

Analisis Hubungan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin, Tbk Jakarta

Firstianty Wahyuhening Fibriany

Universitas Bina Sarana Informatika, Program Studi Manajemen Informatika
e-mail: firstianty.fbr@bsi.ac.id

Cara Sitasi: Wahyuhening Fibriany, F. (2019). Analisis Hubungan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin, Tbk Jakarta. *Cakrawala*, 19(1), 9–14. Retrieved from doi: <https://doi.org/10.31294/jc.v19i1>.

Abstract: *Human resources play a very important role in the company. The superior man and professional in his work will be able to improve the productivity of the company. To get a superior and professional employees in her work, companies need to provide training for employees to produce a good performance. This research aims to mengevaluasi the influence of the training provided by the company against the performance of its employees. The methods used in this research is quantitative methods using the questionnaire as a primary data collection techniques and by using probability sampling a sampling technique that is giving the same opportunities in population to be selected into the sample. The sample used as many as 40 of the subject and will be tested using the test of the correlation coefficient, coefficient of determination test and regression equation using SPSS ver 22.0. Test results on the correlation koefisien, resulting in the existence of a relationship between variables X and Y, although weak, namely his relationship of 33.8% and the rest affected other variables. Based on the results of the test results obtained any t that there is presence of influence between training on performance of employees.*

Keywords: *Human Resources, Evaluation, Training, Compliance, Performance*

PENDAHULUAN

Peningkatan persaingan pada industri perbankan menyebabkan perusahaan harus menyiapkan karyawannya dengan baik. Sumber Daya Manusia (SDM) dengan kualitas yang unggul dan profesional sangat penting dan sangat dibutuhkan perusahaan untuk menjalankan kegiatan perusahaan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan sesuai dengan visi dan misinya agar dapat tercapai produktivitas perusahaan secara maksimal (Fibriany, 2017).

Dalam rangka mengantisipasi dan menghadapi persaingan tersebut, perlunya pelaksanaan kegiatan peningkatan sumber daya manusia secara optimal. Salah satu cara peningkatan SDM perusahaan dalam menghadapi persaingan adalah dengan menyelenggarakan pelatihan terhadap karyawannya. Kegiatan pelatihan karyawan adalah sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan umum serta keahlian pada bidang dan tugas para karyawan (Prasetyo & Relawan, 2017). Karena kinerja karyawan perlu dikembangkan dan dijaga untuk menghasilkan kualitas dan kuantitas yang baik. Dari pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, diharapkan dapat merubah kinerja karyawan menjadi kompeten, yang dapat dilihat pada hasil perkerjaan yang dilakukan oleh karyawan (Fahmi, 2016)

Setiap karyawan dituntut agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dengan hasil kualitas dan kuantitas kinerja karyawan yang baik sehingga perusahaan dapat bersaing dengan maksimal. Selain bekerja secara efektif dan efisien, karyawan juga harus patuh terhadap aturan yang berlaku di perusahaan maupun di dunia perbankan. Karyawan yang patuh terhadap aturan diharapkan dapat meningkatkan

kinerja karyawan tersebut maupun perusahaan. Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi yang dihasilkan selama satu periode waktu menurut (Fahmi, 2016) dalam (Fibriany, 2017). Menurut (Hartati & Amir, 2016) kinerja yang baik dapat diperoleh dari beberapa hal yang dapat menunjang dalam suatu pekerjaan yang diembannya. Manajemen dapat melihat apakah dengan dilakukannya pelatihan dapat memberikan pengaruh positif atau negatif terhadap kinerja karyawan

PT. Bank Bukopin, Tbk Jakarta (KP) merupakan salah satu bank swasta nasional yang sangat memperhatikan peningkatan kinerja karyawannya. Untuk mencapai peningkatan kinerja tersebut, salah satu cara yang digunakannya adalah dengan melakukan pelatihan terhadap karyawannya. Berbagai macam pelatihan diselenggarakan oleh PT. Bank Bukopin Tbk, Jakarta. Salah satu pelatihan yang diberikan adalah pelatihan kepatuhan. Dalam hal ini, PT. Bank Bukopin, Tbk Jakarta (KP) ingin mengetahui dengan cara menganalisis adakah pengaruh pelatihan kepatuhan yang diberikannya, apakah memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawannya tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis dapat menuliskan pada perumusan masalah dalam bentuk hipotesis untuk menganalisis kegiatan pelatihan yang diberikan PT. Bank Bukopin, Tbk, Jakarta (KP) kepada karyawannya.

Hipotesis merupakan dugaan jawaban dari pertanyaan yang diajukan (Sujarweni, 2015). Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ha: Terdapat pengaruh program pelatihan kepatuhan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Bukopin Tbk, Jakarta (KP)

Ho: Tidak terdapat pengaruh program pelatihan kepatuhan terhadap kinerja Karyawan di PT. Bank Bukopin Tbk, Jakarta (KP)

Pelatihan Karyawan

Menurut (Prasetyo & Relawan, 2017) pelatihan adalah “proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan”

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2016) mengatakan bahwa “pelatihan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi”

Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan menurut Sedarmayanti (2016) dalam (Fiibriany, 2017) adalah terdapat 2 tujuan pelatihan, yaitu tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum dari pelatihan adalah meningkatkan produktivitas sesuai dengan tujuan organisasi. Sedangkan tujuan khususnya adalah:

- a. Kualitas kerja karyawan
- b. Produktivitas kerja
- c. Mutu perencanaan tenaga kerja
- d. Meningkatkan semangat dan moral kerja
- e. Kesehatan dan Keselamatan Kerja Karyawan dan Organisasi
- f. Mencegah kadaluarsa pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan
- g. Pengembangan diri karyawan

Manfaat Pelatihan

Menurut (Hartati & Amir, 2016) manfaat pelatihan adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang diterima
- c. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan
- d. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia
- e. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja
- f. Membantu karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan pribadi mereka

Langkah Penyusunan Program Pelatihan

Menurut (Sedarmayanti, 2016) agar penyusunan program pelatihan sesuai dengan tujuan yang akan diwujudkan, penyusunan program pelatihan harus dilakukan dengan sistematis. Langkah penyusunan dalam mengorganisasikan program pelatihan antara lain:

1. Melakukan penelitian dan pengumpulan data tentang aspek obyek yang akan dikembangkan
2. Menentukan materi
3. Menentukan metode pelatihan
4. Memilih pelatih sesuai kebutuhan
5. Mempersiapkan fasilitas yang dibutuhkan
6. Memilih peserta
7. Melaksanakan program
8. Melakukan evaluasi program

Jenis dan Metode Pelatihan

Menurut (Sedarmayanti, 2016) pelatihan bagi para karyawan atau pegawai di suatu organisasi atau institusi biasanya dikelompokkan menjadi 2, yakni:

1. Pelatihan pra-jabatan (*pre-service training*)

Pelatihan ini diikuti oleh para pegawai baru atau calon pegawai baru di suatu institusi atau organisasi. Tujuan utama pelatihan ini memberikan wawasan kepada para

pegawai baru tersebut terhadap organisasi atau institusi tempat mereka bekerja. Melalui pelatihan ini para pegawai baru akan mengenal dan memahami visi, misi, dan budaya kerja (*corporate culture*) organisasi sehingga dapat bekerja dengan baik, loyal dan penuh dedikasi.

2. Pelatihan dalam jabatan (*in service training*).

Pelatihan ini ditujukan kepada karyawan yang sudah bekerja di berbagai unit atau divisi dari suatu organisasi atau institusi. Tujuan pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan dalam jabatan ini dibedakan menjadi dua, yaitu:

a. Pelatihan di luar tugas (*off the job side training*)

Karyawan sebagai peserta pelatihan keluar sementara dari kegiatan, tugas atau pekerjaannya. Kemudian mengikuti pelatihan dengan teknik belajar mengajar seperti lazimnya. Pada umumnya metode ini mempunyai dua macam teknik, yaitu:

- 1) Teknik presentasi informasi
Teknik ini menyajikan informasi yang tujuannya memperkenalkan kemampuan, pengetahuan, sikap dan keterampilan baru kepada para peserta. Yang termasuk kedalam teknik ini adalah:
 - a) Ceramah biasa
 - b) Teknik diskusi
 - c) Teknik pemodelan perilaku (*behaviour modeling*)
 - d) Teknik magang

2) Metode-metode simulasi

Simulasi adalah suatu peniruan karakteristik atau perilaku tertentu dari dunia riil sedemikian rupa sehingga, para peserta pelatihan dapat merealisasikan seperti keadaan sebenarnya. Maka peserta pelatihan akan mampu mempraktikkan apa yang telah disimulasikan. metode simulasi ini mencakup:

- a) *Business game* (permainan peran dalam bisnis)
- b) *Vestibule* (pelatihan beranda)
- c) *Laboratory training* (pelatihan dengan peralatan laboratorium)

b. Pelatihan dalam pekerjaan (*on the job training*)

(Sedarmayanti, 2016) mengatakan bahwa *On the job training* adalah pelatihan dimana pegawai baru atau yang belum berpengalaman belajar dengan pertama mengamati teman kerjanya atau manajer yang melakukan pekerjaan dan selanjutnya berusaha meniru perilaku mereka. Pembelajaran terfokus dan biasanya lebih cepat, karena instruktur dan peserta terlibat dalam produksi yang sebenarnya dan menggunakan peralatan dan materi yang sebenarnya dari pekerjaan langsung. Yang termasuk dalam metode ini adalah:

- 1) *Coaching*
- 2) *Mentoring*
- 3) Penugasan *understudy*

Keuntungan Pelatihan

Adapun keuntungan pelatihan menurut (Hartati & Amir, 2016) bagi karyawan maupun perusahaan setelah mengikuti pelatihan sebagai berikut:

1. Akan memiliki kemampuan
Setelah mengikuti pelatihan, karyawan akan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
2. Sikap dan mental karyawan

- Dalam pelatihan, karyawan juga dilatih untuk menanamkan sikap mental karyawan menjadi positif dan lebih baik. Karyawan dapat bekerja keras dan tidak mudah putus asa.
3. Kerja sama
Di lembaga pelatihan karyawan dibentuk agar dapat bekerja sama antar teman dan saling menghargai.
 4. Disiplin kerja
Karyawan yang mengikuti pelatihan juga diajarkan tentang disiplin dalam hal waktu kerja seperti jam masuk kerja, mengerjakan pekerjaan sampai tuntas dan mengikuti jam pulang kerja sesuai aturan yang ditetapkan.
 5. Perilaku karyawan
Pelatihan juga mampu mengubah pandangan atau perilaku karyawan ke arah yang lebih positif sesuai aturan perusahaan.
 6. Jenjang karir
Dengan melalui pelatihan calon karyawan akan dapat menentukan jenjang karirnya ke depan, terkadang pelatihan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan jenjang karir agar dapat dipertimbangkan.
 7. Loyalitas dan rasa memiliki
Dengan mengikuti pelatihan juga akan meningkatkan loyalitas calon karyawan kepada perusahaan. Sehingga akan bersungguh-sungguh dalam bekerja di perusahaan.
 8. Pengetahuan baru
Di dalam pelatihan semua informasi akan diberikan, sehingga semakin sempurna pengetahuan yang diperoleh calon karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut berorientasi profit maupun organisasi non profit yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2016).

Dilanjutkan oleh (Fahmi, 2016) kinerja karyawan mencerminkan pada proses tingkatan pencapaian hasil dengan diterapkannya keterampilan, kemampuan serta pengetahuan yang dimiliki karyawan. Dari hasil kinerja karyawan tersebut dapat dilihat pada kuantitas dan kualitas produktivitasnya. Kinerja juga dapat dikatakan sebagai suatu perbuatan, prestasi dan kontribusi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut (Fahmi, 2016) ada delapan dimensi perilaku dalam kinerja pegawai yaitu:

1. Kemampuan tugas spesifik
Seberapa baik pegawai dapat melakukan tugas yang merupakan persyaratan teknis utama dari suatu pekerjaan dan yang membedakan suatu pekerjaan dari pekerjaan lainnya.
2. Kemampuan tugas yang tidak spesifik pekerjaan
Seberapa baik bagi pegawai dapat melakukan tugas yang tidak khusus untuk pekerjaan itu, namun diperlukan oleh kebanyakan atau sebagian besar pekerjaan di dalam organisasi.
3. Komunikasi lisan
Seberapa baik pegawai dapat menulis atau berbicara dengan orang lain atau sekelompok orang.
4. Menunjukkan usaha
Seberapa besar orang berkomitmen terhadap tugas pekerjaannya dan seberapa tekun dan intensif seorang pegawai melakukan tugas pekerjaannya.
5. Memelihara disiplin pribadi

6. Memfasilitasi kinerja tim dan rekan kerja
Seberapa baik pegawai mendukung, membantu dan mengembangkan rekan kerjanya dan membantu sebuah tim atau kelompok yang berfungsi sebagai kesatuan yang efektif.
7. Supervisi
Seberapa baik seseorang mempengaruhi pegawai dalam interaksi tatap muka.
8. Manajemen dan administrasi
Seberapa baik seseorang menjalankan fungsi lain manajemen yang bukan bersifat mengawasi, seperti menetapkan tujuan, mengorganisasi orang dan sumber daya, memantau kemajuan, mengendalikan biaya dan mencari sumber daya tambahan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini melakukan uji pengaruh menggunakan hipotesis yang nantinya akan menghasilkan diterima atau ditolak berdasarkan perhitungan matematika dan statistik dengan menggunakan program SPSS ver 22.0.

Penelitian ini akan mengevaluasi adanya pengaruh pelatihan karyawan yang diberikan perusahaan terhadap kinerja karyawan tersebut. Ruang lingkup penelitian ini hanya akan mengevaluasi pengaruh pemberian pelatihan kepatuhan untuk karyawan yang sedang melakukan pelatihan pada PT. Bank Bukopin.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang bersumber dari pengisian kuisioner yang disebarkan pada karyawan yang sedang mengikuti pelatihan. Sedangkan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari kuisioner dan wawancara Kuisioner diberikan kepada karyawan mengenai topik penelitian yang akan dibahas, yaitu pelatihan terhadap kinerja yang didukung dengan melakukan wawancara sebagai penegasan terhadap isian yang diberikan kepada karyawan.

Metode pengumpulan sampel data untuk penelitian ini adalah dengan teknik *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama dalam populasi untuk dipilih menjadi sampel (Prasetyo & Relawan, 2017). Namun, karena kondisi lapangan yang tidak memungkinkan pengambilan sampel jenuh, maka penelitian ini menggunakan pengambilan sampel dengan menggunakan rumus slovin (Sujarweni, 2015). Jumlah sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 40 responden berdasarkan rumus slovin dengan pengambilan batas toleransi eror dilakukan sebesar 10% untuk mengurangi dan meminimalisir terjadinya kesalahan dalam menjawab kuisioner akibat kurang pemahannya responden dalam menjawab pertanyaan yang diberikan.

Hipotesis pada penelitian ini adalah bahwa pelatihan kepatuhan yang diselenggarakan oleh PT Bank Bukopin, Tbk Jakarta akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Hipotesis ini dibangun dengan asumsi bahwa kemampuan karyawan, sikap dan mental karyawan, kerjasama, perilaku karyawan, loyalitas karyawan, jenjang karir, dan pengetahuan akan mempengaruhi kemampuan tugas spesifik dan tidak spesifik, komunikasi, usahanmeningkatkan diri, kedisiplinan, motivasi, supervisi, dan manajemen administrasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah metode kuesioner. Kuesioner tersebut disebarluaskan kepada para responden. Responden yang dilibatkan adalah karyawan PT Bank Bukopin Tbk. (Kantor Pusat) Jakarta dengan jumlah karyawan sebanyak 65 orang berdasarkan. 65 orang ini untuk selanjutnya disebut dengan populasi.

Uji Instrumen Penelitian

Pengujian terhadap hasil instrumen penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian ini variabel dependen dan independen. Variabel dependen di simbolkan dengan variabel X, yaitu pelatihan, sedangkan variabel independen di simbolkan dengan variabel Y, yaitu kinerja.

Variabel X terdiri dari 9 pertanyaan, dimana pertanyaan tersebut meliputi variabel kemampuan karyawan, sikap dan mental karyawan, kerjasama, perilaku karyawan, loyalitas karyawan, jenjang karir, dan pengetahuan. Variabel tersebut kemudian diuraikan menjadi pertanyaan sebagai berikut:

1. Meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Pencapaian target kerja dengan tepat waktu
3. Mengelola emosi dalam bekerja, sikap positif, integritas serta cara menghadapi orang lain dengan emosi cerdas
4. Membangun team work yang baik demi mencapai tujuan bersama
5. Menjaga hubungan dan berkomunikasi dengan baik dalam team
6. Mengerti dan paham aturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku di perusahaan
7. Pelatihan yang diberikan sesuai dengan jabatan karyawan
8. Memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan
9. Mendapatkan pengetahuan baru yang sebelumnya belum pernah diketahui/dimengerti

Sedangkan variabel Y, pertanyaan yang diajukan meliputi kemampuan tugas spesifik dan tidak spesifik, komunikasi, usaha meningkatkan diri, kedisiplinan, motivasi, supervisi, dan manajemen administrasi. Pertanyaan tersebut dituangkan dalam pertanyaan sebagai berikut:

1. Keterampilan dan keahlian dalam mengerjakan pekerjaan yang sedang dikerjakan
2. Kemampuan dalam mengoperasikan alat-alat elektronik seperti komputer, scanner, dan alat lain yang mendukung pekerjaannya
3. Mempunyai kepercayaan diri untuk melakukan komunikasi dengan antar individu maupun sekelompok orang
4. Berkomitmen dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan sampai selesai
5. Penyelesaian tugas tepat waktu
6. Mampu melakukan diskusi dengan tim kerja untuk memecahkan suatu masalah dalam mencapai target dan tujuan bersama
7. Memahami dan mengerti tentang tugas-tugas yang diberikan dan mengerjakannya dengan baik
8. Memahami masalah dan menyelesaikan/memberikan keputusan bagi masalah tersebut secara individu

Berdasarkan hasil evaluasi terhadap variabel X dan Y tersebut di atas, maka diperoleh dilakukan uji validitas dan

uji reliabilitas untuk mendapatkan data yang valid dan data yang menjawab konsistensi responden dalam menjawab kuisisioner yang diberikan. Berikut hasil uji validitas dan reliabilitas yang diperoleh dari hasil penelitian:

1. Uji Validitas

Instrumen atau item yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data adalah valid. Jika instrumen tersebut sudah valid, maka dapat dipergunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur atau dicari dalam penelitian. Tetapi jika instrumen atau item-item kuesioner tersebut tidak valid berarti tidak dapat digunakan untuk mengukur.

a. Uji Validitas Variabel Pelatihan (X)

Pada variabel pelatihan (variabel x) memiliki 9 item pertanyaan kuesioner. Berdasarkan penilaian melalui *software* SPSS 22.0, item-item dari variabel pelatihan dinyatakan valid. Berikut adalah hasil perhitungan uji validitas variabel X:

Tabel 1
Uji Validitas Variabel Pelatihan Kepatuhan (X)

Item	r hitung	r table	Keterangan
Pertanyaan 1	0,347	0,2638	Valid
Pertanyaan 2	0,442	0,2638	Valid
Pertanyaan 3	0,539	0,2638	Valid
Pertanyaan 4	0,308	0,2638	Valid
Pertanyaan 5	0,345	0,2638	Valid
Pertanyaan 6	0,494	0,2638	Valid
Pertanyaan 7	0,462	0,2638	Valid
Pertanyaan 8	0,526	0,2638	Valid
Pertanyaan 9	0,381	0,2638	Valid

Setelah diuji coba dengan menggunakan kuisisioner, diperoleh hasil bahwa butir-butir pertanyaan dalam variabel pelatihan merupakan pernyataan yang valid. responden menjawab dengan baik pertanyaan yang diberikan dan menghasilkan r hitung yang lebih besar dari r tabel. Hal ini menyatakan bahwa pernyataan yang telah valid dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian selanjutnya.

b. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pada variabel pelatihan (variabel x) memiliki 8 item pertanyaan kuesioner Berdasarkan penilaian melalui *software* SPSS 22.0, item-item dari variabel pelatihan dinyatakan valid. Berikut adalah hasil perhitungan uji validitas variabel Y:

Tabel 2
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item	r hitung	r table	Keterangan
Pertanyaan 1	0,253	0,2638	Valid
Pertanyaan 2	0,301	0,2638	Valid
Pertanyaan 3	0,313	0,2638	Valid
Pertanyaan 4	0,259	0,2638	Valid
Pertanyaan 5	0,564	0,2638	Valid
Pertanyaan 6	0,584	0,2638	Valid
Pertanyaan 7	0,360	0,2638	Valid
Pertanyaan 8	0,515	0,2638	Valid

Berdasarkan tabel diatas, pertanyaan yang diajukan dalam variabel Y, yaitu hal yang berkenaan dengan kinerja

Tabel 6
Correlations

		X	Y
Pelatihan	Pearson Correlation	1	,338*
	Sig. (2-tailed)		,033
	N	40	40
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,338*	1
	Sig. (2-tailed)	,033	
	N	40	40

menghasilkan semua jawaban yang valid, yaitu pertanyaan dapat dijawab dengan baik oleh responden. Hal ini menyatakan bahwa pernyataan yang telah valid dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Kriteria pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat koefisien *Cronbach's Alpha*. Pengujian ini merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk kuisioner. Dasar pengambilan keputusan atas reliabilitas variabel penelitian ini adalah:

Tabel 3.
Interprestasi Reliabilitas

Nilai Reliabilitas	Interprestasi
0,8000-1,0000	Sangat tinggi
0,6000-0,7999	Tinggi
0,4000-0,5999	Sedang/cukup
0,2000-0,3999	Rendah
0,0000-0,1999	Sangat rendah

a. Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X)

Data yang sudah diperoleh, selanjutnya diproses dengan perhitungan uji reliabilitas pada variabel pelatihan (X). Berdasarkan penilaian melalui *software* SPSS 22.0, Cronbach's Alpha telah menghasilkan nilai reliabilitas 0,749 (Tabel 4.). Dari nilai tersebut telah menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X) memiliki nilai interprestasi tinggi, yaitu pada rentang 0,6000-0,7999. Maka instrumen penelitian pada variabel pelatihan (X) dapat dinyatakan reliabel atau responden konsisten dan stabil dalam menjawab pertanyaan yang diajukan di dalam kuisioner. Berikut hasil uji reliabilitas variabel pelatihan dalam bentuk tabel:

Tabel 4.
Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan

Variabel	<i>Cronbach h's Alpha</i>	Interprestasi Reliabilitas	Keterangan
Pelatihan	0,749	$0,50 \leq r \leq 0,79$	Korelasi Sedang Secara Positif

b. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Sama halnya dengan variabel pelatihan (X), variabel kinerja karyawan (Y) juga diproses dengan perhitungan uji reliabilitas. Berdasarkan penilaian melalui *software* SPSS 22.0, Cronbach's Alpha menghasilkan nilai reliabilitas 0,704. Dari nilai tersebut telah menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai interprestasi tinggi, yaitu pada rentang 0,6000-0,7999. Maka item-item atau instrumen penelitian pada variabel pelatihan (X) dapat dinyatakan reliabel atau responden menjawab pertanyaan secara konsisten dan stabil terhadap pertanyaan yang diberikan didalam kuisioner. Berikut hasil uji reliabilitas variabel pelatihan dalam bentuk tabel:

Tabel 5
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	<i>Cronbach h's Alpha</i>	Interprestasi Reliabilitas	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,704	$0,50 \leq r \leq 0,79$	Korelasi Sedang Secara Positif

Hasil Analisis Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil validitas dan reliabilitas yang diperoleh, maka langkah selanjutnya adalah mencari koefisien korelasi yang bertujuan untuk mengetahui besar kecilnya hubungan antara variabel dependen terhadap variabel independen. Terdapat korelasikah antara pelatihan dengan kinerja karyawan? Berikut hasil perhitungan yang dilakukan:

Uji Koefisien Korelasi Melihat Hubungan Variabel Dependen dan Independen

Uji koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui ukuran besar kecilnya atau kuat tidaknya hubungan antara variabel pelatihan (dependen) dengan variabel kinerja karyawan (independen). Penelitian ini menggunakan teknik korelasi pearson yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel berskala pengukuran interval dan rasio (skala). Pengujian dengan menggunakan teknik analisis korelasi pearson (*product moment*) dan dengan bantuan *software* SPSS 22.0 dalam bentuk tabel. Berikut adalah hasil uji variabel Independen dan variabel dependen yang diteliti untuk melihat korelasi:

Dari output tersebut (Tabel 6) diketahui bahwa korelasi antara variabel pelatihan dengan variabel kinerja karyawan didapat nilai koefisien korelasi sebesar 0,338. Namun nilai 0,338 menunjukkan besarnya koefisien korelasi dan dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel X dan Y lemah karena berdasarkan tabel kekuatan korelasi, nilai 0,338 berada pada rentang 0,20 – 0,399.

Tingkat signifikansi berdasarkan Tabel 6. di atas adalah bernilai 0,033 menyatakan lebih kecil dari pada 0,1 (0,033 < 0,1). Maka keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima.

Dengan demikian, dinyatakan bahwa pelatihan memberikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan tersebut.

Uji Hipotesis Simultan dengan Uji Anova Untuk Menekankan Hubungan Variabel Dependen dan Independen

Tabel 7.
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	64,391	1	64,391	4,890	,033 ^b
Residual	500,384	38	13,168		
Total	564,775	39			

Penggunaan uji anova atau F test untuk melakukan hipotesis secara simultan antara variabel X (pelatihan) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) dengan membandingkan antara nilai f hitung (f₀) dengan f tabel (f nilai kritis).

Berdasarkan hasil uji Anova yang diperoleh, dapat diketahui bahwa F hitung > F tabel yang didapat adalah 4,890 > 2,84 atau dengan melihat tingkat sig.F lebih kecil dari pada 0,1 yaitu 0,033 < 0,1. Maka keputusannya adalah H₀ ditolak dan H_a diterima, dimana:

Ha: Terdapat pengaruh pelatihan kepatuhan terhadap kinerja karyawan

Ho: Tidak terdapat pengaruh pelatihan kepatuhan terhadap kinerja Karyawan

Dengan menggunakan uji Anova pun diperoleh hasil bahwa variabel X yang terdiri atas kemampuan karyawan, sikap dan mental karyawan, kerjasama, perilaku karyawan, loyalitas karyawan, jenjang karir, dan pengetahuan memberikan pengaruh terhadap variabel Y yang terdiri atas kemampuan tugas spesifik dan tidak spesifik, komunikasi, usahanmeningkatkan diri, kedisiplinan, motivasi, supervisi, dan manajemen administrasi karyawan. Dengan kata lain, pelatihan kepatuhan yang dilakukan oleh PT. Bank Bukopin, Tbk. Jakarta memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawannya. Oleh karena itu, PT. Bank Bukopin harus selalu memberikan pelatihan terhadap karyawannya untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat dinyatakan bahwa pelatihan kepatuhan memiliki hubungan dengan tingkat rendah dan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 33,8%. Dilihat dari beberapa hasil analisis, yaitu analisis korelasi didapatkan nilai 0,338, dilihat dari hasil analisis uji anava diperoleh F hitung > F tabel yang didapat adalah 4,890 > 2,84 atau dengan melihat tingkat sig.F lebih kecil dari pada 0,1 yaitu 0,033 < 0,1. Maka keputusannya adalah H₀ ditolak dan H_a diterima, yaitu terdapat pengaruh pelatihan kepatuhan terhadap kinerja karyawan, dan pernyataan ini diperkuat dengan hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan nilai koefisien beta bernilai positif.

REFERENSI

- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. (R. Fachruddin, Ed.) (Pertama). Jakarta.
- Fiiibriany, F. W. (2017). Peningkatan Produktivitas Melalui Pelatihan Karyawan Pada PT . Giordano Indonesia. *Jurnal Cakrawala*, 17(September).
- Hartati, T., & Amir, H. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja

Terhadap, 13(1), 13–20. Retrieved from <http://jurnal.pnj.ac.id/index.php/epigram/article/download/805/513>

- Prasetyo, A. I., & Relawan, I. N. (2017). *Ecodemica. Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(1), 107–117. Retrieved from <http://ejournal.bsi.ac.id/ejournal/index.php/ecodemica/article/view/1553/pdf>
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. (D. Sumayyah, Ed.) (Revisi). Jakarta: Refika Aditama.
- Sujarweni, V. W. (2015). *SPSS untuk Penelitian*. (Florent, Ed.). Yogyakarta: Penerbit Pustaka Baru Press.

PROFIL PENULIS

Penulis bernama Firstianty Wahyuhening Fibriany, S. TP, MM. Lahir di Jakarta pada tanggal 24 Februari 1978. Penulis tamat pendidikan Strata satu dari IPB Jurusan Teknik Industri Pertanian tahun 2000 dengan menyandang gelar Sarjana Teknologi Pertanian (S. TP) dan menamatkan pendidikan Strata Dua di MMA IPB sekarang SB IPB dengan menyandang gelar Magister Manajemen (MM) pada tahun 2003. Tahun 2000 sampai dengan tahun 2004 penulis bekerja sebagai HRD di perusahaan swasta nasional. Sejak tahun 2010 menjadi dosen tetap pada Akademi Bina Sarana Informatika sekarang menjadi Universitas BSI pada jurusan Manajemen Informatika.