

PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK BRI CABANG CINERE

Sentot Eko Baskoro, Luqman Habibie

ABSTRAK

Seiring dengan perkembangan bisnis persaingan usaha dalam dunia perbankan yang semakin ketat. Tentu akan menimbulkan dampak baik dampak positif maupun dampak negatif. Dampak positif yang ditimbulkan antara lain suatu bank akan terus meningkatkan kualitas produk, meningkatkan kualitas SDM, meningkatkan kualitas pelayanan dan lain sebagainya sehingga semakin diminati oleh nasabah ataupun calon nasabah. Dampak negatifnya tentu akan menyebabkan menurunnya *funding* dan Investasi sebagai akibat dari persaingan dalam dunia perbankan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa kinerja karyawan di Bank BRI Cabang Cinere. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory*) dengan metode penelitian berupa pengumpulan data menggunakan kuesioner. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pemilihan sampel dilakukan dengan cara sampel jenuh / penelitian populasi. Adapun sampel tersebut berjumlah 50 responden, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa 15,00% faktor kinerja dapat dijelaskan oleh kualitas pelatihan dan lingkungan kerja. Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis yaitu nilai $F_{hitung} (5,328) > F_{tabel} (3,20)$. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel pelatihan menunjukkan hasil analisis $t_{hitung} (2,222)$ dan variabel lingkungan kerja menunjukkan hasil analisis $t_{hitung} (2,004)$ di mana $t_{tabel} (1,6772)$ maka secara parsial variabel pelatihan tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank BRI Cabang Cinere. Adapun variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank BRI Cabang Cinere. Variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan di Bank BRI Cabang Cinere adalah pelatihan.

ABSTRACT

In the development of business, business competition in the banking industry is getting tighter. It has both positive and negative impacts, the positive impacts include, among others, a bank will have to continue to improve product quality, the quality of human

resources, service quality and so on so that it is increasingly in demand by customers or prospective customers, while the negative impact will certainly lead to a decline in funding and investment as a result of competition in the banking industry.

The purpose of this study is to determine and analyze the performance of employees at Bank BRI Cinere Branch. The type of research used is explanatory research with research methods in the form of data collection using questionnaires. The data analysis model used is multiple linear regression analysis. Sample selection is done by means of saturated sample / population research. The sample is 50 respondents, using multiple linear regression analysis.

The results of the regression test show that 27.20% of the performance factors can be explained by the quality of training and the work environment. While the results of the F test show that simultaneously the variables of training and work environment have a positive and significant effect on employee performance with the results of the analysis that the value of Fcount (5,328) > Ftable (3.20). The results of the t test show that the training variable shows the results of the tcount analysis (2,222) and the work environment variable shows the results of the tcount analysis (2,004) where ttable(1,6772) then partially the training variable has positive effect on the performance of BankBRI Cinere Branch employees. The work environment variable has a positive effect on the performance of Bank BRI Cinere Branch employees. The dominant variable affecting employee performance at Bank BRI Cinere Branch is the work environment.

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut Undang-Undang No.10 Tahun 1998 tentang perbankan, bank ialah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan juga menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau juga bentuk-bentuk lainnya dalam rangka untuk meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. A. Abdurrachman dalam Pradnya Paramitha 2016: 25 merumuskan definisi bank sebagai suatu lembaga keuangan yang melaksanakan berbagai macam jasa, seperti pinjaman, mengedarkan mata uang, bertindak sebagai tempat penyimpanan benda-benda berharga, membiayai usaha perusahaan, dan lain-lain. Menurutnya bank adalah suatu usaha perdagangan yang menjual jasa penyimpanan uang dan pemberian kredit dengan tujuan mencari keuntungan yang wajar dari bermoral.

Fungsi utama dari perbankan Indonesia adalah sebagai penghimpun dan penyalur dana masyarakat, yang bertujuan menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam

rangka meningkatkan pemerataan, pertumbuhan ekonomi, dan stabilitas nasional kearah peningkatan kesejahteraan rakyat banyak. Tetapi sebenarnya fungsi bank dapat dijelaskan dengan lebih spesifik.

Pernyataan di atas merupakan perwujudan dari fungsi bank yang dituntut harus bersifat dinamis. Pembinaan dan pengawasan suatu bank dilakukan oleh Bank Indonesia, suatu Bank wajib memelihara tingkat kesehatan bank sesuai dengan ketentuan kecukupan modal, kualitas aset, kualitas manajemen, likuiditas, rentabilitas, solvabilitas, dan aspek lain yang berhubungan dengan usaha Bank dan wajib melakukan kegiatan usaha sesuai dengan prinsip kehati-hatian. Dan untuk kepentingan nasabah, bank wajib menyediakan informasi kemungkinan risiko yang timbul setiap transaksi yang nasabah lakukan melalui bank. Oleh karena itu, setiap perusahaan baik bidang perbankan ataupun perusahaan yang bergerak di bidang lain harus mempunyai sistem manajemen operasional yang baik sehingga dapat tercapainya segala harapan bagi seluruh pekerja bank maupun untuk nasabah itu sendiri.

Hal tersebut tentunya akan berdampak terhadap persaingan usaha dalam dunia perbankan yang semakin ketat. Tentu akan menimbulkan dampak baik dampak positif maupun dampak negatif. Dampak positif yang ditimbulkan antara lain suatu bank akan terus meningkatkan kualitas produk, pelayanan, kebersihan dan lain sebagainya sehingga semakin diminati oleh nasabah ataupun calon nasabah. Dampak negatifnya tentu akan menyebabkan menurunnya *funding* dan Investasi sebagai akibat dari persaingan dalam dunia perbankan.

Di era globalisasi saat ini, perbankan sebagai suatu lembaga atau industri yang bergerak dibidang jasa keuangan dituntut untuk selalu meningkatkan kualitasnya, baik kualitas jasa layanan maupun kualitas produk jasa yang dipasarkannya kepada para nasabah. Hal ini penting seiring dengan kesadaran masyarakat terhadap jasa pelayanan yang didapatkan sebagai konsekuensi logis dari persaingan pemasaran produk perbankan. Banyaknya kantor bank yang berdiri, masyarakat akan dihadapkan pada banyak pilihan akan produk yang ditawarkan oleh bank. Bagi nasabah, pelayanan yang bermutu sangatlah penting. Kualitas pelayanan menjadi komponen utama karena produk-produk utama bank yaitu kredit merupakan suatu penawaran yang tidak berbeda dan pelayanan bank juga mudah ditiru. Oleh karena itu persaingan akan sangat dipengaruhi oleh kemampuan bank memberikan pelayanan terbaik yang bermutu dibandingkan pesaingnya. Kepuasan nasabah merupakan hal pokok yang tidak boleh diabaikan bagi suatu perusahaan yang bergerak dibidang jasa perbankan.

Karena kepuasan nasabah merupakan aspek penting untuk mempertahankan citra perusahaan di masyarakat luas, sehingga pelayanan yang bermutu bagi nasabah perlu ditingkatkan. Peningkatan kualitas pelayanan kepada para nasabah adalah hal penting dalam upaya meningkatkan kepuasan nasabah. Hal tersebut sangat penting karena mengingat peranan nasabah yang sangat besar dalam kontribusi pendapatan secara langsung maupun secara tidak langsung untuk mendukung eksistensi perusahaan.

Begitu juga dengan Bank BRI, data pada tahun 2018 bank terbesar di Indonesia ini berhasil mencatatkan pertumbuhan laba bersih yang cukup baik, meskipun ancaman pelambatan menerpa akibat kenaikan *7day reverse repo rate* alias suku bunga acuan selama 6 kali dalam setahun. Bank BUMN (Badan usaha milik negara) ini meraih laba bersih sebesar Rp 32,4 triliun pada 2018, tumbuh 11,6% dibandingkan pada 2017. Hal

tersebut ditopang oleh pendapatan berbasis komisi (*fee based income*) yang tumbuh 22,7% menjadi Rp 23,4 triliun dari tahun sebelumnya. Sementara pendapatan bunga bersih (*net interest margin*) mencapai Rp 35,44 triliun, tumbuh 11% dibandingkan tahun sebelumnya.

Tabel 1.1 Kinerja Bank BRI 2018

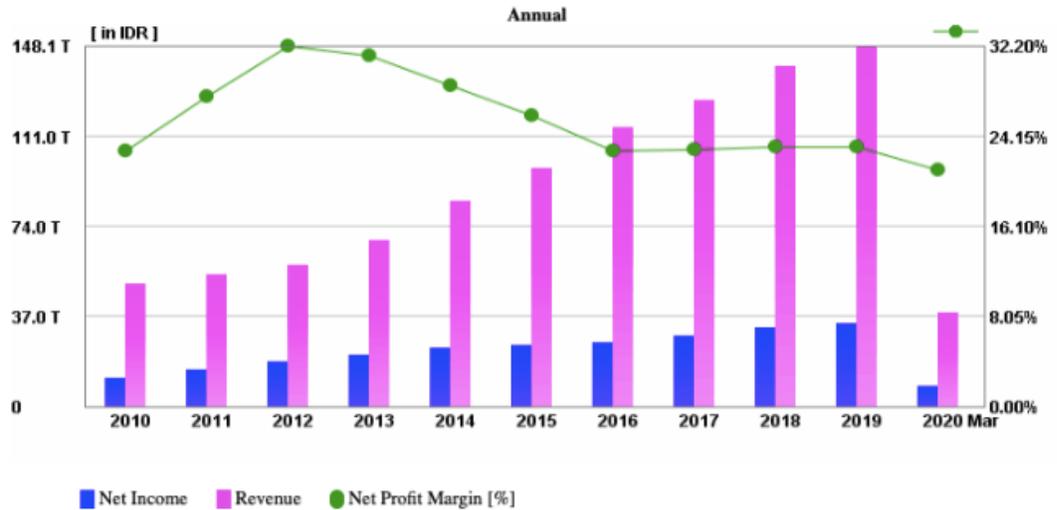
	Net interest income (Rp triliun)	DPK (Rp triliun)	Pertumbuhan DPK	Laba bersih (Rp triliun)
BBRI	77,67	944,27	12.19%	32,35
BMRI	55,1	840,91	3.08%	25,00
BBNI	35,45	578,77	12.14%	15,01

Sumber : CNBC Indonesia (2019)

Hal ini pun berlanjut di tahun 2019 pada triwulan kedua yang di mana pada akhir juni 2019 tercatat laba, aset, penyaluran kredit hingga rasio keuangan BRI mengalami peningkatan. Paling menarik adalah pertumbuhan kredit UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) Bank BRI di triwulan II 2019 sebesar 13,07%. Bank BRI pada triwulan kedua berhasil menyalurkan kredit senilai Rp 888,32 Triliun hingga akhir juni 2019, pencapaian ini meningkat 11,84 % dibandingkan pada periode yang sama pada tahun 2018 lalu. Lebih lanjut Bank BRI juga mampu menghimpun Dana Pihak Ketiga (DPK) sebesar Rp 945,05 triliun atau tumbuh 12,78%.

Berbanding terbalik pada tahun 2020, kinerja Bank BRI mengalami penurunan laba bersih, sepanjang 2020 hanya mencatat laba bersih Rp 18,65 Triliun. Catatan tersebut mengalami penurunan yang cukup dalam dibandingkan kinerja BRI dari sisi perolehan laba bersih pada tahun 2019 yang sebesar Rp 34,37 triliun. Adapun penurunan tersebut tercatat 45,65 % secara *year on year* . Kinerja BRI yang turun tersebut dikarenakan adanya tekanan pada sisi pendapatan perseroan, di mana sepanjang 2020 mengalami penurunan sebesar 3,96% dari pendapatan Bunga tahun sebelumnya yang mencapai Rp 121,76 Triliun. Dari total aset Bank BRI pada akhir 2020 sejumlah Rp 1.511,8 triliun. Nilai itu meningkat dibandingkan Rp 1.416,76 triliun pada 2019.

Gambar 1.1 Kinerja Bank BRI



Sumber : BJTM 2019

Perkembangan bank di Jakarta saat ini dapat dikatakan sangat pesat. Hal ini dapat dilihat dari berdirinya kantor cabang baru dari bank-bank: BRI, Bank Mandiri, dan Bank BCA. Berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan, bank-bank di Jakarta Cinere gencar melakukan promosi atas produk-produk yang dimilikinya, menawarkan produk barunya ke berbagai tempat, seperti kampus, pasar, dan tempat tempat keramaian lainnya. Bank di Jakarta Cinere juga berlomba-lomba untuk memperbaiki fasilitas yang dimilikinya, seperti penambahan jumlah ATM, perekrutan karyawan untuk menyeleksi karyawan terbaik, serta fasilitas lain yang memudahkan nasabahnya.

Hal tersebut juga terjadi di Bank BRI Cabang Cinere, sebagai tempat penelitian ini, kualitas pelayanan merupakan hal penting yang perlu diperhatikan. Sesuai dengan slogannya “Melayani dengan Setulus Hati”, tentunya segala macam pelayanan di Bank BRI Cabang Cinere harus disesuaikan dengan minat masyarakat yang semakin berkembang mengikuti perkembangan jaman sekarang. Sehingga jika ternyata pelayanan yang diberikan tidak sesuai, maka akan berakibat merugikan bagi bank tersebut dan menghilangkan rasa kepercayaan yang telah diterapkan oleh masyarakat kepada Bank BRI Cabang Cinere. Bank BRI Cabang Cinere sebagai lembaga keuangan yang sangat dipercayakan bagi seluruh lapisan masyarakat,

Maka dari itu bank BRI Cabang Cinere harus sungguh-sungguh memberikan pelayanan yang berkualitas untuk memberikan kepuasan bagi nasabah dan calon nasabah. Peningkatan kualitas pelayanan Bank BRI Cabang Cinere dilakukan melalui perluasan jaringan maupun dalam bentuk kerjasama dengan lembaga lain.

Organisasi ataupun lembaga besar seperti Bank BRI juga sangat memperhatikan kualitas dan proses pengembangan sumber daya manusia (SDM) mereka. Perubahan dilakukan pada tahun 1998, di mana dibentuk tim budaya kreatif yang bekerjasama dengan PT *Service Quality Center* Indonesia. Tim ini berhasil melakukan perubahan dengan cara mengembangkan 5 budaya dasar yang dianut oleh BRI yaitu Integritas, *profesionalisme*, kepuasan nasabah, keteladanan, dan penghargaan kepada sumber daya manusia. Proses pelatihan yang terus menerus dan dilakukan pada semua pihak dan jajaran merupakan upaya agar semua pihak yang berada dalam organisasi besar ini akan memiliki pengetahuan yang mereka butuhkan dalam melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan tuntutan internal dan eksternal. Dengan proses pengembangan SDM seperti ini, diharapkan tingkat efektifitas dan efisiensi organisasi akan meningkat dan menjadi lebih baik lagi.

Oleh sebab itu, Bank BRI mengambil kebijakan memberikan pelatihan kepada para karyawannya secara berkesinambungan guna mereka mampu memberikan pelayanan terbaik kepada para nasabahnya. Adapun pelatihan yang diberikan kepada para karyawan dilakukan secara berjenjang sesuai dengan jabatan yang diembannya. Hasil dari pelatihan ini bertujuan untuk mengatasi keluhan nasabah atas pelayanan yang diberikan bank.

Salah satu contohnya adalah dalam hal antrian, seringkali nasabah mengeluh dan menilai kalau pelayanan yang dilakukan bank kurang cepat, yang padahal bank sendiri sudah berupaya memberikan pelayanan yang cepat. Tentunya di luar itu masih dimungkinkan ada hal-hal lain pada pelayanan bank yang tidak sesuai dengan harapan nasabahnya, sehingga perlu diketahui oleh bank, hal-hal apa sajakah yang dikeluhkan oleh nasabah dari pelayanan yang diberikan bank. Maka dari itu sangat penting bagi BRI untuk menentukan jenis-jenis pelatihan yang berkaitan dengan pelayanan nasabah yang mampu memenuhi kebutuhan dan keinginan para nasabah saat ini dengan menciptakan inovasi-inovasi baru baik berupa produk perbankan maupun sistem layanan nasabah.

Hal ini membuat setiap bank diharuskan untuk membuat inovasi baru dan lingkungan kerja yang kondusif bagi nasabah maupun karyawan dalam arti suasana kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai dan hubungan yang harmonis di antara para karyawan, sehingga dapat menjadikan bank tersebut menjadi bank kebanggaan Indonesia dan menjadi bank yang selalu terdepan. Termasuk Bank BRI Cabang Cinere yang menjadi studi kasus oleh penulis, di mana para pekerja yang berada di naungan bank tersebut selalu berambisi untuk memberikan layanan terbaik untuk para nasabah. Persaingan yang terjadi pun bukan hanya antar bank saja tetapi antar cabang dalam satu Bank memberikan pelayanan yang terbaik tetapi tetap mengikuti prosedur dan ketentuan yang ditetapkan oleh Bank tersebut.

Berdasarkan hal-hal tersebut penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Cabang Cinere.”**

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Cabang Cinere?
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Cabang Cinere?
3. Apakah pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Cabang Cinere ?

1.3 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian harus mempunyai tujuan yang jelas sehingga dapat memberikan arah dalam pelaksanaan penelitian tersebut. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Cabang Cinere.
2. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

karyawan di BRI Cabang Cinere.

3. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Cabang Cinere

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pelatihan

Menurut Rivai (2016:87) pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang. Pelatihan ini merupakan usaha – usaha yang sistematis untuk mengumpulkan informasi pada permasalahan kinerja dalam berorganisasi dan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja berkenaan dengan ketidakcocokan antara perilaku actual dengan perilaku yang diharapkan. Pelatihan juga dapat didefinisikan mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik dan sesuai standar. Menurut Simamora dalam Sinambela (2017:169), pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang. Menurut Departemen Pendidikan Nasional pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Adapun menurut Rivai (2016:88) dimensi atau indicator merupakan factor-faktor yang menjadi tolak ukur dalam menilai pelatihan. Pelatihan memiliki dimensi yaitu instruktur, peserta, materi, metode dan tujuan pelatihan.

2.1.2 Tujuan Pelatihan

Dari Nasution dalam Hamali, (2016:68) Tujuan yang ingin dicapai dari pelatihan adalah dijelaskan sebagai berikut :

1. Memperbaiki moral kerja karyawan
2. Karyawan diharapkan melaksanakan pekerjaan lebih baik.
3. Karyawan diharapkan dapat memelihara / merawat mesin-mesin atau peralatan produksi lebih baik.
4. Karyawan diharapkan dapat menekan pemborosan pemakaian bahan baku.

5. Karyawan diharapkan dapat menekan angka kecelakaan kerja dengan bekerja lebih hati-hati.
6. Pengawasan yang tidak perlu dapat dikurangi dan karyawan diharapkan bekerja lebih mandiri.

2.1.3 Jenis – Jenis Pelatihan

Berdasarkan sumbernya Hamali (2016:64) metode pelatihan dibagi menjadi dua kategori sebagai berikut :

1. *In House* atau *on site training* , berupa pelatihan di tempat kerja (*on the job training*), seminar atau lokakarya, instruksi lewat media (*video, tape, recorder* dan satelit) dan instruksi yang berbasis computer.
2. *External* atau *outside training* terdiri dari kursus, seminar, dan lokakarya yang diselenggarakan oleh asosiasi profesional dan Lembaga Pendidikan (*off the job training*).

2.1.4 Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2016:56) , lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja di dalam perusahaan / instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektifitas yang bekerja di dalam perusahaan.

Adapun menurut Nitisemito (2016:56), indikator-indikator lingkungan kerja antara lain sebagai berikut :

1. Suasana Kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang menyenangkan meliputi cahaya/penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dantenang, dan kenyamanan di dalam bekerja.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja yang harmonis tanpa adanya intrik di antara sesama rekan kerja, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan, tetap

tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerjayang lengkap, walaupun tidak selalu baru.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Suatu perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai dalam mencapai tujuan setiap organisasi. Salah satu kegiatan yang selalu dilakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan. Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2016:42) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Adapun menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2016:76) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu :

1. Kualitas adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari masing-masing karyawan.
3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.6 Pengertian Bank

Berdasarkan pengertian tentang Perbankan menurut UU RI Nomor 10 tahun 1998 dapat dijelaskan bahwa bank merupakan badan usaha yang bergerak dalam bidang keuangan sehingga aktifitas perbankan selalu berkaitan dengan uang. Sebagai lembaga keuangan bank menyediakan berbagai jasa keuangan. Aktifitas perbankan yang utama

adalah menghimpun dana dari masyarakat atau yang lebih luas dikenal dengan istilah *funding*, yaitu dengan menawarkan berbagai jenis simpanan.

Kegiatan menghimpun dana merupakan mengumpulkan dana dari masyarakat untuk menyimpan dana dalam bentuk tabungan, simpanan giro atau deposito. Dan biasanya bank memberikan bunga bank dan hadiah sebagai balasan ataupun sebagai bentuk rangsangan agar masyarakat berlomba untuk menyimpan dananya dengan jumlah yang besar. Kegiatan menyalurkan dana yaitu merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pihak bank dengan cara memberikan pinjaman kepada nasabah yang memenuhi kualifikasi yang ditentukan oleh masing-masing bank.

Dan untuk jasa lainnya biasanya berupa kemudahan dalam penggunaan produk yang dikeluarkan oleh bank tersebut. Peningkatan penggunaan jasa perbankan tersebut tumbuh secara proporsional dengan meningkatnya aktifitas keuangan dan perdagangan serta kecenderungan tumbuhnya bank minded di masyarakat. Kecenderungan ini tentunya akan berdampak positif terhadap bank, yaitu meningkatnya pendapatan yang diterima. Oleh karena itu, bank harus meningkatkan pula manajemen operasionalnya agar dapat menghasilkan kinerja yang baik para pekerjanya sehingga dapat melayani nasabah dengan baik. Adapun bentuk perbankan di Indonesia antara lain, Bank Umum dan Bank Perkreditan Rakyat. Bank umum terdiri dari bank umum milik pemerintah dan swasta contohnya (Bank Rakyat Indonesia, Bank Mandiri, Bank Central Asia), dan Bank syariah milik pemerintah dan swasta. Sedangkan bank perkreditan rakyat terdiri dari BPR konvensional dan BPR syariah contohnya (BPR Bringin Dana Sejahtera dan lain-lain).

2.1.7 Fungsi Bank

Bank menjadi penting dalam kegiatan ekonomi masyarakat dan negara. Peran dan fungsi bank juga sudah diatur dalam peraturan Undang-Undang No. 10 Tahun 1998, tujuan perbankan Indonesia secara umum adalah menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan pemerataan, pertumbuhan ekonomi dan stabilitas nasional ke arah peningkatan kesejahteraan rakyat. Dari tujuan tersebut maka bank yang ada di Indonesia harus menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik dan didasarkan atas asas demokrasi ekonomi.

Fungsi utama bank umum meliputi penghimpun dan penyalur dan serta penyedia layanan bank lainnya. Kegiatan bank umum yang pokok adalah dalam menghimpun dan menyalurkan dana, sedangkan memberikan jasa bank lainnya hanya kegiatan pendukung. Di bawah ini akan dijelaskan fungsi bank umum berdasarkan Undang-Undang Perbankan serta peran bank dalam menjalankan kegiatan operasionalnya.

1. Menghimpun dana dari masyarakat

Salah satu fungsi utama bank adalah untuk menghimpun dari dari masyarakat. Kegiatan ini dilakukan dengan membuka berbagai produk tabungan, deposito, giro atau bentuk simpanan lain. Tujuannya agar masyarakat lebih aman dalam menyimpan uang. Tiap produk juga memiliki bunga yang berbeda-beda. Misalnya deposito bunganya lebih tinggi karena nasabah harus menyimpan uangnya untuk jangka waktu tertentu. Sedangkan tabungan dapat ditarik kapan saja nasabah memerlukan uang untuk menjalankan fungsi penghimpun dana maka bank memiliki beberapa sumber yang secara garis besar dibagi menjadi tiga sumber yaitu (dana yang bersumber dari bank sendiri yang berupa setoran modal waktu pendirian, Dana yang berasal dari masyarakat luas yang dikumpulkan melalui usaha perbankan seperti usaha simpanan giro, deposito dan tabanas, dana yang bersumber dari Lembaga Keuangan yang diperoleh dari pinjaman dana yang berupa Kredit Likuiditas dan *call money* (dana yang sewaktu-waktu dapat ditarik oleh bank yang meminjam) dan memenuhi persyaratan).

2. Menyalurkan dana kepada masyarakat

Setelah menghimpun dana dari masyarakat, bank akan menyalurkan dana ini kepada pihak-pihak yang membutuhkan melalui sistem kredit atau pinjaman. Hal ini sesuai dengan fungsi perbankan yang menyalurkan dana kepada masyarakat atau nasabah. Selain kredit juga bisa berupa bentuk pembelian surat – surat berharga, penyertaan dan pemilikan harga tetap. Ada banyak jenis kredit dan pinjaman lain di tiap-tiap bank. Dengan memanfaatkan fasilitas tersebut, masyarakat diharapkan dapat menyejahterakan kehidupannya dan menghasilkan usaha untuk mendukung pembangunan nasional.

3. Menyediakan layanan jasa bank.

Bank juga berfungsi untuk menyediakan layanan jasa bank lainnya. Hal ini sesuai dengan peran dan tugas pokok bank umum untuk menyediakan berbagai layanan perbankan. Awalnya bank menyediakan layanan jasa transfer untuk memudahkan pengiriman uang

dari satu daerah ke daerah lain. Namun seiring waktu, layanan bank kini menjadi semakin beraneka ragam dan dapat dinikmati masyarakat dari berbagai latar belakang. Berbagai layanan bank yang disediakan juga beragam meliputi jasa dan transaksi pembayaran atau pun pembelian. Misalnya kita sekarang bisa melakukan pembayaran rekening listrik atau telepon lewat bank. Dengan layanan tersebut, alur pembayaran maupun menjadi lebih jelas dan aman. Pelayan jasa bank dalam mengemban tugas sebagai pelayan lalu-lintas pembayaran uang melakukan berbagai aktivitas kegiatan antara lain pengiriman uang, inkaso, cek wisata, kartu kredit dan pelayanan lainnya.

4. Mendukung kelancaran mekanisme pembayaran

Selain menghimpun dan menyalurkan dana, bank juga memiliki fungsi sampingan sebagai pendukung kelancaran mekanisme transaksi dan pembayaran di masyarakat. Jasa yang ditawarkan untuk menunjang fungsi ini termasuk transfer dana antar rekening dalam negeri, penyediaan fasilitas pembayaran secara kredit seperti kartu kredit, jasa pembayaran tagihan, sistem pembayaran elektronik, sarana penyaluran gaji karyawan ataupun penghasilan lainnya.

5. Mendukung kelancaran transaksi internasional

Bank juga dibutuhkan untuk memperlancar transaksi internasional. Faktor jarak dan kebijakan moneter antara dua negara yang berbeda tentu menambah tingkat kesulitan dalam transaksi internasional. Disinilah dibutuhkan fungsi bank. Kehadiran bank akan memudahkan penyelesaian transaksi internasional dengan lebih mudah, cepat dan murah. Bank memastikan kelancarannya melalui jasa penukaran mata uang asing ataupun transfer dana luar negeri untuk transaksi internasional.

6. Penciptaan uang

Bank juga memiliki fungsi layanan untuk menciptakan uang. Uang yang diciptakan oleh bank ini merupakan uang giral yang berarti alat pembayaran lewat mekanisme pemindah bukuan atau kliring. Proses penciptaan uang secara umum diregulasi oleh Bank Indonesia selaku bank sentral. Regulasi yang ditetapkan di antaranya adalah pengaturan jumlah uang yang beredar karena jumlahnya dapat mempengaruhi kondisi dan stabilitas ekonomi.

7. Sarana investasi

Bank juga berfungsi sebagai sarana investasi. Hal ini dapat diwujudkan melalui jasa reksa dana atau produk investasi yang ditawarkan bank. Contohnya seperti derivatif, emas, mata uang asing, saham dan lain-lain.

8. Penyimpanan barang berharga

Bank tentu juga berfungsi untuk penyimpanan barang berharga. Nasabah dapat menyimpan barang berharganya seperti perhiasan, emas, surat-surat berharga dan barang berharga lainnya. Bank juga dapat menyewakan safe deposit box. Berbeda dengan bank umum, Bank Indonesia memiliki tugas dan fungsi khusus selaku bank sentral yang diakui di Indonesia. Berikut merupakan fungsi dan tugas bank Indonesia secara umum:

- a. Menetapkan dan melaksanakan kebijakan moneter
- b. Mengatur dan menjaga kelancaran sistem pembayaran
- c. Mengatur dan mengawasi bank

2.1.8 Manfaat Bank

Dalam menjalankan fungsi dan kegiatannya, bank memiliki peran dalam berbagai bentuk dan bidang. Hal ini juga didasarkan pada jenis-jenis bank yang ada. Berikut merupakan 4 peran bank umum selengkapnya.

1. Pengalihan Aset (*asset transmutation*)

Bank berperan dalam pengalihan aset atau *asset transmutation* artinya dilakukan pengalihan dana atau aset dari unit surplus ke unit defisit. Sumber dana yang diberikan pada pihak peminjam berasal pemilik sumber dana yaitu unit surplus yang jangka waktunya dapat diatur sesuai dengan keinginan pemilik dana. Dalam hal ini bank berperan sebagai pangalih aset yang likuid dari unit surplus (*lender*) kepada unit defisit (*borrower*).

2. Transaksi (*transaction*)

Bank juga memiliki peran transaksi atau *transaction*. Bank memberikan berbagai kemudahan kepada pelaku ekonomi untuk melakukan transaksi berbagai hal dengan produk-produk bank. Dalam ekonomi modern, transaksi barang dan jasa tidak pernah terlepas dari transaksi keuangan. Untuk itu produk-produk yang dikeluarkan oleh bank seperti giro, tabungan, deposito atau saham merupakan pengganti uang dan dapat digunakan sebagai alat pembayaran.

3. Likuiditas (*liquidity*)

Peran likuiditas atau *liquidity* menjadi peran penting yang dimiliki oleh bank. Unit surplus dapat menempatkan dana yang dimilikinya dalam bentuk produk-produk berupa giro, tabungan deposito dan sebagainya. Produk-produk tersebut masing-masing mempunyai tingkat likuiditas yang berbeda-beda. Untuk kepentingan likuiditas parapemilik dana dapat menempatkan dananya sesuai dengan kebutuhan dan kepentingannya. Dengan demikian bank memberikan fasilitas pengelolaan likuiditas kepada pihak yang mengalami surplus likuiditas dan menyalurkannya kepada pihak yang mengalami kekurangan likuiditas.

4. Efisiensi (*efficiency*)

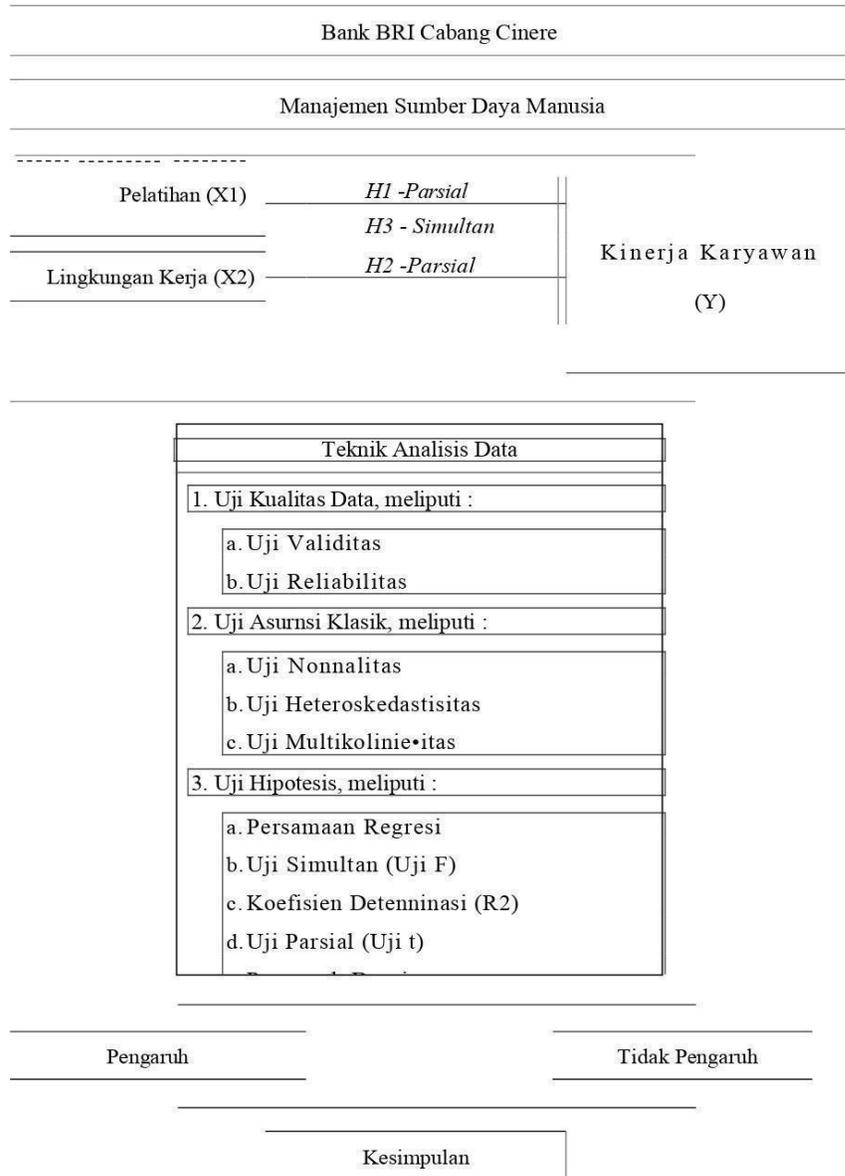
Peranan bank sebagai broker adalah menemukan peminjam dan pengguna modal tanpa mengubah produknya. Bank hanya memperlancar dan mempertemukan pihak-pihak yang saling membutuhkan. Adanya informasi yang tidak simetris antara peminjam dan investor menimbulkan masalah insentif. Peran bank menjadi penting untuk memecahkan masalah insentif tersebut. Untuk itu bank berperan dalam memediasi dua pihak yang saling berkepentingan untuk menyamakan informasi yang tidak sempurna, sehingga terjadi efisiensi biaya ekonomi.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir merupakan model konsep awal tentang bagaimana hubungan teori dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Hal tersebut merupakan juga hal terpenting bagaimana peneliti bisa menyusun konsep penelitian. Temuan dari hasil penelitian ini akan sangat membantu serta mempermudah seorang peneliti dalam menemukan kerangka konseptual yang akan dicapai. Harapannya adalah untuk memberikan harapan ataupun gambaran yang bersifat asumsi dari variable yang akan diteliti. Adanya kerangka ini juga memiliki tujuan yakni untuk memberikan petunjuk kepada peneliti terutama dalam hal menentukan rumusan masalah. Kerangka ini juga biasanya digunakan untuk Menyusun pertanyaan yang harus dijawab sesuai dengan petunjuk empiris.

Di bawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini :

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber : Peneliti (2021)

2.3 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

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Cabang Cinere

$H_a = \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Cabang Cinere

2. Hipotesis 2

$H_0 = \beta_2 = 0$, berarti secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Cabang Cinere

$H_0 = \beta_2 \neq 0$, berarti secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Cabang Cinere

3. Hipotesis 3

$H_a = \beta_4 = 0$, berarti secara simultan pelatihan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Cabang Cinere.

$H_a = \beta_4 \neq 0$, berarti secara simultan pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Cabang Cinere

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Bank BRI cabang Cinere, Jalan Karang Tengah Raya no. 27, Kelurahan Cinere, Kecamatan Cilandak, Jakarta Selatan. Penelitian ini berfokus pada pelatihan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan Bank BRI Cabang Cinere, Jakarta. Waktu Penelitian dilaksanakan pada bulan April – Agustus 2021.

3.2 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi. Maksud penelitian survei untuk penjajagan (*explorative*), deskriptif, penjelasan (*explanatory atau confirmatory*), evaluasi, prediksi atau peramalan, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial. Metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti

melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, tes, wawancara terstruktur dan sebagainya. Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Pengertian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan observasi, wawancara / angket mengenai keadaan sekarang ini. Melalui angket dan sebagainya kita mengumpulkan data untuk menguji hipotesis atau menjawab suatu pertanyaan. Melalui penelitian deskriptif ini peneliti akan memaparkan apa yang sebenarnya terjadi pada keadaan sekarang ini yang sedang diteliti.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Bank BRI Cabang Cinere, Jakarta. Berikut adalah tabel karyawan berdasarkan jabatannya.

Tabel 3.2 Karyawan Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah
Pimpinan Cabang	1
Asisten Manajer	3
Supervisor	3
Staff	43
Total	50 (100%)

Sumber : Manajemen Bank BRI Cabang Cinere (2021)

3.3.2 Sampel

Sugiyono (2016:81) mengatakan bahwa: “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dari waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk ini sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representif (mewakili)”.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh pegawai Bank BRI Cabang Cinere sebanyak 50 orang dijadikan sampel. Sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti. Hal ini berarti bahwa sampel mewakili populasi. Jadi dari penjelasan teknik sampel di atas peneliti tidak menentukan sampel, karena seluruh anggota populasi akan diteliti. Alasan menggunakan sampel jenuh karena agar informasi dan data yang diperoleh lebih lengkap.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang relevan, akurat, dan reliabel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Metode Angket atau Kuesioner

Kuesioner adalah seperangkat pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup, yakni kuesioner yang sudah disediakan alternatif jawaban sehingga responden hanya memberi tanda pada jawaban yang telah dipilih.

2. Observasi (pengamatan)

Teknik pengumpulan data lainnya adalah observasi. Hal ini dilakukan dengan cara mengamati berbagai obyek tanpa melakukan komunikasi secara langsung. Teknik ini penulis gunakan saat penulis hendak mengetahui tentang perilaku responden dan lain sebagainya.

3.5 Skala dan Angka Penafsiran

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

- a. sangat setuju (Skor 5)
- b. Setuju (Skor 4)
- c. Ragu-Ragu (Skor 3)
- d. Tidak Setuju (Skor 2)

e. 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 berupa pernyataan. Jawaban atas pertanyaan atau pernyataan itulah yang 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 dikelompokkan-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 dibawah ini.

Tabel 3.5 Interval Angka Penafsiran

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

Adapun rumus penafsiran yang digunakan adalah :

Keterangan :

M = Angka penafsiran

f = Frekuensi jawaban

x = Skala nilai

n = Jumlah seluruh jawaban

3.6 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2016:147) kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah di ajukan. Teknik

analisis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*).

3.6.1 Persamaan Regresi

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatannya. Analisis regresi ganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih (X1), (X2), (X3).....(Xn) dengan suatu variabel terikat. Guna menguji pengaruh beberapa variabel bebas dengan variabel terikat dapat di gunakan model matematika sebagai berikut :

$$Y=a+b_1 X_1+b_2X_2+e$$

Keterangan

- Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)
- a = Intersep (titik potong dengan sumbu Y)
- b1....b3 = Koefisien regresi (konstanta) X1, X2, X3
- X1 = Pelatihan
- X2 = Lingkungan Kerja
- E = Standart error

Sumber: Sanusi (2016:135)

Namun demikian dalam penelitian ini, analisis regresi linear 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, ujimultikolinieritas

dan uji heteroskedastisitas. Ketiga, dilakukan uji hipotesis berupa uji F (Uji Simultan), koefisien determinasi dan uji t (Uji Parsial).

3.6.2 Uji Kualitas Data

Angket atau kuesioner penelitian harus diuji terlebih dahulu sebelum digunakan dalam penelitian sesungguhnya. Uji coba data dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas datanya. Sehingga dapat diketahui layak tidaknya data tersebut digunakan untuk penelitian.

1. Uji Validitas

Validitas dalam penelitian ini menggunakan *construct validity* karena data dalam penelitian ini merupakan data nontes. Untuk menguji *construct validity*, maka dapat digunakan pendapat ahli (Sugiyono, 2016: 125). Setelah data dikonstruksi tentang aspek-aspek yang akan diukur, maka selanjutnya dikonsultasikan dengan ahli. Tenaga ahli tersebut diminta pendapatnya tentang data yang telah disusun dalam penelitian ini. Setelah data diuji oleh ahli, kemudian dilakukan uji coba data. Data yang telah disetujui oleh ahli tersebut dicobakan pada sampel dari mana populasi diambil. Jumlah anggota yang digunakan adalah 1 divisi.

Untuk mengetahui valid tidaknya data dalam penelitian ini dengan cara mengkorelasikan antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson. Kriteria pengambilan keputusan untuk menentukan valid jika harga r hitung lebih besar atau sama dengan 0,3. Jika harga r hitung lebih kecil dari 0,3 maka butir instrumen tidak valid (Sugiyono, 2016: 126)

2. Uji Realibilitas

Realibilitas adalah suatu data cukup dapat dipercaya dan dapat diandalkan untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena data tersebut sudah baik Arikunto & Suharsimi, (2016:228). Data yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya pula. Reliabilitas data dalam penelitian ini diuji dengan *internal consistency*, yaitu dilakukan dengan cara mencobakan data sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *cronbach's Alpha*. Rumus ini ditentukan berdasarkan pendapat dari Arikunto & Suharsimi (2016:229), di mana

rumus *Cronbach's Alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas data yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket. Instrumen dikatakan reliabel apabila koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,6 maka data dikatakan reliabel. Jika koefisien *Cronbach's Alpha* lebih kecil dari 0,6 maka instrumen dikatakan tidak reliabel.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Uji yang wajib dilakukan untuk melakukan analisis regresi regresi linier berganda khususnya yang berbasis *Ordinary Least Square* (OLS). Uji asumsi klasik yang biasa digunakan dalam sebuah penelitian diantara meliputi : (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas, (3) uji heteroskedastisitas, (4) uji autokorelasi dan (5) uji linieritas. Namun demikian dalam penelitian ini digunakan 3 uji asumsi klasik saja yaitu: uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel 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. Data variabel bebas dan variabel terikat dikatakan berdistribusi normal jika gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri. Adapun hasil *Kolmogorv-Smirnov Test* sebesar 0,057.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk mengetahui terdapatnya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *studentized delete residual* nilai tersebut. Prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama diantara anggota grup tersebut. Jika varians sama, dan ini yang seharusnya terjadi maka dikatakan ada homoskedastisitas (tidak terjadi heteroskedastisitas) dan ini yang

seharusnya terjadi. Sedangkan jika varian tidak sama dikatakan terjadi heterokedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan melihat pola gambar *scatterplot* maupun dengan uji statistik misalnya uji glejser ataupun uji park. Namun demikian dalam penelitian ini akan digunakan SPSS dengan pendekatan grafik yaitu dengan melihat pola gambar *scatterplot* yang dihasilkan SPSS tersebut. Dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik yang ada menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y dan di kanan maupun kiri angka nol sumbu X.

3. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas artinya antar variabel independent yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi / bahkan 1). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebasnya. Konsekuensi adanya multikolinieritas adalah koefisien korelasi tidak tertentu dan kesalahan menjadi sangat besar.

Ada beberapa metode uji multikolinieritas, yaitu :

- a. Dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi secara serentak (R^2).
- b. Dengan melihat nilai tolerance dan *inflation factor* (VIF) pada model regresi.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan nilai tolerance dan inflation factor (VIF) menurut Duwi Prayitno (2016:99) cara untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas antara lain dengan melihat variance inflation factor (VIF) dan tolerance, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

3.6.4 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)

1. Uji Serempak / *Stimulant* (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengukur pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikatnya. Guna mengetahui apakah variabel 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 variabel bebas

N = Jumlah Sampel

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 :

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

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

b. $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

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

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur persentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap naik turunnya variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$) yang berarti bahwa bila $R^2 = 0$ berarti menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel bebas

terhadap variabel terikat, dan bila R² mendekati 1 menunjukkan bahwa semakin kuatnya 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.

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikat secara individu (parsial). Adapun rumus yang digunakan, sebagai berikut :

$$T_{hitung} = b/se$$

Keterangan :

t_{hitung} = Nilai t

b = Koefisien Regresi X

se = Standar error

koefisien regresi X

Sumber : (Sanusi :133)

Adapun bentuk pengujiannya adalah :

a. $H_0 : B_1 = B_2 = 0$

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

b. H_a : minimal satu $\beta_i = 0$ di mana $i = 1,2,3$

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) $T_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Artinya variabel pelatihan dan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) $T_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

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

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Hasil Uji Kualitas Data

Langkah selanjutnya yang dilakukan setelah mengetahui berbagai tanggapan atas responden adalah melakukan uji kualitas data. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah berbagai item pernyataan atau indikator yang digunakan tersebut valid atau tidak serta reliabel atau tidak. Hal ini penting karena salah satu syarat bahwa sebuah data dapat dilakukan uji hipotesis adalah harus valid dan reliabel. Di bawah ini disajikan hasil uji kualitas data berupa uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur itu bisa mengukur apa yang ingin diukur. Guna melihat valid atau tidaknya sebuah data maka yang dilihat adalah kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Dikatakan valid jika $r_{hitung} > 0,300$. Untuk melihat tingkat validitas semua item pernyataan kuesioner yang penulis susun, dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini :

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan

NO	INDIKATOR	R_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Instruktur	0,753	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
2	Peserta	0,846	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
3	Materi	0,863	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
4	Metode	0,544	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
5	Tujuan Pelatihan	0,640	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel pelatihan tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

NO	INDIKATOR	r_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Suasana Kerja	0,862	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
2	Hubungan Dengan Rekan Kerja	0,728	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
3	Tersedianya Fasilitas Kerja	0,745	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel lingkungan kerja tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

NO	INDIKATOR	r_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Kualitas	0,961	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
2	Kuantitas	0,890	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
3	Pelaksanaan Tugas	0,605	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
4	Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan	0,961	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel kinerja karyawan valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan bila alat pengukur tersebut digunakan berkali-kali untuk mengukur gejala yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang atas pertanyaan yang disampaikan konsisten dari waktu ke waktu. Dikatakan handal (*reliabel*) jika memiliki koefisien keandalan atau *Cronbach Alpha* untuk semua variabel penelitian yang ada baik variabel bebas maupun variabel terikatnya atas dasar perhitungan dengan menggunakan SPSS.

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

NO	VARIABEL	Cronbach α	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Pelatihan	0,884	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$

2	Lingkungan Kerja	0,870	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
3	Kinerja Karyawan	0,930	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach Alpha* yang tertera dalam Tabel *Reliability Statistic* (terlampir) hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS untuk masing-masing variabel lebih besar 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrument penelitian ini handal (*reliabel*) dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

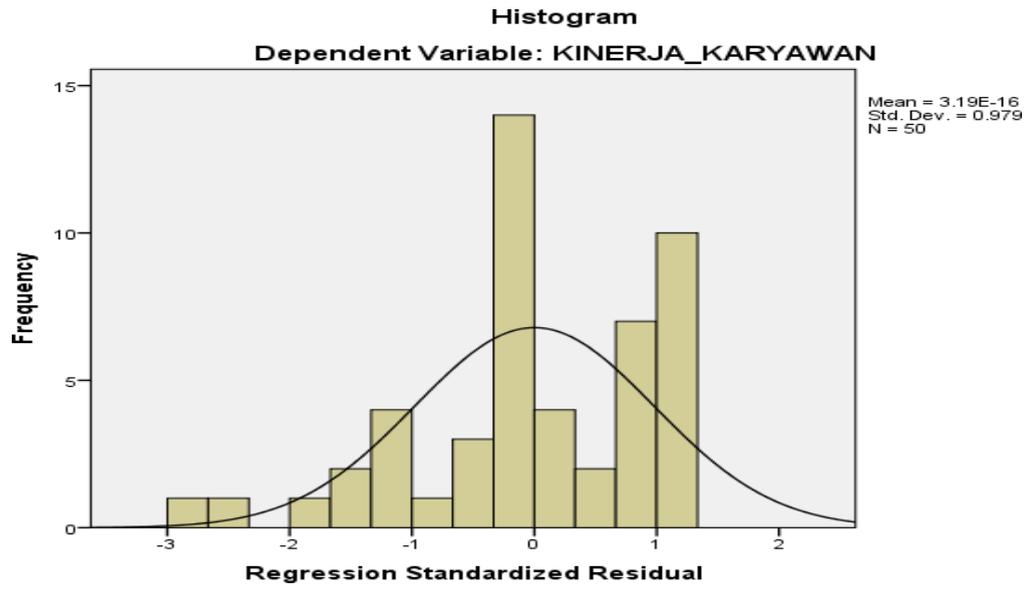
4.1.2 Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan uji kualitas data dan semua data yang dihasilkan layak untuk digunakan dalam uji selanjutnya maka yang perlu dilakukan adalah uji asumsi klasik. Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linear berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi : (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

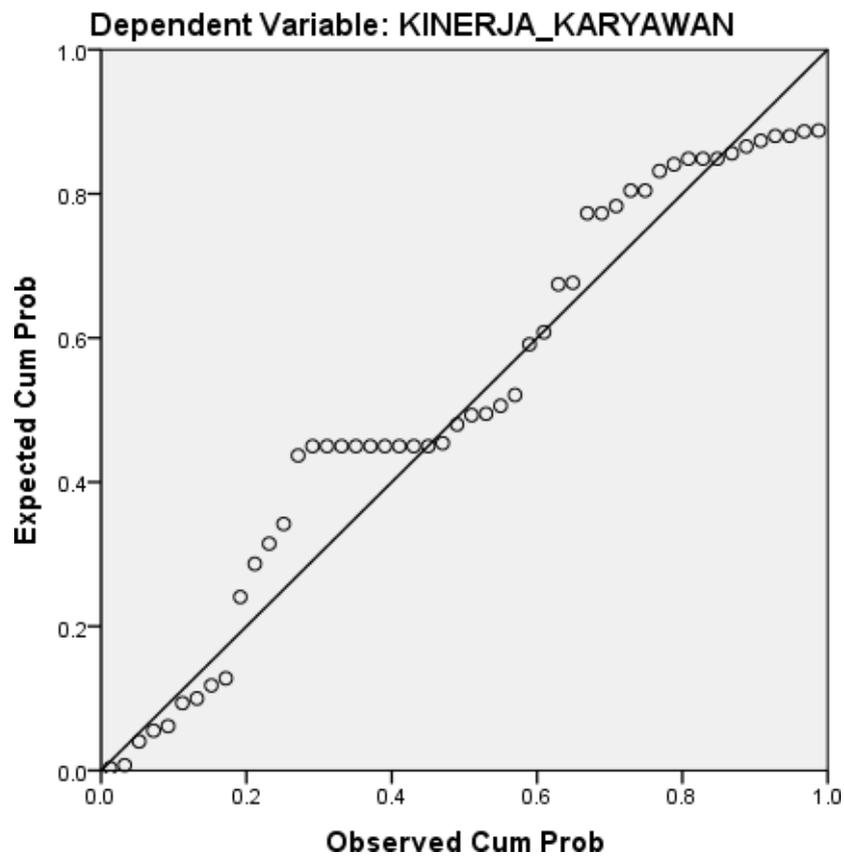
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal / tidak. Seperti diketahui bahwa uji F dan uji t mengasumsikan bahwa nilai residual harus mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji ini dapat dilakukan dengan pendekatan histogram, pendekatan grafik maupun pendekatan *Kolmogrov-Smirnov*. Dengan menggunakan analisis *Kolmogrov Smirnov*, data residual dikatakan berdistribusi normal bila nilai *Asymp Sig (2-tailed) >* taraf nyata ($\alpha = 5\%$). Adapun uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan histogram, hasilnya seperti terlihat pada gambar di bawah ini .

Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil penelitian, 2021 (Data Diolah)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil penelitian, 2021 (Data Diolah)

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

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi antara variable bebas atau tidak. Multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai tolerance $> 0,1$ atau $VIF < 10$. Di bawah ini disampaikan hasil uji multikolinieritas dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) nya

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas (Tolerance dan VIF)

VARIABEL	COLLINEARITY STATISTICS			
	TOLERANCE		VIF	
	HASIL	SIMPULAN	HASIL	SIMPULAN
PELATIHAN	0,974	> 0,1	1,026	< 10
LINGKUNGAN KERJA	0,974	> 0,1	1,026	< 10

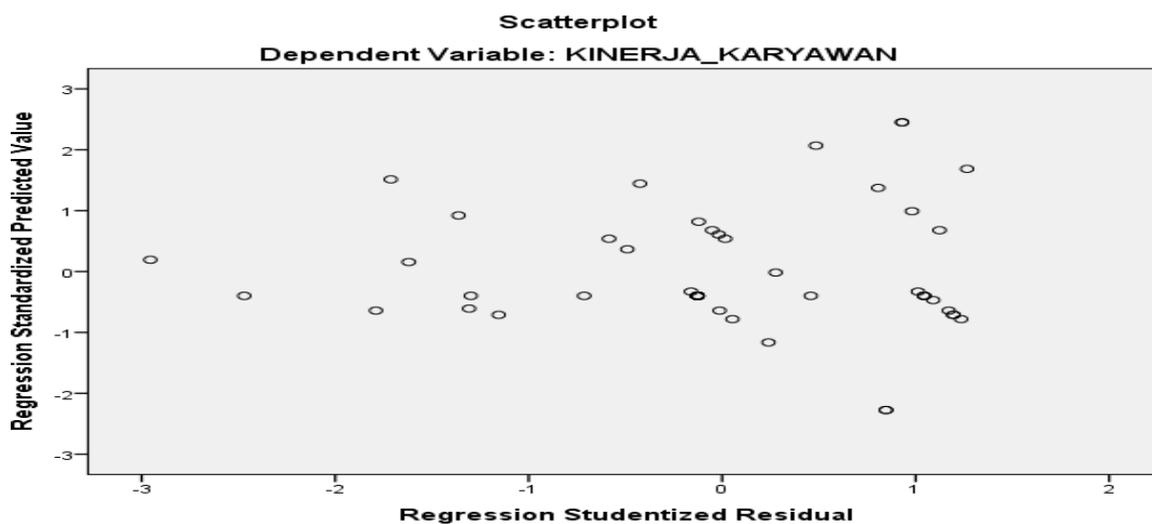
Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* variabel independen yang ada di atas 0,1 serta nilai VIF variabel independen nya semua di bawah 10 yang berarti bawah tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan 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 heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan pendekatan grafik. Di bawah ini penulis sampaikan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan pendekatan grafik.

Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Pendekatan Grafik



Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

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

4.1.3. Uji Hipotesis

Setelah semua data dinyatakan layak untuk dilakukan uji selanjutnya, maka Langkah terakhir yang dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Ujian 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).

1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan dan pengolahan data dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS), didapatkan tabel *Coefficients* seperti terlihat pada Tabel 4.10 di bawah ini. Dari tabel tersebut dapat diambil beberapa kesimpulan, salah satunya adalah persamaan regresi linier berganda.

Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7.024	3.064		2.292	.026		
	PELATIHAN	.308	.139	.296	2.222	.031	.974	1.026
	LINGKUNGAN_KERJA	.252	.126	.267	2.004	.051	.974	1.026

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (data diolah)

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

$$Y = 7,024 + 0,308X_1 + 0,252 X_2$$

Yang berarti bahwa :

- a. Konstanta sebesar 7,024 yang berarti jika variabel pelatihan dan lingkungan kerja dianggap nol maka variabel kinerja karyawan hanya sebesar 7,024.
- b. Koefisien regresi variabel pelatihan diperoleh nilai sebesar 0,308 yang berarti jika variabel pelatihan mengalami kenaikan sementara variabel lingkungan kerja diasumsikan tetap maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,308.
- c. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja diperoleh nilai sebesar 0,252 yang berarti jika variabel pelatihan diasumsikan tetap maka variabel kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,252.

2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau dikenal dengan Uji Simultan bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh semua variabel bebas (*Independent*) dalam hal ini pelatihan dan lingkungan kerja secara Bersama-sama terhadap variabel terikatnya (*dependent*). Adapun hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel *Anova* di bawah ini :

Tabel 4.11 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.867	2	15.934	5.328	.008 ^b
	Residual	140.553	47	2.990		
	Total	172.420	49			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, PELATIHAN

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 5,328. Sementara nilai F_{tabel} yang dilihat pada tabel nilai-nilai untuk Distribusi F adalah 3,20. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai $F_{hitung} = 5,328 >$ dari F_{tabel}

= 3,20. Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Cabang Cinere.

3. Koefisien Determinasi

Setelah variabel independent dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Cabang Cinere, maka untuk melihat seberapa besar pengaruhnya dapat dilihat pada Tabel Model Summary hasil perhitungan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS), seperti terlihat di bawah ini :

Tabel 4.12 Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.430 ^a	.185	.150	1.729

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,150 atau 15,00%. Ini berarti bahwa variabel independen berupa pelatihan dan lingkungan kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel dependent kinerja karyawan di Bank BRI Cabang Cinere sebesar 15,00% sedangkan sisanya sebesar 85,00% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini..

4. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Langkah terakhir yang harus dilakukan adalah melakukan Uji t atau yang lebih dikenal dengan nama Uji Parsial. Jika Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama, maka uji t ini bertujuan untuk melihat variabel independen terhadap variabel dependennya secara parsial atau sendiri-sendiri. Jadi dalam penelitian ini akan dilihat bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di Bank BRI Cabang Cinere.

Hasil Uji t penelitian ini dapat dilihat pada tabel *Coefficients* 4.13 di bawah ini yaitu dengan melihat nilai t maupun sig-nya. Guna lebih jelasnya dapat dilihat pada Salinan tabel di bawah ini.

Tabel 4.13 Hasil Uji t (Uji Parsial)

VARIABEL	T		Sig.		KESIMPULAN
	t _{hitung}	t _{tabel}	HASIL	$\alpha = 5\%$	
PELATIHAN	2,222	1,6772	0,031	< 0,05	Berpengaruh signifikan
LINGKUNGAN KERJA	2,004	1,6772	0,051	> 0,05	Berpengaruh tetapi tidak signifikan

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

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 1,6772. Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Cabang Cinere karena $t_{hitung} (2,222) > t_{tabel} (1,6772)$ serta nilai signifikansinya di bawah 0,05.
- b. Secara Parsial lingkungan kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Cabang Cinere karena $t_{hitung} (2,004) > t_{tabel} (1,6772)$ serta nilai signifikansinya di atas 0,05.

5. Pengaruh Dominan

Guna mengetahui variabel independen yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel dependennya adalah dengan cara melihat besarnya nilai *Standardized Coefficient Beta* seperti terlihat pada tabel 4.12 di atas. Tabel tersebut memperlihatkan bahwa variabel independent yang mempunyai nilai *Standardized Coefficient Beta* paling besar adalah variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 0,296

yang berarti bahwa variabel pelatihan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Cabang Cinere.

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

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

1. Secara parsial pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Cabang Cinere
2. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Cabang Cinere
3. Secara simultan pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Cabang Cinere.

5.2 Saran

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

1. Pimpinan Bank BRI Cabang Cinere sebaiknya selalu memperhatikan aspek pelatihan. Hal ini menjadi sangat penting karena variabel ini secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Cabang Cinere. Inovasi yang berkaitan dengan aspek pelatihan karyawan harus terus dikembangkan, jangan sampai berhenti atau stagnan yang pada akhirnya justru membuat penurunan kinerja karyawan BRI Cabang Cinere. Inovasi yang dimaksud dapat berwujud pelatihan *soft skill* terhadap nasabah misalnya bagaimana cara berkomunikasi yang efektif dengan nasabah, bagaimana cara memberikan pelayanan prima kepada nasabah, pelatihan *outbond* yang menyangkut aspek kepemimpinan, kerja sama kelompok dan membentuk sikap mental positif. Selain itu jenis pelatihan yang diperlukan antara lain update *product knowledge, information technology, digital marketing, serta risk management*
2. Pimpinan Bank BRI Cabang Cinere sangat perlu memperhatikan program pelatihan secara kontinyu dan secara berkesinambungan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas SDM baik secara fisik, kemampuan ketrampilan, maupun sikap mental. Hal ini bisa diwujudkan dengan

program regenerasi, kuliah bersama, insentif, program jenjang karier yang jelas dan transparan, sehingga hal ini memacu keinginan karyawan untuk maju sesuai dengan cetak biru organisasi Bank BRI serta mampu merealisasikan motto BRI Melayani dengan setulus hati.

3. Berkaitan dengan lingkungan kerja, pimpinan Bank BRI Cabang Cinere perlu mewujudkan suasana kerja yang membuat karyawan nyaman dalam bekerja, mereka juga mudah berkomunikasi dengan sesama karyawan maupun nasabah dengan ruangan kerja tanpa sekat, sehingga ini membuat suasana keharmonisan dalam bekerja dan sekaligus membuat kerja tim yang solid dalam melayani nasabah serta mewujudkan kepuasan nasabah. Dengan demikian, pimpinan Bank BRI Cabang Cinere perlu mengadakan pelatihan kepada karyawan secara intensif dan sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga produktivitas kerja karyawan Bank BRI Cabang Cinere bias dioptimalkan sesuai dengan kebijakan Bank BRI.

Hal ini penting untuk menciptakan dan sekaligus mereliasikan motto BRI melayani dengan setulus hati. Hal ini perlu dimonitor agar pelatihan yang diadakan oleh Bank BRI tidak serta merta sia-sia belaka atau sebagai cuti terselubung bagi karyawan yang mengikuti pelatihan. Dengan kata lain, pelatihan harus mempunyai hasil bagi pengembangan karir karyawan di masa depan. Selain itu faktor-faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan antara lain bonus, insentif, pengembangan karier, dana pensiun, pemilihan karyawan dan karyawan yang terbaik, jenjang karier yang jelas serta mutasi horizontal dan vertikal yang terprogram dari kantor pusat

DAFTAR PUSTAKA

- A. Abdurachma. Enslikopedia Ekonomi Keuangan Perdagangan, Cetakan ke 6. Jakarta : Pradnya Paramitha.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Alex S, Nitisemito, (2016), Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. (2016). Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta.
- Erlina Rufaidah, (2020). Inovasi dan Kreativitas Berwirausaha, Bandung : Alfabeta.
- Hamalii. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia , Yogyakarta : CAPS *Center for Academic Publishing Service*.
- Ikatan Bankir Indonesia. (2016). Strategi Manajemen Resiko Bank, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Lutfiatul Husnah, Trias Setyowati, Wahyu Eko S, Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Royal Hotel Jember, Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia. Vol 4 No 1 juni 2018, hal 33 - 45
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan ke-12. Bandung : Remaja Rosda Karya
- Nitisemito, Alex, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Pustaka Setia.
- Priyatno, Duwi (2016). SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis. Andi, Yogyakarta
- Rivai, V. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik
- Sinambela, L.P (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Santoso, (2019), Tata Letak Fasilitas, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, (2016). Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Vivi. V. Berliana, Noveria S, Lisa. H. Sulistyowati, Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Aksana Aji Rasa, Jurnal Manajemen Vol 12 (2) 2020, 280 - 287.