

## PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPTENSI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK BCA KANTOR CABANG CIKARANG UTARA

Halipi Hazizan<sup>1</sup>, Wachid Hasim<sup>2</sup>, Riski Eko Ardianto<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Pelita Bangsa  
halipihazizan@pelitabangsa.ac.id

### ABSTRAK

Pencapaian tujuan perusahaan atau keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi harus berupaya meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan dapat mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Data penelitian merupakan data primer dari kuesioner dan data sekunder. Metode *sampling* yang digunakan adalah *non-probability sampling*, teknik pengambilan sampel menggunakan jenuh *sampling*, jumlah sampel sebanyak 96 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

**Kata kunci** : Pelatihan, Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

*The achievement of company goals or the success of the company is greatly influenced by the individual performance of employees. Every organization must strive to improve employee performance in the hope of achieving the company's goals. This study aims to analyze the effect of training, competence and work motivation on employee performance.*

*The type of research is quantitative. Research data are primary data from questionnaires and secondary data. The sampling method used is non-probability sampling, the sampling technique uses saturated sampling, the number of samples is 96 people. The analysis method used in this study is multiple linear regression. The results showed that training, competence and motivation have a positive and significant effect on employee performance*

**Keyword:** *Training, Competence, Work Motivation, and Employee Performance .*

### PENDAHULUAN

Keberhasilan dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh dasar kinerja karyawan yang diperoleh dari tingkat pendidikan, kemampuan, dan keahlian yang dimiliki karyawan tersebut, sehingga dapat memberikan kontribusi secara efektif dan efisien kepada perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam mengemban tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Dimaksud dengan kualitas di sini adalah dilihat dari segi kebersihan, kehalusan dan ketelitian dalam menjalankan pekerjaannya. Sedangkan, yang dimaksud dengan kuantitas itu dilihat dari banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai atau karyawan tersebut [1]

Saat ini kinerja yang dicapai oleh karyawan Bank BCA KCP Cikarang Utara dirasa belum optimal hal ini diamini oleh salah satu bagian SDM Bank BCA wilayah Cikarang Utara, karena banyak target yang diberikan oleh perusahaan belum dimaksimalkan oleh karyawan tersebut. Berdasarkan data hasil penilaian kinerja dari Divisi SDM PT. Bank BCA Cikarang Utara periode 2019-2021, menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Bank BCA KCP Cikarang Utara mengalami penurunan yang fluktuatif, terlihat dari jumlah karyawan yang memperoleh yudisium kinerja sangat baik. Data mengenai penilaian kinerja karyawan Periode 2019-2021 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan Periode 2019-2021**

Nilai Konduite	Yudisium Kinerja	Tahun					
		2019		2020		2021	
		Jumlah Karyawan	Persentase	Jumlah Karyawan	Persentase	Jumlah Karyawan	Persentase
NK>4.50	Baik sekali	9	10.1	12	13.2	10	10.4
3.5<NK<4.49	Baik	34	38.2	33	36.3	35	36.5
2.5<NK<3.49	Cukup	39	43.8	36	39.6	40	41.7
0.00<NK<2.49	Kurang	7	7.9	10	11.0	11	11.5
		89	100%	91	100%	96	100%

Sumber: SDM Dept. PT. Bank BCA KCP Cikarang Utara, 2022.

Data di atas dilihat dari data penilaian kinerja, bahwa rata-rata karyawan banyak yang mendapatkan yudisium kinerja cukup baik dan baik, namun kondisi tersebut tetap dikategorikan belum optimal apalagi masih banyak karyawan yang mendapat yudisium kinerja kurang baik. Dimana hal tersebut tidak sesuai dengan target yang diharapkan pimpinan setiap cabang yang ada di wilayah Cikarang Utara, dimana karyawan mendapatkan *range* yudisium kinerja baik sampai dengan sangat baik. Karena saat ini perusahaan membutuhkan karyawan yang berkompoten guna mencapai tujuan perusahaan. Dari data diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan Bank BCA KCP Cikarang Utara dirasa belum optimal, peneliti mencoba mengkaitkan penyebab kinerja karyawan mengalami penurunan.

Banyak faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah motivasi kerja, disiplin kerja, pelatihan, lingkungan kerja, kompetensi, kepemimpinan, kompensasi, budaya kerja, dan lain sebagainya. Dalam penelitian ini penulis akan meneliti tentang pelatihan, kompetensi dan motivasi kerja secara lebih mendalam, sehingga akan menghasilkan penelitian yang baik.

Upaya meningkatkan kinerja, pelatihan sangat diperlukan bagi karyawan. Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap pegawai. Pelatihan digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan selanjutnya meningkatkan kinerja organisasi [2] [3] [4] [5]. Pelatihan membantu para karyawan untuk mengembangkan berbagai ketrampilan tertentu yang memungkinkannya untuk berhasil pada pekerjaan saat ini, dan mengembangkan pekerjaan di masa yang akan datang [6].

Kinerja karyawan menjadi perhatian penting bagi pimpinan perusahaan, karena kinerja karyawan akan berdampak pada kinerja organisasi. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu terdapat berbagai upaya yang dapat diambil oleh para pimpinan perusahaan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja, salah satunya adalah dengan meningkatkan kompetensi karyawan [7]. Kompetensi merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap [8] [9].

Motivasi kerja merupakan daya dorong seseorang karyawan sebagai sumber kekuatan dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam mencapai tujuan perusahaan [10]. Bahwa sebagai sumber kekuatan motivasi dalam daya dorong karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan yang tidak terpenuhi. Sebagaimana untuk mencapai kebutuhan yang tidak terpenuhi motivasi setiap karyawan memiliki tingkat yang berbeda-beda, di mana semakin tinggi tingkat usaha atas kinerja yang dilakukan karyawan terhadap suatu kegiatan, maka dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi motivasi seseorang karyawan tersebut untuk mencapai tujuan tertentu [11] [12] [13] [9] [14] [15].

Motivasi kerja seseorang karyawan dapat digolongkan secara internal dan secara eksternal. Bahwa secara internal daya dorong karyawan bersumber dari dalam diri sendiri dan tidak dipengaruhi oleh lingkungan di sekitarnya seperti dengan adanya kebutuhan fisiologis (sandang, pangan dan papan), keinginan untuk berkembang, pengakuan diri, pemahaman akan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, dan pekerjaan yang menantang, sedangkan secara eksternal bahwa daya dorong karyawan bersumber dari lingkungan kerja seperti dipengaruhi dengan adanya gaji, penghargaan, keselamatan kerja, hubungan antar rekan kerja, kebijakan perusahaan, pendidikan dan latihan kerja.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT. Bank BCA KCP Cikarang. Sampel dalam penelitian ini adalah populasi itu sendiri yaitu sejumlah 96 karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi (pengamatan), kuesioner (angket), dan dokumentasi Metode analisis yang digunakan yaitu Analisis regresi linear berganda untuk menganalisis pengaruh pelatihan, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## HASIL

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan persamaan regresi linear berganda  $Y = 3,569 + 0,393X_1 + 0,225X_2 + 0,255X_3$ :

Tabel 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.569	1.795		1.986	.050
Pelatihan	.393	.084	.405	4.700	.000
Kompetensi	.225	.067	.281	3.348	.001
Motivasi Kerja	.255	.079	.272	3.233	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2022)

Koefisien X1 sebesar 0,393 artinya apabila variabel pelatihan (X1) meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,393 satuan. Koefisien X2 sebesar 0,225 artinya apabila variabel kompetensi (X2) meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,225 satuan. Koefisien X3 sebesar 0,255 artinya apabila variabel motivasi kerja (X3) meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,255 satuan. Dan konstanta sebesar = 3,569 artinya apabila variabel pelatihan (X1), kompetensi (X2) dan motivasi kerja (X3) dalam keadaan konstan, maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 3,569.\

Berdasarkan uji t pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika semua variabel tersebut ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil deskripsi dan analisis data maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa secara parsial pelatihan, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesiapan terhadap pelatihan sangat mempengaruhi terhadap jalannya pelatihan, agar pelatihan bisa berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, sehingga efek pelatihan berpengaruh kinerja karyawan, dan juga meningkatkan kinerja perusahaan.

BCA KCP Cikarang Utara harus meningkatkan kompetensi yang ada pada karyawannya. Karyawan yang memiliki pengetahuan perbankan yang tinggi akan berdampak positif bagi kinerjanya. Keterampilan yang dimiliki karyawan juga sangat penting untuk meningkatkan kinerjanya karena ketepatan dan kecepatan karyawan dalam melayani nasabah sangat diperhitungkan untuk penilaian kinerjanya.

BCA KCP Cikarang Utara diharapkan untuk lebih baik lagi dalam memberikan penghargaan dari yang sudah berjalan saat ini seperti kenaikan jabatan, gaji, serta reward tambahan lainnya yang berguna meningkatkan motivasi kerja para karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- [2] R. E. Ardianto and M. Putra, “Pengaruh Sistem Informasi SDM, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Global Kencana,” *J. Ilmiah, Manaj. Sumber Daya Mns.*, vol. 5, no. 2, pp. 314–325, 2022.
- [3] R. Suryanti, “Pengaruh Kompensasi , Pelatihan , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Rensi Suryanti Aspek sumber daya manusia di perusahaan memegang peranan penting , yaitu sebagai salah satu tolak ukur tingkat produkti,” *J. IKRAITH-EKONOMIKA*, vol. 5, no. 2, pp. 187–196, 2021.
- [4] R. Suryanti, “Pengaruh Pelatihan kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *DIMENSI*, vol. 10, no. 1, pp. 14–30, 2021.
- [5] R. Suryanti, S. Panjaitan, and R. Rustianah, “Pengaruh Manajemen Talenta, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas,” *J. Dimens.*, vol. 11, no. 1, pp. 87–99, 2022, doi: 10.33373/dms.v11i1.3513.
- [6] L. P. Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2018.
- [7] T. Anggraeni, “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai,” *J. EKBIS*, vol. 20, no. 1, pp. 1206–1222, 2019.
- [8] A. Anjani, “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Inspirasi Bisnis dan Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 1–10, 2019, doi: 10.55208/bistek.v14i2.234.
- [9] W. Hasyim and I. Rokhmatin, “Pengaruh Kompetensi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Busana Utama Textile (Departemen Sewing),” *J. Ekon. Syariah Pelita Bangsa*, vol. 6, no. 01, pp. 86–98, 2021, doi: 10.37366/jespb.v6i01.181.
- [10] A. Firmansyah and H. Aima, “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Kinerja J. Ekon. dan Manaj.*, vol. 17, no. 2, pp. 172–185, 2020, doi: 10.46643/ijmb.v1i1.6.
- [11] A. E. Marwanto and W. Hasyim, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex),” *Ikraith-Ekonomika*, vol. 6, no. 1, pp. 44–51, 2022, doi: 10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2467.
- [12] W. Hasyim, “Analisis Faktor Yang Meningkatkan Kinerja Melalui Variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja,” *Ikraith-Ekon.*, vol. 3, no. 3, pp. 11–20, 2020, [Online]. Available: <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/download/1034/825>.
- [13] A. Prawoto and W. Hasyim, “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufaktur Cikarang,” *Ikraith-Ekonomika*, vol. 5, no. 3, pp. 276–286, 2022, doi: 10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2485.
- [14] W. Hasyim, “Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan,” *IKRAITH-Humaniora*, vol. 5, no. 3, pp. 35–43, 2021.
- [15] R. E. Ardianto and R. Suryanti, “Enrichment : Journal of Management The effect of work motivation and work environment on the performance of Mitra10 Karawang employees,” *Enrich. J. Manag.*, vol. 12, no. 5, 2022.