



LAPORAN PENELITIAN

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOPETENSI KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK NEGARA
INDONESIA (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG CIBINONG
KABUPATEN BOGOR**

Oleh:

**Ketua : Raden Angger Bintang Pamungkas
Anggota : 1. Sandi Noorzaman**

**PENELITIAN INI DILAKSANAKAN ATAS BIAYA ANGGARAN
PENDAPATAN DAN BELANJA STIE GICI TAHUN AKADEMIK
2024/2025. NOMOR KONTRAK: 326/LPPM-GBS/V/2024**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI "GICI"
2024**

SURAT PERJANJIAN KONTRAK PENELITIAN

Nomor : 326/LPPM-GBS/V/2024

Pada hari ini, Senin, tanggal Enam bulan Mei tahun Dua Ribu Dua Puluh Empat (06-05-2024), kami yang bertanda tangan di bawah ini:

- 1) Herman Susilo, SE, MM.
Selaku Ketua LPPM STIE “GICI” untuk Program Pasca Sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “GICI”, selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**;
- 2) Sandi Noorzaman, S.Si, MM
Selaku Peneliti, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**; menyatakan bersepakat untuk membuat perjanjian kontrak penelitian sebagai berikut.

Pasal 1 JUDUL PENELITIAN

PIHAK PERTAMA dalam jabatannya tersebut di atas, memberikan tugas kepada **PIHAK KEDUA** untuk melaksanakan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong Kabupaten Bogor”**

Pasal 2 WAKTU DAN BIAYA PENELITIAN

- 1) Waktu penelitian adalah 6 bulan, dari 06 Mei sampai dengan 21 Oktober 2024.
- 2) Biaya pelaksanaan penelitian ini dibebankan pada pos Anggaran Pendapatan dan Belanja (APB) Jurusan Peneliti bersangkutan tahun 2024/2025 dengan nilai kontrak sebesar **Rp.1.900.000 (Satu Juta Sembilan Ratus Ribu Rupiah)**.

Pasal 3 PERSONALIA PENELITIAN

Susunan personalia penelitian ini sebagai berikut :

Ketua : Raden Angger Bintang Pamungkas
Anggota : 1. Sandi Noorzaman, S.Si, MM

Pasal 4 CARA PEMBAYARAN

Pembayaran biaya penelitian diberikan sesuai dengan aturan dan tata cara yang telah ditetapkan dalam Pedoman Penelitian STIE “GICI”, yaitu:

- 1) Tahap I sebesar 70% dari nilai kontrak yang diterimakan paling cepat dua minggu setelah surat perjanjian kontrak penelitian ini ditandatangani oleh kedua belah pihak melalui Bendahara STIE “GICI”.
- 2) Tahap II sebesar 30% dari nilai kontrak yang diterimakan setelah **PIHAK KEDUA** menyelesaikan seluruh kewajiban pekerjaan penelitian

Pasal 5

KEASLIAN PENELITIAN DAN KEBEBAS-IKATAN DENGAN PIHAK LAIN

- 1) **PIHAK KEDUA** bertanggung jawab atas keaslian judul penelitian sebagaimana disebutkan dalam pasal 1 Surat Perjanjian Kontrak Penelitian ini (bukan duplikat/jiplakan/plagiat) dari penelitian orang lain.
- 2) **PIHAK KEDUA** menjamin bahwa judul penelitian tersebut bebas dari ikatan dengan pihak lain atau tidak sedang didanai oleh pihak lain.
- 3) **PIHAK KEDUA** menjamin bahwa judul penelitian tersebut bukan merupakan penelitian yang **SEDANG ATAU SUDAH** selesai dikerjakan, baik didanai oleh pihak lain maupun oleh sendiri.
- 4) Apabila di kemudian hari diketahui ketidak benaran pernyataan ini, maka kontrak penelitian dinyatakan batal, dan **PIHAK KEDUA** wajib mengembalikan dana yang telah diterima.

PASAL 6

PEMBIMBING/KONSULTAN PENELITIAN LATIHAN

- 1) Setiap Peneliti Latihan harus menunjuk seorang Pembimbing/Konsultan yang bertugas membimbing pelaksanaan penelitiannya.
- 2) Peneliti Latihan diharuskan berkonsultasi dengan pembimbingnya berkaitan dengan penelitian yang akan dilaksanakan serta laporan hasil penelitiannya.
- 3) *Honorarium* Pembimbing/Konsultan (untuk peneliti dari mahasiswa) ditanggung oleh institusi STIE "GICI" di luar nilai kontrak penelitian sesuai ketentuan yang berlaku, dan akan dibayarkan setelah laporan hasil penelitian beserta kelengkapannya diserahkan ke LPPM melalui Bendahara STIE "GICI".

Pasal 7

MONITORING PENELITIAN

- (1) **PIHAK PERTAMA** berhak untuk:
 - a) Melakukan pengawasan administrasi, monitoring, dan evaluasi terhadap pelaksanaan penelitian.
 - b) Memberikan sanksi jika dalam pelaksanaan penelitian terjadi pelanggaran terhadap isi perjanjian oleh Peneliti.
 - c) Bentuk sanksi disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan.
- (2) Pemantauan kemajuan penelitian dilakukan oleh **PIHAK PERTAMA** bersama dengan *Reviewer*, dan Pembimbing Penelitian untuk Penelitian Latihan.
- (3) **PIHAK KEDUA** diharuskan membuat dan menyampaikan Laporan Kemajuan atas pelaksanaan penelitiannya kepada **PIHAK PERTAMA** sebanyak 2 (dua) eksemplar.
- (4) Pelaksanaan kemajuan penelitian dijadwalkan pada bulan ke-3 setelah Kontrak Penelitian ditandatangani (Juli 2024).
- (5) Format Laporan Kemajuan dan Teknis pelaksanaannya akan diatur kemudian.

Pasal 8

LAPORAN SEMENTARA DAN SEMINAR HASIL PENELITIAN

- 1) **PIHAK KEDUA** wajib menyerahkan laporan hasil penelitian sementara kepada **PIHAK PERTAMA** paling lambat pada 28 Oktober 2024 sebanyak 2 (dua) eksemplar.
- 2) Laporan sementara itu digunakan sebagai bahan seminar hasil penelitian yang penyelenggaraannya menjadi tanggung jawab **PIHAK PERTAMA**.
- 3) Ketua Peneliti diwajibkan hadir untuk mempresentasikan hasil penelitiannya pada seminar hasil penelitian.
- 4) Pelaksanaan teknis seminar hasil penelitian akan diatur tersendiri oleh **PIHAK PERTAMA**.

Pasal 9
LAPORAN AKHIR PENELITIAN

- 1) Setelah seminar hasil penelitian sebagaimana dimaksud pada pasal 8 Perjanjian ini, **PIHAK KEDUA** wajib menyerahkan revisi laporan penelitiannya dalam waktu paling lambat dua minggu.
- 2) Revisi laporan penelitian yang sudah diseminarkan harus mendapat pengesahan dari *reviewer* dan dijilid dalam satu kesatuan dengan laporan.
- 3) Berkas-berkas laporan meliputi:
 - (a) Laporan lengkap penelitian terdiri dari: (A) Laporan Hasil Penelitian, (B) Naskah Publikasi, dan (C) Sinopsis Penelitian Lanjutan (jika ada kelanjutan).
 - (b) Laporan akhir penelitian rangkap 4 (empat) dengan perincian 1 eks. Untuk LPPM, 1 eks. Untuk Perpustakaan STIE “GICI”, 1 eks. Untuk Jurusan.
 - (c) Naskah publikasi dalam bentuk *feature* sebanyak 2 eksemplar yang terpisah dari laporan akhir hasil penelitian. Naskah *feature* (dalam bentuk *hardcopy* dan *softcopy*) ini disiapkan untuk publikasi di media massa.
 - (d) Disket atau CD berisi *file* laporan lengkap dan naskah publikasi bentuk *feature* sebanyak 1 keping.
- 4) Format laporan hasil penelitian sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan telah ditetapkan dalam Pedoman Penelitian STIE “GICI” dan suplemen ralatnya baik dalam hal warna sampul, tata tulis maupun urutan masing-masing komponen.
- 5) Pada sampul bagian tengah dituliskan nama Peneliti atau Tim Peneliti lengkap dengan gelar masing-masing, sedangkan pada bagian bawah dari laporan tersebut harus dituliskan pernyataan yang berbunyi:

**PENELITIAN INI DILAKSANAKAN ATAS BIAYA
ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA STIE “GICI”
TAHUN AKADEMIK 2024/2025
Nomor Kontrak : 326/LPPM-GBS/V/2024**

Pasal 10
HAK KEPEMILIKAN ATAS BARANG/PERALATAN PENELITIAN

Segala barang atau alat yang dibeli atas biaya penelitian menjadi milik Jurusan Peneliti yang bersangkutan. Pengaturan kepemilikannya sebagai berikut :

- 1) Barang atau alat berupa *catridge*, *printer*, alat perekam, akses internet, dan sejenisnya selama masih dapat menggunakan fasilitas STIE “GICI” pada dasarnya tidak dianggarkan dalam biaya penelitian.
- 2) Kamera, alat perekam, dan semacamnya yang dapat dipakai ulang, Buku, Jurnal, CD, VCD, DVD, *cassete*, dan sejenisnya yang merupakan *software*, program, alat atau referensi penelitian yang didapatkan (dibeli) dari anggaran penelitian menjadi milik Jurusan Peneliti.
- 3) Pemindahan hak kepemilikan barang atau alat sebagaimana tersebut dilakukan melalui **PIHAK PERTAMA**.

Pasal 11
INSTITUSIONAL FEE

Dalam rangka penyeragaman dan efisiensi administrasi pelaporan penelitian, **PIHAK PERTAMA** melakukan pemotongan terhadap dana penelitian yang telah disetujui sebesar 5% dengan alokasi pemanfaatan antara lain untuk :

- 1) Penggandaan laporan akhir penelitian sebanyak 4 eksemplar.
- 2) Kegiatan penunjang penelitian bagi dosen/pengusul penelitian.

Pasal 12
SANKSI

Segala kelalaian baik disengaja maupun tidak, sehingga menyebabkan keterlambatan menyerahkan laporan hasil penelitian dengan batas waktu yang telah ditentukan sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 Perjanjian ini akan mendapatkan sanksi sebagai berikut :

- 1) Diberhentikannya bantuan keuangan, dan **PIHAK KEDUA** diwajibkan mengembalikan dana yang sudah diterima kepada STIE “GICI” melalui **PIHAK PERTAMA**, atau
- 2) tidak diperbolehkan mengajukan usulan penelitian pada periode tahun anggaran tersebut bagi Ketua dan Anggota Peneliti.

Pasal 13
PENUTUP

Perjanjian ini berlaku sejak ditanda tangani dan disetujui oleh **PIHAK PERTAMA** dan **PIHAK KEDUA**.

Depok, 06 Mei 2024,

PIHAK PERTAMA,



Herman Susilo, SE, MM

Ketua LPPM

PIHAK KEDUA,

Sandi Noorzaman, S.Si, MM

Peneliti

**HALAMAN PENGESAHAN
PENELITIAN DOSEN STIE “GICI”**

Judul Penelitian : Pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong Kabupaten Bogor

Ketua Peneliti

- a. Nama Lengkap : Raden Angger Bintang Pamungkas
- b. Jenis Kelamin : Laki - Laki
- c. NIDN : -
- d. Jabatan Fungsional : -
- e. Jurusan : Manajemen
- f. Nomor Handphone : 08129457661
- g. Alamat E-mail : angger.bintang18@gmail.com

Anggota Tim

- a. Nama Anggota 1/Jurusan : Sandi Noorzaman, S.Si, MM
- b. Nama Anggota 2/Jurusan : -

Lokasi Penelitian

Alamat

Lama Penelitian

Biaya yang diperlukan

Sumber Pendanaan

Sumber Lain

- : PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk
- : Kantor Cabang Cibinong Kabupaten Bogor
- : 6 (Enam) Bulan
- : Rp. 1.900.000
- : LPPM GICI
- :

Depok, 21 Oktober 2024

Mengetahui:
Ketua Jurusan,

Ketua Peneliti

Drs. Henky Hendrawan, MM, M.Si

NIDN: 0416076506

Raden Angger Bintang Pamungkas

Menyetujui,
Ketua LPPM STIE GICI


LPPM
GICI BUSINESS SCHOOL
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

Herman Susilo, SE, MM

NIDN: 0401128604

ABSTRAK

- Judul Penelitian : Pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong Kabupaten Bogor
- Ketua Peneliti : Raden Angger Bintang Pamungkas
- Anggota : 1. Sandi Noorzaman, S.Si, MM
- Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Kompetensi Karyawan, Kinerja Karyawan.

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) telah menjadi unsur kritis dalam kesuksesan organisasi di era kontemporer, khususnya di tengah dinamika perubahan yang cepat dan transformasi digital. Program perencanaan dan pelatihan karir dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman pegawai terhadap pekerjaannya.

Tujuan penelitian ialah untuk mengetahui apakah secara simultan pelatihan kerja, serta kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong. Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis metode penelitian survei. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Adapun sampel tersebut berjumlah 50 responden, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 73,9% faktor-faktor kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong dijelaskan oleh pelatihan kerja dan kompetensi karyawan sedangkan sisanya 26,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil Uji F menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari pelatihan kerja dan kompetensi karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong, sedangkan hasil Uji t menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja hasil analisis thitung (2,568), dan kompetensi karyawan thitung (3,795) dimana ttabel (2,011) maka secara parsial kedua variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong

ABSTRACT

- Judul Penelitian : *Pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong Kabupaten Bogor*
- Ketua Peneliti : Raden Angger Bintang Pamungkas
- Anggota : 1. Sandi Noorzaman, S.Si, MM
- Kata Kunci : *Pelatihan Kerja, Kompetensi Karyawan, Kinerja Karyawan.*

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) telah menjadi unsur kritis dalam kesuksesan organisasi di era kontemporer, khususnya di tengah dinamika perubahan yang cepat dan transformasi digital. Program perencanaan dan pelatihan karir dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman pegawai terhadap pekerjaannya.

Tujuan penelitian ialah untuk mengetahui apakah secara simultan pelatihan kerja, serta kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong. Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis metode penelitian survei. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Adapun sampel tersebut berjumlah 50 responden, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 73,9% faktor-faktor kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong dijelaskan oleh pelatihan kerja dan kompetensi karyawan sedangkan sisanya 26,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil Uji F menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari pelatihan kerja dan kompetensi karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong, sedangkan hasil Uji t menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja hasil analisis thitung (2,568), dan kompetensi karyawan thitung (3,795) dimana ttabel (2,011) maka secara parsial kedua variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong.

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR SIDANG.....	iii
PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Perumusan Masalah	6
1.4 Pembatasan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	8
1.7 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Pengertian Pelatihan Kerja	10
A. Tujuan Pelatihan.....	12
B. Manfaat Pelatihan	12
C. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja	13
2.1.2 Pengertian Kompetensi.....	13
A. Level Kompetensi.....	14
B. Manfaat Kompetensi.....	15
C. Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi.....	15
2.1.4 Pengertian Kinerja.....	16
A. Indikator Kinerja	17

2.1.5 Instrumen Penelitian.....	18
2.2 Penelitian Terdahulu	19
2.3 Kerangka Konseptual	21
2.4 Hipotesis	22
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	23
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	23
3.2 Jenis Penelitian	23
3.3 Populasi dan Sampel	24
3.3.1 Populasi	24
3.3.2 Sampel	24
3.4 Teknik Pengumpulan Data	24
3.5 Definisi Operasional Variabel	24
3.6 Teknik Analisis Data.....	28
3.6.1 Skala Angka Penafsiran.....	28
3.6.2 Persamaan Regresi	29
3.6.3 Uji Kualitas Data.....	30
A. Uji Validitas	30
B. Uji Reliabilitas.....	31
3.6.4 Uji Asumsi Klasik	31
A. Uji Normalitas	32
B. Uji Heteroskedastisitas.....	32
C. Uji Multikolinieritas	33
3.6.5 Uji Hipotesis	33
A. Uji Simultan (Uji F).....	34
B. Koefisien Determinasi (R ²)	35
C. Uji Parsial (Uji T)	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	37
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	37
4.3 Visi & Misi	40
4.3.1 Visi BNI.....	40
4.3.2 Misi BNI	41
4.4 Hasil Penelitian	41
4.4.1 Gambaran Umum Responden.....	41
4.4.2 Analisis Tanggapan Responden Terhadap Indikator Penelitian	43

A. Variabel Pelatihan Kerja (X1).....	43
B. Variabel Kompetensi Karyawan (X2)	45
C. Variabel Kinerja Karyawan (Y)	46
4.4.3 Hasil Uji Kualitas Data.....	47
A. Uji Validitas	48
B. Uji Reliabilitas	50
4.4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	51
A. Uji Normalitas	51
B. Uji Multikolinieritas	52
C. Uji Heteroskedastisitas.....	53
4.4.5 Hasil Uji Hipotesis	54
A. Persamaan Regresi Linier Berganda.....	54
B. Hasil Uji F (Uji Simultan).....	55
C. Koefisien Determinasi	56
D. Hasil Uji t (Uji Parsial)	56
E. Pengaruh Dominan.....	57
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	61
5.1 Simpulan.....	61
5.2 Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN	69

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tabel Produktivitas <i>Segmen Enterprise Dan Commercial Banking</i>	4
Tabel 2.2. Penelitian Terkait	20
Tabel 3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian	23
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	27
Tabel 3.3 Angka Penafsiran	29
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	41
Tabel 4.2 Tanggapan Responden Terhadap Kuesioner Pelatihan Kerja.....	43
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Terhadap Kuesioner Kompetensi Karyawan	45
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Kuesioner Kinerja Karyawan	46
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X1).....	48
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Kompetensi Kerja (X2).....	49
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	49
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Variabel	50
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas dengan <i>One-Sample Kolmogorov Smirnov</i>	52
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas dengan Multikolinieritas	52
Tabel 4.11 Hasil Uji Glejser.....	54
Tabel 4.12 Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda	54
Tabel 4.13 Hasil Uji F (Uji Simultan)	55
Tabel 4.14 Hasil Koefisien Determinasi	56
Tabel 4.15 Hasil Uji T.....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3 Kerangka Konsep	21
Gambar 4.1 Gambar Gedung BNI	37
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Perusahaan BNI KC Cibinong	40
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas dengan <i>One-Sample Kolmogorov Smirnov</i>	51
Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas dengan Heteroskedastisitas	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Keterangan Penelitian	70
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian	71
Lampiran 3. Tabulasi Data	74
Lampiran 4. Hasil Input Data SPSS.....	77
Lampiran 5. Lampiran Kartu Bimbingan.....	83
Lampiran 6. Daftar Riwayat Hidup	84
Lampiran 7. Dokumentasi Penelitian.....	85
Lampiran 8. Hasil Plagiarisme	86

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal (Humaira *et al.*, 2020).

Dalam kaitannya dengan perbankan salah satu pengelolaan paling penting dalam dunia perbankan di samping pemasaran bank adalah manajemen terhadap Sumber Daya Manusia (SDM). Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu bank. Untuk penyediaan sumber daya manusia Bankir sebagai motor penggerak operasional bank haruslah disiapkan sebaik mungkin, sehingga mereka memiliki kemampuan dalam menjalankan setiap transaksi perbankan dengan baik. Hal ini penting karena mengingat faktor pelayanan yang diberikan oleh para karyawan tersebut sangat menentukan sukses atau tidaknya Bank ke depan. Untuk itu kemampuan yang telah dimiliki harus diasah secara terus-menerus, baik melalui pengalaman kerja maupun pelatihan dan pengembangan karyawan (Asih, 2023).

Pentingnya peningkatan kompetensi karyawan yang terus menerus mendorong perusahaan untuk memberikan pelatihan dan pengembangan atau *training* guna memampukan karyawannya dalam memahami kebutuhan para nasabah secara tetap agar dapat menawarkan dan menjual produk perbankan yang sesuai. Pentingnya peran pelatihan dalam pengembangan sektor perbankan ritel ini semakin disadari oleh kalangan perbankan di Indonesia, terutama oleh bank-bank milik negara (pemerintah daerah). Setelah pelatihan diberikan, perusahaan perlu mengetahui sejauh mana kontribusi pelatihan tersebut terhadap peningkatan kinerja karyawan maupun perusahaan secara keseluruhan. Dalam prakteknya, perusahaan selalu memberikan pelatihan kepada karyawannya, tetapi antara dana yang dihabiskan dan hasil yang

dicapai tidak begitu seimbang sehingga timbul pemikiran bahwa program pelatihan tersebut hanya buang-buang waktu, tenaga dan pemborosan biaya perusahaan saja (Puspitawati *et al.*, 2022).

Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk memajukan dan mengembangkan bisnis dalam skala besar agar dapat memperoleh keuntungan maksimal sesuai yang diharapkan. Salah satu langkah utama yang harus dilakukan adalah dengan memperhatikan setiap tindakan yang diambil dan menyusun strategi untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia adalah manusia atau individu yang berperan dalam menjalankan dan merencanakan kegiatan di dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Maka dari itu dengan meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki secara tidak langsung juga akan meningkatkan kualitas kinerja perusahaan (Fabiana Meijon Fadul, 2021).

Kinerja perusahaan merupakan fungsi dari hasil-hasil pekerjaan atau kegiatan yang ada dalam perusahaan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor intern dan ekstern perusahaan. Sebagai aset utama bagi perusahaan, maka sumber daya manusia dalam perusahaan harus ditingkatkan produktivitasnya dengan menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kompetensi, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki secara optimal, meningkatkan komitmen terhadap perusahaan serta bisa mengembangkan karir karyawan (Shaputra & Hendriani, 2022).

Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila melalui karyawan yang menghasilkan kinerja yang maksimal. Mangkuprawira menyatakan bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Suparyadi : 6 pada dasarnya manajemen kinerja karyawan merupakan suatu upaya mengelola kompetensi karyawan yang dilakukan oleh perusahaan secara sistematis dan terus-menerus agar karyawan tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh perusahaan, yaitu mampu memberikan kontribusi yang optimal, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi (Ningsih, 2021).

Pengembangan SDM di Bank BNI ini merupakan bagian dari manajemen intern perusahaan. Sebagai bagian yang memberikan pengaruh besar pada perusahaan, hal ini pastinya tidak bisa dianggap sepele. Itulah sebabnya, Bank BNI terus mempersiapkan generasi yang tangguh dan siap bereksplorasi dengan segala kemampuan yang dimiliki. Kemampuan yang dimiliki setiap SDM harus terus

dikembangkan hingga kemampuan tersebut mampu memberikan kontribusi yang besar untuk perusahaan. Namun demikian, terdapat beberapa hal yang perlu ditingkatkan, yaitu pada penilaian kebutuhan pelatihan, penentuan peserta pelatihan, penentuan metode pelatihan, kurikulum dan materi, serta evaluasi pelaksanaan pelatihan. (Profil BNI, 2014)

PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong melalui 4 Kantor Cabang Pembantu dan 2 Kantor Kas serta dengan kurang lebih 50 karyawan pemasaran di kantor cabang yang selalu menjaga kredibilitas, kinerja bank dan keunggulan kompetitif, dengan melakukan perbaikan pelayanan yang terbaik terhadap nasabahnya, dan dari aspek finansial kinerja PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Persaingan bisnis di sektor perbankan saat ini akan terus semakin tajam sehingga manajemen bank mau tidak mau harus proaktif meningkatkan jasa pelayanan yang memuaskan terhadap nasabah agar bisa terus bertahan dan berkembang. Disamping itu para karyawan juga dituntut bekerja profesional dengan berkemampuan, disiplin, jujur, penuh komitmen dan dedikasi yang tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Dalam praktiknya, karyawan di BNI didasarkan pada senioritas karyawan dan bagi kinerja karyawan yang menonjol. Namun demikian, umumnya promosi dilakukan berdasarkan senioritas yang telah memiliki waktu kerja lama untuk dinaikkan golongan jabatannya (*grade*) setelah sebelumnya diberikan pelatihan dan bahkan ada yang mendapatkan beasiswa untuk mengikuti seminar internasional. Biasanya karyawan yang cepat mendapatkan *grade* yang tinggi akan mendapatkan jabatan *middle-top* manajer seperti pimpinan cabang, pimpinan wilayah, dan dewan direksi untuk kantor pusat. Saat ini kebijakan promosi jabatan kepada karyawannya lebih banyak terhadap jabatan *Customer service* dan Pemasaran.

Namun demikian, adanya era globalisasi dan perdagangan bebas, yang menyebabkan meningkatnya tuntutan kualitas sumber daya manusia, belum terbukti apakah sistem pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang ada sekarang mampu menjawab tantangan era globalisasi dan perdagangan bebas. Dikarenakan target penilaian *Key Performance Indicator* (KPI) yang masih jauh dari angka yang ditetapkan untuk aspek penyaluran kredit yakni dengan angka 715.558 (Rp-Milyar) dan realisasi pada tahun 2023 yakni hanya 695.085 (Rp-Milyar). Lalu untuk penghimpunan Dana Pihak Ketiga (DPK) tahun 2023 dengan target 818.276 (Rp-

Milyar) dengan total realisasi 810.730 (Rp-Milyar). Lalu untuk produktivitas dan profitabilitas disegmen *Enterprise & Commercial Banking* terjadi penurunan angka *Current Account & Saving Account (CASA)* kinerja Giro, Tabungan serta Deposito bagi BNI Kantor Cabang Cibinong dengan persentase penurunan 0,6% dari tahun sebelumnya 2022 pada produk Giro, lalu 38,1% penurunan pada produk Tabungan dan 16,6% penuruna pada produk Deposito. Tentunya hal ini menjadi evaluasi untuk memperbaiki pertumbuhan bisnis perbankan terkait CASA ini. Untuk itu, perlu dilakukan penelitian terhadap sistem pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada Bank BNI Kantor Cabang Cibinong dalam rangka menghadapi era globalisasi.

Tabel 1.1 Tabel Produktivitas Segmen Enterprise Dan Commercial Banking

PRODUKTIVITAS DAN PROFITABILITAS SEGMENT ENTERPRISE & COMMERCIAL BANKING

Produktivitas Segmen Enterprise & Commercial Banking

Produktivitas	2023 Rp-miliar	2022 Rp-miliar	Kenaikan (Penurunan)	
			Nominal (Rp-miliar)	Persentase (%)
Total Kredit	105.519	112.549	(7.030)	(6,2) ▼
Total Dana Pihak Ketiga	54.701	59.556	(4.856)	(8,2) ▼
Giro	38.288	38.502	(214)	(0,6) ▼
Tabungan	3.313	5.349	(2.036)	(38,1) ▼
Deposito	13.100	15.705	(2.606)	(16,6) ▼

(Sumber : Penelitian, 2024)

Tabel 1.1 diatas adalah adalah produktivitas produk segmentasi CASA (*Current Account Saving Account*) dari kinerja PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong. Dari tabel diatas, kinerja tahun 2022 hingga 2023 outputnya mengalami penurunan yang disebabkan kurangnya produktivitas kinerja dari pegawai terkait yakni tim pemasaran. Hal ini menjadi perhatian bagi manajemen untuk mencari solusi dalam peningkatan kinerja pemasar pada periode berikutnya agar hasil dari kinerja sebelumnya dapat dievaluasi.

Pelatihan kerja serta peningkatan kompetensi di BNI memainkan peranan penting dalam menunjang kinerja karyawan dan sebagai upaya untuk mencapai suatu tujuan. Keterlibatan karyawan mengacu pada sejauh apa para karyawan terlibat penuh dalam pekerjaan dan kekuatan komitmennya terhadap pekerjaan dan perusahaan.kerja yang dilakukan karyawan bisa tepat waktu dan sesuai. Sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki karakter seperti itu.

Aspek sumber daya pemasaran memainkan peranan penting dalam menunjang pertumbuhan aspek kredit dan dana pihak ketiga (DPK) BNI Kantor Cabang Cibinong.

Dengan pelatihan *Business Banking* serta *Retail Banking* yang diberikan bagi setiap tenaga pemasaran diharapkan dapat meningkatkan kapabilitas pegawai terkait aspek bisnis bank. Dalam rangka mengembangkan solusi penyaluran pendanaan dan ekosistem dalam memenuhi kebutuhan nasabah dilakukan dengan menawarkan bisnis dan solusi keuangan pada nasabah sektor bisnis komersil, nasabah korporasi top tier (diamond client), dan nasabah prima, sehingga optimalisasi cross selling nasabah dapat dilakukan.

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dalam upaya membangun Negara adalah asset utama. Asset berwujud yang dimiliki entitas seperti bangunan, peralatan, mesin produksi, akan menjadi modal yang tidak akan memberikan kontribusi maksimal jika tidak didukung dengan kualitas SDM. Seperti yang diungkapkan oleh Ulrich (1998) yang dikutip oleh Nurhayati (2001) bahwa knowledge yang ada pada manusia merupakan salah satu item yang digunakan untuk meningkatkan daya saing baik dalam menjual ide (selling idea). Telah banyak contoh negara yang berhasil bangkit karena kebangkitan kualitas SDM mereka. Ambil contoh China yang pada akhirnya mampu menjadi Negara raksasa karena keberhasilannya dalam memperbaiki kualitas masyarakat akademisi dengan mendorong mereka belajar ke Negara lain di dunia. Dengan kata lain, kemajuan suatu peradaban ditentukan oleh faktor kualitas masyarakatnya (Rahmanti, 2022).

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) telah menjadi unsur kritis dalam kesuksesan organisasi di era kontemporer, khususnya di tengah dinamika perubahan yang cepat dan transformasi digital. Perubahan ini memaksa organisasi untuk mengadopsi strategi baru dan inovasi dalam mengelola sumber daya manusia guna menjawab tuntutan zaman. Tinjauan strategis terkini dalam manajemen sumber daya manusia menjadi penting sebagai respons terhadap perubahan ini, menggali peluang inovasi dan menghadapi tantangan yang muncul di era digital (Haksanggulawan *et al.*, 2023).

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan adalah orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau pada instansi pemerintahan atau badan usaha dan memperoleh upah atas jasanya tersebut. Dalam suatu sistem operasional perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang penting dalam

mencapai tujuan perusahaan, Oleh karena itu perusahaan perlu mengelolah sumber daya manusia dengan sebaik mungkin, salah satunya adalah dengan pelatihan karir (Putri & Ratnasari, 2021).

Program perencanaan dan pelatihan karir dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai yang memiliki kompetensi terhadap pekerjaannya akan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti tahapan jenjang karir dan akan mencapai jenjang karir yang baik. Perencanaan karir adalah dimana proses menentukan tujuan karir dan jalur untuk mencapai tujuan tersebut sehingga Membantu mewujudkan peluang kerja yang sama tanpa memandang perbedaan. (Massie *et al.*, 2020).

Dari uraian latar belakang diatas dapat dilihat bahwa pelatihan kerja dan kompetensi terhadap karyawan di era digitalisasi saat ini sangatlah penting diberikan untuk menunjang kualitas kinerja karyawan. Sehingga perlunya dilakukan penelitian terkait pengaruh kualitas pelatihan serta kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan.

1.2. Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang muncul, dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut :

1. Menurunnya Produktivitas dan Profitabilitas pada segmen *Enterprise Commercial Banking*.
2. Pada penelitian ini penulis juga menyimpulkan permasalahan terkait penurunan kinerja pemasaran dikarenakan faktor pelatihan yang kurang efektif bagi tim pemasar.
3. Kurangnya kompetensi karyawan dalam menajalani tugas dan tanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.
4. Perlunya peningkatan dan pengembangan dalam pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan pemasar terkait dengan tugas serta tanggung jawab yang akan dijalani kedepannya demi pencapaian target perusahaan.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan kerja, serta kompetensi karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong?
2. Apakah pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong?
3. Apakah kompetensi karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong?

1.4 Pembatasan Masalah

Hasil identifikasi masalah di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong menunjukkan bahwa permasalahan yang ada perlu dilakukan pengembangan serta evaluasi lebih lanjut. Guna mencegah mengembangkannya penelitian, maka penulis membatasi masalah agar terperinci dan jelas. Harapannya pemecahan masalahnya lebih terarah. Oleh sebab itu penulis membatasi penelitian ini hanya pada pelatihan kerja, serta kompetensi karyawan pemasaran terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong.

1.5 Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah diatas maka penelitian ini memiliki beberapa tujuan yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui secara simultan pelatihan kerja, serta kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong
2. Untuk mengetahui secara parsial pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong
3. Untuk mengetahui secara parsial kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Dapat menjadi masukan bagi tim Human Resources maupun para karyawan yang bekerja langsung di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong
2. Membantu pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia serta melengkapi kajian-kajian teori yang telah ada khususnya yang berkaitan dengan pelatihan kerja, kompetensi karyawan dan kinerja karyawan.
3. Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

1.7 Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan proposal skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa subbab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian. Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang digunakan dalam menyusun penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Kaswan (2011:2) pelatihan adalah proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. sedangkan menurut Wibowo (2011:442) pelatihan sebagai suatu investasi yang sangat penting dalam sumber daya manusia. Rachmawati (2008:110) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka mendapatkan pelajaran dalam hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab seperti perilaku, pengetahuan, kemampuan dan keahlian serta sikap. Pelatihan merupakan upaya dan proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dijadikan suatu aset investasi penting dalam sumber daya manusia (P. A. Lestari & Sriathi, 2020).

Pelatihan merupakan kegiatan yang lebih banyak ditujukan pada pengembangan pegawai baik dalam bidang kecakapan, pengetahuan, ketrampilan, keahlian, sikap dan tingkah laku pegawai serta lebih kepada sifat praktis. Efisiensi suatu perusahaan sangat tergantung pada tingkat kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Menyadari peran penting sumber daya manusia yang berkualitas maka salah satu cara yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan kualitas para karyawannya adalah melalui kegiatan pelatihan kerja. Swasto (2011:65) mengungkapkan bahwa pelatihan berkaitan dengan ketrampilan (*skill*) dan diutamakan untuk keperluan masa sekarang. Handoko (2001:104) mengemukakan pendapatnya mengenai pelatihan, yaitu sebagai Latihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Latihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Di lain pihak, bila manajemen ingin menyiapkan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang dan kegiatan ini disebut dengan pengembangan sumber daya manusia” (Zuana *et al.*, 2020).

Pelatihan menurut Veithzal, *et.al* (2009) adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai

keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan menurut Kasmir (2016) merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya (Ferry, 2020).

Pentingnya pelatihan kerja pelatihan bagi karyawan sangat penting untuk diterapkan dalam suatu perusahaan. Dengan adanya pelatihan diharapkan karyawan akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan. Pentingnya program pendidikan dan pelatihan bagi suatu perusahaan menurut Notoatmodjo (2003:84) antara lain sebagai berikut:

1. Sumber daya manusia yang memiliki suatu jabatan tertentu dalam perusahaan, belum tentu memiliki keahlian yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Hal ini disebabkan karena seringkali seseorang menduduki jabatan tertentu bukan karena keahliannya, melainkan disebabkan oleh tersedianya formasi. Oleh sebab itu karyawan atau staf baru ini perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan.
2. Dengan semakin berkembangnya ilmu dan teknologi, jelas akan berpengaruh terhadap suatu perusahaan. Oleh karena itu jabatan-jabatan yang dulu belum diperlukan, sekarang mulai diperlukan. Kemampuan karyawan yang akan menempati jabatan tersebut seringkali tidak ada. Dengan demikian, maka diperlukan peningkatan kemampuan yang diperlukan oleh jabatan tersebut.
3. Promosi dalam suatu perusahaan adalah suatu keharusan, apabila perusahaan itu mau maju. Pentingnya promosi bagi seseorang adalah sebagai salah satu reward dan insentive (ganjaran dan perangsang). Adanya ganjaran dan perangsang yang berupa promosi dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi seorang karyawan. Kadang-kadang kemampuan seorang karyawan yang akan dipromosikan untuk menduduki jabatan tertentu ini masih belum cukup. Untuk itulah maka diperlukan pendidikan atau pelatihan tambahan.
4. Di dalam masa pembangunan ini organisasi-organisasi atau instansi-instansi, baik pemerintah maupun swasta merasa terpanggil untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi para karyawannya agar diperoleh efektivitas dan efisiensi kerja sesuai dengan masa pembangunan. Komponen-komponen pelatihan menurut Mangkunegara (2007:86) adalah :

- a) Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas
 - b) Para pelatih (trainers) harus ahlinya yang memiliki standart profesional.
 - c) Bahan pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang mau dicapai.
 - d) Metode pelatihan harus disesuaikan dengan kemampuan karyawan yang menjadi peserta.
5. Peserta pelatihan (trainers) harus memenuhi standar yang ditentukan. Tujuan pelatihan kerja bila suatu perusahaan akan menyelenggarakan pelatihan bagi karyawannya maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi tujuan pelatihan tersebut, sehingga dengan demikian nyata arah atau tujuan yang dicapai. Pada umumnya, pelatihan dilakukan untuk kepentingan karyawan, perusahaan dan konsumen. Adapun tujuan pelatihan menurut Panggabean (2002:116) adalah :
- a) Bagi karyawan
 - b) Bagi perusahaan
 - c) Bagi konsumen (H.Aditya, Utami Rifqi & Ruhana, 2020)

A. Tujuan Pelatihan

Adapun Tujuan dari pada pelatihan diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1. Untuk meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi
- 2. Untuk mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar menjadi kompeten.
- 3. Untuk membantu masalah operasional.
- 4. Untuk menyiapkan karyawan dalam promosi.

B. Manfaat Pelatihan

- 1. Manfaat Untuk Karyawan
 - a. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
 - b. Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustasi, dan konflik.
 - c. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
 - d. Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatih.
- 2. Manfaat Untuk Perusahaan
 - a. Memperbaiki moral SDM.
 - b. Membantu karyawan untuk memenuhi ujuan perusahaan.

- c. Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik.
3. Manfaat dalam Hubungan SDM, intra dan antar group dan pelaksanaan kebijakan
 - a. Meningkatkan komunikasi antar group dan individual.
 - b. Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi.
 - c. Memberikan informasi tentang hokum pemerintah dan kebijakan internasional.

C. Faktor – faktor yang mempengaruhi Pelatihan Kerja

Ada beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja yaitu :

1. Dukungan manajemen puncak
2. Komitmen para spesialis dan generalis
3. Kompleksitas organisasi
4. Gaya belajar
5. Fungsi – fungsi Sumber Daya Manusia lainnya (Nurul Ichsan & Nasution, 2021)

2.1.2 Pengertian Kompetensi

Secara literal, kompetensi diartikan sebagai berjuang bersama-sama. Kompetensi terkait erat dengan ide tentang kapabilitas. Orang yang menyebut dirinya kompeten adalah orang yang memiliki kapabilitas. Sutrisno (2010: 202) menyatakan bahwa secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik, Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu kegiatan, terkadang bersifat khusus atau unik.

Menurut Mc.Clelland dalam Sedarmayanti (2011:126) kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Pengelompokan kompetensi terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan atribut personal (*personal attributs*). Pengetahuan lebih terlihat dan mudah dikenali dalam mencocokkan orang terhadap pekerjaannya, hal ini merupakan kompetensi yang terlihat, sedangkan keterampilan walaupun sebagian dapat terlihat seperti

keterampilan teknis inseminasi buatan. Kecakapan yang dapat meningkatkan kinerja merupakan kompetensi tersembunyi.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dalam kerja dengan menintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara professional, efektif dan efisien. Untuk selanjutnya kompetensi karyawan yang di pakai sebagai acuan pembuatan instrumen penelitian menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Sedarmayanti (2011) yaitu: pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan atribut personal (*personal attributs*).

Sedangkan Purnama (2011) mendefinisikan kinerja sebagai keberhasilan dari upaya untuk mencapai tujuan. Menurut Nurfitriana (2004) kinerja adalah hasil kerja yang bisa dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan. Tika (2006:121) mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Dari berbagai pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan yang diraih oleh karyawan dalam melakukan suatu aktivitas kerja dengan merujuk kepada tugas yang harus dilakukannya. Untuk selanjutnya tingkat keberhasilan yang diraih oleh karyawan yang di pakai sebagai acuan pembuatan instrumen penelitian menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Purnama (2014) dan Miner (2004) yang meliputi; kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan kerja sama (Ftamah, 2021).

A. Level Kompetensi

Level kompetensi menurut Maulidani, (2019) adalah sebagai berikut : *Skill, Knowledge, Self-concept, Self Image, Trait* dan *Motive*.

1. *Skill* adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik misalnya seorang progamer computer.
2. *Knowledge* adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang khusus (tertentu), misalnya bahasa komputer.
3. *Social role* adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang dan ditonjolkan dalam masyarakat (ekspresi nilai-nilai diri), misalnya : pemimpin.

4. *Self image* adalah pandangan orang terhadap diri sendiri, merefleksikan identitas, contoh : melihat diri sendiri sebagai seorang ahli.
5. *Trait* adalah karakteristik abadi dari seorang karakteristik yang membuat orang untuk berperilaku, misalnya : percaya diri sendiri.
6. *Motive* adalah sesuatu dorongan seseorang secara konsisten berperilaku, sebab perilaku seperti hal tersebut sebagai sumber kenyamanan, contoh : prestasi mengemudi.

B. Manfaat Kompetensi

Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen sehingga kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim. Wibowo, (2007) mengatakan bahwa kompetensi menyebabkan orientasi bekerja seseorang pada hasil, kemampuan memengaruhi orang lain, meningkatkannya inisiatif dan sebagainya. Pada gilirannya, peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja bawahan dan kontribusinya pada organisasi pun menjadi meningkat.

Adapun yang menjadi indikator kompetensi menurut Hutapea dan Nurianna, (2008) yaitu,

1. Pengetahuan: kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang karyawan seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada diperusahaan.
2. Keterampilan: kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.
3. Sikap kerja: evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja (Ainanur & Tirtayasa, 2021).

C. Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi yang dikemukakan oleh Michael Zwell dalam Wibowo (2009:126), yaitu antara lain :

1. Keyakinan dan nilai-nilai adalah keyakinan diri pada orang lain dapat berpengaruh terhadap perilaku seseorang,
2. Keterampilan merupakan dikebanyakan kompetensi keterampilan memainkan peran, seperti berkomunikasi di depan umum ini dapat diperbaiki,
3. Pengalaman adalah kecakapan dari berbagai kompetensi membutuhkan pengalaman mengorganisasi, berkomunikasi dengan baik dengan kelompok, dan dapat menyelesaikan masalah,
4. Karakteristik kepribadian adalah dalam sejumlah kompetensi dapat dipengaruhi oleh keahlian manajer dan pekerja, seperti dalam menyelesaikan masalah, memperlihatkan kepedulian terhadap orang lain, kemampuan melaksanakan pekerjaan dalam kelompok, dapat memberi pengaruh dalam menumbuhkan kerjasama,
5. Motivasi yaitu dengan memberikan dukungan, penghargaan terhadap karyawan, memberikan pengakuan, dan perhatian atasan kepada bawahan memiliki pengaruh terhadap motivasi karyawannya,
6. Isu emosional merupakan penguasaan kompetensi dapat dibatasi dengan hambatan emosional, seperti takut melakukan kesalahan, merasa tidak disukai atau tidak akui, dan semuanya mengarah ke inisiatif ,
7. Kemampuan intelektual merupakan pemikiran kognitif yang bergantung pada kompetensi seperti berpikir secara konseptual dan berpikir secara analitis,
8. Budaya organisasi merupakan kompetensi sumber daya manusia yang dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi, seperti dalam kegiatan merekrut dan menyeleksi karyawan, serta pengambilan keputusan (Lisa Bintari, 2022).

2.1.4 Pengertian Kinerja

Berdasarkan penelitian, Naharuddin dan Sadegi (2013) membuktikan kinerja karyawan tergantung pada kemauan dan juga keterbukaan karyawan itu sendiri dengan dirinya dan orang lain dalam melakukan pekerjaannya. Selanjutnya dia menyatakan adanya kemauan dan keterbukaan karyawan dalam menjalankan tugasnya, dapat meningkatkan produktivitas karyawan yang juga berujung pada kinerja.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor dari dalam dan luar dirinya. Faktor dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan dan

kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempunyai pengaruh kinerjanya. Faktor dari luar dirinya antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antara para karyawan, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja (Lestary & Chaniago, 2021).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai. (Hasibuan, 2005). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Payaman (2005) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Sedangkan menurut Hariandja (2008) kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi.

A. Indikator Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, kontribusi yang dapat diberikan karyawan terhadap organisasinya. Menurut Mangkunegara (2002) indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja, mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.
2. Kuantitas output, mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

3. Dapat tidaknya diandalkan, mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan padanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi (Nel Arianty, 2022) .

Menurut Mangkunegara (2013:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Simamora (1999:416) “ proses organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu”. Menurut Brahmasari dan Suprayetno (2009) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan (Bisnis *et al.*, 2020).

2.1.5 Instrumen Penelitian

Instrumen adalah alat pengumpul data untuk menilai kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong. Instrumen pada penelitian ini menggunakan kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, dapat diberikan secara langsung atau melalui pos atau internet. Kuesioner dalam penelitian ini meliputi variable terkait yaitu pelatihan kerja, kompetensi dan kinerja karyawan. Menurut Suliyanto (2018) uji validitas instrument merupakan suatu alat ukur yang dinyatakan valid jika instrument tersebut ” benar-benar benar “ untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Jika r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan tersebut valid, sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel, maka pernyataan tersebut tidak valid (Program *et al.*, 2022).

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan survey kuesioner dengan menggunakan satuan skala likert atau pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, atau persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai sebuah peristiwa dan fenomena social, berdasarkan dengan definisi operasional yang telah ditetapkan oleh peneliti. Terdapat dua bentuk pernyataan dalam skala likert, yaitu bentuk pertanyaan positif untuk mengukur skala positif, dan bentuk pertanyaan negatif untuk mengukur skala negatif. Pertanyaan positif diberi skor 5, 4, 3, 2, dan 1; sedangkan bentuk pertanyaan negatif diberi skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kuesioner pelatihan kerja sendiri memiliki 10 butir pernyataan, untuk kuesioner kompetensi memiliki 6 butir pernyataan dan variable terikat kinerja memiliki 8 butir pernyataan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan relative banyak dilakukan. Namun demikian penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda seperti penggunaan variabel independen, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda dan lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan dapat disajikan di bawah ini.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sitompul dan Sentosa (2021), dalam penelitiannya membahas tentang pengaruh kompetensi serta pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Maitri Mustika Abadi di Pekanbaru. Penelitian tersebut menggunakan teknik analisa regresi linear berganda, dengan sampel sebanyak 98 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan variabel pelatihan tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan ini (Sari Sitompul & Sentosa, 2021).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Gifari dan Pancasasti (2022), dalam penelitiannya membahas tentang pengaruh pelatihan dan kompetensi karir terhadap kinerja karyawan PT. Krakatau Steel Tbk. Penelitian tersebut menggunakan teknik analisis deskriptif dan klausal, dengan sampel sebanyak 142 responden. Hasil penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan secara langsung terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai T Statistik $8.106 > 1.67$ dan nilai *p values* 0.000 lebih kecil dari 0.05 (Pancasasti, 2022).

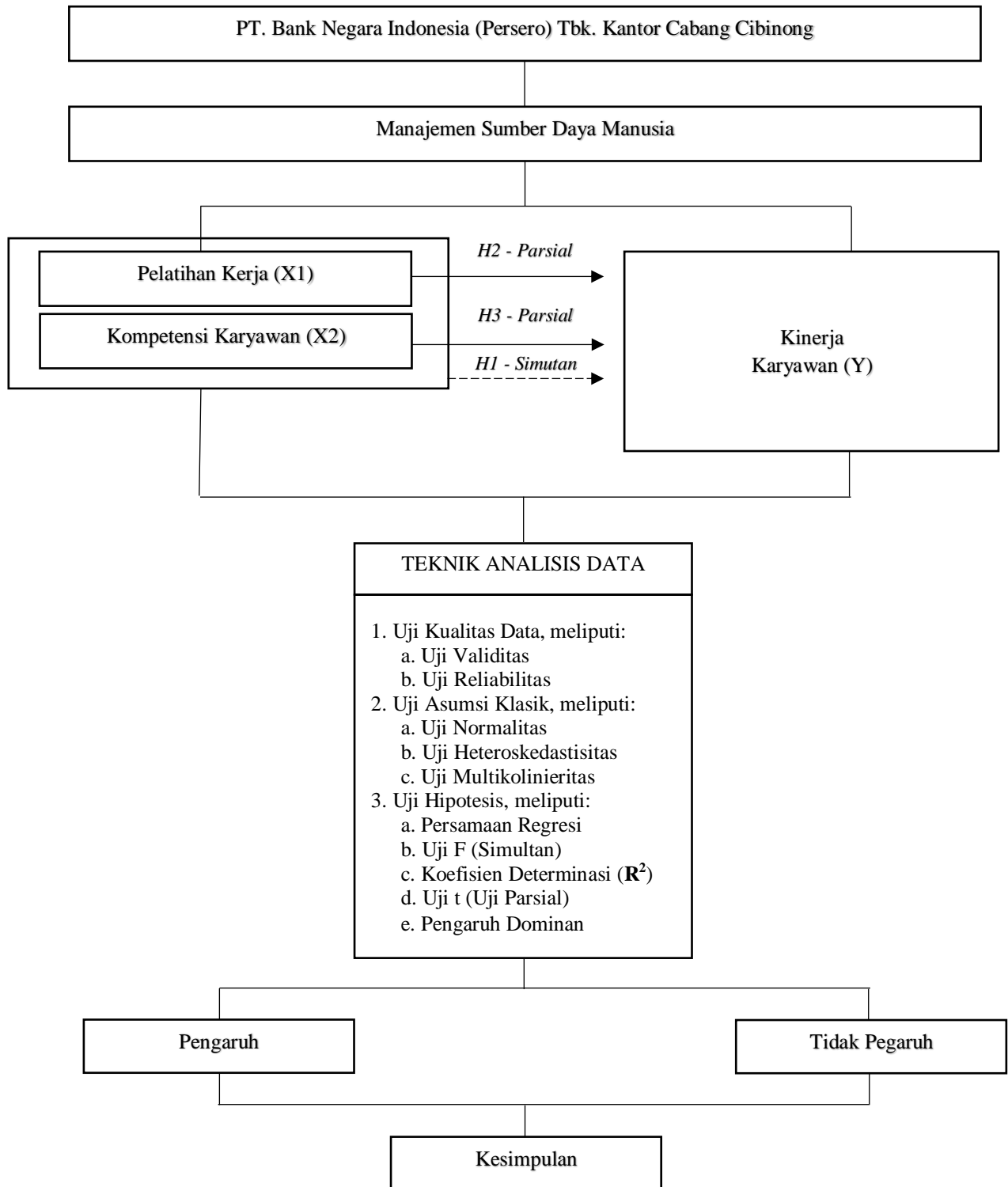
Menurut penelitian yang dilakukan oleh Putra, dkk (2023), dalam penelitiannya membahas tentang pengaruh rekrutmen, pelatihan, dan kompetensi karyawan terhadap kinerja pegawai pada CV. Sumber Baru. Penelitian tersebut menggunakan teknik analisa kuantitatif dengan sampel sebanyak 39 responden. Hasil uji hipotesis pertama (H1) menyatakan jika terdapat pengaruh positif signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja pegawai CV. Sumber Baru. Dengan memiliki koefisien regresi variabel rekrutmen (X1) yang mampu meningkatkan kinerja para pegawai CV. Dan hasil uji hipotesis kedua (H2) menyatakan jika terdapat pengaruh positif signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai CV. Sumber Baru (Putra *et al.*, 2023).

Tabel 2.2 Penelitian Terkait

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Silvia Sari Sitompul, Wilbert Sentosa (2021)	Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Maitri Mustika Abadi di Pekanbaru	X ¹ : Kompetensi X ² Pelatihan Y : Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Uji Koefisien Determinasi 78,2% 2. Uji F, seluruh variabel X (Kompetensi dan Pelatihan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Uji t, hanya variabel pelatihan yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Muhammad Dedi Syahputra, Hasrudy Tanjung (2020)	Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	X ¹ : Kompetensi X ² : Pelatihan Y : Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Uji Koefisien Determinasi 75,8% 2. Uji F, seluruh variabel X (Kompetensi dan Pelatihan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Uji t, hanya variabel pelatihan yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Faizal Rizky Handayani Putra , Febrianur Ibnu Fitroh Sukono Putra , Iwan Koerniawan (2023)	Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Sumber Baru	X ¹ : Rekrutmen X ² : Pelatihan Y : Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Uji Koefisien Determinasi 71,2% 2. Uji F, seluruh variabel X (Rekrutmen Dan Pelatihan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Uji t, seluruh variabel X (Rekrutmen Dan Pelatihan) berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sekaran dalam Sugiyono, 2010:60). Di bawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

Ho : $\beta_1 = 0$, berarti secara simultan pelatihan kerja serta kompetensi karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong.

H1 : $\beta_1 \neq 0$, berarti secara simultan pelatihan kerja, serta kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong.

2. Hipotesis 2

Ho : $\beta_1 = 0$, berarti secara parsial pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong.

H1 : $\beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong.

3. Hipotesis 3

Ho : $\beta_1 = 0$, berarti secara parsial kompetensi karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong.

H1 : $\beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong 1 Maret 2024 s/d 11 Agustus 2024.

Tabel 3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal	■																							
2	Pengajuan Izin		■																						
3	Persiapan Penelitian			■	■	■	■	■	■																
4	Pengumpulan Data									■	■	■	■												
5	Pengolahan Data													■											
6	Analisis dan Evaluasi														■	■									
7	Penulisan Laporan																	■	■	■	■	■	■	■	■
8	Seminar Hasil																								■

(Sumber : Penelitian, 2024)

3.2 Jenis Penelitian

Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yaitu jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi atau pengukuran (Sujarweni, 2014:81). Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis metode penelitian survei, penelitian survei yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengumpulkan informasi yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang diajukan pada responden. Dalam penelitian survei digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penggalan data dapat melalui kuesioner dan wawancara. Pengumpulan data jika menggunakan kuesioner. Dibuat sejumlah pertanyaan untuk diisi oleh responden (Sujarweni, 2014:8).

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong. Jumlah karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong sebanyak 50 pegawai. Oleh sebab itu dalam penelitian ini penulis menggunakan angka 50 sebagai populasi penelitian.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti. Hal ini berarti bahwa sampel mewakili populasi. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Teknik sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila populasi relatif kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2017:85).

Populasi penelitian pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong ini ialah 50 orang. Jadi jumlah sampel yang diambil sebanyak 50 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan, dengan skala penilaian dari 1 sampai dengan 5. Tanggapan positif (maksimal) diberi nilai paling besar (5) dan tanggapan negatif (minimal) diberi nilai paling kecil (1) (Mahesa, 2021).

3.5 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai (Sekaran, 2006). Penelitian ini menguji dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pelatihan kerja, dan kompetensi karyawan, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan.

Definisi operasional adalah operasionalisasi konsep agar dapat diteliti atau diukur melalui gejala-gejala yang ada. Definisi operasional yang digunakan untuk penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi:

A. Pelatihan Kerja

Rachmawati (2008:110) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka mendapatkan pelajaran dalam hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab seperti perilaku, pengetahuan, kemampuan dan keahlian serta sikap. Jeffrey dalam Wibowo (2011:442) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja, diantaranya: perubahan yang cepat dalam teknologi berlanjut menyebabkan meningkatnya tingkat keharusan keterampilan, desain ulang pekerjaan dalam pekerjaan yang mempunyai tanggung jawab, merger dan akuisisi telah meningkat dengan pesat, sumber daya manusia bergerak dari satu pemberi kerja ke pemberi kerja lainnya dengan frekuensi lebih besar daripada periode sebelumnya (Suryantiko & Lumintang, 2022). Dalam penelitian ini memiliki indikator dari pelatihan kerja yaitu :

1. Instruktur

Instruktur adalah tenaga pendidik yang paling banyak berinteraksi dengan para peserta didiknya dibandingkan dengan personel lainnya di dalam suatu pembelajaran (Saepudin, 2020).

2. Peserta pelatihan

Peserta pelatihan adalah orang yang datang ke program pendidikan dan pelatihan (Diklat) dengan tujuan untuk mendapatkan nilai tambah berupa peningkatan pengetahuan dan ketrampilan atau kompetensi (Siringoringo, 2022).

3. Materi pelatihan

Dengan adanya materi pelatihan diharapkan karyawan akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja,

menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan (H.Aditya, Utami Rifqi & Ruhana, 2020).

4. Metode pelatihan

Supaya pelatihan berjalan efektif, maka diperlukan pemilihan metode yang pas dengan kondisi perusahaan dan situasi karyawan saat itu. Penerapan metode pelatihan juga akan berpengaruh terhadap terciptanya kinerja karyawan yang baik. Terdapat dua jenis metode pelatihan, yaitu on the job training dan off the job training keduanya memiliki peran dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi. (Pratama & Mukzam, 2022).

5. Tujuan pelatihan

Tujuan Pelatihan (training) yaitu dimaksudkan untuk menguasai berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin (Bariqi, 2022).

B. Kompetensi Karyawan

Sedarmayanti (2014:32) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik karakteristik yang mendasari individu untuk mencapai kinerja superior. Kompetensi juga merupakan pengetahuan, Keterampilan, dan Kemampuan yang berhubungan dengan Pekerjaan, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan (Wotulo *et al.*, 2023). Indikator variabel kompetensi menurut teori Gordon dalam Sutrisno (2012) menyebutkan bahwa indikator kompetensi karyawan terdiri dari :

1. Keterampilan

Lian (2013) menyatakan keterampilan adalah merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan (Tolo *et al.*, 2023).

2. Pengetahuan

Menurut Robbins & Judge (2012) pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seorang karyawan berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu tugas /pekerjaan.

3. Sikap kerja (Siregar, 2020)

Sikap kerja adalah berbagai posisi dari anggota tubuh pekerja selama melakukan aktivitas pekerjaan. Pembagian sikap kerja dalam ergonomi didasarkan atas posisi tubuh dan pergerakan (Utami *et al.*, 2021).

C. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013:18). Adapun berdasarkan teori-teori diatas peneliti menetapkan indikator kinerja karyawan menurut teori Sedarmayanti (2009) sebagai berikut :

1. Kualitas hasil kerja

Lupiyoadi dan Hamdani (2011:162) mengemukakan pengertian kualitas kerja adalah kualitas kerja yang ditunjukkan pegawai dalam rangka memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi (Ceswirdani *et al.*, 2022).

2. Kuantitas kerja

Kuantitas adalah jumlah kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam periode tertentu (Selfianita & Chair, 2021).

3. Kerjasama

Menurut (Stephen dan Timothy, 2008:406) Kerjasama tim atau tim kerja adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual (Wijaya *et al.*, 2022).

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani menanggung resiko atas keputusan yang diambilnya (Yusuf, 2022).

Guna memahami lebih dalam tentang variabel, definisi variabel, indikator dan pengukuran atas indikator di atas maka dapat dilihat pada rangkuman Tabel 3.2. di bawah ini.

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	UKURAN
Pelatihan Kerja (X ₁)	Wadah bagi karyawan untuk mendapatkan pelajaran yang	1. Instruktur 2. Peserta pelatihan	Skala Likert

(Septiyana, 2022)	berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab perilaku, pengetahuan, kemampuan dan keahlian serta sikap.(Rachmawati, 2008:110)	3. Materi 4. Metode 5. Tujuan pelatihan	
Kompetensi Karyawan (X ₂) (Siregar, 2020)	Karakteristik karakteristik yang mendasari individu untuk mencapai kinerja superior (Sedarmayanti, 2014:32)	1. Keterampilan 2. Pengetahuan 3. Sikap kerja	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y) (Siregar, 2020)	hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013:18).	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Kerjasama 4. Tanggung jawab	Skala Likert

3.6 Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan dengan hasil berupa persentase (%). Data yang diperoleh dalam penelitian ini diolah menggunakan SPSS untuk mengetahui hasilnya. Penyajian data dalam penelitian ini menggunakan tabel untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong. Adapun uji yang harus dilakukan yaitu uji instrument (kuesioner) untuk mengetahui hubungan antara pelatihan kerja, serta kompetensi karyawan terhadap tingkat kinerja karyawan.

3.6.1 Skala Angka Penafsiran

Seperti telah disampaikan sebelumnya, bahwa dalam penelitian ini nanti akan digunakan kuesioner. Adapun penilaiannya dengan menggunakan Skala Likert, dimana setiap jawaban instrumen dibuat menjadi 5 (lima) gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata -kata, seperti:

1. Sangat Setuju (Skor 5)
2. Setuju (Skor 4)
3. Ragu -Ragu (Skor 3)
4. Tidak Setuju (Skor 2)
5. Sangat Tidak Setuju (Skor 1)

Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Selanjutnya indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak

untuk menyusun item -item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban atas pertanyaan atau pernyataan itulah yang nantinya akan diolah sampai menghasilkan kesimpulan.

Guna menentukan gradasi hasil jawaban responden maka diperlukan angka penafsiran. Angka penafsiran inilah yang digunakan dalam setiap penelitian kuantitatif untuk mengolah data mentah yang akan dikelompok-kelompokkan sehingga dapat diketahui hasil akhir degradasi atas jawaban responden, apakah responden sangat setuju, setuju, ragu- ragu, tidak setuju atau bahkan sangat tidak setuju atas apa yang ada dalam pernyataan tersebut.

Adapun penentuan interval angka penafsiran dilakukan dengan cara mengurangkan skor tertinggi dengan skor terendah dibagi dengan jumlah skor sehingga diperoleh interval penafsiran seperti terlihat pada Tabel 3.3 di bawah ini.

$$\begin{aligned} \text{Interval Angka Penafsiran} &= (\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}) / n \\ &= (5 - 1) / 5 \\ &= 0,80 \end{aligned}$$

Tabel 3.3 Angka Penafsiran

Interval Penafsiran	Kategori
1,00 -1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81 -2,60	Tidak Setuju
2,61 -3,40	Netral
3,41 -4,20	Setuju
4,21 -5,00	Sangat Setuju

(Sumber : Penelitian, 2024)

Adapun rumus penafsiran yang digunakan adalah :

Keterangan:

- M = Angka penafsiran
- F = Frekuensi jawaban
- x = Skala nilai
- n = Jumlah seluruh jawaban

$$M = \frac{\sum f(X)}{N}$$

3.6.2 Persamaan Regresi

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda yaitu untuk mengetahui

sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Regresi linier berganda adalah analisis regresi yang menjelaskan hubungan antara perubahan respon (variabel dependen) dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lebih dari satu prediktor (variabel independen). Ketika suatu hasil/keluaran, atau kelas berupa numerik, dan semua atribut adalah numerik, regresi linear adalah teknik yang tepat untuk menyelesaikan (Triyanto *et al.*, 2021). Guna menguji pengaruh beberapa variabel bebas dengan variabel terikat dapat digunakan model matematika sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \varepsilon$$

Keterangan:

- Y = Variabel terikat (keputusan membeli)
- a = Intersep (titik potong dengan sumbu Y)
- b₁...b₂ = Koefisien regresi (konstanta) X₁, X₂
- X₁ = Pelatihan Kerja
- X₂ = Kompetensi Karyawan
- E = Standar error

(Sumber : Mardiatmoko, 2020)

Namun demikian dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus di atas melainkan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS).

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda lebih lanjut perlu dilakukan analisis data. Dalam hal ini penulis akan menggunakan teknik analisis data yang sudah tersedia selama ini. Pertama, dilakukan uji kualitas data berupa uji validitas dan reliabilitas. Kedua, dilakukan uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Ketiga, dilakukan uji hipotesis berupa uji F (Uji Simultan), koefisien determinasi dan uji t (Uji Parsial).

3.6.3 Uji Kualitas Data

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas atas data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel atau tidak.

Sebab kebenaran data yang diperoleh akan sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

A. Uji Validitas

Uji validitas ialah mengukur koefisien korelasi antara nilai suatu pertanyaan yang diuji dengan skor jumlah pada variabelnya. Uji validitas digunakan dalam mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam menentukan apakah suatu data itu bisa dipakai atau tidak adalah menggunakan uji signifikansi koefisien korelasi adalah tingkat signifikansi 0,03 (= 3%), yang berarti bahwa jika data berkorelasi signifikan dengan total skor item, data tersebut dianggap valid. Gunakan aturan untuk menghitung nilai tabel $R_{\alpha} = 0,03$ dan derajat kebebasan ($dk = n-2$) yaitu:

- a. Jika r hitung $> r$ tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid
- b. Jika r hitung $< r$ tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid (Septian, 2020).

B. Uji Reliabilitas

Setelah semua butir pernyataan kuesioner dinyatakan valid, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji kualitas data kedua yaitu uji reliabilitas. Pengujian reliabilitas setiap variabel menggunakan teknik cronbach alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 (Nunnally, 1967 dalam Ghazali, 2007 : 42). Dalam uji reliabilitas digunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (*reliabel*) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih, dengan menggunakan rumus alpha, sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = Nilai Reliabilitas

$\sum S_i$ = Jumlah variable skor setiap item

S_t = Varians total
 k = Banyaknya butir pertanyaan

Sumber: (Singgih & Bawono, 2022)

Namun demikian dalam penelitian ini uji reliabel tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus di atas melainkan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS). Guna melihat reliabel atau tidaknya butir pernyataan kuesioner maka dapat dilihat nilai Cronbach 's Alpha yang tertera pada tabel Reability Statistics hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS. Kriteria suatu data dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini bila nilai Cronbach 's alpha (α) > 0,6 (Amanda *et al.*, 2021).

3.6.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang biasa digunakan dalam sebuah penelitian diantara meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji linieritas. Namun demikian dalam penelitian ini hanya akan digunakan 3 uji asumsi klasik saja yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

A. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas digunakan untuk menguji data variable bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada sebuah persamaan regresi yang dihasilkan. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau bahkan normal. Dalam penelitian ini akan digunakan program *Statistical Program for Social Science* (SPSS) dengan menggunakan pendekatan histogram, pendekatan grafik maupun pendekatan Kolmogorv-Smirnov Test.

Dalam penelitian ini akan digunakan pendekatan histogram. Untuk mengetahui apakah data penelitian memiliki distribusi yang normal atau tidak melalui uji Kolmogrov -Smirnov yaitu berdasarkan asumsi berikut:

1. Data dikatakan berdistribusi normal apabila pada hasil uji Kolmogrov Smirnov terhadap nilai residual dari analisis regresi linier berganda, dihasilkan nilai signifikansi yang besarnya $> 0,05$.
2. Data dikatakan tidak berdistribusi normal apabila pada hasil uji Kolmogrov Smirnov terhadap nilai residual dari analisis regresi linier berganda, dihasilkan nilai signifikansi yang besarnya $< 0,05$ (Setiawan, 2020).

B. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini dilakukan untuk dapat menguji apakah model regresi memiliki keragaman error yang sama atau tidak. Asumsi keragaman error yang sama ini disebut dengan homoskedastisitas, sedangkan heteroskedastisitas yaitu terjadi jika keragaman nilai errornya tidak konstan atau berbeda.

Model regresi harusnya tidak mengandung heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas dapat dideteksi melalui beberapa pengujian salah satunya yaitu Uji Gletser dimana melakukan uji regresi variabel bebas pada nilai residual yang telah diabsolutkan. Nilai residual ini dihasilkan melalui analisis regresi linier berganda pada data penelitian. Untuk mengetahui apakah pada data mengandung heteroskedastisitas atau tidak, dapat didasarkan pada asumsi berikut:

1. Apabila dari hasil uji gletser ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel independen terhadap nilai absolut residual $<$ taraf signifikan yang ditentukan $(0,05)$, maka data dapat dikatakan mengandung heteroskedastisitas.
2. Apabila dari hasil uji gletser ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel independen terhadap nilai absolut residual $>$ taraf signifikan yang ditentukan $(0,05)$, maka data yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan tidak mengandung heteroskedastisitas (Setiawan, 2020).

C. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini ditujukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya berhubungan secara linier atau saling berkorelasi. Multikolinieritas dapat diketahui melalui beberapa pengujian salah satunya yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menghitung nilai VIF dan Tolerance dari masing-masing variabel bebas. Untuk mengetahui apakah pada data penelitian mengandung multikolinieritas atau tidak, dapat didasarkan pada asumsi berikut:

1. Apabila nilai $VIF > 10$ dan nilai $Tolerance < 0.1$, maka data dapat dikatakan mengandung multikolinieritas.
2. Apabila nilai $VIF < 10$ dan nilai $Tolerance > 0.1$, maka data dapat dikatakan tidak mengandung multikolinieritas (Setiawan, 2020).

3.6.5 Uji Hipotesis

Setelah melakukan uji kualitas data dan uji asumsi klasik maka langkah selanjutnya yang harus dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis pada dasarnya merupakan metode pengambilan keputusan yang didasarkan pada analisis data. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji hipotesis yang meliputi uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R^2) dan uji t (uji parsial). Hipotesis merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan, sehingga harus diujikan kebenarannya secara empiris. Uji hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari uji t secara parsial dan uji F secara simultan (Wardani & Permatasari, 2022).

A. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan. Pelatihan kerja Pengembangan Karier dan Kompetensi karyawan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

1. H_0 diterima, H_a ditolak bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan atau $Sig > 0,05$
2. H_0 ditolak, H_a diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan atau $Sig < 0,05$

(Wardani & Permatasari, 2022).

Guna mengetahui apakah variable bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau tidak dapat digunakan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

F_{hitung} = Nilai F yang dihitung

R^2 = Nilai koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variable bebas

n = Jumlah sampel

(Sumber: Santoso Slamet, 2014, J. S. Lestari *et al.*, 2023)

Namun demikian dalam penelitian ini semua uji hipotesis tidak dilakukan secara manual melainkan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS). Caranya dengan melihat nilai yang tertera pada kolom F pada tabel Anova hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS tersebut. Guna menguji kebenaran hipotesis pertama digunakan uji F yaitu untuk menguji keberartian regresi secara keseluruhan, dengan rumus hipotesis, sebagai berikut:

$H_0 : \beta_i = 0$; artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

$H_a : \beta_i \neq 0$; artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F, variansnya dapat diperoleh dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf $\alpha = 0,05$ dengan ketentuan :

1. $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa pelatihan kerja, dan kompetensi karyawan secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa pelatihan kerja, dan kompetensi karyawan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui besar persentase perubahan variabel dependen (Y) yang disebabkan variabel independen (X) (Wardani & Permatasari, 2022). Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$) yang berarti bahwa bila $R^2 = 0$ berarti menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dan bila R^2 mendekati 1 menunjukkan bahwa semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada kolom Adjusted R Square pada tabel *Model Summary* hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS.

C. Uji Parsial (Uji T)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen (Santoso Slamet, 2014:127). Pengujian uji F dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

1. Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima.
2. Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak.

Pengujian signifikansi uji F dapat dilakukan pengujian dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

t = Nilai t hitung

n = jumlah responden

r = koefisien korelasi hasil r hitung

(Sumber: Santoso, Slamet 2014 J. S. Lestari *et al.*, 2023).

Adapun bentuk pengujiannya adalah:

1. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$

Artinya variabel bebas yang diteliti, secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya.

2. $H_a : \text{minimal satu } \beta_i = 0 \text{ dimana } i = 1,2,3$

Artinya variabel bebas yang diteliti, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya.

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf nyata 5% ($\alpha 0,05$) dengan ketentuan sebagai berikut :

1. $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Artinya variabel pelatihan kerja, dan kompetensi karyawan secara bersama sama (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Artinya variabel pelatihan kerja, dan kompetensi karyawan secara individual (parsial) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan



Gambar 4.1 Gambar Gedung BNI

(Sumber : BNI Penjompongan, 2019)

Sejak awal didirikan pada tanggal 5 Juli 1946, sebagai Bank Pertama yang secara resmi dimiliki Negara RI, BNI merupakan pelopor terciptanya berbagai produk & layanan jasa perbankan. BNI terus memperluas perannya, tidak hanya terbatas sebagai bank pembangunan, tetapi juga ikut melayani kebutuhan transaksi perbankan masyarakat umum dengan berbagai segmentasinya, mulai dari Bank Terapung, Bank Sarinah (bank khusus perempuan) sampai dengan Bank Bocah khusus untuk anak-anak. Seiring dengan pertambahan usianya yang memasuki 78 tahun, BNI tetap kokoh berdiri dan siap bersaing di industri perbankan yang semakin kompetitif. Dengan semangat “Tak Henti Berkarya” BNI akan terus berinovasi dan berkreasi, tidak hanya terbatas pada penciptaan produk & layanan perbankan, bahkan lebih dari itu BNI juga bertekad untuk menciptakan “*value*” pada setiap karyanya. Berdiri sejak 1946, BNI yang dahulu dikenal sebagai Bank Negara Indonesia, merupakan bank pertama yang didirikan dan dimiliki oleh Pemerintah Indonesia.

Bank Negara Indonesia mulai mengedarkan alat pembayaran resmi pertama yang dikeluarkan Pemerintah Indonesia, yakni ORI atau Oeang Republik Indonesia, pada malam menjelang tanggal 30 Oktober 1946, hanya beberapa bulan sejak pembentukannya. Hingga kini, tanggal tersebut diperingati sebagai Hari Keuangan Nasional, sementara hari pendiriannya yang jatuh pada tanggal 5 Juli ditetapkan sebagai Hari Bank Nasional. Menyusul penunjukan De Javasche Bank yang merupakan warisan dari Pemerintah Belanda sebagai Bank Sentral pada tahun 1949,

pemerintah membatasi peranan Bank Negara Indonesia sebagai bank sirkulasi atau bank sentral. Bank Negara Indonesia lalu ditetapkan sebagai bank pembangunan, dan kemudian diberikan hak untuk bertindak sebagai bank devisa, dengan akses langsung untuk transaksi luar negeri. Sehubungan dengan penambahan modal pada tahun 1955, status Bank Negara Indonesia diubah menjadi bank komersial milik pemerintah. Perubahan ini melandasi pelayanan yang lebih baik dan tugas bagi sektor usaha nasional. Sejalan dengan keputusan penggunaan tahun pendirian sebagai bagian dari identitas perusahaan, nama Bank Negara Indonesia 1946 resmi digunakan mulai akhir tahun 1968. Perubahan ini menjadikan Bank Negara Indonesia lebih dikenal sebagai 'BNI 46'. Penggunaan nama panggilan yang lebih mudah diingat - 'Bank BNI' - ditetapkan bersamaan dengan perubahan identitas perusahaan tahun 1988. Tahun 1992, status hukum dan nama BNI berubah menjadi PT Bank Negara Indonesia (Persero), sementara keputusan untuk menjadiperusahaan publik diwujudkan melalui penawaran saham perdana di pasar modal pada tahun 1996.

PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Cibinong Kabupaten Bogor sendiri didirikan pada 13 November 2019 ini merupakan salah satu institusi perbankan milik pemerintah yang aktif beroperasi untuk mendukung UMKM masyarakat dengan menyediakan produk bisnis dan jasa yang unggul. Walaupun Indonesia mengalami ketidakpastian ekonomi dan politik, PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Cibinong tetap konsisten dan melebihi target penjualan dan target bisnis, memperluas bisnisnya dan melanjutkan kebijakan yang sukses diterapkan sejak tahun 1946 hingga 2024 yang berdampak besar terhadap industri perbankan Indonesia.

Sejak bisnis dimulai pada November 2019 lalu, PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Cibinong bergerak intens dan tumbuh dengan mantap. Meskipun krisis nampaknya belum berakhir, namun pertumbuhan bisnis yang cepat dapat melewati masa pra kiris lebih cepat dibandingkan bank pesaing lainnya dan dianugerahi penghargaan sebagai hasilnya. Melalui tahun-tahun yang penuh perubahan dan ketidakpastian, PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Cibinong tidak pernah melupakan siapa konsumen sebenarnya. PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Cibinong tetap pada berkomitmen untuk melayani UMKM sektor bawah hingga atas dan menyediakan produk dan jasa yang dapat bersaing dipasar bisnis perbankan.

Melalui program Corporate Sociality Responsibility (CSR) juga PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Cibinong membuat namanya semakin eksis dan dikenal baik oleh khalayak, terutama masyarakat yang bergerak pada bidang UMKM. Dimulai

dengan memberikan bantuan kemanusiaan CSR hingga memberikan bantuan ekonomi untuk pembangunan serta perbaikan fasilitas-fasilitas umum seperti pembangunan saluran irigasi perairan di desa-desa, perbaikan tempat ibadah, membantu memfasilitasi masyarakat UMKM untuk saling bersinergi dengan pebisnis lainnya dengan memberikan wadah promosi khusus pada PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Cibinong dan masih banyak lagi.

Dalam praktiknya, PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Cibinong selalu mengedepankan program UMKM untuk pengembangan ekonomi yang stabil di Indonesia khususnya wilayah Bogor dan sekitarnya. Tidak luput dari persaingan pasar yang ketat, PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Cibinong selalu menginovasikan program-program bisnis terbaiknya dan salah satu contohnya yaitu program Gatherin Agen46 untuk menunjang kemajuan bisnis perbankan di desa-desa agar dapat menggaet masyarakat pedesaan untuk selalu bertransaksi menggunakan jasa perbankan.

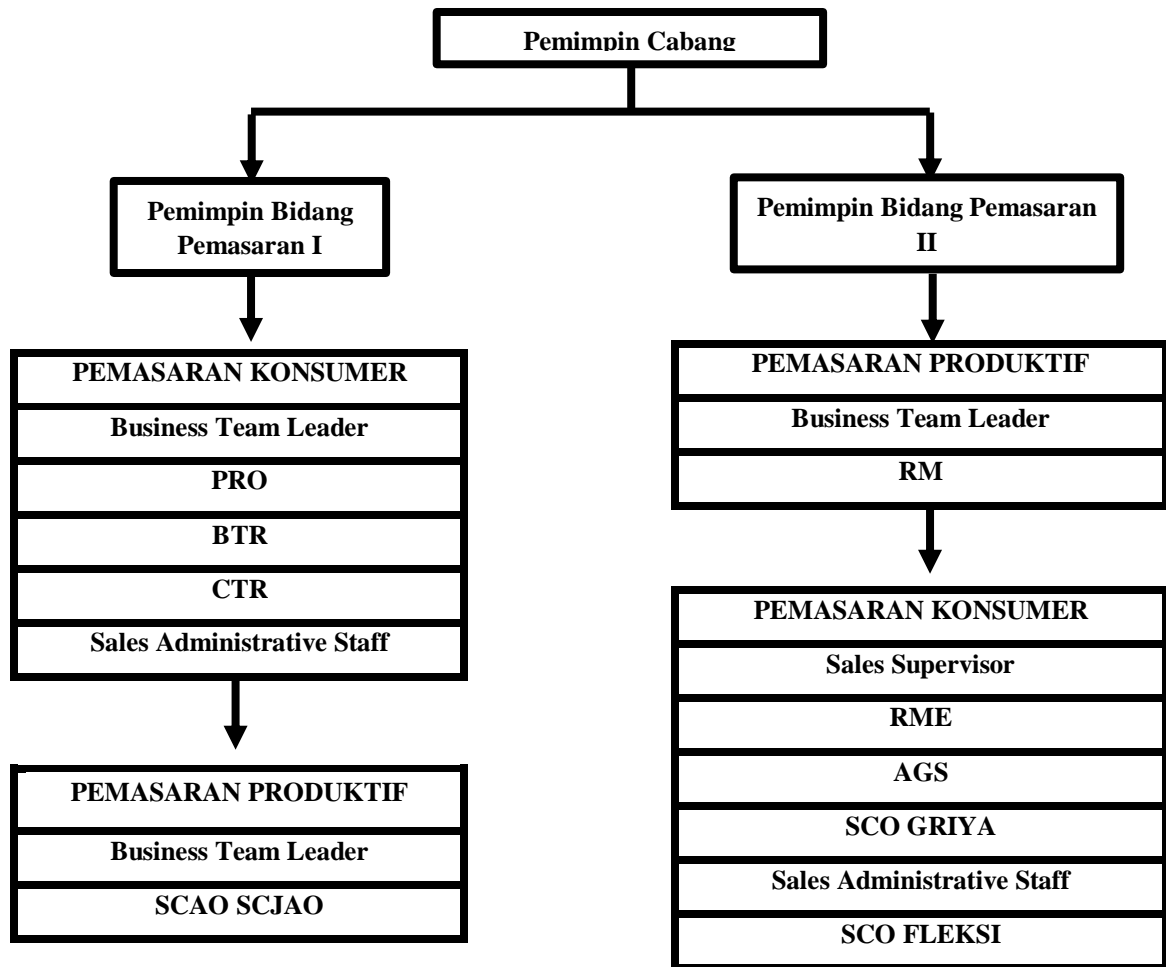
Disamping itu untuk menunjang program-program yang dijalankan, PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Cibinong selalu mengedepankan kesejahteraan karyawan-karyawannya untuk pengelolaan Sumber Daya Manusia. Pemberian penghargaan serta reward khusus bagi karyawan yang selalu produktif dalam kinerjanya membuat kinerja perusahaan semakin meningkat setiap periodenya.

Tidak tanggung-tanggung, penghargaan dan reward diberikan bagi setiap karyawan yang aktif dan produktif dalam kinerjanya mulai dari pegawai dasar hingga karyawan tetap. Faktor ini pula yang mendorong PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Cibinong terus berkembang pesat dan dapat bersaing dengan institusi perbankan lainnya.

4.2 Struktur Organisasi Perusahaan

PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong dipimpin oleh seorang Pimpinan Cabang dan membawahi 5 divisi, yaitu Divisi Umum, Divisi Pemasaran, Divisi Pelayanan Uang Tunai (PUT), Divisi Kliring (DNK), dan Divisi PNH. Seorang Pimpinan Cabang dibantu oleh Wakil Pimpinan Cabang, beberapa Pimpinan Kantor Layanan beserta para *frontliners* (Satpam, Customer Service dan Teller). Masing-masing Pimpinan Kantor Layanan tersebut membawahi kantornya yang bertempat di 1. Bojong Gede, 2. Sentul City, 3. Cileungsi, 4. Gunung Putri, 5.

Citeureup, 6. Mayor Oking Cibinong Mereka juga membawahi para frontliners yang bertugas dalam pelayanan untuk masyarakat.



Gambar 4.2 Struktur Organisasi Perusahaan BNI KC Cibinong

(Sumber : Penelitian BNI KC Cibinong, 2024)

4.3 Visi & Misi

4.3.1 Visi BNI

Menjadi bank yang unggul, terkemuka dan terdepan dalam layanan dan kinerja. BNI berupaya menjadi Bank yang menunjukkan kinerja unggul untuk memberikan nilai investasi yang memuaskan bagi para pemegang saham, menjadi the bank of choice dengan menyajikan kualitas layanan yang terbaik, serta menjadi dominant player (market leader) dengan menyajikan produk/jasa bernilai tinggi di segmen pasar yang dilayani.

4.3.2 Misi BNI

1. Memberikan layanan prima dan solusi yang bernilai tambah kepada seluruh nasabah, dan selaku mitra pilihan utama (*The Bank Choice*)
2. Meningkatkan nilai investasi yang unggul bagi investor.
3. Menciptakan kondisi terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi.
4. Meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab terhadap lingkungan dan sosial.
5. Menjadi acuan pelaksanaan kepatuhan dan tata kelola perusahaan yang baik.

4.4 Hasil Penelitian

4.4.1 Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah nasabah PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong sebanyak 50 pegawai yang aktif bekerja sebagai divisi pemasaran. Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan, salah satu tujuan dengan deskripsi tersebut adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dalam penelitian karakteristik responden dikelompokkan menurut Jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, jabatan dan penghasilan perbulan. Oleh karena itu mengenai karakteristik responden dapat diuraikan sebagai berikut:.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

KARAKTERISTIK	KATEGORI	JUMLAH	PERSENTASE
JENIS KELAMIN	Laki-Laki	30	60%
	Perempuan	20	40%
JUMLAH		50	100%
USIA	25-30 Tahun	39	78%
	31-35 Tahun	7	14%
	36-40 Tahun	3	6%
	>45 Tahun	1	2%
JUMLAH		50	100%
PENDIDIKAN TERAKHIR	Dipoma (D3)	6	12%
	Sarjana (S1)	42	84%
	Magister (S2)	2	4%
JUMLAH		50	100%
JABATAN	Staff	31	62%
	Senior Staff	6	12%
	Supervisor	5	10%
	Manager	8	16%
JUMLAH		50	100%

LAMA BEKERJA	3 Tahun	24	48%
	5 Tahun	20	40%
	10 Tahun	5	10%
	> 10 Tahun	1	2%
JUMLAH		50	100%
PENGHASILAN PERBULAN	<Rp 5.000.000	7	14%
	Rp 5.100.000-Rp 7.000.000	29	58%
	Rp 7.100.000-Rp 9.000.000	5	10%
	Rp 9.100.000-Rp 10.000.000	2	4%
	>Rp 10.000.000	7	14%
JUMLAH		50	100%

(Sumber : Penelitian, 2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki adalah sebesar 60% dan jumlah responden perempuan adalah sebesar 40%. Ini berarti diketahui bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak daripada responden perempuan. Dapat disimpulkan bahwa pegawai pemasaran PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong di dominasi oleh pegawai laki-laki.

Dilihat dari tabel diatas maka persentase yang lebih besar adalah usia responden yang berumur antara 25-30 tahun yaitu sebesar 78% dari jumlah responden secara keseluruhan. Lalu responden berusia 31-35 tahun sebesar 14%, responden dengan umur 36-40 tahun sebesar 6% dan responden dengan jumlah paling sedikit yaitu usia > 45 tahun sebesar 2%.

Dilihat dari tabel diatas juga menunjukkan karakteristik responden menurut pendidikan yang juga bervariasi dari Diploma sampai dengan Magister. Pendidikan menunjukkan pengembangan potensi dan pengendalian yang dimiliki seseorang. Hasil dari tabel diatas menunjukkan bahwa sebesar 84% responden adalah lulusan sarjana (S1). Lalu berikutnya untuk pegawai dengan jenjang pendidikan Diploma sebesar 12% dan karyawan dengan pendidikan Magister (S2) sebesar 4%.

Karakteristik responden dari masa kerjanya juga terlihat para responden mempunyai masa kerja yang beraneka ragam. Masa kerja juga mempengaruhi kinerja seseorang, apabila masa kerjanya telah lama maka seseorang tersebut telah mengetahui bagaimana aktifitas yang terjadi didalam perusahaan itu. Menurut masa kerjanya responden lebih banyak bekerja pada perusahaan antara 3 tahun dengan persentase sebesar 48%. Berikutnya karyawan dengan masa kerja 5 tahun sebesar 40%, karyawan dengan masa kerja 10 tahun sebesar 10% dan pegawai dengan masa kerja > 10 tahun sebesar 2%.

Karakteristik responden berdasarkan jabatan karyawan dengan status pegawai staff lebih dominan dengan angka sebesar 62% lalu untuk pegawai dengan jabatan

manager sebesar 16% kemudian untuk senior staf dengan jumlah 12% dan terakhir karyawan dengan jabatan supervisor sebesar 10%.

Dari tabel diatas dilihat bahawa karyawan dengan penghasilan Rp 5.000.000-Rp 7.000.000 yang terbanyak dengan persentase 58% lalu karyawan dengan penghasilan < Rp 5.000.000 dan >Rp 10.000.000 dengan persentase yang sama yaitu 14%. Berikutnya karyawan dengan penghasilan Rp 7.100.000-Rp 9.000.000 dengan persentase 10% dan karyawan dengan penghasilan Rp 9.100.000-Rp 10.000.000 dengan persentase 4%. Dari tabel penghasilan karyawan diatas hanya terlampir data penghasilan pegawai diluar tunjangan dan insentif lainnya.

4.4.2 Analisis Tanggapan Responden Terhadap Indikator Penelitian

Berikut ini adalah pemaparan tentang analisis tanggapan responden terhadap hasil penelitian. Analisis dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil yang ditampilkan dalam analisis indikator ini adalah frekuensi jawaban, presentase jawaban dan nilai rata-rata.

A. Variabel Pelatihan Kerja (X1)

Pada variabel pelatihan kerja ini penulis mengajukan masing-masing dua (2) buah pertanyaan terkait aspek pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong.

Tabel 4.2 Tanggapan Responden Terhadap Kuesioner Pelatihan Kerja

No	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Nilai (FX)	Tafsir{n=(X)/n}
		Fk	%	Fk	%	Fk	%	Fk	%	Fk	%		
1	Profesionalisme Instruktur	0	0%	1	2%	3	6%	23	46%	23	46%	218	4.36
2	Penguasaan Materi Oleh Instruktur	0	0%	0	0%	3	6%	23	46%	24	48%	221	4.42
3	Motivasi Peserta Pelatihan	0	0%	1	2%	5	10%	18	36%	26	52%	219	4.38
4	Antusiasme Peserta Pelatihan	0	0%	0	0%	7	14%	16	32%	27	54%	220	4.4
5	Pemahaman Materi Pelatihan Bagi Pekerjaan	0	0%	1	2%	3	6%	20	40%	26	52%	221	4.42
6	Hasil Setelah Mendapat Materi Pelatihan	0	0%	0	0%	5	10%	18	36%	27	54%	222	4.44

7	Metode Pelatihan Yang Efektif	0	0%	0	0%	8	16%	19	38%	23	46%	215	4.3
8	Metode Pelatihan Yang Diberikan Terhadap Pemahaman Materi	0	0%	0	0%	5	10%	23	46%	22	44%	217	4.34
9	Tingkat Keterampilan Setelah Mengikuti Pelatihan	0	0%	0	0%	6	12%	21	42%	23	46%	217	4.34
10	Penguasaan Pekerjaan Setelah Mengikuti Pelatihan	0	0%	1	2%	5	10%	19	38%	25	50%	218	4.36
Rata-Rata		0	0%	0.4	1%	5	10%	20	40%	24.6	49%	219	4.38

(Sumber : Hasil Penelitian, 2024)

Dari tabel tanggapan responden diatas menunjukkan atas kualitas pelatihan kerja yang diberikan kepada para karyawan dari pernyataan pertama yaitu profesionalisme instruktur sampai dengan pernyataan terakhir penguasaan pekerjaan setelah mengikuti pelatihan. Pada indikator pertama responden menjawab 2% tidak setuju, sebanyak 6% menjawab netral, 46% responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan persentase yang sama yaitu 46%. Dalam hal ini dapat disimpulkan mayoritas reponden sangat setuju bahwa profesionalisme instruktur memberikan pelatihan kepada para karyawan sangat membantu karyawan dalam penyelesaian pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Pada pernyataan kedua penguasaan materi oleh instruktur, responden menjawab 6% netral, 46% setuju dan 48% sangat setuju. Hal ini menggambarkan bahwa pemahaman instruktur terhadap materi pelatihan yang diberikan kepada karyawan sangat baik dan dapat dipahami oleh para karyawan.

Pada pernyataan ketiga yaitu motivasi peserta pelatihan yaitu karyawan dapat dilihat persentasenya dengan menjawab 2% tidak setuju, 10% netral, 36% menjawab setuju dan 52% menjawab sangat setuju. Disimpulkan bahwa setiap karyawan pemasaran PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong sangat termotivasi untuk mengikuti pelatihan yang diberikan oleh perusahaan.

Pernyataan keempat dapat dilihat persentase responden menjawab netral 14%, menjawab setuju sebanyak 36%, dan menjawab sangat setuju dengan persentase 50%. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan juga sangat antusias dalam mengikuti

pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan. Dari data diatas dapat dilihat rata-rata angka tafsir dari jawaban responden senilai 4.38, dalam hal ini dapat disimpulkan mayoritas reponden sangat setuju bahwa pelatihan kerja yang diberikan sudah cukup baik bagi para karyawan.

Selanjutnya dilihat secara total untuk variabel pelatihan kerja, setelah dirata-rata ternyata didapatkan data ada sebanyak 1% responden menjawab tidak setuju, sebanyak 10% responden menjawab netral, sebanyak 40% responden menjawab setuju, dan sebanyak 49% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,38 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju jika dikatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong Kabupaten Bogor.

B. Variabel Kompetensi Karyawan (X2)

Pada variabel kompetensi karyawan ini penulis mengajukan masing-masing dua (2) buah pertanyaan terkait aspek kompetensi karyawan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong.

Tabel 4.3 Tanggapan Responden Terhadap Kuesioner Kompetensi Karyawan

No	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Nilai (FX)	Tafsir{n=(X)/n}
		Fk	%	Fk	%	Fk	%	Fk	%	Fk	%		
1	Keterampilan Karyawan Dalam Melaksanakan Pekerjaan	0	0%	1	2%	4	8%	14	28%	31	62%	225	4.5
2	Keterampilan Yang Sesuai Tuntutan Kerja	0	0%	1	2%	4	8%	15	30%	30	60%	224	4.48
3	Pemahaman Terkait Tugas Dan Tanggung Jawab Karyawan	0	0%	1	2%	4	8%	13	26%	32	64%	226	4.52
4	Tanggung Jawab Selama Bekerja	0	0%	2	4%	3	6%	11	22%	34	68%	227	4.54
5	Keramahan Terhadap Rekan Kerja	0	0%	1	2%	6	12%	14	28%	29	58%	221	4.42
6	Menghargai Pendapat	0	0%	1	2%	4	8%	15	30%	30	60%	224	4.48
Rata-Rata		0	0%	1	2%	4	8%	14	27%	31	62%	225	4.49

(Sumber : Hasil Penelitian, 2024)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa data sangat dominan untuk responden yang menjawab sangat setuju terkait keenam pernyataan yang diberikan dengan persentase sebanyak 62%, 60%, 64%, 68%, 58%, dan 60%. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang diberikan kepada para karyawan sangat berdampak terhadap kompetensi yang dimiliki oleh para karyawan. Dari data diatas dapat dilihat rata-rata angka tafsir dari jawaban responden senilai 4.49, dalam hal ini dapat disimpulkan mayoritas reponden sangat setuju bahwa kompetensi karyawan yang dinilai sudah cukup baik bagi perusahaan.

Selanjutnya dilihat secara total untuk variabel kompetensi karyawan, setelah dirata-rata ternyata didapatkan data ada sebanyak 2% responden menjawab tidak setuju, sebanyak 8% responden menjawab netral, sebanyak 27% responden menjawab setuju, dan sebanyak 62% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,49 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju jika dikatakan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong Kabupaten Bogor.

C. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pada variabel kinerja karyawan ini penulis mengajukan masing-masing dua (2) buah pertanyaan terkait aspek kinerja karyawan yang juga merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel pelatihan kerja, dan kompetensi karyawan.

Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Kuesioner Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Nilai (FX)	Tafsir{n=(X)/n}
		Fk	%	Fk	%	Fk	%	Fk	%	Fk	%		
1	Penyelesaian Pekerjaan Dengan Baik Dan Teliti	0	0%	1	2%	2	4%	17	34%	30	60%	226	4.52
2	Penyelesaian Pekerjaan Sesuai Dengan Harapan Perusahaan	1	2%	1	2%	3	6%	17	34%	28	56%	220	4.4
3	Goals Terhadap Target Perusahaan	0	0%	2	4%	5	10%	19	38%	24	48%	215	4.3
4	Kuantitas Pekerjaan	0	0%	1	2%	4	8%	19	38%	26	52%	220	4.4

	Yang Diselesaikan												
5	Kontribusi Tenaga Dan Pikiran Karyawan	0	0%	2	4%	2	4%	20	40%	26	52%	220	4.4
6	Hubungan Baik Dengan Rekan Kerja	0	0%	1	2%	6	12%	15	30%	28	56%	220	4.4
7	Penyelesaian Pekerjaan Secara Efektif	0	0%	1	2%	1	2%	20	40%	28	56%	225	4.5
8	Menjalankan Tugas Dan Tanggung Jawab Dengan Baik	0	0%	2	4%	2	4%	18	36%	28	56%	222	4.44
Rata-Rata		1	0%	1	3%	3	6%	18	36%	27	55%	221	4.42

(Sumber : Hasil Penelitian, 2024)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa data sangat dominan untuk responden yang menjawab sangat setuju terkait delapan pernyataan yang diberikan dengan persentase sebanyak 60%, 48%, 52% untuk pernyataan 4 dan 5, kemudian 56% untuk pernyataan 6,7,8. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel pelatihan kerja (X1), dan variabel kompetensi karyawan (X2). Dari data diatas dapat dilihat rata-rata angka tafsir dari jawaban responden senilai 4.42, dalam hal ini dapat disimpulkan mayoritas reponden sangat setuju bahwa kinerja karyawan sudah cukup baik dalam menunjang tujuan perusahaan.

Selanjutnya dilihat secara total untuk variabel kinerja karyawan, setelah dirata-rata ternyata didapatkan data ada sebanyak 3% responden menjawab tidak setuju, sebanyak 6% responden menjawab netral, sebanyak 36% responden menjawab setuju, dan sebanyak 55% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,42 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju jika dikatakan kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong Kabupaten Bogor dipandang sudah cukup baik bagi manajemen.

4.4.3 Hasil Uji Kualitas Data

Setelah mengetahui hasil dari data responden diatas, penulis melakukan uji validitas dan uji reliabilias. Uji validitas merupakan suatu uji yang digunakan untuk mengukur sejauh mana instrumen dapat mengukur apa yang ingin diukur. Uji

reliabilitas merupakan suatu uji yang dapat menilai suatu kepercayaan terhadap instrumen. Setelah penulis melakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap 50 sampel didapatkan hasil seperti dibawah ini :

A. Uji Validitas

Uji validitas ini menggunakan *Statistical Package for Social Science* (SPSS). Kemudian untuk melihat valid atau tidaknya suatu instrumen bisa lihat kolom *Corrected-Total Correlation* ditabel *item-Total Statistics*. Kemudian lihat angkanya, jika di atas 0,3 maka indikator/item pernyataan tersebut valid. Sebaliknya jika di bawah 0,3 maka indikator/item pernyataan tersebut tidak valid. Untuk melihat item pernyataan kuesioner yang penulis gunakan valid atau tidaknya, bisa dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X1)

Validitas Pelatihan Kerja				
No	Pernyataan	r ² Hitung	Simpulan	Keterangan
1	Profesionalisme Instruktur	0,696	Valid	Karena r ² Hitung > 0,3
2	Penguasaan Materi Oleh Instruktur	0,744	Valid	Karena r ² Hitung > 0,3
3	Motivasi Peserta Pelatihan	0,865	Valid	Karena r ² Hitung > 0,3
4	Antusiasme Peserta Pelatihan	0,747	Valid	Karena r ² Hitung > 0,3
5	Pemahaman Materi Pelatihan Bagi Pekerjaan	0,889	Valid	Karena r ² Hitung > 0,3
6	Hasil Setelah Mendapat Materi Pelatihan	0,838	Valid	Karena r ² Hitung > 0,3
7	Metode Pelatihan Yang Efektif	0,748	Valid	Karena r ² Hitung > 0,3
8	Metode Pelatihan Yang Diberikan Terhadap Pemahaman Materi	0,877	Valid	Karena r ² Hitung > 0,3
9	Tingkat Keterampilan Setelah Mengikuti Pelatihan	0,901	Valid	Karena r ² Hitung > 0,3
10	Penguasaan Pekerjaan Setelah Mengikuti Pelatihan	0,834	Valid	Karena r ² Hitung > 0,3

(Sumber : Penelitian, 2024)

Terlihat dari tabel diatas didapatkan hasil uji validitas, suatu pernyataan dikatakan valid jika r hitung $> 0,3$. Pada tabel diatas terlihat bahwa 10 pernyataan dari variabel pelatihan kerja diatas dapat dikatakan valid dikarenakan r hitung $> 0,3$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 10 pernyataan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Kompetensi Karyawan (X2)

Validitas Kompetensi Karyawan				
No	Pernyataan	r Hitung	Simpulan	Keterangan
1	Keterampilan Karyawan Dalam Melaksanakan Pekerjaan	0,750	Valid	Karena r Hitung $> 0,3$
2	Keterampilan Yang Sesuai Tuntutan Kerja	0,909	Valid	Karena r Hitung $> 0,3$
3	Pemahaman Terkait Tugas Dan Tanggung Jawab Karyawan	0,929	Valid	Karena r Hitung $> 0,3$
4	Tanggung Jawab Selama Bekerja	0,853	Valid	Karena r Hitung $> 0,3$
5	Keramahan Terhadap Rekan Kerja	0,918	Valid	Karena r Hitung $> 0,3$
6	Menghargai Pendapat	0,883	Valid	Karena r Hitung $> 0,3$

(Sumber : Penelitian, 2024)

Terlihat dari tabel diatas didapatkan hasil uji validitas, suatu pernyataan dikatakan valid jika r hitung $> 0,3$. Pada tabel diatas terlihat bahwa 6 pernyataan dari variabel kompetensi karyawan diatas dapat dikatakan valid dikarenakan r hitung $> 0,3$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 6 pernyataan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Validitas Kinerja Karyawan				
No	Pernyataan	R hitung	Simpulan	Keterangan
1	Penyelesaian Pekerjaan Dengan Baik Dan Teliti	0,817	Valid	Karena R hitung $> 0,3$
2	Penyelesaian Pekerjaan Sesuai Dengan Harapan Perusahaan	0,837	Valid	Karena R hitung $> 0,3$

3	Goals Terhadap Target Perusahaan	0,812	Valid	Karena $R_{hitung} > 0,3$
4	Kuantitas Pekerjaan Yang Diselesaikan	0,909	Valid	Karena $R_{hitung} > 0,3$
5	Kontribusi Tenaga Dan Pikiran Karyawan	0,877	Valid	Karena $R_{hitung} > 0,3$
6	Hubungan Baik Dengan Rekan Kerja	0,816	Valid	Karena $R_{hitung} > 0,3$
7	Penyelesaian Pekerjaan Secara Efektif	0,696	Valid	Karena $R_{hitung} > 0,3$
8	Menjalankan Tugas Dan Tanggung Jawab Dengan Baik	0,872	Valid	Karena $R_{hitung} > 0,3$

(Sumber : Penelitian, 2024)

Terlihat dari tabel diatas didapatkan hasil uji validitas, suatu pernyataan dikatakan valid jika $r_{hitung} > 0,3$. Pada tabel diatas terlihat bahwa 8 pernyataan dari variabel kinerja karyawan diatas dapat dikatakan valid dikarenakan $r_{hitung} > 0,3$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 8 pernyataan dapat digunakan dalam penelitian ini.

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Reliabilitas tes adalah tingkat keajegan (konsistensi) suatu tes, yakni sejauh mana suatu tes dapat dipercaya untuk menghasilkan skor yang ajeg, relatif tidak berubah walaupun diteskan pada situasi yang berbeda-beda. Dikatakan handal (*reliabel*) jika memiliki koefisien keandalan atau *Cronbach's Alpha* sebesar 0,6 atau lebih besar dari itu. Penulis juga telah membuat tabel uji reliabilitas dengan perhitungan yang menggunakan SPSS sebagai berikut.

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's A	Simpulan	Keterangan
1	Pelatihan Kerja	0,957	Reliabel	Karena Cronbach's A $> 0,6$
2	Kompetensi Karyawan	0,960	Reliabel	Karena Cronbach's A $> 0,6$
3	Kinerja Karyawan	0,954	Reliabel	Karena Cronbach's A $> 0,6$

(Sumber : Penelitian, 2024)

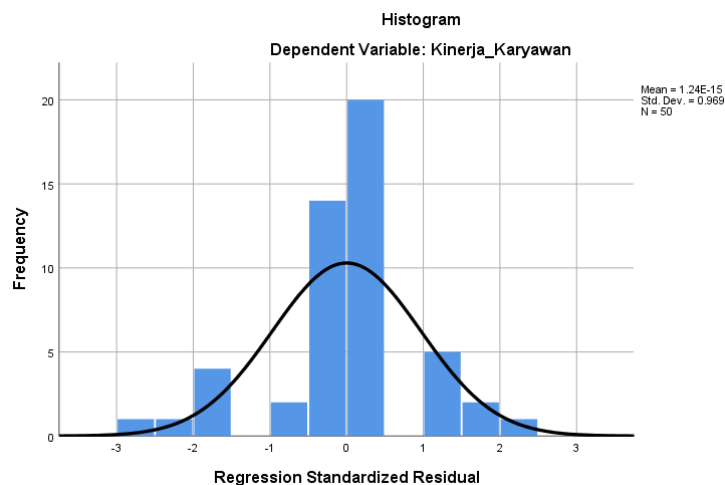
Data ini menunjukkan bahwa semuanya memiliki nilai yang lebih tinggi dari *Cronbach's Alpha* sebesar 0,6 dan tertera pada tabel *Reliability Statistics* (terlampir) dengan menggunakan SPSS untuk masing-masing variabel. Sehingga semua instrumen penelitian ini dikatakan handal (reliabel) dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

4.4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Setelah uji kualitas data dan semua data yang dihasilkan layak untuk digunakan dalam uji selanjutnya maka yang perlu dilakukan selanjutnya adalah uji asumsi klasik. Uji ini wajib dilakukan sebelum peneliti melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) Uji Normalitas, (2) Uji Multikolinieritas, (3) Uji Heterokedastisitas.

A. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan histogram, dan analisis *Kolmogorov-Smirnov* hasilnya seperti terlihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov Smirnov*

(Sumber : Penelitian, 2024)

Pada grafik histogram di atas terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan.

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0
	Std. Deviation		2.6246189
Most Extreme Differences	Absolute		0.172
	Positive		0.153
	Negative		-0.172
Test Statistic			0.172
Asymp. Sig. (2-tailed)			.001 ^c
Sig.			.090 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.082
		Upper Bound	0.097

(Sumber : Penelitian, 2024)

Dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov dengan pendekatan Monte Carlo. Tujuan dilakukannya monte carlo ini untuk melihat data berdistribusi normal atau tidak dari data yang telah diuji dari sampel yang bernilai acak atau terlalu ekstrem nilainya. Hal ini dapat kita lihat pada tabel 4.11 bahwa hasil Monte Carlo Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0,090 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

B. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak. Multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai tolerance > 0,1 atau VIF < 5. Di bawah ini disampaikan hasil uji multikolinieritas dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) nya.

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas dengan Multikolinieritas

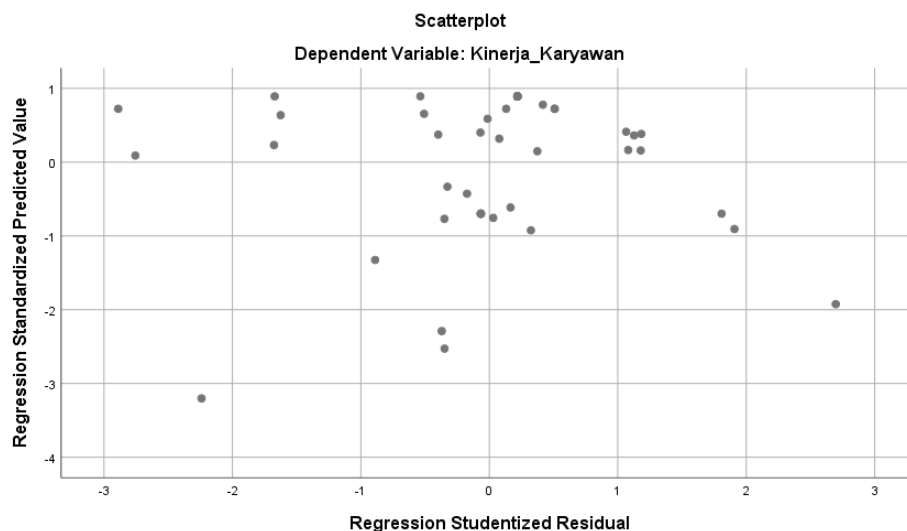
VARIABEL	COLLINEARITY STATISTICS			
	TOLERANCE		VIF	
	HASIL	SIMPULAN	HASIL	SIMPULAN
Pelatihan Kerja	0,267	>0,1	3,74	<5
Kompetensi Karyawan	0,267	>0,1	3,74	<5

(Sumber : Penelitian, 2024)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* variabel independen yang ada di atas 0,1 serta nilai VIF variabel memiliki hasil di bawah 5 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas diantara setiap variabel tersebut.

C. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan pendekatan grafik. Di bawah ini penulis sampaikan hasil uji heterokedastisitas menggunakan pendekatan grafik.



Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas dengan Heteroskedastisitas

(Sumber : Penelitian, 2024)

Grafik Scatterplot di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y namun membentuk sebuah pola tertentu yang jelas dan perlu dilakukan uji gletser untuk menguatkan hasil uji heteroskedastisitas. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independennya.

Tabel 4.11 Hasil Uji Gletser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.664	2.067		2.256	0.029
	Pelatihan_Kerja	-0.105	0.091	-0.319	-1.159	0.252
	Kompetensi_Karyawan	0.062	0.128	0.133	0.484	0.630

a. Dependent Variable: Abs_RES

(Sumber : Penelitian, 2024)

Hasil olah data diatas merupakan output dari hasil uji gletser diaas memperlihatkan bahwa hasil signifikansi

4.4.5 Hasil Uji Hipotesis

Setelah semua data dinyatakan layak pada uji selanjutnya, maka langkah terakhir yang dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis ini antara lain persamaan Regresi, Uji F (Uji Simultan), Koefisien Determinasi (R^2) Dan Uji T (Uji Parsial).

A. Persamaan Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan dan pengolahan data dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS), didapatkan tabel *Coefficients* seperti terlihat pada Tabel 4.12 di bawah ini.

Tabel 4.12 Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.424	2.843		1.204	0.234		
	Pelatihan_Kerja	0.320	0.125	0.362	2.568	0.013	0.267	3.743
	Kompetensi_Karyawan	0.666	0.175	0.535	3.795	0.001	0.267	3.743

(Sumber : Penelitian, 2024)

Melihat nilai Unstandardized Coefficients Beta di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 3,424 + 0,320X_1 + 0,666X_2$$

Yang berarti bahwa:

1. Konstanta sebesar 3,424 yang berarti jika variabel pelatihan kerja dan kompetensi karyawan dianggap nol maka variabel kinerja karyawan sebesar 3,424.
2. Koefisien regresi variabel pelatihan kerja diperoleh nilai sebesar 0,320 yang berarti jika variabel pelatihan kerja mengalami kenaikan satuan sementara variabel kompetensi karyawan diasumsikan tetap maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,320.
3. Koefisien regresi variabel kompetensi karyawan diperoleh nilai sebesar 0,666 yang berarti jika variabel kompetensi karyawan mengalami kenaikan satuan sementara variabel pelatihan kerja diasumsikan tetap maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,666.

B. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau Uji Simultan bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh semua variabel bebas (*independent*) dalam hal ini pelatihan kerja, serta kompetensi karyawan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (*dependent*). Ini berarti bahwa dalam uji ini, peneliti melihat sejauh mana pengaruh pelatihan kerja, serta kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan jika diantara ketiga variabel bebas tersebut tidak dipisahkan satu dengan lainnya. Adapun hasil Uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel Anova di bawah ini.

Tabel 4.13 Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1015.156	2	507.578	70.504	.000 ^b
	Residual	338.364	47	7.199		
	Total	1353.52	49			

(Sumber : Penelitian, 2024)

Tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang diolah dengan SPSS (Statistical Program for Social Science) adalah sebesar 70,504. Sementara itu nilai F_{tabel} pada tabel nilai-nilai untuk distribusi F adalah 2,72. Dengan demikian maka dapat dikatakan nilai $F_{hitung} = 70,504 >$ dari $F_{tabel} = 2,72$. Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari pelatihan kerja, dan kompetensi karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong.

C. Koefisien Determinasi

Setelah variabel independen dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong, maka untuk melihat seberapa besar pengaruhnya dapat dilihat pada tabel *Model Summary* hasil perhitungan dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS), seperti terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.14 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 ^a	0.75	0.739	2.68314

(Sumber : Penelitian, 2024)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,739 atau 73,9%. Ini berarti bahwa variabel independen berupa pelatihan kerja dan kompetensi karyawan secara bersama-sama menjelaskan variabel dependen kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong sebesar 73,9% sedangkan sisanya sebesar 26,1% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

D. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Langkah terakhir yang harus dilakukan adalah melakukan Uji t atau Uji Parsial. Jika Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama, maka Uji t ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya secara parsial atau sendiri-sendiri. Jadi dalam penelitian ini akan dilihat bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia

(Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong. Adapun hasil Uji t penelitian ini dapat dilihat pada tabel *Coefficients* di atas yaitu dengan melihat nilai t maupun sig.-nya. Guna lebih jelasnya dapat dilihat pada salinan tabel di bawah ini.

Tabel 4.15 Hasil Uji T (Uji Parsial)

VARIABEL	T		Sig.		SIMPULAN
	t _{hitung}	t _{tabel}	HASIL	$\alpha=5\%$	
Pelatihan Kerja	2,568	>2,011	0,013	<0,05	Berpengaruh signifikan
Kompetensi Karyawan	3,795	>2,011	0,001	<0,05	Berpengaruh signifikan

(Sumber : Penelitian, 2024)

Guna menentukan H_0 maupun H_1 yang ditolak atau diterima maka nilai t_{hitung} di atas dapat dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 2,011. Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong karena t_{hitung} (2,568) > t_{tabel} (2,011) serta nilai signifikasinya 0,013 dibawah 0,05 sehingga H_0 ditolak H_1 diterima.
2. Secara parsial kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong karena t_{hitung} (3,795) > t_{tabel} (2,011) serta nilai signifikasinya di bawah 0,05 sehingga H_0 ditolak H_1 diterima.

E. Pengaruh Dominan

Guna mengetahui variabel independen yang berpengaruh dominan terhadap variabel dependennya adalah dengan cara melihat besarnya nilai *Standardized Coefficient Beta* seperti terlihat pada Tabel 4.9. Tabel tersebut yang memperlihatkan bahwa variabel independen yang mempunyai nilai *Standardized Coefficient Beta* paling besar adalah kompetensi karyawan yaitu 0.535 yang berarti bahwa variabel kompetensi karyawan merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap

kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong.

4.2. Pembahasan

Penelitian dengan melibatkan sebanyak 50 responden untuk memberikan informasi mengenai pengaruh variabel X_1 yaitu pelatihan kerja, dan X_2 yaitu kompetensi karyawan, terhadap pengaruhnya pada variabel Y yaitu kinerja karyawan. Sesuai dengan latar belakang yang telah disampaikan diawal dimana sampai saat ini masih ditemui kendala di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong khususnya mengenai kinerja karyawan sehingga perlu dilakukan penelitian diantaranya dengan menggunakan variabel pelatihan kerja serta kompetensi karyawan, maka permasalahan tersebut sedikit banyak sudah mulai terjawab.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan yang berada di kuesioner yang telah disebar dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > 0,3$. Kemudian kita bisa melihat untuk hasil uji reliabilitas menunjukkan semua memiliki koefisien keandalan atau cronbach's alpha $> 0,6$, hal ini menyatakan bahwa pernyataan pada kuesioner reliabel. Dan untuk hasil uji persamaan regresi yang diperoleh dari penelitian ini adalah $Y = 3,424 + 0,320 X_1 + 0,666 X_2$, dalam upaya mengidentifikasi seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya, diperoleh dari nilai koefisien determinasi. Sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya, bahwa nilai koefisien determinasi yang dinyatakan dalam *Adjusted R Square* adalah 73,9% atau 0,739 ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen adalah sebesar 73,9%, sedangkan sisanya 26,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

Dengan angka penafsiran setiap tanggapan responden dari variabel pelatihan kerja, yang menunjukkan hasil setelah dirata-rata ternyata didapatkan data ada sebanyak 1% responden menjawab tidak setuju, sebanyak 10% responden menjawab netral, sebanyak 40% responden menjawab setuju, dan sebanyak 49% responden menjawab sangat setuju, dengan angka penafsiran 4,3 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju jika dikatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong.

Kemudian untuk tanggapan responden pada variabel kompetensi karyawan, setelah dirata-rata ternyata didapatkan data ada sebanyak 2% responden menjawab tidak setuju, sebanyak 8% responden menjawab netral, sebanyak 27% responden

menjawab setuju, dan sebanyak 62% responden menjawab sangat setuju, dengan angka penafsiran 4,49 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju jika dikatakan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong.

Selanjutnya dilihat secara total untuk variabel kinerja karyawan, setelah dirata-rata ternyata didapatkan data ada sebanyak 3% responden menjawab tidak setuju, sebanyak 6% responden menjawab netral, sebanyak 36% responden menjawab setuju, dan sebanyak 55% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,42 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju jika dikatakan bahwa kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong sudah cukup baik dan perlu dipertahankan..

Dari hasil rata-rata angka penafsiran dapat dilihat dengan skala likert bahwa semua variabel berada pada angka 5 (sangat setuju). Hal ini perlu di perhatikan oleh perusahaan untuk dapat mempertahankan pelatihan kerja serta kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan agar bisa mempertahankan konsistensi positif terkait dengan pelatihan kerja serta kompetensi karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong. Selanjutnya kita dapat melihat hasil uji reliabilitas menunjukkan semua memiliki koefisien keandalan atau cronbach's alpha $> 0,6$. Hal ini menyatakan bahwa pernyataan dalam kuesioner reliabel.

Selanjutnya untuk mengetahui signifikan tidaknya hasil penelitian dengan menghitung t_{hitung} . Diketahui dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa angka t_{hitung} variabel pelatihan kerja adalah 2,568 sedangkan angka t_{tabel} adalah 2,011 ($t_{hitung} < t_{tabel}$) artinya bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, angka t_{hitung} variabel kompetensi karyawan adalah 3,795 sedangkan angka t_{tabel} adalah 2,011 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) artinya bahwa variabel kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong. Penelitian ini sesuai dengan teori Menurut Kaswan (2011:2), bahwa pelatihan adalah proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pada pelatihan kerja memiliki 5 indikator yaitu instruktur, peserta pelatihan, materi, metode, dan tujuan pelatihan. Jika kelima faktor ini diimplementasikan dengan baik maka pelatihan kerja akan berjalan baik

sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan jika pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk variabel kompetensi karyawan juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong. Dan hal ini di dukung dengan pernyataan teori dari Menurut Mc.Clelland dalam Sedarmayanti (2011:126) bahwasanya kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Pada kompetensi karyawan memiliki 3 indikator yaitu keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja. Kompetensi karyawan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu kegiatan, terkadang bersifat khusus atau unik.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Sesuai dengan uraian-uraian di atas serta hasil analisis dan interpretasi data yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan pelatihan kerja, dan kompetensi karyawan, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong Kabupaten Bogor.
2. Secara parsial pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong Kabupaten Bogor.
3. Secara parsial kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong Kabupaten Bogor.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran, sebagai berikut:

1. Bagi manajemen SDM PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong Kabupaten Bogor, alangkah baiknya selalu memperhatikan kedua variabel berikut yaitu pelatihan kerja serta kompetensi karyawan. Jangan sampai lengah yang pada akhirnya akan membuat kinerja karyawan serta produktivitas perusahaan jadi menurun. Hasil daripada penelitian ini menunjukkan bahwa hasil untuk variabel pelatihan kerja diharapkan pemilik mampu mempertahankan terkait pelatihan kerja yang baik dengan aspek-aspek indikator yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh para karyawan. sebagai contoh seperti pengadaan program pelatihan kerja yang konsisten untuk selalu interaktif dan lebih terbuka untuk para karyawan terkait dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Lalu memberikan study case dalam program pelatihan kerja terhadap hal yang terjadi dalam perusahaan agar karyawan dapat lebih kritis terhadap permasalahan yang mungkin saja terjadi dalam perusahaan.

2. Dalam variabel kompetensi karyawan, para pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong Kabupaten Bogor harus tetap menjaga konsistensi dan stabilitas kompetensi diri dengan menumbuhkan rasa tanggung jawab yang baik dalam menjaga dan melaksanakan tugas dan wewenang yang telah diberikan oleh perusahaan, misalnya dapat menjaga hubungan antar sesama karyawan dan selalu menghargai setiap perbedaan pendapat yang terjadi didalam perusahaan. Dan dapat memberikan solusi atas setiap kasus yang harus dipecahkan atau menjadi tujuan perusahaan. Meningkatkan keterampilan agar selalu terasah untuk menerima tugas dan tanggung jawab dari perusahaan. Sehingga konsistensi angka kinerja selalu dalam kondisi yang positif dan bahkan meningkat untuk angka kinerjanya.
3. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen masih banyak yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam metode penelitian ini. Maka dari itu, disarankan bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan penelitian ini menggunakan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yang belum masuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasas, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V1i1.2234>
- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang. *Jurnal Matematika Unand*, 8(1), 179. <https://doi.org/10.25077/Jmu.8.1.179-188.2019>
- Asih, S. I. (2023). *Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta 1440 H / 2019 M Kinerja Keuangan Bni Syariah Pasca Spin Off*.
- Bariqi, M. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 11(2), 153. <https://doi.org/10.33541/Jdp.V11i2.812>
- Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 5(1).
- Ceswirdani, Henry, S., & Yuni, C. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kuranji. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 1–6.
- Fabiana Meijon Fadul. (2021). Analisis Metode Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di pt. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Mataram. *Skripsi*.
- Ferry, Y. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt Indomaju Textindo Kudus. *Bmaj: Business Management Analysis Journal*, 1(1), 37–48. <https://doi.org/10.24176/Bmaj.V1i1.2686>
- Ftamah, D. (2021). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Percetakan Fajar Mojokerto. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 124–133.
- H.Aditya, Utami Rifqi, H. N., & Ruhana, I. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt.Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 22(1), 85894.

- Haksanggulawan, A., Hajar, I., & Putera, A. (2023). Tinjauan Strategi Terkini Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Inovasi Dan Tantangan Diera Digital. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari*, 1(2), 401–407. <https://doi.org/10.572349/Neraca.V1i2.163%0ahttps://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/163>
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Lestari, J. S., Farida, U., & Chamidah, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerjaterhadap Prestasi Kerja Guru. *Asset: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 38–55. <https://doi.org/10.24269/asset.v2i2.2388>
- Lestari, P. A., & Sriathi, A. A. A. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 1(1), 1071–1084.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Lisa Bintari, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Purnama Indonesia Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen (Jim)*, 6(4), 620–629.
- Mahesa, D. (2021). *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating*.
- Mardiatmoko, G.-. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Barekeng: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Massie, R., Tewel, B., & Sendow, G. (2020). Pengaruh Perencanaan Karir Dan , Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5), 635–645.
- Nel Arianty. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(02), 144–150.
- Ningsih, S. (2021). *Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan*

Pada Bank Bri Syariah Kc Madiun.

- Nurul Ichsan, R., & Nasution, L. (2021). Sosialisasi Pelatihan Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Di Pdam Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan. *Amaliah: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(1), 48–53. <https://doi.org/10.32696/Ajpkm.V5i1.693>
- Pancasasti, R. P. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Krakatau Steel Tbk. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(02), 210–227. <https://doi.org/10.47080/Jmb.V4i02.2177>
- Pratama, R. A., & Mukzam, M. D. (2022). Pengaruh Metode Pelatihan Dan Materi Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan. In *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Program, S., Manajemen, S., Tinggi, I. E., & Lmii, J. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Iss Indonesia Cabang Medan Malatina Laia. *Journal Of Management Science (Jmas*, 2(1), 2684–9747. <http://exsys.iocspublisher.org/index.php/jmas>
- Puspitawati, D., Laely, N., Sustiyatik, E., & Marwanto, I. H. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Prestasi Kerja Terhadap Peningkatan Karir Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Unit Pasar Baru Pare. *Jimek : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 5(2), 231–248. <https://doi.org/10.30737/Jimek.V5i2.4049>
- Putra, F. R. H., Putra, F. I. F. S., & Koerniawan, I. (2023). Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadapkinerja Pegawai Pada Cv. Sumber Baru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 16(2), 310–323.
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 7(1), 48–55. <https://doi.org/10.30871/Jaemb.V7i1.1083>
- Rahmanti, V. N. (2022). Mengapa Perbankan Syariah Masih Disamakan Dengan Perbankan Konvensional? *Imanensi: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi Islam*, 1(1), 62–74. <https://doi.org/10.34202/Imanensi.1.1.2013.62-74>
- Saepudin, A. (2020). Hubungan Persepsi Kompetensi Instruktur Dalam Penggunaan Media Belajar Dengan Prestasi Belajar The Relations Of Perceptions Of Competencies Instructor In Using Media Learning With Learning

- Achievement Of Learning. *Jurnal Teknodik*, 4, 392–401.
- Sari Sitompul, S., & Sentosa, W. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Maitri Mustika Abadi Di Pekanbaru. *Jurnal Bansi - Jurnal Bisnis Manajemen Akutansi*, 2(1), 10–20. <https://doi.org/10.58794/Bns.V2i1.62>
- Selfianita, S., & Chair, Ira Meirana. (2021). Analisis Kualitas Dan Kuantitas Kerja Karyawan Receptionist Di Rocky Hotel Padang. *Jurnal Pariwisata Bunda*, 1(2), 33–38.
- Septian, D. (2020). Pengaruh Promosi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Kepri Mall. *Jmk (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 5(2), 94. <https://doi.org/10.32503/Jmk.V5i2.1003>
- Septiyana, B. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Kantor Pusat Lembaga Xyz). *Suparyanto Dan Rosad (2015)*, 5(3), 248–253.
- Setiawan, P. E. P. (2020). Analisis Pengaruh Perubahan Harga Komoditas Kopi Dan Perubahan Kurs Valuta Asing Terhadap Return Saham Perusahaan Kopi Yang Go Public Pada Tahun 2014-2019. *Jurnal Manajemen Unika Soegijapranata Semarang*, 20–26.
- Shaputra, A. Rahyu, & Hendriani, S. (2022). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(1), 1–17. <https://ejournal.unri.ac.id/index.php/jtmb/article/view/2654/2605>
- Singgih, E., & Bawono, I. (2022). Pengaruh Independensi, Pengalaman, Due Professional Care Dan Akuntabilitas Terhadap Kualitas Audit. *Revista Brasileira De Linguística Aplicada*, 5(1), 1689–1699. <https://revistas.ufrj.br/index.php/rce/article/download/1659/1508> <http://hipatiapress.com/hpjournals/index.php/qre/article/view/1348> <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09500799708666915> <https://mckinseysociety.com/downloads/reports/educa>
- Siregar, E. H. (2020). *Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan*. 81.

<https://Repositori.Uma.Ac.Id/Bitstream/123456789/15340/2/168320074-EdrianiHartatiSiregar-Fulltext.Pdf>

- Siringoringo, R. H. (2022). Mengelola Peserta Diklat. *Jurnal Diklat Teknis Pendidikan Dan Keagamaan*, 1(1), 1–7.
- Suryantiko, D., & Lumintang, G. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Air Manado). *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 351–360.
- Tolo, I., Sepang, J. L., & Dotulong, L. (2023). Pengaruh Keterampilan Kerja Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3), 256–267.
- Triyanto, E., Sismoro, H., & Laksito, A. D. (2021). Implementasi Algoritma Regresi Linear Berganda Untuk Memprediksi Produksi Padi Di Kabupaten Bantul. *Rabit : Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Univrab*, 4(2), 66–75. <https://doi.org/10.36341/Rabit.V4i2.666>
- Utami, U., Karimuna, S. R., & Jufri, N. (2021). Hubungan Lama Kerja, Sikap Kerja Dan Beban Kerja Dengan Muskuloskeletal Disorders (Msds). *Jimkesmas*, 2(6), 1–11. <http://ojs.uho.ac.id/index.php/jimkesmas/article/view/2921/2179>
- Wardani, S., & Permatasari, I. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Staf Umum Bagian Pergudangan Penerbangan Angkatan Darat (Penerbad) Di Tangerang. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 13–25. <https://doi.org/10.35968/M-Pu.V12i1.862>
- Wijaya, I. A., Shahirah, R. A., & Yuliana, M. E. (2022). Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Citizen : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(3), 393–402. <https://doi.org/10.53866/Jimi.V2i3.109>
- Wotulo, A., Sendow, G., & Saerang, R. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulutgo Pusat Di Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2308–2317.
- Yusuf, N. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan

Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Gorontalo.
Gorontalo Development Review, 1(1), 15.
<https://doi.org/10.32662/Golder.V1i1.111>

Zuana, C. I., Swanto, B., & Susilo, H. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang).
Jurnal Administrasi Bisnis (Jab), 7(1), 1–9.
Administrasibisnis.Studentjournal.Ub.Ac.Id