

# IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK ICB BUMIPUTERA PEKANBARU

Oleh:

Fadilah Atikah<sup>1</sup> & Ruzikna<sup>2</sup>  
Atikahfadilah19@gmail.com

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau  
Kampus Bina Widya KM 12,5 Simpang Baru Panam Pekanbaru 2829

**Abstract:** *The purpose of this research is: (1) to find out and analyse the training program (2) to find out and analyse the employees performance (3) to determine the influence of the training program with employees performance in bank ICB Bumiputera Pekanbaru. This research was conducted in the offices of Bank ICB Bumiputera Pekanbaru that is located on jalan Sudirman. The research method used was quantitative. With the object of research is the Bank ICB Bumiputera Pekanbaru. With the method of data collection by means of Quisioner and interviews. Data analysis techniques using Simple Linear regression analysis. With the results of the research there is training program influences with employees performance in bank ICB Bumiputera Pekanbaru of 78,0 Percent.*

**Keywords:** *Training program, employees performance.*

## 1. Pendahuluan

### Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan kekuatan bagi sebuah organisasi atau perusahaan dalam rangka pencapaian tujuannya. Dengan demikian maka penting bagi perusahaan untuk menyeleksi karyawannya agar dapat menyesuaikan diri dengan dinamika kerja perusahaan, sehingga kinerja perusahaan dapat tercapai secara efektif dan tentu saja dengan biaya financial serta non financial yang paling efisien. Kualitas karyawan mencerminkan tingkat pengetahuan, keterampilan serta kemampuan sosial yang dimiliki oleh karyawan. Ketiga aspek tersebut merupakan syarat bagi penyelesaian tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. Dan tentu saja ketiganya tidak datang begitu saja, namun sangat membutuhkan upaya-upaya aktif untuk mendapatkannya.

Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia bagi karyawan banyak memberikan masukan positif yang berhubungan dengan kemauan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya,

dan esistensi diri dan rasa percaya diri akan tumbuh dan terus berkembang, yang pada akhirnya mampu mendorong kinerja karyawan menunjukkan produktivitas kerja kepada organisasi itu sendiri.

**Tabel I.4**  
**Jumlah Nasabah Tabungan ICB**  
**Bumiputera**

Jumlah Nasabah			
Tahun	Tabungan	Giro	deposito
2009	27.810	702	527
2010	28.495	826	476
2011	28.343	760	446
2012	28.165	709	445
2013	25.984	631	437

Sumber : Bank ICB Bumiputera pekanbaru

Dari tabel I.4 dapat diketahui jumlah nasabah tabungan bank ICB Bumiputera Pekanbaru dalam lima tahun terakhir yaitu tahun 2009 sampai tahun 2013, terjadi peningkatan pada tahun 2009 sampai tahun 2010.

**Tabel I.7**  
**Data Sasaran Kinerja Individu**  
**(SKI) Karyawan Tahun 2009-2013**

	Indikator SKI			
	Finance target	customer care	Internal process	average
PMSR	3.6	3.8	4.1	3.9
OPS			3.9	4.1
PMSR	3.3	2.9	3.1	3.4
OPS			3.1	3.4
PMSR	3.3	2.9	3.0	3.1
OPS			3.4	3.4
PMSR	3.4	3.0	3.6	3.4
OPS			3.1	3.1
PMSR	3.3	3.3	4.1	3.7
OPS			3.1	3.6

**Sumber : Bank ICB Bumiputera Pekanbaru, 2014**

Dari tabel I.7 tampak bahwa dalam lima tahun terakhir pencapaian skor SKI karyawan, baik oleh karyawan pada bagian pemasaran maupun bagian operasional, mengalami fluktuasi.

Melihat kondisi yang ditemukan pada Bank ICB Bumiputera Pekanbaru ini penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **“IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK ICB BUMIPUTERA PEKANBARU.”**

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut maka penulis merumuskan masalah penelitian adalah : **“Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank ICB Bumiputera Pekanbaru?”**

### **Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **Tujuan**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:  
a. Untuk mengetahui program pelatihan pada Bank ICB Bumiputera Pekanbaru.

b. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada Bank ICB Bumiputera Pekanbaru  
c. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank ICB Bumiputera Pekanbaru.

#### **Manfaat**

Manfaat yang bisa diperoleh dari penelitian ini adalah:

a. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan bagi perusahaan berkaitan dengan kajian yang peneliti sampaikan.

b. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan bagi peneliti sendiri

c. Bagi Peneliti Lain dan Pembaca

1. Sebagai rujukan untuk penelitian selanjutnya dalam meneliti mengenai pelatihan pada perbankan.

2. Sebagai masukan kepada mahasiswa maupun pihak-pihak yang berkepentingan dalam menambah wawasan dan keilmuan khususnya menyangkut tentang pelatihan pada perbankan.

## **2. Konsep Teoritis**

### **Defenisi Pelatihan**

Pelatihan (coaching) adalah suatu metode pendidikan yang dilakukan dengan cara mengajarkan keahlian dan keterampilan kerja tertentu kepada karyawan (hasibuan, 2007). Dalam metode ini supervisor diperlukan sebagai petunjuk untuk memberitahukan kepada para peserta mengenai tugas yang akan dilaksanakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar system pendidikan formal, berlangsung dalam waktu yang relative singkat, dan mempergunakan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori (rivai, 2009).

ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerja sama. Diukur dengan skala likert (5,4,3,2,1)

### **Konsep Kinerja**

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Performance atau kinerja adalah hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005).

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan Dessler (2000). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan Mangkunegara (2002).

### **Konsep Operasional**

Untuk menghindari kesalahan persepsi atau pemahaman dalam penelitian ini, maka penulis menjelaskan beberapa hal yang menyangkut permasalahan:

- Program pelatihan merupakan variabel independen, yaitu yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari 5 dimensi yaitu, kesiapan peserta, kemampuan pelatih, materi pelatihan, metode pelatihan, dan tempat pelatihan diukur dengan skala likert (5,4,3,2,1)
- Kinerja karyawan merupakan variabel dependen, adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen, terdiri dari jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan,

### **Metode Penelitian**

#### **Lokasi penelitian**

Penelitian akan dilakukan di lokasi PT Bank ICB Bumiputera Pekanbaru, yang beralamat di jalan Tuanku Tambusai, Pekanbaru.

#### **Populasi dan sampel**

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan Bank ICB Bumiputera Pekanbaru yang berjumlah 38 orang. Mempertimbangkan keterbatasan jumlah populasi, maka penulis melakukan teknik sensus.

#### **Teknik pengumpulan data**

Cara mengumpulkan data serta keterangan yang diperlukan dalam penyusunan penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- a. *Questioner* (angket) yaitu pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden yang telah ditetapkan sebagai sampel
- b. *Interview* (wawancara) yaitu penelitian melakukan hal tanya jawab (wawancara) dengan manajer pemasaran (*marketing manager*) untuk mendapatkan informasi tentang kegiatan pelatihan yang dilakukan Bank ICB Bumiputera Pekanbaru.

#### **Jenis dan sumber data**

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa:

- a. Data primer, yaitu data yang penulis peroleh secara langsung dari sumber pertama, baik dari individu seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner.
- b. Data sekunder, yaitu data yang penulis peroleh dari sumber lain yang telah diolah,

seperti data kepegawaian, dan buku-buku Manajemen Sumber Daya Manusia.

### Analisis data

#### Analisis regresi linier sederhana

Regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kasual satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah: (Sugiyono, 2004:204).

$$Y = a + bX \text{ (Sugiyono,2000: 171)}$$

#### Uji Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Koefisien determinasi ( $r^2$ ) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi ( $r^2$ ) mempunyai *range* antara 0 sampai ( $0 < r^2 < 1$ ). Semakin besar nilai  $r^2$  (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila ( $r^2$ ) mendekati nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah.

Rumus :

$$r^2 = \frac{b(n\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

(Husein Umar,2011)

#### Uji t

Uji t ini dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (pelatihan) dengan variabel Y (kinerja karyawan).

Adapun rumus Hipotesis statistiknya adalah (Husein Umar,2011:132)

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

### 3. Hasil Penelitian

Mengingat pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, maka sesungguhnya responden dalam menjawab

pernyataan-pernyataan merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian. Sesuai dengan standar pembuatan instrumen, bahwa sebelum instrumen digunakan sebagai alat uji penelitian, maka harus di uji cobakan terlebih dahulu. Oleh karena itu, untuk mengetahui tingkat keandalan atau kepercayaan instrumen penelitian ini, penulis melakukan uji coba kepada 38 responden

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika  $r$  hitung  $< r$  tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Diketahui untuk nilai dalam penelitian ini adalah sebesar 0,320. Diketahui nilai  $r$  hitung seluruh item pernyataan variabel  $\geq 0,320$ . Artinya adalah seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

Selain uji validitas, dilakukan juga uji reliabilitas kepada keseluruhan sampel yang berjumlah 38 responden. Uji reliabilitas dilakukan pada butir-butir pernyataan yang telah valid. Teknik untuk menguji reliabilitas instrument yaitu dengan menggunakan metode *cronbach's alpha* dimana variabel tersebut akan dinyatakan reliable dengan ketentuan:

- Apabila nilainya kurang dari 0,6 adalah kurang baik
- Apabila nilainya 0,7 dapat diterima
- Apabila nilainya diatas 0,8 adalah baik

variabel pameran (X) dan variabel pelatihan (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* diatas 0,60. Untuk variabel kinerja karyawan (X) nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,931.

## Analisis Regresi

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linier sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Metode yang menghubungkan satu variabel dependen dengan variabel independen, sesuai hipotesis yang diuji dalam penelitian.

### Persamaan Regresi Sederhana :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 11,705 + 0,506X$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta (a) sebesar 11,705. Artinya adalah apabila pelatihan diasumsikan nol (0), maka kinerja karyawan bernilai 11,705.
- Nilai koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,506. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan pelatihan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,506.

### Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan (kinerja karyawan). Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel independennya. Dengan demikian persamaan regresi yang dihasil baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,780. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel pelatihan terhadap variabel volume kinerja adalah sebesar 78,0. Sedangkan sisanya 22 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

### Hasil Analisis Regresi (uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individual. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan table.

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % dengan Persamaan berikut:

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= n - k - 1 : \alpha / 2 \\ &= 38 - 1 - 1 : 0,05 / 2 \\ &= 36 : 0,025 \\ &= 2,028 \end{aligned}$$

keterangan: n : jumlah

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Diketahui t hitung (11,294) > t tabel (2,028) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank ICB Bumiputera Pekanbaru

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari penjelasan tanggapan responden mengenai pelatihan pada bank ICB Bumiputera Pekanbaru, maka dapat ditarik kesimpulan bahwasanya pelatihan karyawan dikategorikan sangat baik serta tepat untuk diterapkan, karena sebagian besar karyawan sangat setuju dengan program pelatihan untuk karyawan, yang artinya pelatihan adalah suatu tindakan yang dapat menambah wawasan dari peserta pelatihan dan juga menambah keterampilan dari

- karyawan yang mengikuti program pelatihan.
2. Tanggapan responden terhadap kinerja karyawan pada bank ICB Bumiputera Pekanbaru, maka dapat disimpulkan bahwasanya karyawan bank ICB Bumiputera Pekanbaru telah merasa kinerjanya cukup baik dengan bentuk pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, hal ini terlihat dengan banyaknya tanggapan responden yang memberikan jawaban yang sangat baik terhadap sajian pertanyaan terkait dengan bentuk kinerja karyawan.
  3. Berdasarkan hasil perhitungan variabel pelatihan dalam penelitian ini meliputi lima komponen baik itu kesiapan peserta, kemampuan pelatih, materi pelatihan, metode pelatihan dan tempat pelatihan yang masing-masing memiliki indikator yang saling berkaitan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank ICB Bumiputera Pekanbaru.
3. merupakan karyawan yang terlatih dan terampil  
Dari hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada bank ICB Bumiputera Pekanbaru mempunyai pengaruh yang positif. Untuk kedepannya ada baiknya jika pihak perusahaan lebih meningkatkan lagi kinerja karyawan, misalnya kedisiplinan seorang karyawan dan rasa tanggung jawab yang besar terhadap perusahaan sehingga dapat meningkatkan hasil yang lebih maksimal lagi.

### **Saran**

1. Agar pelatihan dapat berjalan lebih baik lagi, dan terus diadakan setiap tahunnya baik bagi karyawan baru maupun bagi karyawan lama, sebaiknya pelatihan lebih meningkatkan kinerja karyawan terutama dalam hal ketepatan waktu untuk datang dan penyelesaian pekerjaan
2. Agar kinerja karyawan lebih baik lagi, sebaiknya kebijakan ataupun sikap yang loyal terhadap perusahaan ditunjukkan oleh karyawan untuk meningkatkan kualitas karyawan itu sendiri agar apa yang diharapkan oleh karyawan berupa jenjang karir yang lebih baik dapat tercapai dan perusahaan dapat bertahan di persaingan bisnis perbankan jika karyawan yang dimilikinya

### Daftar Pustaka

- Amstrong, Mischeal, 1999. Manajemen sumber daya manusia. Terjemahan sofyand dan haryanto. Pt. alex media komputindo. Jakarta.
- Ariani Wahyu. 2009. Manajemen Operasi Jasa. Yogyakarta: Penerbit Graha ilmu.
- Burhan Bungin. 2005. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta : Kencana Media Group.
- Bangun Wilson, 2002. Manajemen sumber daya manusia. Erlangga. Jakarta
- Graha, andi nu, 2005. Pengaruh pelatihan terhadap kemampuan karyawan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Gatra mapan malang). Jurnal ekonomi modernisasi, Vol. 1, no. 2, juni 2005 universitas Kanjuruhan, malang.
- Husein Umar. 2003, *Metode Riset dan Perilaku Konsumen Jasa*. GlialiaIndonesia, Jakarta.
- Husein Umar. 2009. Pengembangan sumber daya manusia. Jakarta: INDEKS.
- Kasmir, 2003. Manajemen Perbankan, Jakarta : PT. Raja Grafindo persada.
- Kuncoro, Muderajat dan Suhardjono. 2002. Manajemen Perbankan : teori dan aplikasi, Yogyakarta: BPF.
- Luthans, F. 2005. Organizational behavior. New York: McGraw-hill
- Mangkunegara, anwar prabu. 2002. Manajemen sumber daya manusia. Remaja rosdakarya. Bandung.
- Mathis, R.L & J.H. Jackson. 2006. Human resource management: manajemen sumber daya manusia. Terjemahan dian angela. Jakarta : salemba empat.
- Musafir, 2009. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelabuhan Indonesia IV Gorontalo. Jurnal Ichsan Gorontalo, Vol. 4, No 2, Edisi Mei-Juli 2009
- Nawawi Hadari. 2003. Perencanaan Sumber daya manusia untuk organisasi profit yang kompetitif. Gadjah mada university press. Yogyakarta.
- Nawawi Hadari. 2003. Manajemen Sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif. Gadjah mada university press. Yogyakarta.
- Nawawi Hadari. 2006. Evaluasi dan manajemen Kinerja dilingkungan perusahaan dan industri. Gadjah mada university press. Yogyakarta.
- Nurlaila, 2010. Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Lep Khair.
- Prawirosentono, suryadi . 1999. Kebijakan kinerja karyawan. Yogyakarta: BPF.
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku organisasi, PT. Indeks, kelompok Gramedia, Jakarta.
- Rivai, Vetzhal & basri. 2005. Performance Appraisal: system yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 1996. Perilaku Organisasi jilid II, alih bahasa hadayanaPujaatmaka, Jakarta, Prenhalindo.
- Sugiono, 2002, *Metode Penelitian Bisnis*, CV Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 1999, metode penelitian bisnis, bandung:alfabeta
- Seprawati, Fezi. 2011. Pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank ICB Bumiputera Pekanbaru. Skripsi Sarjana fakultas ekonomi Universitas Riau, Pekanbaru
- Slamet, A. U, 2009. , Analisis Pengaruh Faktor Pengalaman Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Fungsional Wilayah VI Di Lingkungan Inspektorat Jenderal Departemen Pekerjaan Umum. Jurnal Manajemen Eidy, No. 280, Januari 2009.
- Sugito Dan Bambang Budiantono, 2004. Pengaruh Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Perencanaan Dan Pengembangan Daerah Kota Probolinggo. Jurnal Eksekutif, Vol. 1, No. 3, Desember 2004, Universitas Widyagama, Malang.