuk lebih mengembangkan eksekusi dalam pekerjaan tertentu yang sampai sekarang menjadi kewajibannya atau tugas yang memiliki sesuatu untuk diselesaikan dengan pekerjaan. Selain mempersiapkan diri, organisasi juga membutuhkan kemajuan bagi para pekerjanya. Mempersiapkan pekerja adalah cara paling umum untuk menunjukkan informasi dan kemampuan serta mentalitas tertentu sehingga pekerja lebih berbakat dan siap untuk menyelesaikan kewajiban mereka dan lebih baik sesuai norma.

Persiapan pekerja adalah komitmen masing-masing dan setiap direktur dan selanjutnya semua pertemuan yang terlibat dengan kemajuan dan pengaturan bisnis. Ini dengan alasan bahwa dengan diadakannya persiapan, organisasi telah membuat kepentingan jangka panjang dalam kemajuan nilai organisasi. Dengan persiapan, organisasi dapat menciptakan dan membangun

informasi dan kemampuan perwakilan sehingga mereka dapat membantu memuluskan eksekusi pekerja tanpa henti.

Mengingat sebagian dari anggapan di atas, mungkin beralasan bahwa mempersiapkan adalah perkembangan dari latihan yang dimaksudkan untuk bekerja pada kemampuan, informasi, pengalaman, atau perubahan perspektif seseorang dalam mengurus bisnis dalam suatu organisasi sehingga eksekusi yang representatif dapat mencapai tingkat berikutnya.

2. Pengertian Kinerja

Eksekusi adalah hasil yang disampaikan oleh kemampuan atau tanda tugas atau pemanggilan Eksekusi berasal dari ide eksekusi. Ada juga individu yang memberikan pemahaman tentang eksekusi karena prestasi kerja atau pekerjaan. Namun eksekusi memiliki kepentingan yang lebih luas, konsekuensi dari pekerjaan, namun kinerja (prestasi kerja) adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai individu dalam menyelesaikan upaya yang dibatasi padanya yang bergantung pada kapasitas, pengalaman, dan validitas serta waktu. Eksekusi adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh individu atau urusan sosial dalam suatu hubungan, sesuai dengan keahlian dan komitmen materi pelajaran mereka yang berbeda, untuk mencapai target afiliasi yang bersangkutan secara tulus, tidak mengabaikan hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Dari pemahaman di atas, cenderung beralasan bahwa Kinerja adalah pencapaian/pelaksanaan kerja perwakilan dalam latihan atau latihan yang telah diatur terlebih dahulu, baik kualitas maupun jumlah yang dicapai dalam melaksanakan kewajiban kerjanya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepada mereka dalam jangka waktu tertentu.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis pemeriksaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang berbeda. Untuk melihat dampak dari instruktif dan mempersiapkan fondasi pada eksekusi pekerja.

2. Definisi Operasional

Definisi Operasional dalam penelitian ini terdiri dari:

- a) Pelatihan : Vera Parlinda M.Wahyudi (2009), "setiap usaha untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawab".
- b) Kinerja Karyawan : Vera Parlinda M.Wahyudin (2009), "kemampuan kinerja yang dicapai dan diinginkan dari pelaku pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu atau kelompok".

3. Populasi dan Sampel

Penduduk adalah keseluruhan, keseluruhan, spekulasi unit individu, taksi sepeda atau subjek yang memiliki jumlah dan atribut tertentu untuk dianalisis, yang dapat sebagai individu, yayasan, kesempatan, dan lain-lain yang dapat diperoleh atau dapat memberikan data penelitian (informasi) yang kemudian dapat dicapai penentuan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Bank Rakyat Indonesia Unit Jennae.

Menurut sugiyono (2009:118)" sampel adalah bagian dari sejumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karakteristik yang menjadi objek penelitian yaitu seluruh karyawan yang bekerja di Bank Rakyat Indonesia Unit Jennae.

4. Metode Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu :

a. Pertemuan.

Pertemuan adalah prosedur pemeriksaan paling humanistik dari semua metode eksplorasi yang ramah. Para ilmuwan mengumpulkan informasi dengan mengarahkan pertemuan dengan berbagai saksi yang dianggap cocok untuk memberikan data yang terkait dengan tinjauan tersebut.

b. Presepsi

Persepsi adalah pendekatan untuk mengumpulkan informasi dengan mengarahkan persepsi langsung untuk mengetahui keadaannya.

c. Jajak Pendapat

Jajak pendapat adalah prosedur bermacam-macam data yang memungkinkan pemeriksaan untuk berkonsentrasi pada perspektif, keyakinan, cara berperilaku dan atribut dari sebagian individu utama dalam asosiasi yang dapat dipengaruhi oleh kerangka kerja yang diusulkan atau oleh kerangka kerja saat ini.

5. Teknik Analisis Data

Adapun Teknik Analisis Data Penelitian Yaitu Sebagai Berikut :

a. Analisis Kuantitatif

Data yang berupa angka sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis dengan menggunakan teknik perhitungan statistik. Analisis kuantitatif digunakan dengan menggunakan rumus-rumus statistik yang disesuaikan dengan penelitian untuk menilai hasil dari pengisian kuesioner.

b. Analisis Kualitatif

Data yang berupa pendapat (pernyataan) sehingga tidak berupa angka akan tetapi berupa kata-kata atau kalimat.

c. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun rumus regresi linear sederhana yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat

X = Variabel Bebas

a = Konstanta (nilai dari Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (pengaruh positif atau negative)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel mampu menjelaskan variabel dependen:

Tabel 1. Koefisien Determinasi

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0.4025
R Square	0.162
Adjusted R Square	0.1021
Standard Error	0.6893
Observations	16

Dari hasil pengolahan data komputerisasi dengan menggunakan program Excel maka diperoleh koefisien determinasi (R^2) = 0.162. hal ini menunjukkan bahwa sebesar 16,20% kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel pelatihan, sedangkan sebagian 83,8% dipengaruhi oleh factor-faktor lain.

Uji parsial (Uji t) untuk pengujian hipotesis pertama. Uji ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat apakah bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikan variabel bebas dengan tingkat kesalahan 5% dalam arti ($\alpha=0,05$). Apabila nilai signifikan $<0,05$, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat.

Tabel 2. Analisis Korelasi

ANOVA					
	df	SS	MS	F	Significance F
Regression	1	1.285714286	1.28571	2.706040268	0.122226661
Residual	14	6.651785714	0.47513		
Total	15	7.9375			

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa variabel pelatihan dengan nilai signifikan 0,122 yang artinya lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Unit Jennae.

2. Pembahasan

Nilai koefisien regresi $X=0,162$ koefisien pelatihan sebesar 0,162, menunjukkan hubungan positif, jika diasumsikan bahwa variabel independen lainnya konstan maka setiap peningkatan 1% dalam pelatihan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 16,20%. Dengan nilai signifikansi sebesar $0,122 > 0,05$, sehingga dapat dilihat bahwa pelatihan memiliki efek positif namun tidak berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan di Unit Jennae Bank Rakyat Indonesia.

Mengingat dampak dari tinjauan ini, dapat dilihat bahwa persiapan adalah salah satu upaya yang dilakukan untuk mengerjakan presentasi perwakilan Bank Rakyat Indonesia. Dengan bijaksana, persiapan harus dipertimbangkan untuk membantu pencapaian bank rakyat Indonesia. Persiapan akan diberikan kepada perwakilan yang memainkan peran yang benar-benar penting sehingga perwakilan bekerja lebih baik juga, terbesar untuk pekerjaan dan posisi yang diberikan kepada perwakilan. Persiapan akan memberikan pintu terbuka kepada perwakilan untuk terus mengerjakan kemampuan dan kapasitas mereka di tempat kerja. Mempersiapkan membuat perbedaan positif namun tidak sampai taraf tertentu mempengaruhi eksekusi perwakilan. Persiapan yang diberikan untuk eksekusi memainkan peran penting dalam menjalankan latihan otoritatif. Dengan persiapan, perwakilan dapat bekerja lebih aktual dan produktif, terutama dalam menyesuaikan diri dengan kemajuan yang terjadi, seperti perubahan mekanis, perubahan teknik kerja. Dengan cara ini, untuk memiliki opsi untuk mendapatkan eksekusi yang hebat, sebuah asosiasi harus lebih fokus pada memberikan persiapan pada eksekusi perwakilan, sehingga pekerja yang berkinerja tidak efektif dapat dibujuk dan mengembangkan lebih lanjut pameran mereka sehingga mereka menjadi lebih baik dan mendapatkan persiapan baik secara moneter maupun non-moneter.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Unit Jennae.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini maka dapat diajukan saran kepada Bank Rakyat Indonesia Unit Jennae bahwa untuk lebih meningkatkan kinerja karyawannya yang secara maksimal, maka sebaiknya memberikan pelatihan kepada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bank BRI.(2009). *Bahan Ajar Account Officer (AO)*. Pusat Pendidikan dan Pelatihan. Jakarta.
- Della, Ayu Tania. 2014. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hd Finance Palembang*. Skripsi. Universitas Iba : Palembang.
- Dharma, Agus. 2004. *Manajemen Supervisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Dienul, Ihsan. 2008. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pusri Perkapalan Dan Pengantongan Palembang*. Skripsi.
- Dyastuti, Indri Andesta. 2018. *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada karyawan Deleafing Plantation Group III PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Raden Intan : Lampung
- Eli Yulianti. 2015. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggaraong Kutai Kartanegara*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 3, No. 4.
- Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara: Jakarta.
- Ine Mariane, dkk. 2020. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dahana (Persero) Subang*. Jurnal Ekonomi, Vol. 2, No. 1.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja. Rosdakarya: Bandung.
- Mangkuprawira, Tb. Syafri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama
- Sukoco. 2010. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan , Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kompetensi Sebagai Mediasi*. Jurnal Bisnis Dan Ekonomi. Universitas Stikubank. Semarang.
- Vera Parlinda dan M. Wahyudi. 2004. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta*. Jurnal Daya Saing, Vol. 6, No.2