



---

---

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

Raden Angger Bintang Pamungkas<sup>1</sup>, Sandi Noorzaman<sup>2</sup>  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok  
[angger.bintang18@gmail.com](mailto:angger.bintang18@gmail.com)

---

---

**Abstrak**

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

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

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

**Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Kompetensi Karyawan, Kinerja Karyawan**

### **Abstract**

Today's business world is required to be able to create high employee performance for company development. Companies must be able to build and improve performance in their environment. Human Resource Management has become a critical element in organizational success in the contemporary era, especially amidst the dynamics of rapid change and digital transformation. Career planning and training can improve employees' skills, knowledge and experience in their work.

The research aims to find out whether job training and employee competency simultaneously have a significant effect on employee performance at PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cibinong Branch Office. The research method used in this study is quantitative research. In this research, the author used a survey. The data analysis model used is multiple linear regression analysis. Sample selection was conducted using saturated sampling techniques. The sample consisted of 50 respondents, using multiple linear regression analysis.

The results of the regression test show that 73.9% of employee performance factors at PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cibinong Branch Office are explained by job training and employee competency. Meanwhile, the remaining 26.1% is explained by other factors not examined in this study. The results of the F-Test show that the independent variables consisting of job training and employee competency simultaneously have a significant effect on employee performance at PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cibinong Branch Office. Meanwhile, the results of the t-test show that the job training variable as a result of the analysis is t-count (2.568), and employee competency is t-count (3.795) where the t-table is (2.011) then partially these two variables have a significant effect on employee performance at *PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cibinong Branch Office*.

**Keywords: Job Training, Employee Competency, Employee Performance**

(\*)Corresponding Author : Angger, [angger.bintang18@gmail.com](mailto:angger.bintang18@gmail.com), 081280883436

---

## INTRODUCTION

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting (Humaira *et al.*, 2020). Untuk penyediaan sumber daya manusia Bankir sebagai motor penggerak operasional bank haruslah disiapkan sebaik mungkin, sehingga mereka memiliki kemampuan dalam menjalankan setiap transaksi perbankan dengan baik. Hal ini penting karena mengingat faktor pelayanan yang diberikan oleh para karyawan tersebut sangat menentukan sukses atau tidaknya Bank ke depan. Untuk itu kemampuan yang telah dimiliki harus diasah secara terus-menerus, baik melalui pengalaman kerja maupun pelatihan dan pengembangan karyawan (Asih, 2023). Pentingnya peran pelatihan dalam pengembangan sektor perbankan ritel ini semakin disadari oleh kalangan perbankan di Indonesia, terutama oleh bank-bank milik negara (pemerintah daerah). Setelah pelatihan diberikan, perusahaan perlu mengetahui sejauh mana kontribusi pelatihan tersebut terhadap peningkatan kinerja karyawan maupun perusahaan secara keseluruhan (Puspitawati *et al.*, 2022). Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila melalui karyawan yang menghasilkan kinerja yang maksimal. Mangkuprawira menyatakan bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Ningsih, 2021).

PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong melalui 4 Kantor Cabang Pembantu dan 2 Kantor Kas serta dengan kurang lebih 50 karyawan pemasaran di kantor cabang yang selalu menjaga kredibilitas, kinerja bank dan keunggulan kompetitif, dengan melakukan perbaikan pelayanan yang terbaik terhadap nasabahnya, dan dari aspek finansial kinerja PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Pelatihan kerja serta peningkatan kompetensi di BNI memainkan peranan penting dalam menunjang kinerja karyawan dan sebagai upaya untuk mencapai suatu tujuan. Dikarenakan target penilaian *Key Performance Indicator* (KPI) yang masih jauh dari angka yang ditetapkan untuk aspek penyaluran kredit yakni dengan angka 715.558 (Rp-Milyar) dan realisasi pada tahun 2023 yakni hanya 695.085 (Rp-Milyar). Lalu untuk penghimpunan Dana Pihak Ketiga (DPK) tahun 2023 dengan target 818.276 (Rp-Milyar) dengan total realisasi 810.730 (Rp-Milyar). Lalu untuk produktivitas dan profitabilitas disegmen *Enterprise & Commercial Banking* terjadi penurunan angka *Current Account & Saving Account* (CASA) kinerja Giro, Tabungan serta Deposito bagi BNI Kantor Cabang Cibinong dengan persentase penurunan 0,6% dari tahun sebelumnya 2022 pada produk Giro, lalu 38,1% penurunan pada produk Tabungan dan 16,6% penuruna pada produk Deposito.

Tabel 1. Tabel Produktivitas *Segmen Enterprise Dan Commercial Banking*

### PRODUKTIVITAS DAN PROFITABILITAS SEGMENT ENTERPRISE & COMMERCIAL BANKING

#### Produktivitas Segmen Enterprise & Commercial Banking

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

Dari tabel diatas, kinerja tahun 2022 hingga 2023 outputnya mengalami penurunan yang disebabkan kurangnya produktivitas kinerja dari pegawai terkait yakni tim pemasaran. Hal ini menjadi perhatian bagi manajemen untuk mencari solusi dalam peningkatan kinerja pemasar pada periode berikutnya agar hasil dari kinerja sebelumnya dapat dievaluasi. Program perencanaan dan pelatihan karir dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai yang memiliki kompetensi terhadap pekerjaannya akan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti tahapan jenjang karir dan akan mencapai jenjang karir yang baik.

## METHODS

Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis metode penelitian survei, penelitian survei yaitu

penelitian yang dilakukan untuk mengumpulkan informasi yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang diajukan pada responden. Dalam penelitian survei digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu (Sujarweni, 2014:81). Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero ) Tbk. Kantor Cabang Cibinong 1 Maret 2024 s/d 11 Agustus 2024. Populasi dan Sampel seluruh karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero ) Tbk. Kantor Cabang Cibinong yaitu 50 sampel.

## RESULTS & DISCUSSION

### Result

#### Gambaran Umum Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden

KARAKTERISTIK	KATEGORI	JUMLAH	PERSENTASE
JENIS KELAMIN	Laki-Laki	30	60%
	Perempuan	20	40%
	JUMLAH	50	100%
USIA	25-30 Tahun	39	78%
	31-35 Tahun	7	14%
	36-40 Tahun	3	6%
	>45 Tahun	1	2%
	JUMLAH	50	100%
PENDIDIKAN TERAKHIR	Dipoma (D3)	6	12%
	Sarjana (S1)	42	84%
	Magister (S2)	2	4%
	JUMLAH	50	100%
JABATAN	Staff	31	62%
	Senior Staff	6	12%
	Supervisor	5	10%
	Manager	8	16%
	JUMLAH	50	100%
LAMA BEKERJA	3 Tahun	24	48%
	5 Tahun	20	40%
	10 Tahun	5	10%
	> 10 Tahun	1	2%
	JUMLAH	50	100%
PENGHASILAN PERBULAN	<Rp 5.000.000	7	14%
	Rp 5.100.000-Rp 7.000.000	29	58%
	Rp 7.100.000-Rp 9.000.000	5	10%
	Rp 9.100.000-Rp 10.000.000	2	4%
	>Rp 10.000.000	7	14%
JUMLAH	50	100%	

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak ialah sebesar (60%). Usia responden yang berumur antara 25-30 tahun yaitu sebesar 78%. Jenjang pendidikan yang paling tinggi ialah sarjana sebesar (84%) dengan lama bekerja 3 tahun (48%) jabatan sebagai staff (62%) dan berpenghasilan Rp 5.100.000-Rp 7.000.000 (58%).

#### Analisis Tanggapan Responden Terhadap Indikator Penelitian

Hasil yang ditampilkan dalam analisis indikator ini adalah frekuensi jawaban, presentase jawaban dan nilai rata-rata.

##### A. Variabel Pelatihan Kerja

Tabel 3. Variabel Pelatihan Kerja

No	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Nilai (FX)	Tafsir{n=(X)/n}
		Fk	%	Fk	%	Fk	%	Fk	%	Fk	%		
1	Profesionalisme Instruktur	0	0%	1	2%	3	6%	23	46%	23	46%	218	4.36
2	Penguasaan Materi Oleh Instruktur	0	0%	0	0%	3	6%	23	46%	24	48%	221	4.42

3	Motivasi Peserta Pelatihan	0	0%	1	2%	5	10%	18	36%	26	52%	219	4.38
4	Antusiasme Peserta Pelatihan	0	0%	0	0%	7	14%	16	32%	27	54%	220	4.4
5	Pemahaman Materi Pelatihan Bagi Pekerjaan	0	0%	1	2%	3	6%	20	40%	26	52%	221	4.42
6	Hasil Setelah Mendapat Materi Pelatihan	0	0%	0	0%	5	10%	18	36%	27	54%	222	4.44
7	Metode Pelatihan Yang Efektif	0	0%	0	0%	8	16%	19	38%	23	46%	215	4.3
8	Metode Pelatihan Yang Diberikan Terhadap Pemahaman Materi	0	0%	0	0%	5	10%	23	46%	22	44%	217	4.34
9	Tingkat Keterampilan Setelah Mengikuti Pelatihan	0	0%	0	0%	6	12%	21	42%	23	46%	217	4.34
10	Penguasaan Pekerjaan Setelah Mengikuti Pelatihan	0	0%	1	2%	5	10%	19	38%	25	50%	218	4.36
<b>Rata-Rata</b>		<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0.4</b>	<b>1%</b>	<b>5</b>	<b>10%</b>	<b>20</b>	<b>40%</b>	<b>24.6</b>	<b>49%</b>	<b>219</b>	<b>4.38</b>

Terlihat dari 10 pertanyaan dalam tabel diatas ialah 50 reponden menjawab 3 pilihan yaitu normal, setuju dan sangat setuju. Hal ini membuktikan bahwa 50 responden merasa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## B. Variabel Kompetensi Karyawan

Tabel 4. Variabel Kompetensi Karyawan

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

Terlihat dari 6 pertanyaan dalam tabel diatas ialah 50 reponden menjawab 4 pilihan yaitu tidak setuju, normal, setuju dan sangat setuju. Hal ini membuktikan bahwa 50 responden merasa kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**C. Variabel Kinerja Karyawan**

Tabel 5. Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Nilai (FX)	Tafsir{n=(X)/n}
		Fk	%	Fk	%	Fk	%	Fk	%	Fk	%		
1	Penyelesaian Pekerjaan Dengan Baik Dan Teliti	0	0%	1	2%	2	4%	17	34%	30	60%	226	4.52
2	Penyelesaian Pekerjaan Sesuai Dengan Harapan Perusahaan	1	2%	1	2%	3	6%	17	34%	28	56%	220	4.4
3	Goals Terhadap Target Perusahaan	0	0%	2	4%	5	10%	19	38%	24	48%	215	4.3
4	Kuantitas Pekerjaan Yang Diselesaikan	0	0%	1	2%	4	8%	19	38%	26	52%	220	4.4
5	Kontribusi Tenaga Dan Pikiran Karyawan	0	0%	2	4%	2	4%	20	40%	26	52%	220	4.4
6	Hubungan Baik Dengan Rekan Kerja	0	0%	1	2%	6	12%	15	30%	28	56%	220	4.4
7	Penyelesaian Pekerjaan Secara Efektif	0	0%	1	2%	1	2%	20	40%	28	56%	225	4.5
8	Menjalankan Tugas Dan Jawab Dengan Baik	0	0%	2	4%	2	4%	18	36%	28	56%	222	4.44
<b>Rata-Rata</b>		<b>1</b>	<b>0%</b>	<b>1</b>	<b>3%</b>	<b>3</b>	<b>6%</b>	<b>18</b>	<b>36%</b>	<b>27</b>	<b>55%</b>	<b>221</b>	<b>4.42</b>

Terlihat dari 8 pertanyaan dalam tabel diatas ialah 50 reponden menjawab 5 pilihan yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, normal, setuju dan sangat setuju. Hal ini membuktikan bahwa 50 responden menyatakan sangat setuju jika dikatakan kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong Kabupaten Bogor dipandang sudah cukup baik bagi manajemen.

**Uji Kualitas Data****Uji Validitas**

Uji validitas merupakan suatu uji yang digunakan untuk mengukur sejauh mana instrumen dapat mengukur apa yang ingin diukur. Setelah penulis melakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap 50 sampel didapatkan hasil seperti dibawah ini :

**A. Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja**

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja

Validitas Pelatihan Kerja				
No	Pernyataan	r <sup>2</sup> Hitung	Simpulan	Keterangan
1	Profesionalisme Instruktur	0,696	Valid	Karena r <sup>2</sup> Hitung > 0,3
2	Penguasaan Materi Oleh Instruktur	0,744	Valid	Karena r <sup>2</sup> Hitung > 0,3
3	Motivasi Peserta Pelatihan	0,865	Valid	Karena r <sup>2</sup> Hitung > 0,3
4	Antusiasme Peserta Pelatihan	0,747	Valid	Karena r <sup>2</sup> Hitung > 0,3

5	Pemahaman Materi Pelatihan Bagi Pekerjaan	0,889	Valid	Karena $r_{Hitung} > 0,3$
6	Hasil Setelah Mendapat Materi Pelatihan	0,838	Valid	Karena $r_{Hitung} > 0,3$
7	Metode Pelatihan Yang Efektif	0,748	Valid	Karena $r_{Hitung} > 0,3$
8	Metode Pelatihan Yang Diberikan Terhadap Pemahaman Materi	0,877	Valid	Karena $r_{Hitung} > 0,3$
9	Tingkat Keterampilan Setelah Mengikuti Pelatihan	0,901	Valid	Karena $r_{Hitung} > 0,3$
10	Penguasaan Pekerjaan Setelah Mengikuti Pelatihan	0,834	Valid	Karena $r_{Hitung} > 0,3$

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

### B. Uji Validitas Variabel Kompetensi Karyawan

Tabel 7. Uji Validitas Variabel Kompetensi Karyawan

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

Terlihat dari tabel diatas didapatkan hasil uji validitas, suatu pernyataan dikatakan valid jika  $r_{hitung} > 0,3$ . Pada tabel diatas terlihat bahwa 10 pernyataan dari variabel pelatihan kerja diatas dapat dikatakan valid dikarenakan  $r_{hitung} > 0,3$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa 6 pernyataan dapat digunakan dalam penelitian ini.

### C. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 8. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

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

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

Terlihat dari tabel diatas didapatkan hasil uji validitas, suatu pernyataan dikatakan valid jika  $r_{hitung} > 0,3$ . Pada tabel diatas terlihat bahwa 10 pernyataan dari variabel pelatihan kerja diatas dapat dikatakan valid dikarenakan  $r_{hitung} > 0,3$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa 8 pernyataan dapat digunakan dalam penelitian ini.

### Uji Reliabilitas

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

Tabel 9. Uji Validitas Variabel

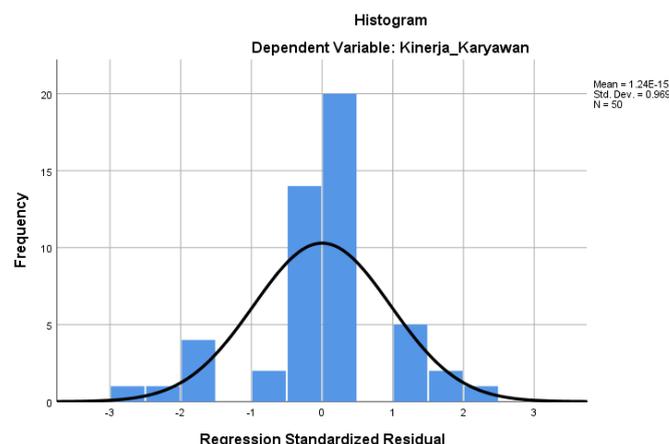
No	Variabel	Cronbach's A	Simpulan	Keterangan
1	Pelatihan Kerja	0,957	Reliabel	Karena Cronbach's A $> 0,6$
2	Kompetensi Karyawan	0,960	Reliabel	Karena Cronbach's A $> 0,6$
3	Kinerja Karyawan	0,954	Reliabel	Karena Cronbach's A $> 0,6$

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

### Uji Asumsi Klasik

#### A. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov Smirnov*

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

**B. Uji Multikolinieritas**

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

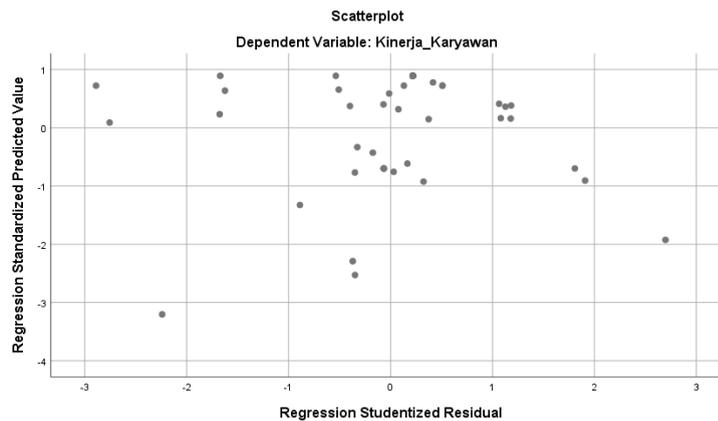
Tabel 10. Uji Multikolinieritas

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

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

**C. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas yaitu bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Grafik Scatterplot di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independennya.

**Uji Hipotesis**

**A. Persamaan Regresi Linier Berganda**

Hasil perhitungan dan pengolahan data dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS).

Tabel 11. Persamaan Regresi Linier Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

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

Koefisien regresi variabel pelatihan kerja diperoleh nilai sebesar 0,320 yang berarti jika variabel pelatihan kerja mengalami kenaikan satuan sementara variabel kompetensi karyawan diasumsikan tetap maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,320. Koefisien regresi variabel kompetensi karyawan diperoleh nilai sebesar 0,666 yang berarti jika variabel kompetensi karyawan mengalami kenaikan satuan sementara variabel pelatihan kerja diasumsikan tetap maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,666.

### B. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau Uji Simultan bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh semua variabel bebas (*independent*) dalam hal ini pelatihan kerja, serta kompetensi karyawan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (*dependent*).

Tabel 12. Hasil Uji F (Uji Simultan)

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

Terlihat dari tabel diatas nilai  $F_{tabel}$  pada tabel nilai-nilai untuk distribusi F adalah 2,72. Dengan demikian maka dapat dikatakan nilai  $F_{hitung}$  70,504 > dari  $F_{tabel}$  2,72. Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari pelatihan kerja, dan kompetensi karyawan secara simultan berpengaruh signifikan.

### C. Koefisien Determinasi

Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruhnya dapat dilihat pada tabel *Model Summary* hasil perhitungan dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS), seperti terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 13. Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 <sup>a</sup>	0.75	0.739	2.68314

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

### D. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Uji t ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya secara parsial atau sendiri-sendiri.

Tabel 14. Hasil Uji T (Uji Parsial)

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

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% ( $\alpha = 0,05$ ). Secara parsial pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan  $t_{hitung} (2,568) > t_{tabel} (2,011)$  serta nilai signifikasinya 0,013 dibawah 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Secara parsial kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena  $t_{hitung} (3,795) > t_{tabel} (2,011)$  serta nilai signifikasinya di bawah 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima.

## DISCUSSION

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

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

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

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

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

## CONCLUSION

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

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

**REFERENCES**

- Asih, S. I. (2023). *Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta 1440 H / 2019 M Kinerja Keuangan Bni Syariah Pasca Spin Off*.
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/Manager.V2i3.3706>
- Ningsih, S. (2021). *Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bri Syariah Kc Madiun*.
- Puspitawati, D., Laely, N., Sustiyatik, E., & Marwanto, I. H. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Prestasi Kerja Terhadap Peningkatan Karir Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Unit Pasar Baru Pare. *Jimek : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 5(2), 231–248. <https://doi.org/10.30737/Jimek.V5i2.4049>

