



Analisis Faktor Pelatihan dan Faktor Motivasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Bank Victoria.

The Analysis of Training Factors and Motivational Factors to improve the Performance of Employees of PT. Bank Victoria

Yohana Novita

yohanams96@gmail.com

Suzanna Josephine L. Tobing

tobing_josephine@yahoo.com

Emma Tampubolon

Emma.tampubolon@uki.ac.id

Abstract

This study aims to analyze (1) whether there was a relationship between training factors and the performance of employees of PT. Bank Victoria International Tbk (2) is there a relationship between motivational factors and the performance of employees of PT. Bank Victoria.

The next results in this study are (1) there is a relationship between training factors and the performance of employees of PT. Bank Victoria. This is indicated by the significance value smaller than 0.05 is (0,000) < (0.005). With Spearman rank correlation coefficient of 0.481. (2) there is a relationship between motivational factors and the performance of employees of PT. Bank Victoria. This is indicated by the significance value smaller than 0.05 is (0,000) < (0.005). With Spearman rank correlation coefficient of 0.453.

Keyword : training factors, motivation factors, employee performance

I. Pendahuluan

Pelatihan yang baik merupakan pemberian pelatihan dengan metode yang tepat dan memiliki tujuan jelas. Untuk meningkatkan kinerja, karyawan perlu dilibatkan dalam pelatihan. Karena setelah karyawan mengikuti pelatihan, berpengaruh terhadap kinerja yang diterapkan karyawan di tempat kerja. Pelatihan merupakan upaya untuk memperbaiki performa karyawan, dalam pekerjaan tertentu yang telah menjadi tanggung jawabnya (Tobing, 2018). Untuk melakukan pelatihan, hendaknya mempersiapkan program pelatihan yang akan direncanakan. Jika program pelatihan sudah disiapkan, maka dapat menjawab semua apa yang menjadi kebutuhan karyawan.

Motivasi merupakan upaya terpenting untuk dapat meraih keberhasilan dalam proses kerja, agar dapat memotivasi karyawan sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan sendiri maupun pekerjaan dalam kelompok (Suwardi & Utomo, 2011) Motivasi karyawan dibutuhkan untuk mengubah lingkungan kerja secara cepat. Jika karyawan sudah mendapatkan dorongan dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan lebih produktif, kreatif, dan inisiatif. Untuk itu manajer perlu memahami apa yang memotivasi karyawan, berkaitan dengan peran yang didapatkan dalam organisasi. Pemberian dalam hal memberikan dorongan semangat kepada karyawan, untuk dapat menyelesaikan pekerjaan adalah memberikan kepuasan kerja kepada karyawan dengan harapan karyawan akan bekerja dan mempunyai produktivitas yang lebih baik lagi dalam bekerja, yang pada akhirnya kinerja organisasi juga akan semakin baik. Pada akhirnya karyawan yang giat dalam melakukan pekerjaan memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, maka hasil dalam pekerjaan yang akan ditunjukkan oleh para karyawan dapat mencapai tujuan.

Kinerja merupakan suatu pencapaian keberhasilan untuk menetapkan tujuan organisasi (Indria Hangga Rani, 2014). Kinerja dalam dunia perbankan dilihat dari kepuasan nasabah, sesuai dengan pelayanan yang telah diberikan. Permasalahan yang sering terjadi, tidak semua karyawan memiliki kinerja yang baik. Jika dilihat dari perusahaannya, PT. Bank Victoria merupakan lembaga keuangan berjenis perbankan. Bank ini berada di Jakarta dan berdiri sejak tahun 1992. Bank ini masih terfokus di Jabodetabek

dengan mempunyai kantor cabang berjumlah 99 kantor cabang. Dengan melihat jaringan yang luas, peningkatan kinerja karyawan cukup beragam. Hal ini menjadikan program pelatihan untuk setiap divisi penting guna meningkatkan keterampilan karyawan baru, khususnya untuk calon kandidat posisi dibagian CS dan *teller*. Oleh karena itu, bagian customer service dan *teller*, tiap kantor cabang selalu membutuhkan. Calon kandidat CS dan *teller* yang telah mempunyai pengalaman, bahkan ingin yang *fresh graduate* (belum mempunyai pengalaman apapun setelah lulus kuliah). Khusus untuk divisi IT perlu dilakukan program pelatihan, karena Bank Victoria telah membuat vitur baru dari *banking* seperti *mobile banking* yang sudah dapat digunakan di *gadget* hanya dengan men *download* aplikasi tersebut, para nasabah dapat dengan mudah bertransaksi karena dalam mengembangkan kemajuan teknologi harus terus melakukan perubahan dan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan apa yang telah diuraikan oleh penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian **Analisis Faktor Pelatihan dan Faktor Motivasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Bank Victoria**. Dengan demikian, maka perumusan masalah di dalam penelitian yaitu :

1. Apakah terdapat hubungan faktor pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bank Victoria ?
2. Apakah terdapat hubungan faktor motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bank Victoria ?

II. Tinjauan Pustaka

a. Pelatihan

Pelatihan yaitu proses pembelajaran yang telah dicapai agar dapat mengembangkan keahlian, kecakapan, dan keterampilan dalam menghadapi dunia pekerjaan sesuai dengan jabatan karyawan (Ratnasari, 2013)

b. Motivasi

Motivasi yaitu suatu dorongan untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang dapat menimbulkan faktor dari dalam maupun faktor dari luar (Gustin, Putra, & Delita, 2017)

c. Kinerja

Kinerja adalah sesuatu yang ingin dicapai atas prestasi yang telah diraih (Diniaty & Fairus, 2014)

III. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan metode untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu.

1. Populasi Penelitian

Populasi yang ditetapkan dalam penelitian ini yaitu 100 orang karyawan yang terdaftar di PT. Bank Victoria.

2. Sampel Penelitian

Sampel yang diambil adalah 50 orang karyawan yang telah mengikuti pelatihan di PT. Bank Victoria.

a. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan suatu alat untuk mengukur data yang akan diamati.

1. Validitas

Validitas yaitu suatu uji yang dilakukan dalam penelitian untuk mengetahui apakah suatu angket dapat dikatakan memenuhi persyaratan valid atau tidak valid (Matodang, 2004)

2. Reliabilitas

Reliabilitas yaitu suatu uji untuk mengetahui apakah variable yang diukur benar-benar reliable atau tidak reliable (Janti, 2014)

a. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yaitu langkah utama dalam penelitian, tujuan utamanya untuk mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik dalam pengumpulan data, maka peneliti tidak mendapatkan data yang memenuhi standar yang telah ditetapkan.

1. Kuesioner

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data di mana responden mengisi pernyataan, kemudian setelah pernyataan telah diisi dengan lengkap maka dikembalikan kepada peneliti. Peneliti menggunakan kuesioner untuk memperoleh data yang meliputi perasaan, sikap, nilai, kepercayaan, kepribadian, dan perilaku responden. Wawancara

2. Wawancara

Wawancara yaitu di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang tersusun secara lengkap untuk mengumpulkan data.

3. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu proses pengumpulan data terhadap buku, artikel, jurnal penelitian, dan referensi lainnya yang berkaitan dalam penelitian ini.

a. Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data adalah proses yang sangat penting dalam penelitian, untuk memberikan penjelasan agar dapat menyelesaikan masalah penelitian.

1. *Editing*

Editing merupakan pemeriksaan terhadap hasil wawancara, dan pengisian kuesioner.

2. *Coding*

Coding merupakan pemberian tanda-tanda terhadap hasil wawancara dan pengisian kuesioner beserta dengan jawabannya, untuk mempermudah dalam pengolahan data.

3. *Tabulating*

Tabulating merupakan langkah-langkah dalam mempersiapkan data yang akan dianalisis.

IV. Analisis dan Pembahasan

a. Gambaran Umum PT. Bank Victoria International Tbk

PT. Bank Victoria merupakan bank umum swasta, yang kini sedikit dari saham PT. Bank Victoria dikendalikan oleh PT. Victoria Investama. Kegiatan operasional PT. Bank Victoria dimulai dari misi utamanya, yaitu memberikan pelayanan yang terbaik terhadap nasabah. Bank ini masih terfokus di Jabodetabek dengan memiliki kantor cabang berjumlah 99 kantor cabang, dan memiliki 1 kantor pusat yang berlokasi di Panin Tower

15th Floor, Jalan Asia Afrika Lot.19, Gelora, RT.1/RW.3, Jakarta Pusat, DKI Jakarta 10270.

b. Karakteristik responden

TABEL IV – 2

JENIS KELAMIN RESPONDEN

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Perempuan	25	50%
Laki-Laki	25	50%
Jumlah	25	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti dan PT. Bank Victoria

Tabel IV-2 menunjukkan bahwa jenis kelamin responden perempuan sebanyak 25 orang atau 50% dan yang memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang atau 50%.

c. Hasil uji korelasi *rank spearman* terhadap faktor pelatihan (X1), faktor motivasi (X2), dengan kinerja karyawan (Y) ditunjukkan pada tabel IV-36 dibawah ini:

TABEL IV – 36

HASIL UJI KORELASI RANK SPEARMAN

Correlations

		Faktor Pelatihan	Faktor Motivasi	Kinerja Karyawan
Faktor Pelatihan	Correlation Coefficient	1,000	,968**	,481**
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,000
	N	50	50	50

Faktor Motivasi	Correlation			
	Coefficient	,968**	1,000	,453**
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,001
	N	50	50	50
Kinerja Karyawan	Correlation			
	Coefficient	,481**	,453**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	.
	N	50	50	50

d. Pengujian Hipotesis

1. Hubungan faktor pelatihan dengan kinerja karyawan

Analisis *rank spearman* dilakukan untuk melihat apakah terdapat hubungan faktor pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bank Victoria. Berdasarkan tabel IV-36, terdapat korelasi yang signifikan antara variabel faktor pelatihan dengan kinerja karyawan yang signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu $(0,000) < (0,05)$. Selain itu dapat dilihat bahwa faktor pelatihan dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang cukup kuat dan positif, hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai koefisien korelasi yang dihasilkan yaitu sebesar 0,481.

2. Hubungan faktor motivasi dengan kinerja karyawan

Analisis *rank spearman* digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan faktor motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bank Victoria. Berdasarkan tabel IV-36, terdapat korelasi terhadap variabel faktor motivasi dengan kinerja karyawan yang signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu $(0,000) < (0,05)$. Selain itu dapat dilihat bahwa faktor motivasi dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang cukup kuat dan positif, hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai koefisien korelasi yang dihasilkan yaitu sebesar 0,453.

V. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Ada hubungan faktor pelatihan dengan kinerja karyawan pada PT. Bank Victoria, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu $(0,000) < (0,05)$. Dengan hasil uji *rank spearman* sebesar 0,481. Untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja karyawan untuk memberikan kepuasan terhadap nasabah, maka PT. Bank Victoria seharusnya memberikan program pelatihan sesuai kebutuhan para karyawan yaitu dengan mengadakan program pelatihan yang dapat mengembangkan keahlian karyawan sesuai dengan tugasnya. Program pelatihan yang dapat dikembangkan dengan lebih baik lagi yaitu program kursus keahlian (*specialist course*), dimana pelatihan karyawan diadakan untuk memenuhi minat karyawan diluar bidang pekerjaannya. Oleh karena itu, peran dan tanggung jawab PT. Bank Victoria tidak lah mudah dalam membentuk karakteristik karyawan yang mengikuti pelatihan tersebut agar karyawan mampu belajar sendiri dan menyesuaikan kecepatan belajarnya.
2. Ada hubungan faktor motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Bank Victoria International Tbk, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu $(0,000) < (0,05)$. Berdasarkan uji *rank spearman* sebesar 0,453. Untuk meningkatkan motivasi karyawan, perusahaan perlu memberikan motivasi kepada para karyawan agar dapat melakukan tanggung jawab yang sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai yaitu agar karyawan mendapatkan peluang untuk melaksanakan dalam pencapaian sasaran. Sasaran yang jelas merupakan sasaran yang diharapkan oleh organisasi untuk dicapai. Oleh karena itu, karyawan yang telah mengikuti pelatihan agar dapat mempersiapkan diri untuk dapat mencapai sasaran yang dituju yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Diniaty, D., & Fairus, M. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perpustakaan Uin Suska Riau. *Jurnal Sains, Teknologi Dan Industri*, 11(2), 297–304. <https://doi.org/ISSN 1693-2390 print/ISSN 2407-0939 online ANALISIS>
- Gustin, R. K., Putra, Y., & Delita, N. (2017). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Perawat di Puskesmas Kuamang Kecamatan Panti. *Kesehatan Stikes Prima Nusantara Bukittinggi*, 8(1), 1–9.
- Indria Hangga Rani, M. M. (2014). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Penilaian Kinerja*, 1–6.
- Janti, S. (2014). Analisis validitas dan reliabilitas dengan skala likert terhadap pengembangan si/ti dalam penentuan pengambilan keputusan penerapan strategic planning pada industri garmen. *Snast*, (r), 211–216. <https://doi.org/1979-911X>
- Matodang, Z. (2004). Validits Dan Reliabilitas Suatu Instrumen Penelitian. *Jurnal Tabularasa PPS UNIMED*, 6(9), 81. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Ratnasari, S. L. (2013). Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi Pt . X Batam. *Emba*, 18(1), 43–50.
- Suwardi, -, & Utomo, J. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(1), 75–86. <https://doi.org/14411-1799>
- Tobing, S. J. L. (2018). *management journal*, 9816(1), 74–79.