



PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK BNI SYARI'AH CABANG MATARAM

Monica Widuriyanti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Mataram tahun 2017

Abstrak

Penurunan kualitas kinerja karyawan pada PT Bank BNI Syari'ah Cabang Mataram menyebabkan target pembiayaan yang dicapai tidak maksimal bisa dilihat dari tahun 2015 target pembiayaan wirausaha bagi usaha kecil menengah sebesar 500 juta ternyata dana yang terealisasi meningkat sebesar 600,5 juta. Karena terjadinya peningkatan pada tahun 2015 maka Bank meningkatkan target menjadi 1 miliar akan tetapi, dari target tersebut hanya terealisasi setengah dari target.

Sampel dari penelitian ini adalah karyawan dari PT Bank BNI Syari'ah Cabang Mataram yang berjumlah 34 orang karyawan. Data dikumpulkan dengan menyebar kuesioner kepada responden kemudian dianalisis menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas dan Regresi Sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BNI Syari'ah Cabang Mataram dengan nilai signifikan lebih kecil dari tingkat α yang digunakan yaitu 0,05 atau $0,00 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Kata Kunci : *Pelatihan dan Kinerja Karyawan*

A. LATAR BELAKANG

Perkembangan zaman terus melangkah maju dan banyak menyumbangkan perubahan-perubahan, membangun tatanan dan peradaban baru, seperti perubahan masyarakat pada saat ini dalam menentukan gaya kehidupan masing-masing, terutama dalam pemilihan tempat kerja dan keuntungan yang didapatkan dari pekerjaan yang dilakoni.

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompeten maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia inilah yang membuat sumber daya lainnya dapat berjalan. Banyaknya keunggulan yang dimiliki organisasi



atau perusahaan, tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas dan laba usaha tanpa adanya komunitas karyawan yang berkeahlian, kompeten, dan berdedikasi tinggi terhadap organisasi atau perusahaan¹

Seiring terjadi strategi organisasi dapat menciptakan kebutuhan akan pelatihan. Dapat juga diadakan suatu latihan sebagai akibat adanya tingkat kecelakaan atau pemborosan yang cukup tinggi, semangat kerja dan motivasi yang rendah atau masalah operasional lainnya. Sasaran-sasaran pelatihan dan pengembangan harus mencerminkan perilaku dan kondisi yang diinginkan dan berfungsi sebagai standar prestasi kerja individual dan efektivitas program organisasi.² Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia karyawan diharapkan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang sudah diinginkan. Hal yang dapat menjunjung tinggi keberhasilan kerja adalah kemampuan bekerja, dengan kemampuan kerja yang memadai karyawan diharapkan dapat mengatasi permasalahan pekerjaan sehingga tugas pekerjaan dapat terselesaikan dengan lebih baik.

Program pelatihan (*training*) bertujuan untuk menguasai penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang, sedangkan pengembangan bertujuan untuk

menyiapkan pegawai yang siap memegang jabatan tertentu dimasa yang akan datang.²

Untuk melaksanakan program pelatihan dan pengembangan, manajemen hendaknya melakukan analisis tentang kebutuhan, tujuan, sasaran, serta isi dan prinsip belajar terlebih dahulu agar pelaksanaan program pelatihan tidaklah sia-sia. Agar prinsip belajar menjadi pedoman cara belajar, program hendaknya bersifat partisipatif, relevan, memungkinkan terjadinya pemindahan keahlian serta memberikan *feedback* tentang kemajuan peserta pelatihan. Di lain pihak, pengembangan Sumber daya manusia jangka panjang banyak memiliki manfaat, misalnya untuk mengurangi ketergantungan pada penarikan karyawan baru, memberikan kesempatan kepada karyawan lama, mengantisipasi keusangan karyawan dan perputaran tenaga kerja (*turnover*).

Tujuan lain dari program-program pengembangan tenaga kerja adalah mengisi keperluan-keperluan akan tenaga kerja dengan memakai penarikan tenaga kerja intern maupun ekstern. Perusahaan yang sanggup memberi pelatihan kepada karyawannya dalam keterampilan yang diperlukan perusahaan lebih fleksibel dan stabil. Selain untuk orientasi, pembentukan sikap dan pengisian keperluan akan tenaga kerja, program pengembangan dapat dipakai untuk meningkatkan

¹Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006) h. 21

²Husein Umar, *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam organisasi*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997) h. 123



tingkat kemampuan karyawan dalam posisinya yang sekarang.³

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.⁴

Bank syari'ah sebagai lembaga keuangan yang menggunakan sistem yang relatif baru, tentunya masih banyak *distorsi* dalam praktiknya. Maka tahap demi tahap dengan memandang *prioritas* permasalahan yang ada, usaha dalam memperbaiki sistem yang ada di dalamnya selalu dilakukan. Bank Indonesia telah menyusun *inisiatif* pengembangan bank syari'ah, yang terdiri dari empat hal utama, yaitu: pengembangan prinsip syari'ah, peraturan mengenai kehati-hatian bank, efisiensi operasi, dan stabilitas sistem bank syari'ah.⁵

Di Indonesia, regulasi mengenai bank syari'ah tertuang dalam UU No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syari'ah. Bank Syari'ah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syari'ah dan berdasarkan jenisnya terdiri atas Bank

Umum Syari'ah, Unit Usaha Syari'ah, dan Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS).⁶

Karyawan Bank BNI Syari'ah Cabang Mataram merupakan salah satu asset yang memegang peranan penting dalam keberhasilan Bank BNI Syari'ah menjadi Lembaga Pembiayaan Syari'ah yang lebih baik. Karena dengan karyawan tersebut, kegiatan perusahaan dapat terlaksana dengan baik, karena itu kinerjanya dituntut untuk lebih profesional guna dapat meraih prestasi dalam pekerjaannya.

Bank BNI Syari'ah Cabang Mataram dalam aktivitas kerjanya berusaha untuk selalu menekankan kepada seluruh sumber daya manusianya untuk dapat mencapai kinerja yang baik, dimana manfaat dari kinerja tersebut tidak hanya dirasakan dari individu tetapi juga dirasakan oleh institusi yang bersangkutan.

Dalam upaya pencapaian kinerja tersebut tidak semudah yang dibayangkan dimana proses dan kendala dalam pencapaian tersebut dipengaruhi sebagai faktor diantaranya faktor individu dimana hubungan antar karyawan dapat terjalin dengan baik atau tidak, kerjasama antar karyawan dalam satu bagian, lain bagian maupun dengan atasan. Dari beberapa wawancara langsung dapat dilihat bahwa pelatihan dan pengembangan SDM pada Bank BNI Syari'ah cabang Mataram menerapkan dan menjalankan program pelatihan.

³Marihot Manullang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA, 2001) h. 44

⁴Sjafri Mangkuprawira, *Bisnis, Manajemen, dan Sumber Daya Manusia* (Bogor: IPB Press, 2009) h. 218

⁵Heri Sudarsono, *Bank dan Lembaga Keuangan Syari'ah Deskripsi dan Ilustrasi, Edisi Ketiga* (Yogyakarta: EKONISIA, 2008), h. 52

⁶Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syari'ah Edisi Kedua*, (Jakarta: Kencana, 2016), h. 58



Ini dapat dilihat dari beberapa program pelatihan yang sudah dijalankan oleh semua karyawan yang ada pada Bank BNI Syari'ah cabang Mataram terutama karyawan pada bagian FA (Financing Administration) jenis pelatihan yang dilaksanakan yaitu pelatihan proses pencairan. Dalam pelatihan proses pencairan ini terdapat jadwal pelatihan yang tidak sesuai dengan yang ada pada daftar pelatihan yang seharusnya.

Fenomena yang terjadi di Bank BNI Syari'ah Cabang Mataram adalah menurunnya kinerja karyawan. Dengan jumlah karyawannya yaitu 34 karyawan, jika dibandingkan dengan tahun 2015, pada tahun 2016 terjadi penurunan kualitas kinerja karyawan di PT. Bank BNI Syari'ah Cabang Mataram, kualitas

penurunan kinerja yaitu target pembiayaan yang dicapai tidak maksimal, pada tahun 2015 target pembiayaan yang dicapai sangat maksimal dan terjadinya peningkatan, tetapi pada tahun 2016 target pembiayaan menurun. PT. Bank BNI Syari'ah Cabang Mataram berdasarkan yang dikatakan oleh pimpinan kantor cabang saat mengikuti briefing dapat dikatakan belum optimal dan cenderung menurun.⁷ Penurunan yang dialami oleh karyawan PT Bank BNI Syari'ah Cabang Mataram yaitu pelatihan yang tidak sesuai dengan daftar pelatihan yang telah ditentukan oleh kantor pusat. Dapat dilihat pada tabel di bawah ini target pembiayaan pada PT Bank BNI Syari'ah Cabang Mataram dari tahun 2015 sampai dengan 2016.

Selisih realisasi dengan target pembiayaan wirausaha bagi usaha kecil menengah dan besar pada PT. Bank BNI Syari'ah Cabang Mataram, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pada tahun 2015 target pembiayaan wirausaha bagi usaha kecil menengah dan besar sebanyak 500 juta ternyata dana yang terrealisasikan meningkat menjadi 600,5 juta yang menyebabkan selisih pembiayaan sebesar 100,5 juta. Karena terjadinya peningkatan dari target pembiayaan pada tahun 2015 maka, bank menargetkan pembiayaan untuk wirausaha bagi usaha kecil dan besar menjadi 1 miliar, akan tetapi, dari target tersebut hanya terealisasi setengah dari target sebesar 500 juta, yang membuat target pembiayaan menjadi minus menjadi 500 juta (lampiran 1).

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank BNI Syari'ah Cabang Mataram atau setidaknya mempertahankan kinerja yang sudah diraih agar tidak terjadi penurunan secara drastis, kiranya perlu dikaji ulang setiap faktor yang berperan di dalamnya, yaitu pelatihan untuk dapat mendukung kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang penyebab dari turunnya kualitas kinerja karyawan di Bank BNI Syari'ah Cabang Mataram dengan judul "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Syari'ah Cabang Mataram"

⁷Observasi awal tanggal 1 Februari 2017.



B. RUMUSAN MASALAH

Dari konteks penelitian di atas, maka dapat dikemukakan permasalahan yang menarik untuk diteliti dan dikaji sebagai objek pembahasan dan dituangkan dalam bentuk pertanyaan yaitu apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syari'ah Cabang Mataram ?

C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syari'ah Cabang Mataram.

2. Manfaat penelitian

Penelitian ini akan bermanfaat bagi:

PT. Bank BNI Syari'ah Cabang Mataram

Dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kegiatan pelatihan yang diberikan guna mencapai kinerja karyawan yang lebih baik dan pencapaian tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.

a. Peneliti

Penelitian ini bermanfaat bagi peneliti untuk mengetahui bagaimana standar pelatihan, dan seberapa besar pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syari'ah Cabang Mataram.

b. UIN Mataram

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber-sumber informasi bagi peneliti-peneliti berikutnya dalam melengkapi data penelitian selanjutnya.

D. KAJIAN PUSTAKA

Kajian pustaka adalah penelusuran karya-karya ilmiah terdahulu yang berkaitan topiknya dengan penelitian yang sedang dilakukan guna untuk menghindari adanya duplikasi, plagiasi, replikasi, serta menjamin keabsahan dan keaslian penelitian ini.

Berdasarkan pengamatan dan pengetahuan peneliti bahwa penelitian yang dianggap terkait dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Skripsi oleh Baiq Zulkiah (Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PD. BPR NTB Kabupaten Lombok Timur) tahun 2016.⁸ Dalam skripsi Baiq Zulkiah terdapat adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam menelaah skripsi yang ditulis oleh Baiq Zulkiah, peneliti menemukan adanya suatu kesamaan dalam membahas kinerja karyawan dan dalam penelitian ini sama-sama menggunakan metode kuantitatif, akan tetapi ada perbedaan dalam penelitian ini yaitu lokasi penelitian, peneliti melakukan penelitian pada PT. Bank BNI Syari'ah cabang

⁸Baiq Zulkiah, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PD. BPR NTB Kabupaten Lombok Timur" (Skripsi, IAIN Mataram, Mataram 2016)



Mataram sedangkan peneliti di atas melakukan penelitian pada PD. BPR NTB Kabupaten Lombok Timur.

2. Skripsi oleh Lalu Abdullah Manan (Analisis Pengaruh Gaji dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan BK Mart Group Lombok Tengah) tahun 2015.⁹

Dalam skripsi Lalu Abdullah Manan terdapat dua variabel bebas yang digunakan yaitu variabel gaji dan masa kerja, metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif dan menggunakan analisis regresi linier berganda. Dalam menelaah skripsi yang ditulis oleh Lalu Abdullah Manan, peneliti menemukan adanya kesamaan yaitu sama-sama membahas tentang kinerja karyawan. Perbedaannya adalah Abdul Manan membahas tentang gaji dan masa kerja pada BK Mart Group Lombok Tengah sedangkan peneliti membahas tentang pelatihan pada PT. Bank BNI Syari'ah Cabang Mataram.

3. Skripsi oleh Nopian Pratama Putra (Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah BPR NTB Selong) tahun 2015¹⁰

⁹ Skripsi oleh Lalu Abdullah Manan (Analisis Pengaruh Gaji dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan BK Mart Group Lombok Tengah) tahun 2015.

¹⁰Nopian Pratama Putra, "Peran Pemimpin dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah BPR NTB Selong". (Skripsi, IAIN Mataram, Mataram 2015)

Dalam skripsi Nopian Pratama Putra metode penelitian yang digunakan yaitu metode kualitatif dan lokasi penelitiannya yaitu BPR NTB Selong. Dalam skripsi Nopian Pratama Putra peneliti dapat menemukan kesamaan dalam penelitian yaitu sama-sama membahas tentang kinerja karyawan. Tapi perbedaan dalam penelitian ini adalah metode penelitian yang digunakan, dimana peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan Nopian Pratama Putra menggunakan metode penelitian kualitatif dan lokasi penelitiannya yaitu peneliti melakukan penelitian pada PT Bank BNI Syari'ah Cabang Mataram sedangkan Nopian Pratama Putra pada BPR NTB Selong.

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan Baron mengatakan Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.¹¹

Adapun pengertian manajemen kinerja adalah suatu ilmu yang memadukan seni di dalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representatif dan aspiratif guna

¹¹Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 2



mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada di organisasi tersebut secara maksimal.¹²

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.¹³

Menurut Mulyadi kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas organisasi dan karyawan, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.¹⁴ Kinerja seorang tenaga kerja atau karyawan dalam suatu organisasi atau suatu institusi kerja, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dalam karyawan itu sendiri maupun lingkungan atau organisasi kerja itu sendiri. Menurut Gibson sebagaimana penulis kutip dari buku *Pengembangan Sumber Daya Manusia* yang ditulis oleh Soekidjo Notoatmodjo faktor-faktor yang menentukan kinerja seseorang, dikelompokkan menjadi 3 faktor utama, yakni:

Variabel individu, yang terdiri dari: pemahaman terhadap pekerjaannya, pengalaman kerja, latar belakang keluarga, tingkat sosial ekonomi, dan

faktor demografi (umur, jenis kelamin, etnis).

Variabel organisasi, yang antara lain terdiri dari: kepemimpinan, desain pekerjaan, sumber daya yang lain, struktur organisasi.

Variabel psikologi, yang terdiri dari persepsi terhadap pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, motivasi, kepribadian.¹⁵

Secara teknis program ini memang harus dimulai dengan menetapkan tujuan dan sasaran yaitu kinerja dalam bentuk apa dan yang seperti bagaimana yang ingin dicapai karena yang menjadi obyek adalah kinerja manusia, maka bentuk yang paling umum tentunya adalah kinerja dalam bentuk produktivitas sumber daya manusia.¹⁶

b. Penilaian Kinerja karyawan

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson “penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengomunikasikan

¹² Ibid., h. 3

¹³ Sjafri Mangkuprawira, *Bisnis, Manajemen, dan Sumber Daya Manusia*, h. 218

¹⁴ H. Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h. 685

¹⁵ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 143

¹⁶ Achmad S. Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja (Performance Management System)*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001). h. 6



informasi tersebut". Penilaian yang dilakukan tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan, atau yang biasa disebut perbaikan yang berkelanjutan.¹⁷

Untuk melihat apakah karyawan yang dilatih dan dikembangkan itu memperoleh manfaat dari apa yang mereka lakukan, maka perlu dilakukan evaluasi atau penilaian atas prestasi mereka. Prestasi kerja (*job performant*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar-standar yang telah ditentukan sebelumnya. Apabila karyawan telah memenuhi standar yang telah ditetapkan, maka karyawan itu berarti memiliki prestasi yang baik, demikian juga sebaliknya.¹⁸

Dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan setiap pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan pada setiap bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Penilaian kinerja dapat dimanfaatkan oleh manajemen untuk:

Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum;

Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawannya, seperti promosi, pemberhentian dan mutasi;

Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan;

Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai sebagaimana mereka memiliki kinerja.

Adapun pengukuran penilaian kinerja yang dapat digunakan untuk menilai kinerja secara kuantitatif:

Ukuran kinerja unggul, adalah ukuran kinerja yang hanya menggunakan satu ukuran penilaian. Dengan hanya digunakan satu ukuran kinerja, karyawan dan manajemen akan cenderung memusatkan pada kriteria tersebut dan mengabaikan kriteria yang lainnya yang mungkin sama pentingnya dalam menentukan sukses tidaknya perusahaan atau bagian tertentu.

Ukuran kinerja beragam, adalah ukuran kinerja yang menggunakan berbagai macam ukuran untuk menialai kinerja. Ukuran kinerja beragam merupakan cara untuk mengatasi kelemahan kriteria kinerja tunggal.

Ukuran kinerja gabungan, dengan adanya kesadaran beberapa kriteria lebih penting bagi perusahaan secara keseluruhan dibandingkan dengan

¹⁷Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Tori dan Aplikasi*, h. 65

¹⁸Sri Budi Cantika Yuli, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: UMM Press, 2005), h. 89



tujuan lain, maka perusahaan melakukan pembobotan terhadap ukuran kinerja.¹⁹

Dalam rangka melakukan perbaikan yang berkesinambungan maka suatu organisasi perlu melakukan penilaian kinerja, di mana penilaian kinerja tersebut memiliki berbagai alasan. Ada beberapa alasan dan pertimbangan untuk itu, yaitu:

Penilaian kinerja memberikan informasi bagi pertimbangan pemberian promosi dan penetapan gaji.

Penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi para manajer maupun karyawan untuk melakukan introspeksi dan meninjau kembali perilaku selama ini, baik yang positif maupun negatif untuk kemudian dirumuskan kembali sebagai perilaku yang mendukung tumbuh berkembangnya budaya organisasi secara keseluruhan.

Penilaian kinerja diperlukan untuk pertimbangan pelatihan dan pelatihan kembali (*retraining*) serta pengembangan.

Penilaian kinerja dewasa ini dibagi setiap organisasi khususnya organisasi bisnis merupakan suatu keharusan, apalagi jika dilihat tingginya persaingan antar perusahaan.

Hasil penilaian kinerja lebih jauh akan menjadi bahan masukan bagi pemerintah dalam melihat bagaimana kondisi perusahaan tersebut.²⁰

Untuk melakukan suatu penilaian kinerja dibutuhkan metode penilaian yang memiliki tingkat dan analisa yang representatif. Menurut Ricky W. Griffin bahwa, dua kategori dasar dari metode penilaian yang sering digunakan dalam organisasi adalah metode objektif dan metode pertimbangan.

Metode objektif (*objective methods*) menyangkut dengan sejauh mana seseorang bisa bekerja dan menunjukkan bukti kemampuan yang dimilikinya. Bagi banyak pihak metode objektif bisa memberikan hasil yang tidak begitu akurat atau mengandung bias karena bisa saja seorang karyawan memiliki kesempatan yang bagus maka ia terlihat mampu bekerja dengan sangat baik dan penuh semangat, sedangkan ada karyawan yang tidak memiliki kesempatan dan ia tidak bisa menunjukkan kemampuannya secara maksimal.

Metode pertimbangan (*judgemental methods*) adalah metode penilaian berdasarkan nilai ranking yang dimiliki oleh seseorang karyawan, jika ia memiliki nilai ranking yang tinggi maka artinya ia memiliki kualitas kinerja yang bagus, dan begitu pula sebaliknya.

Sistem penilaian ranking ini dianggap memiliki kelemahan jika seorang karyawan ditempatkan dalam kelompok kerja yang memiliki ranking yang bagus maka penilainya akan mempengaruhi posisinya sebagai salah satu karyawan yang dianggap baik, begitu pula sebaliknya jika seorang ditempatkan dalam kelompok dengan

¹⁹Veithzal Rivai, *Islamic Human*, h. 685

²⁰Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, h. 66



rangking buruk maka otomatis rangkingnya juga tidak bagus.²¹

Penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan, menurut Robbins sebagaimana yang dikutip dari buku *Manajemen Sumber Daya Manusia* yang ditulis oleh Dewi Hanggraeni, tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Membuat keputusan dalam manajemen SDM seperti Promosi, transfer dan pemecatan;
- b. Mengidentifikasi kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan;
- c. Memvalidasi program seleksi dan pengembangan;
- d. Memberikan umpan balik kepada pekerja atas kinerjanya;
- e. Dasar untuk penentuan keputusan alokasi renumerasi.²²

2. Pelatihan

Berbagai riset menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan proses kerja yang luar biasa pesatnya. Studi yang dilakukan Tall dan Hall, misalnya menghasilkan kesimpulan bahwa dengan mengombinasikan berbagai macam faktor seperti teknik pelatihan yang benar, persiapan dan perencanaan yang matang, serta komitmen terhadap esensi pelatihan; perusahaan dapat mencapai manfaat kompetisi yang sangat besar di dalam pasar yang sangat ketat.

Pelatihan didefinisikan oleh Ivancevich, sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Sikula, mengatakan pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, yang mana tenaga kerja nonmanajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu.²³

Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis, dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang

relatif singkat (pendek). Suatu pelatihan berupaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi.²⁴

Menurut Wexley & Yulk, ada tiga alasan mengapa latihan personel itu perlu diselenggarakan oleh organisasi atau perusahaan, di antaranya:

- a. Seleksi personel tidak selalu menjamin akan personel tersebut cukup terlatih dan bisa memenuhi persyaratan pekerjaannya secara tepat. Kenyataannya banyak

²¹Ibid., h. 68

²²Dewi Hanggraeni, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2012), h. 139

²³Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009). h. 67

²⁴Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 110



diantaranya mereka harus mempelajari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan setelah mereka diterima dalam pekerjaan.

- b. Bagi personel yang sudah senior kadang-kadang perlu ada penyegaran dalam latihan-latihan kerja. Hal ini disebabkan berkembangnya kapasitas pekerjaan, cara mengoperasikan mesin-mesin dan teknisnya, untuk promosi maupun mutasi.
- c. Manajemen sendiri menyadari bahwa program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi absen, mengurangi *labour turn over*, dan meningkatkan kepuasan kerja.²⁵

Sebaliknya, dengan timbulnya minat, maka perhatiannya terhadap pelatihan yang dijalannya akan semakin besar. Oleh karena itu, sebelum karyawan menjalani pelatihan, hendaknya kepada mereka diberikan penjelasan mengenai arti dan tujuan pelatihan terlebih dahulu. Dengan

adanya pemahaman tersebut, maka para karyawan yang akan mengikuti pelatihan akan termotivasi untuk mengikutinya. Dalam format manajerial semacam inilah Richardson, menyarankan agar pelatihan seharusnya diposisikan sebagai bagian integral dari setiap perencanaan strategi dengan basis teknologi.

²⁵Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 67

Dengan posisi sebagai elemen penting dalam manajemen strategis, eksistensi pelatihan mendapat semacam nilai tambah khususnya berkenaan dengan persepsi manajer. Menurut Richardson, perencanaan strategi yang melibatkan pelatihan meliputi berbagai komponen, yaitu:

- a. Menentukan tingkat skill karyawan saat ini.
- b. Menyeleksi tempat yang paling fleksibel dan menjadwalkan program.
- c. Memilih metode pelatihan yang paling tepat.
- d. Mengumpulkan dan mengembangkan materi pelatihan.
- e. Mengevaluasi pelatihan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa pelatihan pada dasarnya merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Di samping itu, program pelatihan tidaklah memperhitungkan apakah perusahaan berskala besar atau kecil.²⁶

Ada lima faktor penyebab diperlukannya pelatihan, yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas angkatan kerja

Angkatan kerja terdiri dari orang-orang yang berharap untuk memiliki pekerjaan. Kualitas angkatan kerja merupakan hal yang sangat penting. Kualitas disini, berarti kesiapsediaan dan potensi angkatan kerja yang ada. Angkatan kerja yang berkualitas tinggi

²⁶Ibid., h. 68



adalah kelompok yang mengenyam pendidikan dengan baik dan memiliki keterampilan dasar seperti membaca, menulis, berpikir, mendengarkan, berbicara dan memecahkan masalah.²⁷

b. Persaingan Global

Perusahaan-perusahaan harus menyadari bahwa mereka menghadapi persaingan di pasar global. Agar dapat memenangkan persaingan, perusahaan bisnis harus mampu menghasilkan produk yang lebih baik dan lebih murah. Untuk itu, diperlukan senjata ampuh untuk menghadapi persaingan agar tetap *survive* dan memiliki dominasi. Senjata tersebut adalah pendidikan dan pelatihan.

c. Perubahan yang Cepat dan Terus Menerus

Di dunia ini tidak ada satu hal yang tidak berubah. Perubahan terjadi dengan cepat dan berlangsung terus menerus. Pengetahuan dan keterampilan yang dianggap baru hari ini, mungkin besok pagisudahusang. Dalam keadaan, seperti ini sangat penting memperbaharui kemampuan karyawan secara konstan. Organisasi atau perusahaan yang tidak memahami perlunya pelatihan tidak mungkin dapat mengikuti perubahan yang terjadi.

d. Masalah Alih Teknologi

Alih teknologi adalah perpindahan atau transfer dari satu teknologi ke teknologi lainnya. Ada dua tahap dalam proses alih teknologi. Tahap pertama adalah komersialisasi teknologi baru yang

dikembangkan di laboratorium riset. Tahap ini merupakan pengembangan bisnis dan tidak melibatkan pelatihan. Tahap *kedua* adalah difusi teknologi yang memerlukan pelatihan. Difusi teknologi adalah proses pemindahan teknologi yang baru ke dunia kerja untuk meningkatkan produktivitas, kualitas dan daya saing.

e. Perubahan Demografi

Perubahan demografi menyebabkan pelatihan menjadi semakin penting. Kerja sama tim merupakan unsur pokok dalam pengembangan sumber daya manusia, maka pelatihan dibutuhkan untuk melatih karyawan yang berbeda latar belakang agar dapat bekerja bersama secara harmonis. Untuk mengatasi perbedaan sosial budaya dan jenis kelamin, dibutuhkan pelatihan dan komitmen.²⁸

3. Tinjauan tentang Bank Syari'ah

a. Pengertian Bank Syari'ah

Di Indonesia, regulasi mengenai bank syari'ah tertuang dalam

No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syari'ah. Bank Syari'ah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syari'ah dan berdasarkan jenisnya terdiri atas Bank Umum Syari'ah, Unit Usaha Syari'ah, dan Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS).²⁹

Al musyarakah adalah akad kerjasama antara dua pihak atau lebih

²⁸ *Ibid.*, h. 114

²⁹ Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syari'ah*, h. 58

²⁷ Sadili, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 113



untuk suatu usaha tertentu dimana masing-masing pihak memberikan kontribusi dana (atau amal/*expertase*) dengan kesepakatan bahwa keuntungan dan risiko akan ditanggung bersama sesuai kesepakatan.³⁰

Al mudharabah adalah akad kerjasama usah antara dua pihak dimana pihak pertama (*sahibul maal*) menyediakan seluruh (100%) modal, sedangkan pihak lainnya menjadi pengelola. Keuntungan usaha secara *mudharabah* dibagi menurut kesepakatan yang dituangkan dalam kontrak, sedangkan apabila rugi ditanggung oleh pemilik modal selama kerugian itu bukan akibat dari kelalaian si pengelola. Seandainya kerugian itu

diakibatkan, karena kecurangan atau kelalaian si pengelola, si pengelola harus bertanggung jawab atas kerugian tersebut.³¹ Kegiatan dan usaha bank akan selalu berkaitan dengan komoditas antara lain:

1. Pemindahan uang
2. Menerima dan membayar kembali uang dalam rekening koran
3. *Mendiskonto* surat wesel, surat order maupun surat-surat berharga lainnya
4. Membeli dan menjual surat-surat berharga
5. Membeli dan menjual cek wesel, surat wesel, kertas dagang
6. Member kredit, dan

7. Member jaminan kredit.³²

Ciri-ciri Bank Syari'ah

Bank syari'ah mempunyai cirri-ciri yang berbeda dengan bank konvensional, adapun ciri-ciri bank syari'ah adalah:

1. Beban biaya yang disepakati bersama pada waktu *akad* perjanjian diwujudkan dalam bentuk jumlah nominal, yang besarnya tidak kaku dan dapat dilakukan dengan kebebasan untuk tawar-menawar dalam batas wajar. Beban biaya tersebut hanya dapat dikenakan sampai batas waktu sesuai dengan kesepakatan dalam kontrak.
2. Penggunaan *persentase* dalam hal kewajiban untuk melakukan pembayaran selalu dihindari, karena *persentase* bersifat melekat pada sisa utang meskipun batas waktu perjanjian telah berakhir.
3. Di dalam kontrak-kontrak pembiayaan proyek, bank syari'ah tidak menerapkan perhitungan berdasarkan keuntungan yang pasti yang ditetapkan dimuka, karena pada hakikatnya yang mengetahui tentang ruginya suatu proyek yang dibiayai bank hanya Allah semata.
4. Pengarahan dana masyarakat dalam bentuk deposito tabungan oleh penyimpan dianggap sebagai titipan (*al-wadiah*) sedangkan bagi bank dianggap sebagai titipan yang diamanatkan sebagai penyertaan dana pada proyek-proyek yang

³⁰Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syari'ah dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Gema Insani, 2001), h. 90

³¹Ibid., h. 95

³²Heri Sudarsono, *Bank dan Lembaga Keuangan Syari'ah Deskripsi dan Ilustrasi*, h. 27



dibiayai bank yang beroperasi sesuai dengan prinsip syari'ah sehingga pada penyimpanan tidak dijanjikan imbalan yang pasti.

5. *Dewan Pengawas Syari'ah (DPS)* bertugas untuk mengawasi operasionalisasi bank dari sudut syari'ahnya. Selain itu manajer dan pimpinan bank islam harus menguasai dasar-dasar *muammalah* Islam.
6. Fungsi kelembagaan bank syari'ah selain menjembatani antara pihak pemilik modal dengan pihak yang membutuhkan dana, juga mempunyai fungsi khusus yaitu fungsi amanah, artinya berkewajiban menjaga dan bertanggung jawab atas keamanan dana yang disimpan dan siap sewaktu-waktu apabila dana diambil pemiliknya.³³

4. Kerangka Pikir

Investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh perusahaan adalah investasi insan (SDM) dengan penyisihan dan penyediaan dana untuk kepentingan pelatihan. Pelatihan dimaksudkan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja yang berkenaan dengan ketidakcocokan antara perilaku aktual dengan perilaku yang diharapkan. Perilaku aktual yang dimiliki karyawan seperti pengetahuan, keterampilan, atau sikap yang dibutuhkan untuk menangani suatu pekerjaan yang ada pada saat ini belum sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Perbedaan ini

menimbulkan kesenjangan kompetensi, yang jika tidak segera diatasi akan menurunkan kemampuan bersaing perusahaan. Daya saing menurun, maka perusahaan akan mati karena tidak mampu memproduksi.

Pelatihan sebagai cara untuk meningkatkan keterampilan kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Pada penelitian ini, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang akan diteliti adalah mengenai pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kuantitas kerja, kualitas kerja, kerjasama, pemahaman terhadap tugas, inisiatif, disiplin. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja, maka dibuatlah suatu kerangka pemikiran.

Pelatihan adalah sebagai variabel bebas (variabel independen), sedangkan kinerja karyawan adalah sebagai variabel terikat (variabel dependen).

d. Hipotesis

Hipotesis berasal dari kata "hypo" berarti kurang atau lemah dan "tesis" atau "thesis" berarti teori yang disajikan sebagai bukti. Jadi hipotesis adalah pernyataan yang masih lemah keberadaannya dan masih perlu dibuktikan.³⁴ Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah

H1: Diduga terdapat pengaruh langsung positif pelatihan terhadap tingkat perkembangan kinerja.

E. DESAIN DAN PENDEKATAN

³⁴Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2012), h.84.

³³ *Ibid.*, 44-45



PENELITIAN

Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.³⁵

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif. Data kuantitatif adalah data dalam bentuk jumlah dituangkan untuk menerangkan satu-satu kejelasan dari angka-angka atau perbandingan dari beberapa gambaran sehingga memperoleh gambaran bagi kemudian dijelaskan kembali dalam bentuk kalimat atau uraian.³⁶ Tujuan peneliti menggunakan penelitian kuantitatif adalah untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syari'ah Cabang Mataram.

1. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah topik penelitian dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Berkaitan dengan subjek dan objek berkenaan dengan “siapa” dan

“apa”. Siapa yang akan diteliti berkaitan dengan orang yang berada pada unit penelitian atau unit analisis yang diteliti (individu, kelompok, atau organisasi). Sedang “apa” yang akan diteliti merujuk pada isi, yaitu “data apa”, dan juga waktu.³⁷

b. Sampel

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 dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).³⁸

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan total sampling atau sampel jenuh atau juga disebut dengan sampel sensus, adalah teknik sampling yang dilakukan dengan mengambil seluruh populasi, karena jumlah populasi adalah 34 maka semua populasi dijadikan sampel.

2. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat

³⁵Moh. Nazir, *Metode Penelitian* (Jakarta: Ghalia Indonesia, Cet 7, 2011), h. 54

³⁶Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h. 106

³⁷Djam'an Satori dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 46.

³⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B* (Bandung: Alfabeta, 2017), h. 81



ukur mampu mengukur apa yang diukur.³⁹Cara pengujian validitas dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing pernyataan dan skor total menggunakan rumus korelasi *product moment*.

Teknik analisis data *product moment* dengan angka kasar digunakan untuk menentukan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Syari'ah Cabang Mataram. Teknik korelasi ini digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio, dan sumber data dari dua variabel atau lebih tersebut adalah sama, dengan rumus sebagai berikut.⁴⁰

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - (\sum x)(\sum y) / n}{\sqrt{(\sum x^2 - (\sum x)^2 / n)(\sum y^2 - (\sum y)^2 / n)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variable x dan variable y
 $\sum x$ = Jumlah harga dari skor butir

$\sum y$ = Jumlah harga dari skor total

n = Jumlah subjek

$\sum xy$ = Jumlah perkalian skor total

$\sum x^2$ = Jumlah Kuadrat dari skor butir

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat dari skor total

³⁹Syofian Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 75

⁴⁰Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 228

Bila diperoleh r hitung lebih besar dari r tabel pada tingkat signifikan (α) 0.05 maka pernyataan pada kuesioner mempunyai validitas konstruk atau terdapat konsistensi internal dalam pernyataan tersebut dan layak digunakan.

2. Uji realibilitas

Realibilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama pula.⁴¹

Uji realibilitas dalam penelitian ini adalah menggunakan *Cronbach Alpha*

yang berguna untuk mengetahui apakah alat ukur yang dipakai dapat diandalkan atau dipercaya.

Rumus cronbach alpha

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{1}{r^2} \right)$$

Keterangan:

\bar{r} = rata-rata korelasi antar item

k = jumlah

3. Teknik Pengumpulan Data

Di dalam buku karya Riduan yang berjudul *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*, Nasir mengatakan bahwa teknik pengumpulan data merupakan alat-alat ukur yang diperlukan dalam melaksanakan suatu penelitian. Data yang dikumpulkan dapat berupa angka-angka, keterangan tertulis, informasi lisan dan beragam

⁴¹Syofian, *Statistik Parametrik*, h. 87



fakta yang berpengaruh dengan fokus penelitian yang diteliti.⁴²

Dalam hal ini, peneliti menggunakan teknik untuk mengumpulkan data sebagai berikut:

1. Observasi

Peneliti menggunakan teknik observasi secara langsung untuk memperoleh data berupa letak geografis, keadaan gedung, dan keadaan sebenarnya di lingkungan kerja Bank BNI Syari'ah Cabang Mataram.

2. Wawancara

Wawancara adalah pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan baik yang *spontanitas*, *terstruktur*, dan tidak *terstruktur* yang didasarkan pada tujuan-tujuan penelitian. Kegiatan wawancara bertujuan untuk *mengkonstruksi* mengenai orang, masyarakat, lembaga, kejadian,

prilaku, kegiatan, motivasi, harapan, tuntutan dan seterusnya.⁴³ Wawancara atau sering juga disebut dengan metode *interview* adalah Tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih secara langsung sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden. Pewawancara disebut dengan (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan.

Angket merupakan instrumen pokok dalam penelitian ini. Angket ini terdiri

dari beberapa pertanyaan yang akan dijawab oleh responden. Angket terbagi menjadi dua yaitu angket terbuka dan angket tertutup. Angket terbuka adalah instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang memberikan kesempatan kepada responden untuk memberikan jawaban berdasarkan kalimatnya tersendiri. Angket tertutup adalah instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih salah satu jawaban yang tersedia sesuai dengan apa yang dialaminya.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan angket yang bersifat tertutup. Melalui angket ini penulis menyusun pertanyaan-pertanyaan untuk dijawab oleh responden. Oleh karena itu, responden tinggal memilih jawaban sesuai dengan kehendaknya sendiri dengan jujur.⁴⁴

Setiap pertanyaan disertai dengan lima jawaban dengan menggunakan skala skor nilai. Angket yang digunakan berupa pilihan ganda, yang telah disediakan dua jawaban dengan skor masing-masing. Skala yang digunakan dalam data ini menggunakan skala likert.

Jawaban pernyataan angket ini telah dirumuskan sebelumnya dengan 5 pilihan, yaitu:

- 1) Sangat Setuju
- 2) Setuju

⁴²Riduan, *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2014), h.72

⁴³Muhammad, *Metode Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), h. 23

⁴⁴Nurul Zuriah, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), h. 182



- 3) Ragu-ragu
- 4) Tidak setuju
- 5) Sangat Tidak Setuju

Pemberian skor terhadap nilai angket dilakukan peneliti dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jawaban sangat setuju diberi nilai 5
 - 2) Jawaban setuju diberi nilai 4
 - 3) Jawaban ragu diberi nilai 3
 - 4) Jawaban tidak setuju diberi nilai 2
 - 5) Jawaban sangat tidak setuju diberi nilai 1
3. mentasi

Dokumentasi adalah salah satu cara mengumpulkan data dengan mempelajari dan mencatat bagian-bagian yang dianggap penting dari berbagai

risalah resmi yang terdapat baik dilokasi penelitian maupun di instansi lain yang ada pengaruhnya dengan lokasi penelitian.⁴⁵

4. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

- a. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kalimat atau gambar yang tidak menggunakan angka-angka.
- b. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau numerik, atau data kualitatif yang diangkakan atau data ini lebih berdasarkan pada data yang dapat dihitung.

⁴⁵Riduan, *Metode dan Teknik*, h. 72

1. Sumber Data

- a. Data Primer adalah tempat atau gudang penyimpanan yang orisinal dari data sejarah. Data primer merupakan sumber-sumber dasar yang merupakan bukti atau saksi utama dari kejadian yang lalu.
- b. Data sekunder adalah catatan tentang adanya suatu peristiwa, ataupun catatan-catatan yang jaraknya telah dari sumber orisinal.⁴⁶

5. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah cara menganalisis data penelitian, termasuk alat-alat statistik yang relevan untuk digunakan dalam penelitian.⁴⁷

Adapun alat yang digunakan peneliti untuk menganalisis data adalah sebagai berikut:

1. Analisis regresi linier sederhana

Analisis regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal atau variabel independen dengan satu variabel dependen.⁴⁸ Dalam penelitian ini persamaan *regresi* yang diperoleh dapat digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Syari'ah Cabang Mataram.

Dalam hal ini penulis menggunakan regresi linier sederhana yang digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa

⁴⁶Nasir, *Metode Penelitian*, h. 50

⁴⁷Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: skripsi, tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*(Jakarta: Kencana, 2011), h. 163

⁴⁸Sugiyono, *Statistika Penelitian*, h. 261



variabel independen (pelatihan) terhadap satu variabel dependen (kinerja karyawan):

Persamaan umum regresi linier sederhana sebagai berikut:⁴⁹

$$Y = a + Bx$$

Dimana:

Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

a = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun.

X = subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Harga a dihitung dengan rumus:

$$= \frac{\sum (x^2 - \sum x \cdot \sum x)}{\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Harap b dihitung dengan rumus:

$$\frac{\sum y - \sum x \sum y}{\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

6. Validasi Instrumen

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan kepada 34 responden dari karyawan Bank BNI Syari'ah Cabang Mataram. Uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana kecermatan dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas menggunakan rumus korelasi *Product Moment Pearson* dan diolah dengan software SPSS 24.

⁴⁹*Ibid.*, h. 261

Hasil pengujian validitas untuk masing-masing hasil pengukuran tingkat kinerja dan harapan terhadap seluruh pernyataan lebih besar dari r tabel, yang dimana nilai r tabel adalah 0,349 hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan nyata dan benar, yaitu responden mengerti maksud dari setiap pernyataan dalam kuesioner. Nilai r tabel dihitung dengan menggunakan rumus derajat bebas = n - 2. Pada penelitian ini jumlah responden adalah 34 orang, sehingga pada db = 34 - 2 = 32 dan α = 5% diperoleh nilai koefisien korelasi adalah 0,349.

Dari tabel di bawah ini terlihat bahwa nilai-nilai pada kolom nilai pearson *corellation* untuk masing-masing item memiliki r hitung lebih besar daripada r tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari kedua variabel independen X, dan variabel dependen Y adalah valid.

Hasil uji validitas variabel pelatihan (X) dan variabel kinerja karyawan. (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Pelatihan.

- 1) Item pertama pada variabel pelatihan (X), hasil uji validitas menggunakan SPSS menunjukkan, r hitung sebesar 0,716 lebih besar dari r tabel yang nilai 0,349, maka item pertama dinyatakan valid.
- 2) Item kedua menunjukkan hasil uji validitas r hitung sebesar 0,818 lebih besar dari r tabel yaitu 0,349, maka item kedua dinyatakan valid.



- 3) Item ketiga menunjukkan hasil uji validitas r hitung sebesar 0,716 lebih besar dari r tabel yaitu 0,349, maka item ketiga dinyatakan valid.
 - 4) Item keempat menunjukkan hasil uji validitas r hitung 0,601 lebih besar dari r tabel yaitu 0,349, item keempat valid.
 - 5) Item kelima menunjukkan hasil uji validitas r hitung 0,519 lebih besar dari r tabel yaitu 0,349, item kelima valid.
 - 6) Item keenam menunjukkan hasil uji validitas r hitung 0,497 lebih besar dari r tabel yaitu 0,349, item keenam valid.
 - 7) Item ketujuh menunjukkan hasil uji validitas r hitung 0,626 lebih besar dari r tabel yaitu 0,349, item ketujuh valid.
 - 8) Item kedelapan menunjukkan hasil uji validitas r hitung 0,421 lebih besar dari r tabel yaitu 0,349, item kedelapan valid.
- b. Kinerja Karyawan
- 1) Item pertama pada variabel kinerja karyawan (Y), hasil uji validitas menggunakan SPSS menunjukkan, r hitung sebesar 0,705 lebih besar dari r tabel yang nilai 0,349, maka item pertama dinyatakan valid.
 - 2) Item kedua menunjukkan hasil uji validitas r hitung sebesar 0,547 lebih besar dari r tabel yaitu 0,349, maka item kedua dinyatakan valid.
- 3) Item ketiga menunjukkan hasil uji validitas r hitung sebesar 0,549 lebih besar dari r tabel yaitu 0,349, maka item ketiga dinyatakan valid.
 - 4) Item keempat menunjukkan hasil uji validitas r hitung sebesar 0,553 lebih besar dari r tabel yaitu 0,349, maka item keempat dinyatakan valid.
 - 5) Item kelima menunjukkan hasil uji validitas r hitung sebesar 0,612 lebih besar dari r tabel yaitu 0,349, maka item kelima dinyatakan valid.
 - 6) Item keenam menunjukkan hasil uji validitas r hitung sebesar 0,403 lebih besar dari r tabel yaitu 0,349, maka item keenam dinyatakan valid.
 - 7) Item ketujuh menunjukkan hasil uji validitas r hitung sebesar 0,631 lebih besar dari r tabel yaitu 0,349, maka item ketujuh dinyatakan valid.
 - 8) Item kedelapan menunjukkan hasil uji validitas r hitung sebesar 0,574 lebih besar dari r tabel yaitu 0,349, maka item kedelapan dinyatakan valid (lampiran 2).
2. Uji Reliabilitas
- Uji realibilitas dilakukan kepada 34 orang karyawan Bank BNI Syari'ah Cabang Mataram. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dengan program SPSS 24, pada tingkat kinerja diketahui nilai koefisien *alpha* sebesar 0,772, dan



pada tingkat harapan anggota diketahui nilai koefisien alpha sebesar 0,698 dengan nilai r tabel sebesar 0,60.

Dengan demikian, nilai hitung kedua variabel lebih besar dari nilai r tabel. Artinya instrumen angket dinyatakan reliabel dan dapat dipergunakan sebagai alat pengumpulan data. Jadi, dari hasil uji validitas dan realibilitas tersebut dapat disimpulkan bahwa dapat dikatakan valid dan semua variabel yang digunakan dalam penelitian reliabel.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan variabel Pelatihan

mempunyai nilai r hitung sebesar 0,772 lebih besar dari r tabel yang mempunyai nilai yaitu 0,60 sehingga, variabel pelatihan dinyatakan reliabel. Uji reliabilitas dari variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan r hitung sebesar 0,698 lebih besar dari r tabel 0,60 sehingga variabel kinerja karyawan dinyatakan reliabel (lampiran 3).

D. PENGUMPULAN DAN PENYAJIAN DATA

Berdasarkan data hasil kuesioner yang telah terkumpul, selanjutnya peneliti melakukan analisis data yang didasarkan pada hasil perhitungan secara kuantitatif yang berguna untuk membahas rumusan masalah penelitian dan juga untuk mengungkap kecenderungan responden terkait dengan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Syari'ah Cabang Mataram.

Berdasarkan penyebaran kuesioner sebanyak 34 angket, selanjutnya dari

data tersebut diberikan informasi tentang karakteristik atau identitas responden yang terdiri dari usia, jenis kelamin, masa kerja, pendidikan terakhir, dan unit kerja responden. Hal ini dilakukan dengan harapan bahwa ini dapat menjadi masukan bagi Bank BNI Syari'ah Cabang Mataram sesuai dengan karakteristik karyawannya di masa akan datang.

Unit lebih jelasnya mengenai hasil deskriptif masing-masing karakteristik akan peneliti uraikan sebagai berikut.

1. Usia Responden

Klasifikasi responden berdasarkan tingkat usia responden, yaitu dari rentang usia 20-30 tahun, usia 31-40 tahun, usia 41-50 tahun. Dari hasil penyebaran kuesioner berdasarkan usia diperoleh data usia 20-30 tahun sebanyak 25 orang responden atau 73%, pada usia 31-40 tahun sebanyak 6 orang responden atau 17%, pada usia 41-50 tahun sebanyak 3 orang responden atau 8%.

2. Jenis kelamin responden

Klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin diperoleh data sebanyak 21 orang responden berjenis kelamin laki-laki atau 61% dari total 34 responden, sedangkan 13 orang responden berjenis kelamin perempuan atau 38% dari total 34 responden.

3. Masa kerja responden

Klasifikasi berdasarkan masa kerja responden, yaitu dari 0-1 tahun, 2-3 tahun, 4-6 tahun. Dari hasil penyebaran kuesioner berdasarkan masa kerja responden diperoleh data dari 0-1 tahun



sebanyak 4 orang responden atau 11%, 2-3 tahun sebanyak 8 orang responden atau 23%, 4-6 tahun sebanyak 22 orang responden atau 64%.

4. Pendidikan terakhir responden

Klasifikasi berdasarkan pendidikan responden meliputi D3, S1, S2. Berdasarkan klasifikasi pekerjaan diperoleh data untuk D3 sebanyak 1 orang responden atau 2%, S1 diperoleh data sebanyak 33 orang responden atau 97%, S3 diperoleh data sebanyak 0 orang responden atau 0%.

5. Unit usaha responden

Klasifikasi berdasarkan unit usaha responden meliputi Layanan, Bisnis, Supporting. Berdasarkan klasifikasi unit usaha diperoleh data untuk unit usaha Layanan sebanyak 8 orang responden atau 23%, unit usaha Bisnis sebanyak 16 orang responden atau 47%, unit usaha Supporting sebanyak 10 orang responden atau 29%.

1. Analisis Data Menggunakan Regresi Sederhana

Dalam upaya untuk mengetahui dan memprediksi nilai suatu variabel respon (Y) berdasarkan nilai variabel prediktor (X) dimana jumlah variabel prediktor hanya ada satu, diperlukan uji/analisis regresi sederhana yang disusun untuk mengetahui pengaruh pelatihan (variabel independen) terhadap kinerja karyawan (variabel dependen).

Persamaan regresi yang diperoleh dapat digunakan untuk melihat sejauhmana pelatihan berpengaruh

terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syari'ah Cabang Mataram. Analisis regresi dalam penelitian ini menggunakan SPSS 24 dalam menganalisis, dan persamaan regresinya adalah $Y = 3,910 + 0,872X$. Dari persamaan tersebut dapat kita ketahui bahwa *coeficient constant* yang dihasilkan adalah 3,910 dan variabel Y adalah 0,872 yang berarti bahwa ada pengaruh positif pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syari'ah Cabang Mataram.

1. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial diperlukan uji hipotesis atau uji parsial (uji t), dalam pengujian hipotesis ini peneliti menggunakan alat bantu oleh data statistik SPSS 24 dengan ketentuan bahwa jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis dapat diterima, dan sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis (H_1) di atas tidak bisa diterima. Adapun hasil uji hipotesis (uji t) adalah sebagai berikut:

Hasil dari uji hipotesis dapat di lihat di lampiran, dikatakan bahwa hasil dari pelatihan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung adalah 6,835 dan nilai signifikan sebesar 0,000 di bawah 0,005, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan atau dengan kata lain H_1 yang berbunyi "ada pengaruh positif antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BNI Syari'ah Cabang Mataram" dapat di terima, sedangkan konstanta



sebesar 3,910 artinya jika pelatihan nilainya nol, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 3,910, sedangkan koefisien regresi variabel kinerja karyawan sebesar 0,770 mengasumsi, bahwa tiap ada kenaikan peningkatan pelatihan, maka kinerja juga akan meningkat sebesar 0,770% dengan anggapan konstanta sebesar 3,910 serta dianggap signifikan karena angka signifikan menunjukkan angka 0,000 yang berada jauh di bawah 0,005 atau 5%.

2. Pembahasan

1. Karakteristik Responden

Dengan pendekatan *descriptive statistic prequencies* hasil perhitungan dapat juga dijelaskan bahwa jawaban angket responden ada keragaman pendapat tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, yaitu :

- a. Item pertama dalam variabel ini menjelaskan bahwa sebanyak 32% karyawan menyatakan sangat setuju dengan sasaran pelatihan disampaikan secara jelas di awal sesi pelatihan, 59% karyawan menyatakan setuju, dan 9% karyawan menyatakan ragu.
- b. Sebanyak 26% menyatakan sangat setuju dengan semua materi yang diberikan termasuk bahan-bahan pelatihan merupakan materi yang dibutuhkan, 44% menyatakan setuju, dan 29% menyatakan ragu.
- c. Sebanyak 26% karyawan menyatakan sangat setuju dengan metode-metode penyampaian pelatihan

yang digunakan membantu dalam mempelajari materi, 62% karyawan menyatakan setuju, dan 12% karyawan menyatakan ragu.

- d. Sebanyak 56% karyawan menyatakan sangat setuju dengan media presentasi berupa audio dan alat-alat pelatihan yang digunakan membantu untuk memahami apa yang disampaikan selama pelatihan, 41% karyawan menyatakan setuju, dan 3% karyawan menyatakan ragu.
- e. Item kelima menjelaskan bahwa sebanyak 59% karyawan menyatakan sangat setuju dengan materi-materi pelatihan seperti modul, buku, kertas
- f. kerja yang dipakai membantu untuk belajar, 38% karyawan menyatakan setuju, dan 3% karyawan menyatakan ragu.
- g. Sebanyak 38% karyawan menyatakan sangat setuju dengan tes evaluasi membantu menjadi terlatih atau terampil, 56% karyawan setuju, dan 6% karyawan ragu.
- h. Item ini menjelaskan bahwa sebanyak 59% karyawan sangat setuju dengan semua peralatan dan perlengkapan pelatihan yang diperlukan, 32% karyawan menyatakan setuju, dan 9% karyawan menyatakan ragu.
- i. Sebanyak 53% karyawan menyatakan sangat setuju dengan fasilitas-fasilitas di tempat pelatihan mendukung pembelajaran, 44%



- karyawan menyatakan setuju, dan 3% karyawan menyatakan ragu.
- j. Item selanjutnya yaitu menjelaskan bahwa sebanyak 56% karyawan menyatakan sangat setuju dengan tidak keberatan mundur setengah jam dari jam pulang kantor jika dapat menyelesaikan tugas yang masih dikerjakan, 44% karyawan menyatakan setuju.
- k. Sebanyak 38% karyawan menyatakan sangat setuju dengan seringkali berupaya memikirkan cara-cara menjalankan pekerjaan secara lebih efektif, 53% karyawan yang menyatakan setuju, dan 9% karyawan menyatakan ragu.
- l. Item ini menjelaskan bahwa 41% karyawan menyatakan sangat setuju dengan senang mengerjakan tugas-tugas dengan rekan-rekan kantornya, 56% karyawan menyatakan setuju, dan 3% karyawan menyatakan ragu.
- m. Sebanyak 50% karyawan menyatakan sangat setuju dengan merasa masalah yang dihadapi tim kerjanya adalah masalah bersama, 44% karyawan menyatakan setuju, dan 6% karyawan menyatakan ragu.
- n. Item ini menjelaskan bahwa 38% karyawan menyatakan sangat setuju dengan merasa terlibat dalam pekerjaan yang dijalankan sekarang ini, 56% karyawan menyatakan setuju, dan 6% karyawan menyatakan ragu.
- Sebanyak 59% karyawan menyatakan sangat setuju dengan tiba di tempat kerja sedikit lebih awal untuk memastikan segalanya siap, 35% karyawan menyatakan setuju, dan 6% karyawan menyatakan ragu.
- o. Item ini menjelaskan bahwa 44% karyawan sangat setuju dengan secara pribadi sangat terlibat dengan tugas yang dikerjakan selama ini, 47% karyawan menyatakan setuju, dan 9% karyawan menyatakan ragu.
- p. Sebanyak 50% karyawan menyatakan sangat setuju dengan karyawan merasa bagian dari tim kerja perusahaan, 47% karyawan menyatakan setuju, dan 3% karyawan menyatakan ragu.

2. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja pada item pertama “Saya tidak keberatan mundur setengah jam dari jam pulang kantor jika saya dapat menyelesaikan tugas yang masih saya kerjakan”, yaitu karyawan pada BNI Syari’ah Cabang Mataram tidak keberatan mundur dari jam pulang kerja karena harus menyelesaikan pekerjaannya, apabila tidak diselesaikan maka akan ada

banyak pekerjaan yang menumpuk dan diperiksa oleh atasan. Item kedua yaitu “Saya sering kali berupaya memikirkan cara-cara menjalankan pekerjaan saya secara lebih efektif”, karyawan selalu memikirkan cara yang lebih efektif agar pekerjaan bisa terselesaikan dengan cepat. Item ketiga yaitu “Saya senang mengerjakan tugas-



tugas dengan rekan-rekan kantor saya”, karyawan lebih senang mengerjakan pekerjaan bersama rekan kerja, apabila bersama-sama akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan karena setiap kesulitan dalam pekerjaan bisa ditanyakan langsung kepada rekan kerja.

Item keempat “Saya merasa masalah yang dihadapi tim kerja adalah masalah saya juga”, yaitu karyawan merasa masalah yang dihadapi tim kerja adalah masalahnya juga karena apabila tim kerjanya ada kesalahan dalam melakukan pekerjaannya maka setiap orang dalam bagian itu disalahkan. Item kelima saya merasa terlibat dalam pekerjaan yang saya jalankan sekarang ini, karyawan merasa terlibat dalam pekerjaannya, bagaimana tidak, dari awal karyawan diterima bekerja tentunya karyawan itu sendiri sudah terlibat dalam semua pekerjaan yang telah diberikan.

Item yang keenam “Saya biasanya tiba di tempat kerja sedikit lebih awal untuk memastikan segalanya siap”, karyawan biasa tiba di kantor lebih awal karena semua karyawan mengikuti *briefing* selama satu jam sebelum pekerjaan dimulai, apabila ada karyawan yang terlambat maka akan ada denda yang sudah disepakati bersama sehingga hampir dari semuanya mematuhi aturan. Item ketujuh “Secara pribadi saya sangat terlibat dengan tugas yang

saya kerjakan selama ini”, karyawan tentunya sangat terlibat dengan tugas yang dikerjakannya. Item yang terakhir “Saya merasa bagian dari tim kerja perusahaan”, yaitu apabila seseorang

sudah diterima bekerja disebuah perusahaan maka orang tersebut sudah menjadi bagian atau karyawan dari perusahaan itu terutama karyawan yang ada pada Bank BNI Syari’ah Cabang Mataram.

3. Program pelatihan

Maksud umum dari program-program pelatihan untuk para karyawan di lingkungan manajerial dan lingkungan terdepan yang terutama adalah memperbaiki kinerja, meningkatkan keterampilan karyawan menghindari keusangan manajerial, memecahkan masalah, orientasi karyawan baru, persiapan promosi dan keberhasilan manajerial, dan memberi kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal.

Supaya efektif, pelatihan harus merupakan suatu solusi yang tepat bagi permasalahan organisasi, yakni bahwa pelatihan tersebut dimaksudkan untuk memperbaiki kekurangan keterampilan. Untuk meningkatkan usaha belajarnya, para karyawan harus menyadari perlunya informasi baru atau mempelajari keterampilan-keterampilan baru, dan keinginan untuk belajar harus dipertahankan. Apa saja standar kinerja yang telah ditetapkan, karyawan tidak harus dikecewakan oleh pelatih yang menuntut terlalu banyak atau terlalu sedikit.

Implementasi program pelatihan dan pengembangan berfungsi sebagai proses transformasi. Para karyawan yang tidak terlatih diubah menjadi karyawan-karyawan yang berkemampuan dan



berkualitas dalam bekerja, sehingga dapat diberikan tanggungjawab lebih besar. Teknik-teknik on the job biasa digunakan di perbankan, terutama pelatihan pada Bank BNI Syari'ah Cabang Mataram karena teknik ini adalah karyawan dilatih oleh seorang pelatih yang berpengalaman.

Program pelatihan ini diberikan kepada seluruh karyawan PT Bank BNI Syari'ah Cabang Mataram, terutama pelatihan yang diberikan kepada bagian Financing Administration (FA). Pelatihan rutin dilakukan setiap satu kali dalam satu tahun bisa juga dengan materi yang berbeda-beda agar karyawan mengetahui tentang apa yang harus diketahui selain dalam pekerjaannya sehari-hari. Biaya-biaya yang dikeluarkan oleh bank untuk pelaksanaan pelatihan adalah biaya transportasi, biaya makan, biaya uang saku, biaya *laundry* apabila pelatihan dilaksanakan selama satu minggu atau lebih. Proses pelatihan yang dilakukan oleh karyawan pada Bank BNI Syari'ah Cabang Mataram salah satunya adalah pertama-tama kantor pusat melakukan perencanaan untuk melakukan pelatihan, selanjutnya mengirim surat ke kantor cabang dengan mengirimkan data peserta pelatihan, tempat, waktu dan sebagainya, kemudian pelaksanaan pelatihan dimulai di lokasi yang telah ditentukan oleh kantor pusat.

Jenis pelatihan yang dilaksanakan di Bank BNI Syari'ah Cabang Mataram adalah pelatihan mengenal karakter, *selling skill*, pelatihan proses pencairan, pelatihan info BI, pelatihan

pengenalan produk-produk, pelatihan pajak, pelatihan alat, pelatihan sistem kepegawaian, pelatihan BPJS, pelatihan Appraisal, pelatihan mvsat, pelatihan Sistem Kliring Bank Indonesia.⁵¹

4. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan oleh manajer dalam melakukan sebuah evaluasi dalam menentukan tingkat kinerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan timbal balik berkenaan dengan prestasi mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja yang diharapkan oleh organisasi fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatannya.⁵⁰ Penilaian kinerja yang dilakukan di BNI Syari'ah Cabang Mataram adalah apabila karyawan

RA. Ritawati, "Peran Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perbankan Syari'ah Palembang" (Tesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah, Palembang, 2015), h. 67

memenuhi target pencapaian yang maksimal dalam pekerjaan maka akan

⁵⁰Helmi Massugara, Wawancara, Mataram, 8 Mei 2017



diberikan bonus oleh bank sebagai apresiasi dari usaha maksimal yang telah dicapai. Penilaian kinerja karyawan dinilai oleh atasan masing-masing bidang seperti *Customer Service Head (CSH)*, *Financing Administration Head (FAH)*, *Back Office Head (BOH)*, *SME Financing Head (SFH)*, *Operation & Service Head, Sub Branch Office*, *Sales Head (SH)*, *Processing Head (PH)*, *Financing Card Business Head (FCH)*, yang menilai kinerjanya adalah *Operational Manger (OM)*.

Customer Service (CS), *Teller (TL)*, yang menilai kinerjanya adalah *Customer Service Head (CSH)*. *Financing Administration Assistant (FAA)* yang menilai kinerjanya adalah *Financing Administration Head (FAH)*. *Operational Assistant (OA)* dan *Administration Assistant (ADA)* yang menilai kinerjanya adalah *Back Office Head (BOH)*. *SME AO* yang menilai kinerjanya adalah *SME Financing Head (SFH)*. *Sales Officer (SO)*, *Sales Assistant (FA)*, *Funding Officer (FO)*, *Sales Assistant (SA)* dan *Processing Assistant (PA)*, *Funding Assistant (FA)* yang menilai kinerjanya adalah *Sub Branch Office*. *Processing Assistant dan Collection Assistant*, yang menilai kinerjanya adalah *Processing Head (PH)*.

E. PENUTUP

1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan, pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Syari'ah Cabang Mataram, dilihat dari persamaan regresi yang dihasilkan menggunakan SPSS 24 yaitu $Y = 3,910 + 0,872X$. Dari

persamaan tersebut dapat kita ketahui bahwa *coeficient constant* yang dihasilkan adalah 3,910 dan variabel Y adalah 0,872 yang berarti bahwa ada pengaruh positif pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syari'ah Cabang Mataram. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syari'ah Cabang Mataram, karena kinerja karyawan disuatu Bank tidak lepas dari bagaimana kualitas pelatihan yang diberikan oleh Bank itu sendiri. Hal tersebut juga dapat dilihat dari data yang diolah menggunakan program SPSS 24 yang menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih kecil dari tingkat yang digunakan (yaitu 0,05) atau $0,00 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

F. Saran

- Bank BNI Syari'ah Cabang Mataram perlu meningkatkan pelatihan karyawan, karena masih ada hubungan antara pelatihan yang diberikan dengan kinerja karyawan yang diharapkan.
- Bank BNI Syari'ah Cabang Mataram perlu mempertahankan kinerjanya yang dapat meningkatkan pendapatan bank dan senantiasa memperhatikan instrumen yang mempengaruhi pelatihan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai peningkatan target pembiayaan yang diinginkan bank.



DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja (Perpormance Managament System)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001.
- Andri Soemitra, *Bank Dan Lembaga Keuangan Syari'ah*. Jakarta: Kencana, 2016.
- Djam'an Satori dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2009.
- H. Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital*. Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Husein Umar, *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam organisasi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997.
- Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: skripsi, tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana, 2011.
- Kautsar Riza Salman. *Akuntansi Perbankan Syariah, berbasis PSAK Syariah*. Padang: Kademia, 2012.
- Marihot Manullang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA, 2001.
- Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, Cet 7, 2011.
- Muhammad Syafi'I Antonio, *Bank Syariah dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Gema Insani, 2001.
- Muhammad, *Metode Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers, 2008.
- Nurul Zuriah, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006.
- Riduan, *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2014.



- Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2006.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B*. Bandung: Alfabeta, 2017
- Sjafri Mangkuprawira, *Bisnis, Manajemen, dan Sumber Daya Manusia*. Bogor: IPB Press, 2009.
- Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sri Budi Cantika Yuli, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Press, 2005
- Syofian Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.