

Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Kabupaten Luwu Timur

Mega Haspianti¹, Edi Jusriadi^{2*}

¹ *Manajemen, FEB, Unismuh Makassar, Makassar, Indonesia*

^{2*} *Manajemen, Pascasarjana, Unismuh Makassar, Makassar, Indonesia*

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan yang terdiri atas pelatihan keahlian, fungsional, tim dan kreatifitas terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Kabupaten Luwu Timur dan untuk menganalisis pengaruh dominan diantara pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Kabupaten Luwu Timur

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yang dirancang untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan dan tujuan yang hendak dicapai serta menguji hipotesis. Besar sampel dipilih menggunakan teknik full sampling 100 responden. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda dan uji asumsi klasik.

Hasil penelitian menemukan bahwa pelatihan yang terdiri atas pelatihan keahlian, fungsional, tim dan kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa pelatihan penting dan dibutuhkan oleh karyawan untuk menambah pengetahuan dan keterampilannya, serta berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Kabupaten Luwu Timur. Pelatihan keahlian yang dominan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Kabupaten Luwu Timur. Hal ini berarti pencapaian kinerja karyawan yang ditentukan oleh kuantitas, kualitas, efisiensi dan efektivitas tidak terlepas dari pelatihan yang diikuti oleh karyawan

Kata Kunci: *Pelatihan Keahlian, Fungsional, Tim, Kreativitas dan Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Seiring dengan persaingan yang semakin modern karena perubahan teknologi yang begitu cepat dan lingkungan yang begitu drastis pada setiap aspek dalam kehidupan manusia. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan dan juga berorientasi pada nilai pelayanan. Organisasi tidak semata-mata mengejar pencapaian kinerja sebagai suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya lain yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan, konsekuensinya

adalah organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi yang diembang.

Berdasarkan hasil pengamatan dan laporan dari pihak pengembang sumberdaya manusia pada PT. Bank Sulselbar memperlihatkan kinerja karyawan dalam lima tahun menunjukkan pencapaian kinerja yang belum optimal, baik dilihat dari kuantitas, kualitas, efisiensi dan efektivitas kerja yang ditunjukkan.

Diketahui pencapaian kinerja karyawan belum maksimal dari standar yang ditetapkan yaitu >90 persen. Ini sesuai dengan SOP bahwa dikatakan bank berkinerja sangat bagus bila aktivitas penilaian kinerja > 90 persen. Atas dasar ini maka salah satu penyebab pencapaian kinerja belum sesuai dengan standar dikarenakan pelatihan yang pernah diikuti oleh karyawan atau yang belum mengikuti pelatihan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Furtwengler (2018:44) penilaian kinerja berdasarkan pada standar operasional kerja yaitu mengarah pada pencapaian realisasi yang lebih besar dari target yang diharapkan. Pencapaian realisasi disesuaikan dengan aktualisasi kerja berupa kuantitas, kualitas, efisiensi dan efektivitas. Karena itu organisasi selalu berupaya untuk meningkatkan kinerjanya dengan mengikutsertakan karyawannya untuk mengikuti berbagai pelatihan yang relevan dengan aktivitas kerja yang diembannya.

Pelatihan karyawan merupakan kewajiban setiap manajer dan juga semua pihak yang terkait dalam pengembangan dan perencanaan sumberdaya.. Penyelenggaraan pelatihan berarti telah melakukan investasi jangka panjang terhadap pengembangan sumberdaya manusia. Dengan adanya pelatihan, perusahaan dapat mengembangkan serta menambah pengetahuan dan ketrampilan karyawan sehingga dapat semakin meningkatkan kinerja karyawan

TINJAUAN TEORI

Sulistiyani dan Rosidah (2019:11) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Manajemen sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Artinya, tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Sementara itu manajemen sumber daya manusia sebagai suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan.

Handoko (2018:4) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Moekijat (2016:4) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat di defenisikan sebagai proses pencapaian tujuan organisasi melalui mendapatkan, mempertahankan, memberhentikan, mengembangkan, dan menggunakan atau memanfaatkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dengan sebaik-baiknya. Bermacam-macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain : adanya yang menciptakan Human Resources, ada yang mengartikan sebagai manpower management serta ada yang menyertakan dengan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai personal (personalia, kekaryawanan, dan sebagainya).

Menurut Gomes (2017:77) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan - tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan - tujuan para pekerja secara perorangan, para pekerja akan menjadi lebih trampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat - manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih. Sedangkan Sedarmayanti (2018:163) yang disadur dari Scott mengemukakan bahwa "pelatihan dalam ilmu pengetahuan perilaku adalah suatu kegiatan lini dan staf yang tujuannya adalah mengembangkan pimpinan untuk mencapai efektivitas pekerjaan perorangan yang lebih besar, hubungan antar pribadi dalam organisasi yang lebih baik dan penyesuaian pemimpin yang ditingkatkan kepada konteks seluruh lingkungannya".

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja karyawan (per individu) dan kinerja organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tersebut (Bastian, 2016:329). Karyawan adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah. Unsur manusia sebagai karyawan maka tujuan badan (wadah yang telah ditentukan) kemungkinan besar akan tercapai

sebagaimana yang diharapkan. Karyawan inilah yang mengerjakan segala pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggaraan pemerintahan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka pengertian kinerja karyawan adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Mathis & Jackson, 2018:78).

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Definisi kinerja menurut Kusriyanto (2015:9) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam). Gomes (2017:17) mengemukakan definisi kinerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Mangkunegara (2018:109), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Imanuddin (2017:63) salah satu yang menjadi kendala sebuah perusahaan adalah pada bidang personalia, pada umumnya masalah ini berkaitan dengan kinerja karyawannya, dimana karyawan merupakan faktor utama dalam menentukan kelancaran dan kehidupan sebuah perusahaan, dari beberapa indikasi yang menyebabkan permasalahan dalam karyawan hal tersebut menyebabkan penurunan kinerja karyawan yang dimana memberi dampak pada penurunan hasil produksi, sehingga diperlukan beberapa materi pengembangan sumber daya karyawan tersebut, seperti membuat beberapa pelatihan yang mampu menumbuhkan semangat kerja karyawannya, sehingga dengan begitu potensi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dapat tercapai.

Al Faryan (2018:75) menegaskan dalam karya penelitiannya persaingan mendorong organisasi agar selalu meningkatkan kinerjanya, sehingga dicapai keunggulan bersaing dan cara yang paling baik ditempuh adalah memberikan pelatihan kerja bagi sebuah organisasi agar terjadi peningkatan terhadap bidang kerja masing-masing anggotanya, sehingga hal ini mampu mendorong peningkatan prestasi kerja anggotanya dan kualitas sebuah organisasi mengalami peningkatan.

Farhat (2019:122) menjelaskan pada setiap organisasi besar maupun organisasi kecil dapat dikatakan bahwa salah satu sumber daya yang penting adalah manusia yang berkedudukan sebagai karyawan, buruh ataupun pekerja.

METODOLOGI

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini bersifat survey yaitu menganalisis fakta dan data-data yang menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian, dalam memecahkan dan menjawab pokok permasalahan yang diajukan yaitu tentang pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Kabupaten Luwu Timur.

Waktu penelitian dilakukan berdasarkan lama waktu kegiatan penelitian mulai dari melakukan usulan penelitian, kegiatan survei lapangan, pembuatan proposal, kegiatan penelitian, pengumpulan data penelitian, sampai dengan perampungan hasil penelitian dan proses kegiatan penyelesaian penelitian yang membutuhkan waktu kurang lebih 1 (satu) bulan persiapan, 1 (dua) bulan persiapan pengumpulan data dan pembuatan hasil penelitian dan 1 (satu) bulan proses kegiatan penyelesaian studi. Jumlah waktu yang digunakan selama 3 (tiga) bulan yaitu Mei sampai Juli 2022.

Lokasi penelitian dilaksanakan di Kabupaten Luwu Timur, tepatnya pada PT. Bank Sulselbar Cabang. Tempat penelitian ini dipilih dengan pertimbangan peneliti menetap di wilayah tersebut, sehingga memudahkan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Bank Sulselbar Cabang Kabupaten Luwu Timur yang berjumlah 100 orang. data pendukung bagi data primer yang diperoleh dan bahan-bahan literatur seperti dokumen-dokumen serta laporan-laporan dan kepustakaan lainnya yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Kabupaten Luwu Timur. Analisis secara deskriptif mengenai pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Kabupaten Luwu Timur. Metode analisis regresi linier berganda untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Kabupaten Luwu Timur dengan rumus: (Soemarsono, 2019:47)

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e_i$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan
X₁ = Pelatihan Keahlian

- X_2 = Pelatihan Fungsional
- X_3 = Pelatihan Tim
- X_4 = Pelatihan Kreatifitas
- b_1 - b_4 = Koefisien Regresi (Parameter)
- b_0 = Konstanta (Intercept)
- e_i = Faktor Kesalahan

Selanjutnya untuk menentukan pengaruh dan tingkat signifikan $\alpha = 0.05$ atau 5% diuji dengan menggunakan uji-F dan uji-t melalui program komputer SPSS 20.

Penelitian ini telah dilaksanakan di PT. Mandala Multifinance Tbk Masamba untuk menilai kinerja keuangan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan data sekunder berupa laporan keuangan tiga tahun terakhir (2018-2020). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian adalah analisis kuantitatif yaitu menganalisis Rasio Rentabilitas perusahaan dari data 2018-2020 yaitu terdiri dari Rentabilitas Ekonomi (RE) dan Rentabilitas Modal sendiri (RMS).

Pengukuran kinerja keuangan untuk menghasilkan laba dapat menggunakan rasio rentabilitas dengan menggunakan rentabilitas ekonomi standar >20% dan rentabilitas modal sendiri >10%, Kasmir (2008).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan didirikan di Makassar pada tanggal 13 Januari 1961 dengan nama PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara sesuai dengan Akta Notaris Raden Kadiman di Jakarta No. 95 tanggal 23 Januari 1961. Kemudian berdasarkan Akta Notaris Raden Kadiman No. 67 tanggal 13 Juli 1961 nama PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara diubah menjadi Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara.

Berdasarkan Peraturan Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan Tenggara No. 002 tahun 1964 tanggal 12 Februari 1964, nama Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara diubah menjadi Bank Pembangunan Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan Tenggara dengan modal dasar Rp250.000.000. Dengan pemisahan antara Propinsi Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan dengan Propinsi Tingkat I Sulawesi Tenggara, maka pada akhirnya Bank berganti nama menjadi Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan.

Pada tanggal 10 Februari 2011, telah dilakukan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPS LB) yang dilakukan secara circular resolution dan Keputusan RUPS LB tersebut telah disetujui secara bulat oleh para pemegang saham.

Keputusan RUPS LB tersebut telah dibuatkan aktanya oleh Notaris Rakhmawati Laica Marzuki, SH dengan Akta Pernyataan tentang Keputusan Para Pemegang Saham sebagai Pengganti Rapat Umum Pemegang Saham Perseroan Terbatas PT. Bank Sulsel, Nomor 16 Tanggal 10 Februari 2011. Dimana dalam Akta tersebut para pemegang saham memutuskan untuk merubah nama PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan disingkat PT. Bank Sulsel menjadi PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat disingkat PT. Bank Sulselbar. Perubahan ini telah memperoleh persetujuan dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dengan nomor AHU-11765.AH.01.02. Tahun 2011 Tentang Persetujuan Perubahan Anggaran Dasar Perseroan. Disamping itu, perubahan nama ini juga telah memperoleh Persetujuan Bank Indonesia berdasarkan kepada Keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor: 13/32/KEP. GBI/2011 Tentang Perubahan Penggunaan Izin Usaha Atas nama PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Disingkat PT. Bank Sulsel Menjadi Izin Usaha Atas Nama PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat Disingkat PT. Bank Sulselbar.

Visi PT. Bank Sulselbar Cabang Kabupaten Luwu Timur adalah “Menjadi Bank Kebanggaan dan Pilihan Utama Membangun Kawasan Timur Indonesia. Misinya yaitu: 1) Memberikan Pelayanan Prima yang berkualitas dan terpercaya; 2) Mitra Strategis PEMDA dalam menggerakkan sektor riil; dan 3) Memberikan nilai tambah optimum bagi stakeholder.

Deskriptif variabel penelitian merupakan sebuah interpretasi hasil dari data pada masing-masing variabel berdasarkan indikator yang telah difrekuensikan dari jawaban responden pada kuesioner dan ditentukan nilai meannya. Analisa ini digunakan untuk memberikan gambaran frekuensi dan persentase mengenai indikator apa saja yang membangun konsep model penelitian secara keseluruhan tentang pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Kabupaten Luwu Timur.

1. Pelatihan

a. Pelatihan Keahlian

Pelatihan keahlian adalah pelatihan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan keahlian karyawan di bidang layanan perbankan. Ini menunjukkan bahwa pelatihan keahlian sudah tepat diberikan kepada karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Kabupaten Luwu Timur yang ditunjukkan dengan nilai mean yang berada pada kategori sangat tinggi yaitu 4.40, 4.57 dan 4.58.

b. Pelatihan Fungsional

Pelatihan fungsional adalah pelatihan lintas fungsional yang melibatkan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain pekerjaan yang ditugaskan. Pelatihan fungsional diberikan agar setiap karyawan memiliki pemahaman di bidang pelaporan keuangan, manajemen risiko dan perkreditan.

Pelatihan fungsional yang diberikan kepada karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Kabupaten Luwu Timur sudah tepat untuk meningkatkan pengetahuannya, dan hal ini ditunjukkan dengan nilai mean yang berada pada kategori tinggi dan sangat tinggi yaitu 4.17, 4.31 dan 4.58.

c. Pelatihan Tim

Pelatihan tim adalah pelatihan yang diberikan kepada karyawan untuk bisa menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama, demi tercapainya tujuan bersama dalam sebuah tim kerja. Pelatihan tim diberikan agar saling bekerjasama, memiliki komitmen dan mencapai tujuan kerja.

Pelatihan tim yang diberikan kepada karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Kabupaten Luwu Timur menjadikan karyawan untuk bisa bekerja secara tim baik di dalam maupun di luar kantor. Adapun nilai mean berada pada kategori tinggi dan sangat tinggi yaitu 4.04, 4.22 dan 4.54.

d. Pelatihan Kreativitas

Pelatihan kreativitas adalah pelatihan yang memberikan peluang kepada karyawan untuk bisa mengembangkan gagasan baru dalam membangun perusahaan yang lebih baik. Pelatihan kreativitas dalam hal ini berupa pelatihan software akuntansi, pelatihan pembuatan jurnal realtime dan pelatihan bisnis.

2. Kinerja

Kinerja adalah pencapaian hasil kerja karyawan dalam pelayanan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Kabupaten Luwu Timur. Kinerja karyawan dinilai berdasarkan kuantitas, kualitas, efisiensi dan efektivitas kerja. Ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Kabupaten Luwu Timur tidak terlepas dari pelatihan yang telah diterimanya.

B. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Melakukan pengujian validitas suatu instrumen kuesioner dapat digunakan metode statistik SPSS. Hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil bahwa pada umumnya rata-rata instrumen kuesioner sangat valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai r

product moment r table lebih besar dari 0.3 (positif). Ketentuan validitas suatu instrumen telah memenuhi syarat *r* minimal sebesar 0.3 sebagai suatu instrumen yang dianggap valid. Untuk jelasnya, ringkasan hasil uji validitas dapat dilihat dalam tabel uji validitas.

Hasil Uji Validitas

Instrumen Penelitian	Pearson Correlation	r Product Moment r tabel	Keterangan
X11	0.841	0.30	Valid
X12	0.854	0.30	Valid
X13	0.711	0.30	Valid
X21	0.793	0.30	Valid
X22	0.604	0.30	Valid
X23	0.799	0.30	Valid
X31	0.602	0.30	Valid
X32	0.770	0.30	Valid
X33	0.832	0.30	Valid
X41	0.686	0.30	Valid
X42	0.676	0.30	Valid
X43	0.609	0.30	Valid
Y11	0.762	0.30	Valid
Y12	0.924	0.30	Valid
Y13	0.940	0.30	Valid
Y14	0.870	0.30	Valid

Sumber: Data setelah diolah, 2022

Berdasarkan output di atas, diketahui nilai *r* hitung (*Pearson Correlation*) dari masing-masing indikator variabel penelitian menunjukkan bahwa pernyataan mulai indikator X11 sampai X13, X21 sampai X23, X31 sampai X33, X41 sampai X43, dan Y11 sampai Y14, adalah valid karena nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel 0.30, yang berarti pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Kabupaten Luwu Timur dapat diikuti untuk pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Koefisien Reliabilitas (*Cronbach Alpha*) minimal 0.6. Hasil uji reliabilitas instrumen kuesioner sebagaimana yang terdapat dalam lampiran dapat disimpulkan dalam Tabel 13 berikut ini:

Tabel 13
Hasil Uji Reliabilitas
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x11	65.47	22.454	.647	.708	.675
x12	65.64	22.738	.621	.606	.679
x13	65.46	28.332	.131	.511	.748
x21	65.73	27.957	.068	.591	.740
x22	65.87	25.751	.273	.720	.716
x23	65.46	27.968	.069	.795	.740
x31	65.82	25.705	.323	.737	.713
x32	65.50	27.747	.032	.786	.738
x33	66.00	24.949	.197	.839	.730
x41	65.97	24.878	.173	.842	.736
x42	65.48	23.343	.610	.710	.684
x43	65.48	25.161	.395	.446	.707
y11	65.45	26.210	.216	.334	.721
y12	65.76	22.225	.568	.782	.681
y13	65.82	21.705	.594	.791	.676
y14	65.69	21.792	.613	.736	.674

Sumber: Data setelah diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas di atas, diketahui keseluruhan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari nilai nominal yaitu 0.6. Oleh karena itu disimpulkan instrumen penelitian pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Kabupaten Luwu Timur dapat dikatakan *reliable* atau handal.

C. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis Persamaan Regresi Linier Berganda berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS 20 dapat dilihat dalam tabel di bawah ini

Tabel 14

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.960	.182		5.274	.000
Pel. Keahlian (X1)	.786	.216	.722	3.639	.000
Pel. Fungsional (X2)	.621	.206	.601	3.014	.014
Pel. Tim (X3)	.754	.219	.630	3.442	.004
Pel. Kreativitas (X4)	.592	.201	.517	2.945	.038

Sumber: Data primer setelah diolah, 2022.

Berdasarkan analisis data, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.960 + 0.786X1 + 0.621X2 + 0.754X3 + 0.592X4$$

Persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial, sehingga dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai konstanta adalah 0.960, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel bebas pelatihan yang terdiri atas pelatihan keahlian, fungsional, tim dan kreativitas adalah 0 maka kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Kabupaten Luwu Timur adalah sebesar 0.960 satuan.
2. Nilai koefisien regresi pelatihan keahlian adalah 0.786, artinya jika variabel pelatihan keahlian (X1) ditingkatkan sebesar 1% dengan asumsi variabel pelatihan lainnya dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Kabupaten Luwu Timur meningkat sebesar 0.786. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas pelatihan keahlian (X1) yang diberikan kepada karyawan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga semakin sering pelatihan keahlian diadakan, semakin meningkat kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi pelatihan fungsional adalah 0.621, artinya jika variabel pelatihan fungsional (X2) ditingkatkan sebesar 1% dengan asumsi variabel pelatihan lainnya dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Kabupaten Luwu Timur meningkat sebesar 0.621. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas pelatihan fungsional (X2) yang diberikan kepada karyawan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga semakin sering pelatihan fungsional diadakan, semakin meningkat kinerja karyawan.

4. Nilai koefisien regresi pelatihan tim adalah 0.754, artinya jika variabel pelatihan tim (X3) ditingkatkan sebesar 1% dengan asumsi variabel pelatihan lainnya dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Kabupaten Luwu Timur meningkat sebesar 0.754. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas pelatihan tim (X3) yang diberikan kepada karyawan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga semakin sering pelatihan tim diadakan, semakin meningkat kinerja karyawan.

Hasil analisis Uji F (simultan) untuk hipotesis 1 dengan melihat nilai Ftabel = f (k; n-k), $F = (4;100-4)$, $F_{tabel} = (4;96) = 2.466$ dengan tingkat kesalahan 5%.

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 15 di atas dapat dilihat pada nilai Fhitung sebesar 14.132 dengan nilai Ftabel adalah 2.466 sehingga nilai Fhitung > Ftabel atau $14.132 > 2.466$, dan tingkat signifikan $0.000 < 0,05$ maka H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan yang terdiri atas pelatihan keahlian, fungsional, tim dan kreativitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Kabupaten Luwu Timur.

Berikut ditunjukkan hasil analisis uji t (parsial) berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS 26 dapat dilihat dalam tabel hasil uji t di bawah ini:

Tabel
Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.960	.182		5.274	.000
Pel. Keahlian (X1)	.786	.216	.722	3.639	.000
Pel. Fungsional (X2)	.621	.206	.601	3.014	.014
Pel. Tim (X3)	.754	.219	.630	3.442	.004
Pel. Kreativitas (X4)	.592	.201	.517	2.945	.038

Sumber: Data primer setelah diolah, 2022.

Berdasarkan Tabel diatas dengan mengamati baris kolom t dan Sig. dapat dijelaskan pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan (H2):

1. Variabel pelatihan keahlian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari signifikansi pelatihan keahlian (X1) $0.000 < 0,05$, dan nilai t-tabel = 1.984. Berarti nilai thitung lebih besar dari t-tabel ($3.639 > 1.984$) atau variabel pelatihan keahlian secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel pelatihan fungsional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari signifikansi pelatihan fungsional (X2) $0.014 < 0,05$, dan nilai t-tabel = 1.984. Berarti nilai thitung lebih besar dari t-tabel ($3.014 > 1.984$) atau variabel pelatihan fungsional secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan interpretasi di atas, menunjukkan variabel pelatihan yang lebih dominan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan adalah pelatihan keahlian (X1). Dengan demikian bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga hipotesis kedua yang berbunyi “Pelatihan keahlian yang dominan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Kabupaten Luwu Timur” diterima.

Hasil analisis regresi juga menemukan koefisien determinasi yang mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dimana nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Uji koefisien determinan yang dilakukan dapat terlihat pada tabel model summary di bawah ini:

Tabel
Koefisien Determinan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.899	.808	.747	.56379

a. Predictors: (Constant), Pel. Kreativitas (X4), Pel. Fungsional (X2), Pel. Keahlian (X1), Pel. Tim (X3)

Sumber: Data primer setelah diolah, 2022.

Hasil perhitungan Model Summary nilai R atau koefisien korelasi untuk melihat pengaruh simultan dan nilai R² atau koefisien determinan untuk melihat pengaruh parsial variabel yang diteliti. Nilai R = 0.899 artinya pelatihan yang terdiri atas pelatihan keahlian, fungsional, tim dan kreativitas memberi pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, yang dipersentasekan menjadi 89.9 persen dengan sisa sebesar 10.1 persen dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Besarnya pengaruh variabel independen diketahui dari besarnya nilai $R^2 = 0.808$. Artinya variabel bebas pelatihan yang terdiri atas pelatihan keahlian, fungsional, tim dan kreativitas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat kinerja karyawan sebesar 80.8 persen, sedangkan sisanya sebesar 19.2 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam model.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data yang dilakukan mengenai pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Kabupaten Luwu Timur dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan yang terdiri atas pelatihan keahlian, fungsional, tim dan kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa pelatihan penting dan dibutuhkan oleh karyawan untuk menambah pengetahuan dan keterampilannya, serta berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Kabupaten Luwu Timur.
2. Pelatihan keahlian yang dominan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Kabupaten Luwu Timur. Hal ini berarti pencapaian kinerja karyawan yang ditentukan oleh kuantitas, kualitas, efisiensi dan efektivitas tidak terlepas dari pelatihan yang diikuti oleh karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada pihak PT. Mandala Multifinance Tbk Masamba yang telah membantu dalam proses awal sampai akhir dalam penelitian ini khususnya support data yang dibutuhkan.

REFERENSI

- Al Faryan, 2018. Pemahaman Praktis Manajemen SDM. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Bastian, Kenneth, 2016. Managing Performance Appraisal System. Strathclyde Business School, UK.
- Donald, George, 2017. Managing HR and Competence Appraisal System. Strathclyde Business School, UK.
- Farhat, Sikular, 2019. Paradigma SDM dalam KinerjaKerja. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Furtwengler, Dale, 2018. Human Resource Management and Development. London, Sage.
- Fred R. David 2016. Manajemen Strategi Edisi 10 Jakarta Salemba.
- Gomes, Faustino, 2017. Human Resource Management, Allyn & Bacon, New York.

- Handoko, T. Hani, 2018. Dasar-dasar Manajemen. Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Imanuddin, 2017. Kinerja Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya. Penerbit Rajawali Press, Jakarta.
- Ivancevich, John, M, dkk. 2017. Perilaku dan Manajemen Organisasi, jilid 1 dan 2 Jakarta : Erlangga.
- Kusriyanto, 2015. The Essence of Manajemen Sumber Mathis dan Jackson, 2018. Organization and Management. Routledge and Kegan Paul, London.
- Moekijat, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan, Penerbit : Mandar Maju, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu., 2018. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung : Refika Aditama.
- Mangkuprawira, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi Tujuh, Penerbit : BPFE, Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : Universitas Gadjah Mada Press, Yogyakarta.
- Panggabean, Mutiara, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Philips, Paire, 2019. Theories of Management by Employee, Published by Thompson Press, New York.
- Pigors, Pierre and Mayers, Harry, 2018. Human Resource Management. Published by John Wiley and Sons, New York.
- Rachmawati, Kusdyah, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi Pertama, Penerbit : Andi, Yogyakarta.
- Rudolph, Rothwell, 2017. Planning For Good Competence Individual, Libraries Unlimited, ISBN 0-313-32155-8.
- Sedarmayanti, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen LPMI, Jakarta.
- Simanjuntak, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : Pustaka Setia, Bandung.
- Sulistiayani, Wirawati dan Rosidah, Halima, 2019. Manajemen Organisasi Kerja. Penerbit Pustaka Jaya, Jakarta