



**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. BANK SUMUT CABANG
PEMBANTU SYARIAH RANTAU PRAPAT**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E.I)
Dalam Bidang Perbankan Syariah*

Oleh:

FAHRUN NISAH SIREGAR
NIM. 12 220 0014

JURUSAN PERBANKAN SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN**

2016



**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. BANK SUMUT CABANG
PEMBANTU SYARIAH RANTAU PRAPAT**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E.I)
Dalam Bidang Perbankan Syariah*

Oleh:

FAHRUN NISAH SIREGAR
NIM. 12 220 0014

Pembimbing I

Pembimbing II

Abdul Nasser Hasibuan, SE, M.S.I
NIP: 19790525 200604 1 004

Rini Hayati Lubis, MP

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN**

2016



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl.H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidempuan 22733
Tel.(0634) 22080 Fax.(0634) 24022

Hal : Lampiran Skripsi
a.n.**Fahrn Nisah Siregar**
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidempuan, April2016
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Padangsidempuan
Di-
Padangsidempuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **Fahrn Nisah Siregar** yang berjudul "**Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Rantau Prapat**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar sarjana Ekonomi Islam (SEI) dalam bidang Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikianlah kami sampaikan atas perhatian dan kerja sama dari Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

Abdul Nasser Hasibuan, SE., M.Si
NIP. 19790525 200604 1 004

Rini Hayati Lubis, MP



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl.H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5Sihitang, Padangsidempuan 22733
Tel.(0634) 22080 Fax.(0634) 24022

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : FAHRUN NISAH SIREGAR
NIM : 12 220 0014
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Rantau Prapat.**

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing, dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 11.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tentang Kode Etik Mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, April 2016

Saya yang Menyatakan,

FAHRUN NISAH SIREGAR
NIM : 12 220 0014



BERITA ACARA UJIAN MUNAQASYAH

Ketua Senat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan bersama anggota penguji lainnya yang diangkat oleh Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan Berdasarkan Surat Keputusan Nomor : B-830/In.14/G.5/PP.01.1/05/2016 setelah memperhatikan hasil ujian dari mahasiswa :

Nama : Fahrunnisa Siregar
 Nim : 12.220.0014
 Jurusan : Perbankan Syariah

Dengan ini menyatakan ~~LULUS~~, ~~LULUS BERSYARAT~~, ~~MENGULANG~~ DALAM UJIAN Munaqasyah FEBI IAIN Padangsidimpuan dengan Munaqasyah... ~~70,15~~ (...E...) di tambah nilai ujian Komprehensif... ~~7,7~~ (...B...) Sehingga menjadi Nilai Skripsi... ~~72,25~~ (...B...)

Dengan demikian mahasiswa tersebut telah menyelesaikan seluruh beban studi yang telah ditetapkan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan memperoleh yudisium :

- a. CUM LAUDE : 3.50 - 4.00
- b. AMAT BAIK : 3.00 - 3.49 ✓
- c. BAIK : 2.50 - 2.99
- d. CUKUP : 2.00 - 2.50
- e. TIDAK LULUS : 0.00 - 1.99

Dengan indeks prestasi kumulatif 3,459. Oleh karena itu kepadanya diberikan hak memakai gelar SARJANA EKONOMI ISLAM (SEI) dalam ilmu Perbankan Syariah dan segala hak yang menyertainya.

Mahasiswa yang namanya tersebut di atas terdaftar sebagai alumni ke : 187

Padangsidimpuan, 9 Mei 2016

Panitia Ujian Munaqasyah
 Sekretaris,

Ketua,

Darwis Harahap, S.HI., M.Si
 NIP : 197808182009011015

Ikhwanuddin Harahap, M.Ag
 NIP : 197501032002121001

Anggota Penguji :

1. Darwis Harahap, S.HI., M.Si
2. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag
3. Rukiah, SE., M.Si
4. Budi Gautama Siregar, S.Pd, MM

1.

2.

3.

4.

**DEWAN PENGUJI
UJIAN MUNAQASYAH SARJANA**

NAMA : FAHRUN NISAH SIREGAR
NIM : 12 220 0014
**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.
BANK SUMUT CABANG PEMBANTU SYARIAH RANTAU PRAPAT**

Ketua

Sekretaris

Darwis Harahap, S.HI., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015

Ikhwanuddin Harahap, M.Ag
NIP. 19750103 200212 1 001

Anggota

1. Darwis Harahap, S.HI., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015

2. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag
NIP. 19750103 200212 1 001

3. Rukiah, SE., M.S.i
NIP. 19760324 200604 2 002

4. Budi Gautama Siregar, S.Pd., MM
NIP. 19790525 200604 1 004

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah
Di : Padangsidempuan
Tanggal : 09 Mei 2016
Pukul : 09.00 WIB s/d Selesai
Hasil/Nilai : 72,25 (B)
Predikat : Amat Baik
IPK : 3,459



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA
MANUSIA (SDM) DI PT. BANK SUMUT CABANG SYARIAH
RANTAU PRAPAT**

NAMA : FAHRUN NISAH SIREGAR
NIM : 12 220 0014

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi Islam (SEI)
dalam Bidang Ilmu Perbankan Syariah

Padangsidimpuan, Mei 2016
Dekan,

H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

ABSTRAK

Nama : Fahrún Nisah Siregar
NIM : 12 220 0014
Judul : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank SUMUT Cabang Pembantu Syariah Rantau Prapat.

Skripsi ini mengkaji tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank SUMUT Cabang Pembantu Syariah Rantau Prapat, dengan permasalahan yang ditemukan bahwa kinerja karyawan pada tahun 2014-2015 mengalami Penurunan di buktikan dengan laporan pencapaian dana dan kredit. Dari pengamatan penulis, masalah yang dipeoleh adalah apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dapat dilakukan dalam upaya peningkatan pengetahuan dan keterampilan guna meningkatkan keahlian karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan. Menyadari bahwa karyawan adalah aset penting perusahaan yang memiliki kemampuan berkembang sebagai penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Maka peningkatan keterampilan karyawan berada di urutan tertinggi.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank SUMUT Cabang Pembantu Syariah Rantau Prapat, dalam hal ini metode penelitian yang dilakukan adalah secara kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket yang diberikan kepada 13 responden. Metode analisis data yang digunakan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, uji regresi, uji t, dan uji koefisien determinan

Berdasarkan hasil penelitian hasil analisis regresi diperoleh persamaan $y = 68,826 - 0,117x$. Dari persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan jika pelatihan nilainya 0, maka kinerja nilainya 68,826 dan jika pelatihan naik 1% maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 11,7%. Untuk uji Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebesar 0,13 atau 13% artinya sebesar 13% pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Bank SUMUT Cabang Pembantu Syariah Rantau Prapat, sedangkan sisanya 87% diterangkan oleh variabel lain. Uji parsial (uji-t) pada pelatihan dengan taraf signifikan 5% diperoleh t_{hitung} sebesar 0,378, dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} maka hasil analisis data menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $0.378 < 1,771$. Hal ini berarti tidak ada pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank SUMUT Cabang Pembantu Syariah Rantau Prapat.

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas segala berkat dan rahmat-Nya yang telah memberikan kesehatan dan segala nikmat kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) di PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Rantau Prapat” disusun untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (SEI) dalam Jurusan Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak keterbatasan dan kekurangan. Oleh karena itu penulis menerima kritik dan saran pembaca. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada berbagai pihak-pihak yang telah member bantuan, dorongan, motivasi, dan bimbingan hingga skripsi ini selesai. Penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL, selaku Rektor IAIN Padangsidimpuan.

Kepada bapak Drs. H. Irwan Shaleh Dalimunthe, M.Ag, Bapak Aswadi Lubis, S.E, M.Si dan Bapak Drs. Samsuddin Pulungan, M.Ag selaku Wakil Rektor I, II, dan III.

2. Bapak H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan. Bapak Darwis Harahap, M.Si, Ibu Rosnani Siregar, M.Ag dan Bapak Ikhwanuddin Harahap, M.Ag selaku wakil dekan I, II, dan III.

3. Bapak Abdul Nasser Hasibuan, S.E.,M.Si selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.
4. Bapak Abdul Nasser Hasibuan, S.E.,M.Si selaku pembimbing I dan Rini Hayati, MP selaku pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak/Ibu dosen beserta staf di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan, dorongan dan masukan kepada penulis dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan.
6. Teristimewa keluarga tercinta (Ayahanda Aminuddin Siregar, Ibunda Khadijah Lubis, Kakak Kesayangan Rukiah Rahman, Rabiah Al-adawiyah, Adik-adik ku Fatimah Siregar, Masitoh Siregar, M. Faqih Huddin Siregar, Nenek) yang paling berjasa dan paling penulis sayangi dalam hidup ini. Karena keluarga selalu memberikan tempat istimewa bagi penulis. Ketika penulis berada dalam keterpurukan keluarga selalu ada dan selalu menjadi yang pertama untuk menguatkan. Dan terutama untuk ayahanda dan kakak kesayangan yang telah banyak berkorban serta memberikan dukungan moril dan materil demi kesuksesan penulis dalam menyelesaikan studi mulai dari tingkat dasar sampai kuliah di IAIN Padangsidimpuan. Semoga keluarga penulis selalu dalam lindungan Allah SWT.
7. Spesial Buat kakak kesayangan, Rukiah Rahman yang sudah memberikan Lentara Kehidupan untukku dan selalu setia menyayangiku dalam proses

panjang untuk selalu menuntun dan mendukungku hingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.

8. Buat kakak terbaikku, Asri Lubis yang selalu memantau perkembangan studiku.
9. Buat teman-teman SMA yang sedang berjuang dalam meraih cita-citanya, yang semasa SMA kita selalu berjuang untuk sama-sama meraihnya. Semoga tetap semangat dan terus berjuang demi tujuan awal kita semua.
10. Buat teman-teman PS-1 angkatan 2012 dan rekan-rekan mahasiswa seluruhnya khususnya untuk sahabat terbaik dan kembaran ku satu-satunya di dunia, Anni Roihan Hasibuan, terimakasih atas kebersamaan, dukungan, saran dan semangat yang kalian tularkan kepada penulis. Mudah-mudahan Allah mempermudah segala urusan kita.

Semoga segala amalan yang baik tersebut akan memperoleh balasan Rahmat dan Karunia dari Allah SWT. Akhir kata, penulis berharap semoga penulisan skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Padangsidempuan, 09 Mei 2016
Penulis,

FAHRUN NISAH SIREGAR
NIM. 12 220 0014

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	be
ت	Ta	T	te
ث	sa	s	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	je
ح	ḥ a	ḥ	ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	kadan ha
د	Dal	D	de
ذ	zal	z	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	Syin	Sy	es
ص	ṣ ad	ṣ	esdan ye
ض	ḍ ad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭ a	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓ a	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	ء	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	ge
ف	Fa	F	ef
ق	Qaf	Q	ki
ك	Kaf	K	ka
ل	Lam	L	el
م	Mim	M	em
ن	nun	N	en
و	wau	W	we
ه	ha	H	ha
ء	hamzah	..'	apostrof
ي	ya	Y	ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vocal bahasa Indonesia, terdiri dari vocal tunggal atau monoftong dan vocal rangkap atau diftong.

- a. Vokal Tunggal adalah vocal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	fath ah	A	a
	Kasrah	I	i
	ḍ ommah	U	U

- b. Vokal Rangkap adalah vocal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
	fath ah dan ya	Ai	a dan i
	fath ah dan wau	Au	a dan u

- c. Maddah adalah vocal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
	fath ah dan alif atau ya	a	a dan garis atas
	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
	ḍ ommah dan wau	u	u dan garis di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

- a. Ta marbutah hidup yaitu Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat fath ah, kasrah, dan d omma, transliterasinya adalah /t/.
- b. Ta marbutah mati yaitu Ta marbutah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. Syaddah (*Tasydid*)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ال. Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.

- b. Kata sandang yang diikuti huruf qamariah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakan didepan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim, mau pun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka

yang ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal capital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf capital tidak dipergunakan.

9. *Tajwid*

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

DAFTAR ISI

Halaman Judul/Sampul	
Halaman Pengesahan Pembimbing	
Surat Pernyataan Pembimbing	
Surat Pernyataan Keaslian Skripsi	
Berita Acara Ujian Munaqasyah	
Halaman Pengesahan Ketua	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	v
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Defenisi Oprasional Variabel	7
F. Tujuan Penelitian	8
G. Kegunaan Penelitian	8
H. Sistematika Pembahasan	9
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kerangka Teori	11
1. Kinerja	11
a. Pengertian Kinerja	11
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	12
c. Penilaian Kinerja	15
2. Karyawan	18
a. Pengertian Karyawan	17
b. Pengembangan Karyawan	19
c. Aspek Karyawan	20
3. Pelatihan	21
a. Pengertian Pelatihan	21
b. Tekhnik dan Metode Dalam Pelatihan	22
c. Tujuan Pelatihan Karyawan	24
d. Proses Merancang Pelatihan	26
B. Penelitian Terdahulu	28
C. Kerangka Pikir	30
D. Hipotesis	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	32

B. Jenis Penelitian.....	32
C. Populasi dan Sampel	32
D. Sumber Data.....	34
E. Variabel Penelitian	34
F. Instrumen Pengumpulan Data	35
G. Teknik Analisis Data.....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	43
1. Sejarah perusahaan.....	43
2. Struktur Organisasi Perusahaan	45
3. Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan	46
4. Keadaan Pegawai Perusahaan	47
5. Karakteristik Responden	47
B. Hasil Analisis	
1. Uji Validitas dan Realibilitas	48
2. Uji Regresi Sederhana.....	53
3. Uji Parsial (Uji t).....	54
4. Koefisien Determinasi (r^2).....	55
C. Pembahasan Hasil Penelitian	56
D. Keterbatasan Penelitian.....	60
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	62
B. Saran-Saran	63

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Laporan Pencapaian Target Dana dan Kredit	4
Tabel 1.2 Defenisi Oprasional Variabel.....	7
Tabel 1.3 Skala Likert	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 2.2 Perbedaan dan Persamaan Peneliti.....	29
Tabel 3.1 Item Pertanyaan Positif	36
Tabel 3.2 Item Pertanyaan Negatif.....	36
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X)	49
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X)	50
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	51
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	52
Tabel 4.7 Hasil Uji Reabilitas Variabel Pelatihan	52
Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja SDM.....	53
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	54
Tabel 4.10 Uji t	55
Tabel 4.10 Uji Koefesien Determinasi.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian.....	31
---	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Daftar Angket Penelitian Skripsi
- Lampiran 2 Daftar Hasil Jawaban Responden
- Lampiran 3 Tabel Nilai-Nilai Product Moment
- Lampiran 4 T Tabel Statistik

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan industri keuangan syariah yang sangat pesat ini ternyata belum diimbangi dengan ketersediaan SDM yang memadai, yang berdampak pada praktik atau transaksi keuangan syariah di lapangan yang sering kali menyimpang. Hal ini disebabkan lembaga-lembaga akademik dan pelatihan di bidang ini sangat terbatas sehingga tenaga terdidik dan berpengalaman di bidang perbankan syariah baik dari sisi Bank maupun Bank Sentral masih sedikit.¹

Dalam Islam memilih seorang pekerja atau karyawan harus betul-betul didasarkan pada kualitas, integritas, loyalitas dan prilaku keagamaannya. Seseorang yang telah diberikan suatu amanah untuk bekerja harus benar-benar dapat bekerja dengan baik dan jujur sesuai dengan bidang dan keahliannya, sebagaimana yang dijelaskan di dalam Al-quran:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٦٨﴾

Artinya: salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". (Al-Qashas:26).²

Masalah mendasar yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana mengelola karyawan untuk melakukan tugas dengan sebaik-

¹ Muhammad Syafii Antunio, "Bank Syariah dan Teori Ke praktik", (Jakarta: Gema Insani Press, 2001) Hlm 226

² Departemen Agama RI, *Al-Jumanatul 'Ali Al-quran dan Terjemahannya* (Bandung: CV Penerbit Jumanatul 'Ali Art, 2004) Hlm.388

baiknya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Di dalam upaya meningkatkan Kinerja karyawan upaya yang dilakukan perusahaan tidak akan lepas dari berbagai faktor, diantaranya pelatihan. Karena pendidikan formal masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional. Untuk itu, kemampuan karyawan harus diberdayakan melalui pelatihan. Dengan kemampuan kerja yang memadai diharapkan memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien dan profesional.

Dilihat dari sudut peningkatan pengetahuan dan keterampilan, pelatihan pada hakikatnya merupakan salah satu solusi yang dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya. Saat ini pelatihan juga berperan penting dalam proses manajemen kinerja. Pelatihan tidak bermanfaat jika peserta tidak mendapatkan peningkatan kemampuan atau motivasi untuk mendapatkan keuntungan darinya. Berkaitan dengan kemampuan maka peserta pelatihan membutuhkan bacaan yang disyaratkan, keterampilan menulis dan matematika, dan persyaratan tingkat pendidikan, intelegnesia dan pengetahuan dasar.³ Pelatihan juga mempunyai berbagai manfaat karir jangka panjang yang membantu karyawan untuk tanggungjawab yang lebih besar di waktu yang akan datang. Program-program pelatihan tidak hanya penting bagi individu, tetapi juga organisasi dan hubungan manusiawi dalam kelompok kerja, dan bahkan bagi negara.⁴

³ Gary Desler, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi kesepuluh Jilid 1* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004) Hlm. 281

⁴ T. Tani Handoko, "*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*", (Yogyakarta: BFFE Yogyakarta, 2001) Hlm.103

Dari analisis tersebut menjadi dasar bahwa adanya hubungan antara program pelatihan dengan kinerja karyawan. Namun demikian untuk memperoleh hasil yang maksimal dari pelaksanaan pelatihan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, maka perlu mengambil langkah yang efektif. Semua kegiatan pelatihan yang dilaksanakan ini bertujuan agar kinerja para karyawan makin meningkat. Idealnya, setiap kegiatan pelatihan yang dilaksanakan perusahaan akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawannya. Jika hal ini tidak tercapai maka berarti kegiatan pelatihan dan biaya yang besar ini hanyalah pekerjaan yang sia-sia. Tentunya hal seperti ini tidak diinginkan oleh PT. Bank SUMUT Cabang Pembantu Syariah Rantau Prapat.

Bank SUMUT Cabang Pembantu Syariah Rantau Prapat mengadakan berbagai pelatihan kepada pegawainya, dengan tujuan untuk memunculkan dan meningkatkan mutu karyawan Bank Syariah yang kompetitif, potensial, memiliki mentalitas keIslaman yang baik dan mampu memunculkan inovasi-inovasi yang bermanfaat bagi umat dan masyarakat.⁵ Dengan adanya pegawai yang mampu memberikan kualitas dan pelayanan yang terbaik terhadap setiap nasabahnya, diharapkan dapat semakin meningkatkan kepercayaan dan minat masyarakat untuk menggunakan produk dan jasa yang ditawarkan oleh PT. Bank SUMUT Cabang Pembantu Syariah Rantau Prapat.

Kegiatan pelatihan juga hal yang mutlak yang harus dilakukan oleh PT. Bank SUMUT Cabang Pembantu Syariah Rantau Prapat, setiap karyawan

⁵ [Http://www.Bank SUMUT Syariah.co.id](http://www.Bank SUMUT Syariah.co.id), "Annual Report BSS 2009" Diakses Pada Tanggal 15 Feb 2015, Pukul:15.10.

akan mendapatkan pelatihan minimal 4 sampai 5 kali dalam 1 tahun dengan tujuan untuk menambah kemampuan dan wawasan sipegawai, hal ini dilakukan disebabkan latar belakang pendidikan karyawannya yang sangat beragam (tidak hanya lulusan perbankan atau ekonomi). Alasan lainnya adalah karena adanya kemajuan teknologi informasi yang mengakibatkan seringnya berubah (*upgrade*) *software* komputerisasi yang ada di PT. Bank SUMUT Cabang Pembantu Syariah Rantau Prapat. Selain itu sering terjadi regulasi pada sektor perbankan juga akan mengakibatkan seringnya sosialisasi maupun pelatihan yang diberikan pada karyawan.⁶

Namun pada kenyataannya PT. Bank SUMUT Cabang Pembantu Syariah Rantau Prapat mengalami masalah pada akhir tahun 2015, masalah yang terjadi yaitu PT Bank SUMUT Cabang Pembantu Syariah Rantau Prapat mengalami kerugian secara finansial. Disebabkan tidak tercapainya target yang ditetapkan oleh kantor pusat.⁷ Hal ini akan berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Seperti pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Laporan Pencapaian Target Dana dan Kredit

No	Tahun	Keterangan	Target	Realisasi
1	2014	Dana pihak ketiga (DPK)	Rp. 7.956.614.000	Rp. 7.528.675.000
		Pembiayaan	Rp. 35.773.899.000	Rp. 29.895.832.000
2	2015	Dana pihak ketiga (DPK)	Rp. 15.528.138.000	Rp. 9.239.675.000
		Pembiayaan	Rp. 41.895.833.000	Rp. 31.298.927.000

Sumber : PT. Bank SUMUT Cabang Pembantu Syariah Rantau Prapat

⁶ Azyuma Azra Mohara, *Personalia PT. Bank SUMUT Cabang Pembantu Syariah Rantau Prapat*. Wawancara Tgl. 23 Februari 2016

⁷ Hasil wawancara dengan Bapak Andry Dwi Syahputra sebagai Pimpinan di PT. Bank SUMUT Cabang Pembantu Syariah Rantau Prapat, pada 25 Februari 2015, pukul 07.45

Berdasarkan laporan pencapaian target dana dan kredit yang diperoleh dari PT. Bank SUMUT Cabang Pembantu Syariah Rantau Prapat mulai dari tahun 2014 sampai tahun 2015 menunjukkan bahwa adanya penurunan pencapaian target dalam bidang dana dan kredit.

Karyawan PT. Bank SUMUT Cabang Pembantu Syariah Rantau Prapat merupakan salah satu aset yang memegang peranan penting dalam keberhasilan Bank SUMUT Cabang Pembantu Syariah menjadi lembaga keuangan Bank Syariah 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. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Bank SUMUT Cabang Pembantu Syariah Rantau Prapat atau setidaknya mempertahankan kinerja yang sudah diraih saat ini agar tidak terjadi penurunan secara drastis, kiranya perlu dikaji ulang setiap faktor yang berperan di dalamnya, yaitu untuk dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian Skripsi dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) Pada PT. Bank SUMUT Cabang Pembantu Syariah Rantau Prapat”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan diatas maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank SUMUT Cabang Pembantu Syariah Rantau Prapat
2. Ketidaksesuaian teori antara pelatihan dengan kinerja karyawan
3. Strategi peningkatan kinerja karyawan di PT. Bank SUMUT Cabang Pembantu Syariah Rantau Prapat

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis akan memberikan batasan terhadap penelitian yang akan dilakukan di PT. Bank SUMUT Cabang Pembantu Syariah Rantau Prapat yaitu dibatasi hanya membahas pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank SUMUT Cabang Pembantu Syariah Rantau Prapat.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang ada, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank SUMUT Cabang Pembantu Syariah Rantau Prapat.

E. Defenisi Oprasional Variabel

Variabel yang digunakan pada penelitian ini dibagi menjadi dua variabel, yaitu variabel bebas (*indefendent Variabel*) dan variabel dependen (*Defendent Variabel*). Penjelasannya sebagai berikut:

Tabel 1.2
Defenisi Oprasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator Variabel	Skala pengukuran sikap
1.	Pelatihan (X)	Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap dan tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan. ⁸	a. Keterampilan b. Pengetahuan	Likert
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja atau taraf kesuksesan dalam melaksanakan pekerjaan	a. kuantitas kerja b. kualitas kerja c. kerjasama d. inisiatif e. pemahaman terhadap tugas f. disiplin g. kehandalan	Likert

Dengan skala likert, maka variabel yang akan di ukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan dan pernyataan.

⁸ Ambar Teguh Sulistyani dan Rosdiah, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*”, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003) Hlm.107

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari yang sangat positif sampai sangat negatif. Maka jawaban dari pertanyaan atau pernyataan dapat berupa angket dapat diberi skor sebagai berikut:

Tabel 1.3
Skala likert

Keterangan	STS	TS	KS	S	SS
Nilai	1	2	3	4	5

Keterangan

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

F. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Bank SUMUT Cabang Pembantu Syariah Rantau Prapat.

G. Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini, hasil yang akan dicapai diharapkan akan membawa manfaat yang banyak, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Sebagai sarana menambah wawasan peneliti terutama yang berhubungan dengan bidang kajian yang ditekuni selama kuliah. Dan mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Sehingga

dapat mengambil kesimpulan dan diharapkan memberi manfaat dari hasil penelitian ini kedepannya.

2. Bagi Perbankan Syariah

Sebagai bahan evaluasi dan memberikan bahan masukan bagi Bank Syariah selaku pihak yang menggunakan pelatihan untuk bisa memanfaatkan pelatihan dengan sebaik-baiknya sehingga dapat menghasilkan pelatihan yang baik dan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan untuk kedepannya.

3. Bagi Akademik

Dari penelitian ini, maka diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar dapat digunakan sebagai salah satu bahan referensi dan acuan yang mendukung penelitian kedepannya yang menggunakan variabel pelatihan dan kinerja karyawan.

H. Sistematika Pembahasan

BAB I Pendahuluan Bab ini berisikan uraian tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, defenisi operasional variabel, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori Bab ini yang memaparkan tentang teori-teori dasar yang berkaitan dengan permasalahan pelatihan, manajemen sumber daya manusia, dan kinerja. Serta memuat tentang penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III Metodologi Penelitian Bab ini menjelaskan tentang metode yang digunakan dalam penelitian ini, yang terdiri atas lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, sumber data, instrumen pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian, profil responden, dan analisa data dengan uji validitas, uji reabilitas, analisis regresi sederhana, uji koefisien determinasi R^2 , uji t-statistik serta pembahasan hasil penelitian dan keterbatasan penelitian.

BAB V Penutup Bab ini memuat kesimpulan dan saran-saran yang mungkin dapat digunakan oleh perusahaan untuk melakukan penyempurnaan dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1) Kinerja

a. Pengertian kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.¹

Dari pengertian tersebut, pengukuran kinerja suatu penilaian formal serta sistematis, didesain untuk mengukur prestasi kerja aktual dari seseorang karyawan. Pengukuran ini memiliki sejumlah tujuan, seperti:

1. Menjadi dasar pemberian *reward*
2. Membangun dan meningkatkan hubungan antar karyawan
3. Memberikan pemahaman yang jelas dan konkret tentang prestasi *rill* dan harapan atasan
4. Dan memberikan *feedback* bagi rencana perbaikan dan peningkatan kerja.

¹ Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islami*, (Jakarta : Gema Insani, 2002) Hlm. 199

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berikut beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan:²

1. Pelatihan

Pelatihan merupakan hal yang penting bagi semua karyawan sedangkan pelatihan adalah agenda rutin yang diprogram khusus untuk perusahaan untuk menyamaratakan kualitas karyawan sesuai penempatan bidangnya masing-masing.

2. Alat Produksi

Disebut juga teknologi sebagai pendukung didalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan yang memiliki teknologi yang canggih cenderung akan dapat meningkatkan dan mengoptimalkan hasil kerja perusahaannya.

3. Sistem Nilai Budaya Kerja

Berdasarkan buku yang ditulis oleh Farid Elashmawi dan Philip R. Harris yang berjudul *Multicultural Mnagement: New skill for global succes* dinyatakan bahwa sebagai bangsa didunia ini mempunyai budaya satu sama lain. Berdasarkan perbedaan budaya mengakibatkan perbedaan dalam prilaku dan sikap (*attitude*) dalam kegiatan organisasi baik organisasi perusahaan, rumah sakit, partai politik, organisasi militer, klub-klub sosial dan lain-lain.

² Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Cet.II, Mundur Maju, 2001) Hlm. 50-55

4. Iklim Kerja

Salah satu penunjang iklim kerja adalah keselarasan dan keharmonisan kerja, hasil yang didapat dari organisasi merupakan kerja tim artinya saling berkaitan dan saling menunjang. Jika tim itu harmonis dan mampu untuk kerjasama maka produksi perusahaan akan meningkat dan kinerja karyawan pun akan optimal.

5. Tingkat Upah

Setiap karyawan menginginkan upah yang sesuai dengan kerja mereka sebagai hasil timbal balik dari kerja mereka, jika perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan pegawainya baik meningkatkan dan memberikan berbagai macam tunjangan dan kompensasi maka karyawan akan mampu meningkatkan kerja mereka sebagai baban mental bagi mereka sebab mereka sudah menerima upah yang berlebih dari perusahaan.

6. Pentingnya Disiplin Kerja

Keteraturan adalah ciri utama dari organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta, benda, mesin dan peralatan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian atau

pencurian. Disiplin mencoba untuk mengatasi kesalahan dan kecerobohan yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, keterlambatan. Disiplin berusaha untuk mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan salah pengertian dan salah penafsiran.

7. Bidang Jaminan Kerja

Jaminan kerja merupakan suatu bidang yang mutlak perlu mendapat perhatian terutama apabila dikaitkan dengan implikasi dari pada perkembangan dan perubahan teknologi yang demikian cepat, baik di pabrik maupun di kantor.

Pada prinsipnya, kebijaksanaan yang demikian akan memperkuat keyakinan semua pihak dalam organisasi akan tercapainya sarana-sarana yang telah ditentukan, seperti produk yang lebih tinggi mutunya serta sifat yang lebih mantap tentunya diharapkan tergambar pada keuntungan yang lebih besar. Pimpinan organisasi akan dihadapkan kepada tantangan untuk menemukan kombinasi yang tepat antara perangsang material dan non material kepada karyawan yang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dan hukuman yang objektif dan adil bagi mereka yang tidak disiplin dalam rangka kesempatan kerja yang

sama. Apabila kombinasi kerja yang tepat demikian diperoleh maka program pimpinan untuk memantapkan jaminan kerja diperhitungkan akan berhasil dengan baik.³

c. Penilaian Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hak yang penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dalam menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur.

³ Sondang P. Siagian, *Op. Cit.*, Hlm. 162

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggungjawabnya. Didalam dunia usaha yang berkompetisi secara global, perusahaan memerlukan kinerja tinggi. Pada saat yang bersamaan, perusahaan memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka dimasa yang akan datang.

1. Tujuan Penilaian Kinerja

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu:

- a. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang.
- b. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya untuk memperbaiki kinerja, merancang kinerja, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk mengembangkan karir dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.⁴

⁴ H. Veithzai Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Op. Cit.*, Hlm. 548-551

2) Karyawan

a. Pengertian Karyawan

Karyawan adalah setiap orang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian.⁵ Karyawan atau pekerja tentu orang yang ada mempunyai pekerjaan sebab dia adalah orang pekerja. Karyawan atau pekerja ini adalah manusia. Manusia ditempatkan di bumi untuk bekerja, untuk berkarya, itu perbuatan mulia. Sebagai pekerja ia harus tunduk kepada ketentuan dimana ia berada.

Diantara nilai-nilai yang dituntut disini adalah memenuhi hak pekerja atau buruh. Tidak boleh dalam keadilan Islam seorang buruh mencurahkan jerih payah dan keringatnya sementara ia tidak mendapat upah atau gaji, dikurangi atau ditunda-tunda.⁶ Hal ini sesuai dengan Hadist yang diriwayatkan Ibnu Majah tentang upah buruh yang artinya, “ Berikanlah upah seorang buruh sebelum kering keringatnya”, dan juga firman Allah SWT dalam Al-quran surah Al-Kahfi ayat 30.

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا ﴿٣٠﴾

⁵ Malayu Sp.Hasibuan, *Op.Cit.*, Hlm.117

⁶ Yusuf Qordhawi, *Peran Nilai dan Moral Dalam Prekonomian Islam*, (Muktabah Wahbah, Kairo Mesir, 1995) Hlm. 403

Artinya: “Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik”. (QS. Al-Kahfi:30)

Karyawan merupakan faktor utama dalam SDM. Oleh karenanya pelatihan bagi karyawan memberikan maju mundurnya suatu perusahaan. Karyawan harus dipenuhi kebutuhan material, psikologis, sosial dan intelektual secara memuaskan. Karyawan memberikan keahliannya untuk kemajuan perusahaan tentu menuntut perbaikan dan meningkatkan kualitas hidup serta diberi peluang untuk maju dan berkembang dalam karirnya. Setiap karyawan selalu berkeinginan agar kebutuhan itu akan meningkat sejalan dengan peningkatan karirnya atau jenjang jabatannya dalam perusahaan.⁷

Sumber daya manusia sering dipandang sebagai faktor produksi dalam usaha menghasilkan barang atau jasa oleh satuan organisasi. Sumber Daya Manusia mutlak perlu ditangani secara profesional, karena dengan demikian sumber daya yang kompleks bisa ditangani. Pengukuran kinerja SDM, dimaksudkan bukan sebagai tujuan, akan tetapi sebagai alat untuk meningkatkan efesiansi, efektifitas dan produktifitas kerja perusahaan sebagai keseluruhan⁸.

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan

⁷ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Op.Cit.*, Hlm. 29

⁸ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Bumi Aksara, 2009)

berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang sifatnya internal maupun eksternal, sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya.⁹

Sumber daya Manusia merupakan aset dan strategi dikarenakan sumber daya manusia dengan kapabilitas yang sulit untuk ditiru, langka, tepat dan istimewa yang memberikan keunggulan kompetitif untuk perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam memperbaiki kinerja perusahaannya sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada.

b. Pengembangan Karyawan

Suatu konsep yang ditawarkan ialah suatu Model Integratif Siklus Multi Dimensional karyawan, yang memuat hal-hal sebagai berikut:¹⁰

1. karyawan dilihat dari empat dimensi hubungan, yakni: hubungan dengan sesamanya, atau hubungan dengan dirinya sendiri, hubungan manusia dengan masyarakat, hubungan manusia dengan lingkungan, hubungan manusia dengan Tuhan Yang Maha Esa.

⁹ *Ibid.*, Hlm. 40

¹⁰ Oemar Hamalik, *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu Pengembangan SDM*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007) Hlm.4-5

2. Karakteristik kualitas karyawan mencakup delapan aspek yaitu: kesehatan, ekonomi, pendidikan, keagamaan, mental psikolog, sosial, budaya, lingkungan alamiah, ketahanan dan keamanan.

c. Aspek Karyawan

Secara lebih khusus, pekerja pada hakikatnya mengandung aspek-aspek sebagai berikut:¹¹

1. Aspek potensial, bahwa setiap pekerja memiliki potensi-potensi yang herediter yang bersifat dinamis, yang terus berkembang dan dapat dikembangkan. Potensi-potensi itu antara lain: daya mengingat, daya berpikir, daya berkehendak, daya perasaan, bakat, minat, motivasi dan potensi-potensi lainnya.
2. Aspek profesional, yaitu bahwa setiap tenaga kerja memiliki kemampuan dan keterampilan kerja atau kejuruan dalam bidang tertentu, dengan kemampuan dan keterampilan itu, dia dapat mengabdikan dirinya dalam lapangan kerja tertentu dan menciptakan hasil yang baik secara optimal.
3. Aspek fungsional, bahwa setiap tenaga kerja melaksanakan pekerjaannya secara tepat guna, artinya dia bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam bidang garapan yang sesuai pula.
4. Aspek operasional, bahwa setiap tenaga kerja dapat mendayagunakan kemampuan dan keterampilannya dalam proses

¹¹ *Ibid.*, Hlm. 7-9

dan prosedur pelaksanaan kegiatan kerja yang sedang ditekuninya.

5. Aspek personal, bahwa setiap tenaga kerja harus memiliki sifat-sifat kepribadian yang menunjang pekerjaannya.
6. Aspek produktivitas, bahwa setiap tenaga kerja harus memiliki motif berprestasi, berupaya agar berhasil, dan memberikan hasil dari pekerjaannya, baik kuantitas maupun kualitas.

3) Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan menurut Nutisemito mengatakan bahwa: “suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan”.¹² Sedangkan menurut Simamora mengatakan bahwa: “proses sistematis pengubahan perilaku pada karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasionalnya”.¹³ Dan menurut T. Tani Handoko mengatakan bahwa: “pelatihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin”.¹⁴

¹² Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosdiah, *Op.Cit.*, Hlm.21

¹³ Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosdiah, *Op.Cit.*, Hlm.21

¹⁴ T. Tani Handoko, “*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*”, (Yogyakarta: BFFE Yogyakarta, 2001) Hlm.103

Jadi pelatihan dapat disimpulkan sebagai proses bersistem yang didalamnya ada sesuatu kegiatan untuk pengembangan serta perbaikan kinerja para pesertanya guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional yang bersangkutan.

b. Teknik dan Metode Dalam Pelatihan

Apabila calon pelamar diterima dalam proses seleksi, maka ini berarti pelamar baru dianggap sebagai calon karyawan untuk diangkat menjadi karyawan tetap, maka calon karyawan harus mengikuti masa percobaan melalui suatu pelatihan dalam jangka waktu 3 bulan, 6 bulan, atau setahun tergantung dari kebutuhan.

Pelatihan bertujuan untuk memberikan keterampilan kepada calon karyawan sebelum bekerja. Pelatihan juga digunakan bertujuan untuk membiasakan calon karyawan dalam bekerja.¹⁵ Oleh karena itu dalam pelatihan calon pegawai dilatih cara-cara melaksanakan pekerjaan serta memahami visi dan misi Bank.

Teknik dalam pelatihan dan pengembangan karyawan ada dua macam, yaitu sebagai berikut:¹⁶

1. Metode praktis (*On The Job Training*).

Metode ini merupakan latihan yang diberikan kepada calon karyawan sambil bekerja. Artinya, calon karyawan yang sudah terlibat bekerja dengan bimbingan atau rekan-rekan karyawan.

¹⁵ *Ibid.*, Hlm. 172

¹⁶ *Ibid.*, Hlm.172-173

2. Teknik persentasi dan simulasi

Teknik persentasi dapat dilakukan dengan sistem perkuliahan, persentase video, konferensi. Sedangkan teknik simulasi dapat dilakukan dengan studi kasus dengan mengidentifikasi masalah-masalah, memilih alternatif penyelesaian dan pengambilan keputusan, *Role playing*, *Business Games*, *Vestibule training* yaitu latihan yang dilakukan dengan atasan langsung tetapi dengan pelatihan khusus.

Metode-metode pelatihan karyawan ada dua macam yaitu:¹⁷

1. Pelatihan di tempat kerja

Metode pelatihan di tempat kerja yang populer mencakup rotasi pekerjaan dan tugas-tugas dibawah pengawasan. Rotasi pekerjaan berarti pemindahan menyamping yang memungkinkan para karyawan untuk bekerja di berbagai macam pekerjaan. Para karyawan harus mampu mempelajari serangkaian tugas-tugas yang luas sementara mendapatkan pemahaman yang lebih besar mengenai saling ketergantungan diantara pekerjaan-pekerjaan yang mendapatkan sudut pandang yang lebih luas mengenai kegiatan-kegiatan organisasi. Karyawan-karyawan baru sering mempelajari tugas-tugas mereka dengan belajar dibawah bimbingan seorang veteran yang berpengalaman.

¹⁷ Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, *Manajemen Jilid 1*, (Jakarta: Indojaya Multitama, 1999) Hlm.335-336

2. Pelatihan di luar pekerjaan

Ada sejumlah metode pelatihan di luar pekerjaan yang ingin digunakan manajer. Yang lebih populer digunakan adalah pelatihan kuliah di kelas, film, dan latihan-latihan simulasi. Ceramah kuliah di kelas cocok untuk menyampaikan informasi yang terperinci. Ceramah-ceramah yang dapat digunakan secara efektif untuk mengembangkan keterampilan teknis dan penyelesaian masalah. Film dan video dapat juga digunakan untuk mendemonstrasikan keterampilan-keterampilan teknis secara tegas yang tidak gampang disajikan melalui metode-metode lain. Keterampilan antar pribadi dan keterampilan pemecahan masalah paling baik dipelajari melalui latihan-latihan simulasi seperti analisis kasus, pelatihan-pelatihan, pengalaman-pengalaman, permainan peran dan pelajaran interaksi kelompok.

c. Tujuan Pelatihan Karyawan

Bila suatu perusahaan menyelenggarakan pendidikan atau pelatihan bagi karyawan-karyawannya, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi tujuan dari pada latihan tersebut. Hal demikian pula tugas penyelenggaraan latihan harus jelas apa yang akan menjadi tujuannya. Sehingga dapat demikian nyata, arah atau tujuan yang akan dicapai. Latihan yang tidak dijelaskan apa yang

akan dicapainya adalah tidak *effective* dan tidak ada gunanya. Berhubungan dengan itu, maka tujuan setiap latihan harus dijelaskan dengan baik-baik.¹⁸

Tujuan-tujuan tersebut yang dikemukakan oleh Beach dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Reduce learning time to acceptable performance*, maksudnya dengan adanya pelatihan maka jangka waktu yang digunakan karyawan untuk memperoleh keterampilan akan lebih cepat pula menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang dihadapinya.
2. *Improve performance on present job*, pelatihan bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam menghadapi pekerjaan-pekerjaan yang sedang dihadapi.
3. *Attitude formation*, pelatihan diharapkan dapat membentuk sikap dan tingkah laku para karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dititikberatkan pada peningkatan partisipasi para karyawan, kerjasama antar karyawan dan loyalitas terhadap perusahaan.
4. *Aid in solving operation problem*, pelatihan membantu memecahkan masalah oprasional perusahaan sehari-hari seperti, mengurangi kecelakaan kerja, mengurangi absen, mengurangi *labor turnover*, dan lain-lain.
5. *Fill manpower needs*, pelatihan tidak hanya mempunyai tujuan jangka pendek tetapi juga jangka panjang yang mempersiapkan

¹⁸ M. Manullang, *Manajemen Personalia Cetakan Kelima* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1976) Hlm. 79

karyawan memperoleh keahlian dalam bidang tertentu yang dibutuhkan karyawan.

6. *Benefits to employee themselves*, dengan pelatihan diharapkan karyawan akan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi sehingga karyawan tersebut akan semakin berharga bagi perusahaan. Selain itu pula akan menambah nilai dari karyawan tersebut akan membuat karyawan yang bersangkutan memperoleh rasa aman dalam melakukan pekerjaan sehingga menimbulkan kepuasan dalam dirinya.¹⁹

d. Proses Merancang Pelatihan

Menurut buku H. Suwanto Noe menyatakan bahwa terdapat 7 tahap dalam proses perancangan pelatihan agar menjadi efektif yaitu:

1. Pada tahap pertama, adalah mengadakan penilaian terhadap kebutuhan.
2. Tahap kedua, adalah memastikan bahwa pegawai memiliki motivasi dan keahlian dasar yang diperluka pelatihan.
3. Tahap ketiga, adalah menciptakan lingkungan belajar.
4. Tahap keempat, adalah memastikan bahwa peserta mengaplikasikan isi dari pelatihan dalam pekerjaannya.
5. Tahap kelima adalah mengembangkan rencana evaluasi yang meliputi identifikasi hal yang mempengaruhi hasil (*outcomes*)

¹⁹ Herma Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008) Hlm. 114-115

yang diharapkan dari pelatihan (seperti, perilaku, pembelajaran, keahlian), memilih rancangan evaluasi yang memungkinkan untuk menentukan hal yang berpengaruh terhadap hasil dari pelatihan dan perencanaan untuk menunjukkan bagaimana pelatihan mempengaruhi “*bottom line*” (menggunakan *cost benefit analysis*) untuk menentukan manfaat moneter yang dihasilkan dari pelatihan.

6. Tahap keenam, adalah memilih metode pelatihan berdasarkan tujuan dan lingkungan dan pembelajaran.
7. Tahap ketujuh, mengevaluasi program-program dan membuat perubahan atau revisi pada tahapan awal agar supaya dapat meningkatkan efektifitas pelatihan.²⁰

²⁰ H. Suwatno, *Op. Cit.*, Hlm. 125-126

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama/tahun penelitian	Judul penelitian	Hasil penelitian
1	Kosay Larius (Skripsi, 2013)	Pengaruh Pelatihan dan pendidikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di kecamatan Cipayung Kota Depok Provinsi Jawa Barat.	Dari hasil penelitian tersebut peneliti menemukan bahwa pelatihan dan pendidikan terhadap kinerja pegawai sangat penting diadakan dan juga terdapat pengaruh yang signifikan.
2	Khairul Akhir Lubis (Tesis, USU Medan, 2008)	Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero Medan)	Dalam Tesis ini disimpulkan bahwa pelatihan memiliki kontribusi terhadap perubahan produktivitas kerja. Dan kinerja akan baik jika penerapan dilakukan dengan baik serta pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
3	Ahmad Aulia (Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah 2011)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Etos Kerja Pegawai Bank Syariah Bukopin Cabang Melawai.	Dalam skripsi ini disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan Etos Kerja pegawai Bank Bukopin Cabang Melawai dan masih terus meningkatkan pelatihan secara rutin.
4	Putri Hariyadi Nugroho, Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2010	Korelasi pelatihan dan pengembangan dengan kualitas kerja SDI Bank Syariah	Dalam skripsi ini disimpulkan bahwa Bank DKI masih terus mengembangkan sistem manajemen SDI yang berlandaskan kompetensi.
5	Rita Monica, (Skripsi, STIE Agus Salim Bukit Tinggi, 2008)	Pengaruh pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada PT.BANK Negara Indonesia Tbk. Cabang Bukit Tinggi.	Dalam skripsi ini disimpulkan bahwa pelatihan yang selama ini diadakan kurang efektif serta tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Bank Bukit Tinggi. Dan peningkatan kinerja pegawai di pengaruhi oleh faktor lainnya.
6	Arnita Yuliana Dewi (Skripsi, 2012)	Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kredit Bank Pundi Cabang Basuki Rahmat Surabaya.	Dari hasil penelitian tersebut, peneliti menemukan bahwa pelatihan dan kompensasi memiliki pengaruh yang sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan.

Perbedaan dan persamaan skripsi terdahulu dengan skripsi yang peneliti lakukan yaitu:

Tabel 2.2
Perbedaan dan persamaan peneliti

Perbedaan	Persamaan
<p>Pada penelitian 1 dan 2 diatas, perbedaannya adalah, penelitian ini di lakukan di lembaga instansi pemerintahan, sedangkan penelitian yang saya lakukan pada keuangan swasta.</p> <p>Pada penelitian 2 memiliki 1 variabel dan menggunakan analisis regresi sederhana, hanya saja di oleh dengan SPSS Versi 14.0. sedangkan pada penelitian yang saya lakukan ini menggunakan analisis regresi sederhana yang diolah dengan SPSS versi 22.0</p>	<p>Penelitian ini juga memiliki persamaan dengan ke-enam peneliti diatas, persamaannya yaitu sama-sama memiliki tujuan dan mengetahui manfaat pelatihan dan menilai cara pelatihan kinerja yang baik serta pengaruh pelatihan terhadap kinerja SDM. Dan sama-sama menggunakan variabel bebas yaitu pelatihan.</p>
<p>Pada penelitian 2, tekhnis analisis data yang digunakan hanya koresi dan regresi. Sedangkan pada penelitian yang saya lakukan memasukkan semua teknik analisis yang digunakan pada 1 variabel</p>	
<p>Pada penelitian 3, metode analisis yang digunakan SPSS 16.0, sedangkan penelitian yang saya lakukan menggunakan SPSS 22.0.</p> <p>Variabel Dependen Etos Kerja, sedangkan penelitian yang saya lakukan menggunakan varibel Dependen Kinerja SDM.</p>	
<p>Pada penelitian 4 dan 5, metode analisis yang digunakan secara manual, sedangkan penelitian yang saya lakukan menggunakan SPSS 22.0.</p> <p>Tidak menggunakan uji validitas dan realibilatas, sedangkan penelitian yang saya lakukan menggunakan uji validitas dan realibilitas.</p>	
<p>Pada penelitian 6, metode analisis yang digunakan SPSS.17.0, sedangkan penelitian yang saya menggunakan SPSS 22.0.</p>	

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah gambaran tentang hubungan antara variabel dalam suatu penelitian. Kerangka pikir diuraikan oleh jalan pikiran menurut kerangka yang logis. Inilah yang disebut *logical construct*.²¹

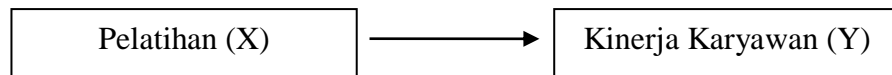
Penelitian ini berjudul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. Dijelaskan bahwa pelatihan merupakan wahana untuk membangun karyawan menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Karena itu kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang begitu ketat, tajam, berat pada abad milenium ini. Berkaitan dengan hal tersebut kita menyadari bahwa pelatihan merupakan fundamental kepada karyawan. Upaya pelatihan memungkinkan karyawan untuk memperluas kewajiban serta tanggungjawab yang lebih besar.

Berawal dari standar pelatihan yang merupakan suatu ukuran yang ditentukan dalam suatu lembaga untuk memberikan pelatihan terhadap karyawan. Dalam melaksanakan pelatihan yang baik tidak hanya datang dari standar yang berlaku saja tetapi datang dari masing-masing pegawai yang akan mengikuti atau melaksanakan pelatihan, baik pelatihan secara langsung maupun tidak langsung.

Oleh karena itu, dengan diadakannya pelatihan kepada karyawan maka kemampuan karyawan terhadap kinerja akan berkembang dengan baik serta sangat menentukan keberhasilan terhadap potensi karyawan dalam menguasai pekerjaan mereka dengan baik seperti yang diharapkan oleh suatu perusahaan.

²¹Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam* (Jakarta: Rajawali Pers, 2008) Hlm. 75.

Dari pemaparan yang dijelaskan di atas dapat diketahui bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja di suatu perusahaan. Untuk variabel pelatihan dan kinerjanya dapat digambarkan sebagai berikut:



D. Hipotesis

Berdasarkan dari pengamatan dan penelitian peneliti atas permasalahan yang terjadi di atas, maka peneliti mengemukakan dugaan sementara (hipotesis) yaitu:

H_0 : Tidak ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank SUMUT Cabang Pembantu Syariah Rantau Prapat.

H_a : Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank SUMUT Cabang Pembantu Syariah Rantau Prapat.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Bank SUMUT Cabang Pembantu Syariah Rantau Prapat, dan waktu penelitian direncanakan pada bulan Januari 2016 sampai selesai.

B. Jenis Penelitian

Jenis dari penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dengan pendekatan deskriptif. Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.¹

Penelitian ini dilakukan dengan bentuk pendekatan kuantitatif populasi yaitu menggambarkan dan menginterpretasikan objek penelitian berdasarkan populasi dan sampel yang diperoleh.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian.²

¹Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2005) Hlm. 13.

²*Ibid.*, Hlm. 118.

Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah seluruh pegawai PT. Bank SUMUT Cabang Pembantu Syariah Rantau Prapat pada tahun 2016 sebanyak 13 orang.

2. Sampel

Sampel menurut A. Muri Yusuf mengatakan bahwa: "sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi tersebut."³ Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto mengatakan bahwa: "sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti."⁴ Pengambilan sampel untuk penelitian menurut Suharsimi Arikunto yaitu: "jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih tergantung kemampuan peneliti dari berbagai macam segi".⁵

Mengingat data yang digunakan adalah data Interval yang merupakan data metrik, uji yang dilakukan adalah uji parametrik dengan pengambilan sampel kecil yaitu untuk sampel yang berukuran kecil atau jumlah sampel lebih sedikit ($n < 30$).⁶

Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan peneliti sebanyak 13 orang karyawan dan pengambilan sampelnya pada Bank SUMUT Cabang Pembantu Syariah Rantau Prapat yang berlokasi di Rantau Prapat. Bank ini dipilih karena memiliki tujuan yaitu mengelola keuangan daerah dimana bank ini sebagai pemegang kas daerah dan membantu

³ A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian: Dasar-Dasar Penyelidikan Ilmiah* (Padang: t. t. p, 1997) Hlm. 90.

⁴ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010) Hlm. 109.

⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, *Op.cit.*, Hlm. 107.

⁶ Bilson Simamora, *Riset Pemasaran*, (Jakarta: Gramedia, 2004) Hlm.260

meningkatkan ekonomi daerah dengan memberikan kredit kepada pengusaha kecil.

D. Sumber Data

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan harus dikumpulkan data yang relevan. Sumber data yang diperlukan dan dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer.

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan memerlukannya.⁷ Data ini diperoleh dari hasil kuisisioner dan melalui observasi yang akan dilakukan peneliti yang berkaitan dengan pelatihan dan kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Pembantu Syariah Rantau Prapat.

E. Variabel Penelitian

1. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang menentukan arah atau perubahan tertentu pada variabel tergantung.⁸ Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah pelatihan.

2. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas.⁹ Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja sumber daya manusia.

⁷ Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, (Jakarta: PT. Bumu Aksara, 2006) Hlm. 19

⁸ *Ibid.*, hlm. 72.

F. Instrumen Pengumpulan Data

Dalam usaha memperoleh data-data yang peneliti perlukan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan beberapa metode pengumpulan data. Metode pengumpulan data adalah bagian instrumen pengumpulan data yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian.¹⁰ Berikut adalah metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Metode Angket/Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.¹¹

Angket menggunakan skala likert. Skala likert adalah alat ukur mengenai sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang gejala sosial.¹² Jenis angket yang digunakan ialah angket tertutup. Angket tertutup ialah angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa

⁹ *Ibid.*, hlm.72

¹⁰ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial: Format-Format Kuantitatif dan Kualitatif* (Surabaya: Airlangga University Press, 2001) Hlm. 123

¹¹ Sugiyono, *Op.cit.*, Hlm. 135.

¹² Syukur Kholil, *Metodologi Penelitian Komunikasi* (Bandung: Citapustaka Media, 2006), hlm. 144.

sehingga responden tinggal memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom atau tempat yang sesuai.¹³

Instrumen ini menggunakan Skala Likert yang terdiri dari lima alternatif dalam bentuk pilihan berganda yaitu, sangat setuju (SS), setuju (S), kurang setuju (KS), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Responden dapat memilih alternatif jawaban sesuai dengan kondisi objektif yang ada pada dirinya.

Bentuk item pertanyaan positif, yaitu dengan :

Tabel 3.1
Item pertanyaan positif

Skor	Alternatif
1	Jika pegawai menjawab sangat tidak setuju
2	Jika pegawai menjawab tidak setuju
3	Jika pegawai menjawab kurang setuju
4	Jika pegawai menjawab setuju
5	Jika pegawai menjawab sangat setuju

Bentuk item pertanyaan negatif, yaitu dengan:

Tabel 3.1
Item pertanyaan positif

Skor	Alternatif
1	Jika pegawai menjawab sangat setuju
2	Jika pegawai menjawab setuju
3	Jika pegawai menjawab kurang setuju
4	Jika pegawai menjawab tidak setuju
5	Jika pegawai menjawab sangat tidak setuju

Angket dalam penelitian ini digunakan untuk mendapatkan data tentang identitas responden dan variabel penelitian yaitu pelatihan dan kinerja karyawan. Angket ini akan diberikan kepada responden yaitu pegawai PT. Bank SUMUT Cabang Pembantu Syariah Rantau Prapat.

¹³Suharsimi Arikunto, , *Op. Cit.*, Hlm. 137.

G. Teknik Analisis Data

Setelah data dari pengumpulan data, maka akan dilakukan analisis data atau pengolahan data. Koefisien korelasi adalah suatu alat statistik yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda agar dapat menentukan tingkat hubungan ataupun pengaruh antar variabel. Semua anggota kelompok yang dipilih diukur mengenai kedua variabel yang diteliti kemudian sama-sama dicari koefisien korelasinya. Dalam teknis peneliti menggunakan rumus SPSS. Dalam teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena tidak dianggap relevan.¹⁴ Pengujian validitas instrumen korelasi Pearson dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 22. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dalam perhitungan SPSS versi 22.00 dengan r_{tabel} . Dengan kriteria $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item tes dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menurut Sugiyono yaitu: “kesesuaian alat ukur dengan yang diukur, sehingga alat ukur itu dapat dipercaya atau dapat diandalkan”.¹⁵

¹⁴ Husein Umar, *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014) Hlm.166

¹⁵ Sugiyono, *Op.Cit.*, Hlm.166

Jadi, penelitian yang reliabel belum tentu valid, tetapi penelitian ini sudah pasti penelitian yang reliabel. Setelah di uji validitas instrumen, item-item yang gugur dibuang dan item yang tidak gugur dimasukkan kedalam uji reliabilitas.

Penelitian uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *Croanbachis Alpha*. Jika dinilai *Croanbachis Alpha* > 0,60, maka pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah “reliabel”. Jika dinilai *Croanbachis Alpha* < 0,60 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut “tidak reliabel”.¹⁶

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila variabel variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Persamaan regresinya adalah: $y^1=a+bx$ ¹⁷

Keterangan : y = Kinerja SDM

a = Konstanta

b = koefisien regresi

x = Pelatihan

¹⁶ Getut Pramesti, *Kupas Tuntas Data Penelitian Dengan SPSS 22* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2014) Hlm. 26

¹⁷ *Ibid.*, Hlm. 244

Sedangkan untuk mengetahui memprediksi tingkat pengaruh variabel x terhadap variabel y dilakukan dengan perhitungan analisis persamaan regresi sederhana yaitu sebagai berikut:¹⁸

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum Y)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{\sum Y - b \sum X}{n}$$

Dalam penelitian ini analisis regresi dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS dengan alat analisis regresi linear sederhana.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) dapat digunakan untuk mengetahui sumbangan atau kontribusi dari seluruh variabel independen (x) terhadap variabel dependen (y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasukkan kedalam model. Model dianggap baik jika koefisien determinan sama dengan satu atau mendekati satu. Uji R^2 pada intinya mengatur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Dimana R^2 nilainya berkisar antara $0 < R^2 < 1$ semakin besar R^2 maka variabel bebas semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat, dengan kata lain model tersebut dianggap baik.

Nilai R^2 berkisar hampir 1 yang artinya semakin kuat kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Sebaliknya jika nilai R^2

¹⁸ Dwi Priyanto, *Op.Cit.*, Hlm. 66

semakin mendekati nilai 0 berarti semakin lemah kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan fluktuasi variabel terikat.

Bila $R^2 = 0$ artinya variasi dari variabel terikat (Y) tidak dapat diterangkan oleh variabel bebas (X) sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$ maka semua titik pengamatan berada pada garis regresi.

Formula untuk menghitung koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{Y - \hat{Y}^2}{Y - \bar{Y}^2}$$

Keterangan :

R^2 = koefisien determinasi

$(Y - \hat{Y})^2$ = kuadrat selisih nilai Y riil dengan nilai Y prediksi

$(Y - \bar{Y})^2$ = kuadrat selisih nilai Y riil dengan nilai Y rata-rata

Selanjutnya untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X (Pelatihan) terhadap variabel Y (Kinerja karyawan) ditentukan dengan rumus koefisien determinan sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan : KP = Nilai Koefisien Determinan

r = Nilai Koefisien Korelasi

5. Uji t-statistik

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol yang hendak di uji adalah apakah suatu parameter (b^1) sama dengan nol atau : $H_0: b_1 = 0$

Artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_a), parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau $H_a: b_1 \neq 0$

Uji t-statistik digunakan untuk mengetahui hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan tingkat signifikan 0,05. Jika nilai probability t lebih besar dari 0,05 maka ada pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen (koefisien regresi tidak signifikan), sedangkan jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen (koefisien regresi signifikan).

Setelah diperoleh t hitung, maka untuk menginterpretasikan hasilnya berlaku ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika t hitung lebih besar dari t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, ini berarti variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

- b. Jika t hitung lebih kecil dari t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, ini berarti secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Adapun rumus uji t adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan : r = koefisien korelasi
 r^2 = koefisien determinasi
 n = banyaknya sampel¹⁹

¹⁹ Ibid., Hlm. 350

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Berdirinya PT. Bank SUMUT Cabang Pembantu Syariah Rantau Prapat

Bank pembangunan Daerah Sumatera Utara didirikan pada tanggal 04 November 1961 dengan Akte Notaris Rusli No. 22 dalam bentuk Perseroan Terbatas. Berdasarkan UU No. 13/1962 tentang ketentuan pokok Bank Pembangunan Daerah, bentuk usaha diubah menjadi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) sesuai perda Tk. I Sumatera Utara No. 5/1965, dengan modal dan saham yang dimiliki PEMDA Tk. I dan PEMDA Tk. II Sumatera Utara.

Kemudian dalam perkembangannya sesuai dengan kebutuhan maka pada tanggal 16 April 1999 bentuk hukum diubah menjadi Perseroan Terbatas sesuai dengan Akte Pendirian Persero Terbatas No. 38/1999 Notaris Alina Hanum Nasution, SH yang telah mendapat pengesahan dari menteri kehakiman RI No. C-8224HT.01.01/1999 dan telah diumumkan dalam berita Negara RI No. 54 Tanggal 06 Juli 1999. Dasar perubahan bentuk hukum sebelumnya telah diluahkan dalam Perda Tk.1 Sumatra Utara No. 2/1999. Sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan selanjutnya dengan Akte No.31, tanggal 31 Desember 1999.

Kebijakan dan gagasan untuk mendirikan Unit Usaha Syariah didasari dengan tingginya minat masyarakat di Sumatera Utara untuk mendapatkan layanan berbasis syariah dan telah berkembang cukup lama dikalangan Bank SUMUT, terutama sejak dikeluarkannya UU. No. Tahun 1998 yang memberi peluang bagi Bank Konvensional untuk mendirikan Unit Usaha Syariah, karena akibat krisis moneter pada tahun 1987. Selain Bank Umum yang membuka Divisi Usaha Syariah Bank Konvensional seperti Bank SUMUT juga berperan didalamnya untuk membuka Unit/Divisi Usaha Syariah.

Pendirian Unit Usaha Syariah juga didasarkan pada kultur masyarakat Sumatera Utara yang amat religious, khususnya umat Islam yang semakin sadar akan pentingnya menjalankan ajaran dalam aspek kehidupan terutama dalam kajian ekonomi.

Komitmen untuk mendirikan Unit Usaha Syariah semakin menguat seiring keluarnya Fatwa MUI yang menyatakan bunga Bank haram. Tentunya Fatwa MUI itu akan sangat mendorong masyarakat muslim untuk mendapatkan layanan jasa perbankan berdasarkan prinsip-prinsip Syariah.

Hasil survey yang dilakukan di delapan kota di Sumatera Utara menunjukkan minat masyarakat terhadap pelayanan bank cukup tinggi yakni 70% untuk tingkat ketertarikan dan lebih dari 50% untuk keinginan mendapatkan pelayanan Perbankan Syariah.

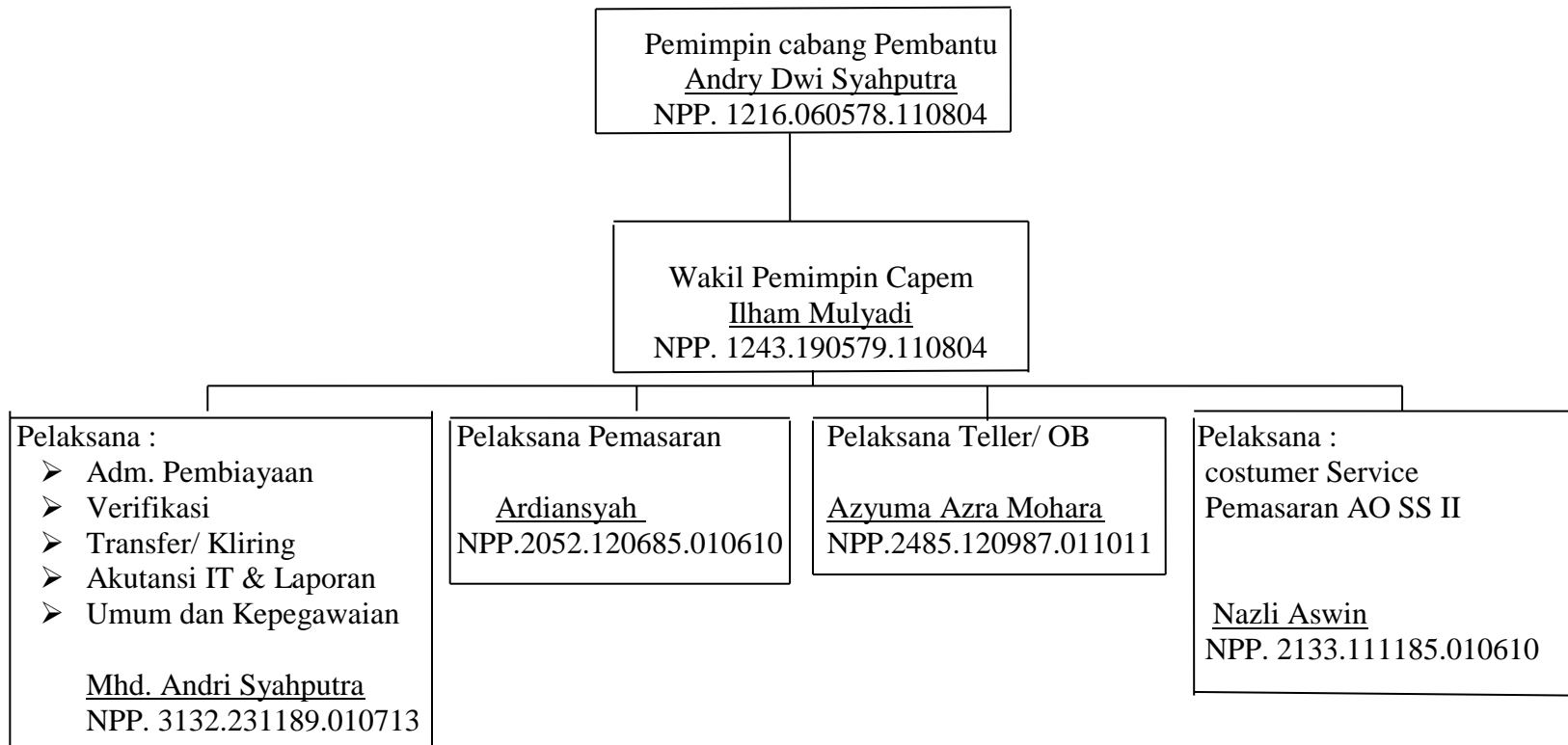
Atas dasar itulah akhirnya pada tanggal 04 November 2004 Bank SUMUT membuka Unit Usaha Syariah dengan dua Kantor Cabang Syariah (KCSy), yaitu KCSy Medan dan Padangsidempuan. Kemudian pada tanggal 26 Desember 2005 juga dibuka KCSy Tebing Tinggi dilanjutkan dengan KCSy Stabat pada tanggal 26 Desember 2006. Selanjutnya pada tahun 2007, Bank SUMUT telah membuka layanan Syariah (*Officer Chanelling*) pada 66 unit Kantor Cabang Konvensional yang lain.

PT. Bank SUMUT KCP. Syariah Rantau Prapat resmi dibuka pada tanggal 31 Desember 2011 berdasarkan SK. Direksi PT. Bank SUMUT No. 892/Dir/DPr-PP/SK/2011 tanggal 29 Desember 2011 perihal pembukaan Kantor Cabang Pembantu Syariah Rantau Prapat, KCP ini merupakan kelas III.

2. Struktur Organisasi PT. Bank SUMUT Cabang Pembantu Syariah Rantau Prapat

Struktur organisasi PT. Bank SUMUT Cabang Pembantu Syariah Rantau Prapat (Terlampir)

**STRUKTUR ORGANISASI PT BANK SUMUT SYARIAH
KANTOR CABANG PEMBANTU SYARIAH RANTAUPRAPAT**



3. Visi, Misi, Tujuan, PT. Bank SUMUT Cabang Pembantu Syariah Rantau Prapat

a. Visi Bank SUMUT Cabang Pembantu Syariah Rantau Prapat

Visi PT. Bank SUMUT Cabang Pembantu Syariah Rantau Prapat adalah meningkatkan keunggulan Bank SUMUT dengan memberikan layanan lebih luas berdasarkan prinsip syariah sehingga mendorong partisipasi masyarakat secara luas dalam pembangunan daerah dalam rangka mewujudkan masyarakat yang sejahtera.

b. Misi PT. Bank SUMUT Cabang Pembantu Syariah Rantau Prapat

Misi PT. Bank SUMUT Cabang Pembantu Syariah Rantau Prapat adalah meningkatkan posisi PT. Bank SUMUT melalui prinsip layanan Perbankan Syariah yang aman, adil dan saling menguntungkan serta dikelola secara profesional dan amanah.

c. Tujuan PT. Bank SUMUT Cabang Pembantu Syariah Rantau Prapat

PT. Bank SUMUT Cabang Pembantu Syariah menetapkan tujuan dan sasaran dalam rangka pengembangan Unit Usaha Syariah sebagaimana berikut ini:

1. Menjadi pemain utama Bank syariah di Sumatera Utara dengan pangsa pasar terbesar.
2. Beroperasi secara sehat dan menjadi sumber andalan profitabilitas bagi PT. Bank SUMUT.

4. Keadaan Pegawai PT. Bank SUMUT Cabang Pembantu Syariah Rantau Prapat

Pegawai merupakan salah satu komponen paling penting dalam perusahaan. Karena itu pegawai harus dapat berperan dan menempatkan dirinya sebagai tenaga profesional yang bertugas memberikan pelayanan kepada nasabah-nasabah perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pengelola PT. Bank SUMUT Cabang Pembantu Syariah Rantau Prapat terdapat 13 orang pegawai yang terdiri dari 13 orang laki-laki.

Jumlah tenaga kerja di PT. Bank SUMUT Cabang Pembantu Syariah Rantau Prapat yaitu:

1. Pegawai tetap : 6 orang
2. Pegawai tidak tetap : 1 orang
3. Supir : 1 orang
4. Satpam : 4 orang
5. Cleaning service : 1 orang

5. Karakteristik responden

Karakteristik responden yang dianalisa dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, dan usia. Responden adalah pegawai PT. Bank SUMUT Cabang Pembantu Syariah Rantau Prapat

Berdasarkan jenis kelamin diklasifikasikan hanya 1 bagian yaitu: Pria saja. Komposisi responden disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki – laki	13
2	Perempuan	0
Total		13

Selanjutnya responden berdasarkan usia. Responden berdasarkan usia rata-rata kisaran antara 24 tahun sampai 37 tahun. Responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah
1	24 Tahun	4
2	25 Tahun	5
3	30 Tahun	2
4	37 Tahun	2
Total		13

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa usia pegawai PT. Bank SUMUT Cabang Pembantu Syariah Rantau Prapat adalah usia 24 tahun sebanyak 4 orang, 25 Tahun 5 orang, 30 Tahun 2 orang dan 37 Tahun 2 orang.

B. Hasil Analisis

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas dilakukan sebelum instrumen digunakan dalam pengumpulan data. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Uji coba dilakukan kepada 13 orang untuk mencari validitas (kesahihan) dan reliabilitas (ketepatan).

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat apakah data yang ada valid atau tidak. Untuk pengujian validitas digunakan 13 responden dengan 13 pernyataan untuk variabel pelatihan (X), 17 pernyataan untuk variabel kinerja SDM (Y), dan r tabel signifikan 5% dengan derajat kebebasan $df = n - 2$ ($13 - 2 = 11$) sehingga r tabel diperoleh 0,602 (tabel r terlampir) untuk mengetahui apakah pernyataan-pernyataan tersebut valid atau tidak.

Untuk mengetahui validitas pernyataan-pernyataan tersebut dapat dilihat dari nilai *Correlated Item Total Correlation* pada *output* SPSS Versi 22.0 yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel.4.3
Hasil Uji Validitas Pada Variabel Pelatihan (X)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pelatihan1	40,62	52,423	-,714	,962
pelatihan2	40,23	31,692	,813	,836
pelatihan3	40,15	27,974	,821	,832
pelatihan4	40,85	34,808	,746	,847
pelatihan5	40,54	29,769	,989	,822
pelatihan6	40,46	32,436	,948	,833
pelatihan7	40,85	34,808	,746	,847
pelatihan8	40,85	34,808	,746	,847
pelatihan9	40,46	32,436	,948	,833
pelatihan10	40,85	34,808	,746	,847
pelatihan11	40,85	34,808	,746	,847
pelatihan12	40,92	32,077	,854	,835
pelatihan13	40,38	35,256	,746	,848

Dari hasil output di atas dapat dilihat untuk menentukan item pertanyaan 1-13 valid atau tidak valid, maka kita dapat membandingkan nilai r tabel dengan r hitungnya. Dimana r tabel untuk $(n - 2) = (13-2) = 11$ adalah 0,602 (lihat pada lampiran r tabel).

Dari hasil yang peneliti lakukan melalui software SPSS versi 22.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil uji validitas pada Varibel Pelatihan (X)

Nomor Item Pertanyaan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	0,714	Instrumen valid jika $> r$ tabel dengan $(n) = 11$ pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r tabel 0,602	Valid
2	0,813		Valid
3	0,821		Valid
4	0,746		Valid
5	0,989		Valid
6	0,948		Valid
7	0,746		Valid
8	0,746		Valid
9	0,948		Valid
10	0,746		Valid
11	0,746		Valid
12	0,854		Valid
13	0,746		Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel pelatihan (x) yang di tunjukkan pada tabel yang di atas, maka dapat di lihat bahwa nilai r hitung $> r$ tabel 0,602. Karena r hitung $> r$ tabel maka dari hasil uji validitas variabel pelatihan (x) dikatakan Valid.

Sedangkan uji validitas untuk variabel kinerja karyawan (y) dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel.4.5
Hasil Uji Validitas Pada Variabel Kinerja Karyawan (y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SDM1	59,46	38,936	,628	,941
SDM2	59,69	37,564	,659	,941
SDM3	59,85	36,308	,890	,935
SDM4	59,69	37,897	,610	,942
SDM5	59,85	36,308	,890	,935
SDM6	59,85	36,641	,653	,941
SDM7	59,46	38,936	,628	,941
SDM8	59,46	38,936	,628	,941
SDM9	60,00	38,167	,702	,940
SDM10	59,77	35,859	,821	,937
SDM11	60,23	35,026	,652	,944
SDM12	59,92	38,244	,761	,939
SDM13	59,46	38,936	,628	,941
SDM14	59,77	35,859	,821	,937
SDM15	59,46	38,603	,692	,940
SDM16	59,46	38,603	,692	,940

Dari hasil output di atas dapat dilihat untuk menentukan item pertanyaan 1-16 valid atau tidak valid, maka kita dapat membandingkan nilai r tabel dengan r hitungnya. Dimana r tabel untuk $(n - 2) = (13-2) = 11$ adalah 0,602 (lihat pada lampiran r tabel).

Dari hasil yang peneliti lakukan melalui software SPSS versi 22.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Pada Variabel Kinerja Karyawan (y)

Nomor Item Pertanyaan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Interprestasi
1	0,628	Instrumen valid jika > r tabel dengan (n) = 11 pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r tabel 0,602	Valid
2	0,659		Valid
3	0,890		Valid
4	0,610		Valid
5	0,890		Valid
6	0,653		Valid
7	0,628		Valid
8	0,628		Valid
9	0,702		Valid
10	0,821		Valid
11	0,652		Valid
12	0,761		Valid
13	0,628		Valid
14	0,821		Valid
15	0,692		Valid
16	0,692		Valid

Berdasarkan hasil uji Validitas pada Variabel Kinerja karyawan (y) yang di tunjukkan pada tabel yang di atas, maka dapat di lihat bahwa nilai r hitung > r tabel 0,602. Karena r hitung > r tabel maka dari hasil uji validitas Kinerja karyawan (y) dikatakan Valid.

b. Uji Reliabilitas

Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Nilai reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reabilitas Pada Variabel Pelatihan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,864	13

Dari hasil analisis pada variabel pelatihan diatas didapat nilai Alpha sebesar 0,864. Nilai dari Cronbach's Alpha $0,864 > 0,60$, karena nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 dalam hal ini dapat di ambil kesimpulan bahwa instrumen pelatihan telah reliabel.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reabilitas Pada Kinerja SDM
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,943	16

Dari hasil analisis pada variabel pelatihan diatas didapat nilai Alpha sebesar 0,943. Nilai dari Cronbach's Alpha $0,943 > 0,60$, karena nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 dalam hal ini dapat di ambil kesimpulan bahwa instrumen pada kinerja karyawan telah reliabel.

2. Uji Regresi Linear Sederhana

Dalam penelitian ini akan menentukan pengaruh pelatihan terhadap kinerja SDM. Dalam hal ini penulis menggunakan program SPSS versi 22. Untuk mencari pengaruh antara variabel-variabel tersebut.

Hasil perhitungan dengan program SPSS versi 22.0 menghasilkan output sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	68,826	13,726			5,014	,000
PELATIHANX	-,117	,309	-,113		-,378	,713

a. Dependent Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengukuran regresi yang ditunjukkan pada tabel di atas. Maka persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$y = a + bx$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = a + b \text{ Pelatihan}$$

$$\text{Kinerja SDM} = 68,826 - 0,117 \text{ Pelatihan}$$

Dari persamaan regresi tersebut, angka-angka ini dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 68,826, artinya jika variabel pelatihan (x) diasumsikan 0, maka kinerja karyawan (y) nilainya 68,826
- b. Koefisien pelatihan sebesar -0,117 menunjukkan bahwa apabila pelatihan meningkat 1%, maka kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 11,7%, dengan asumsi jika nilai variabel pelatihan tetap. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara pelatihan dengan kinerja karyawan.

3. Uji Parsial (Uji-t)

Uji ini untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh pelatihan dalam menerangkan kinerja SDM dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05. Jika nilai probability t lebih besar dari 0,05 maka ada

pengaruh dari variabel pelatihan dengan kinerja SDM. Dan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.12
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	68,826	13,726			5,014	,000
PELATIHANX	-,117	,309	-,113		-,378	,713

a. Dependent Variable: Kinerja SDM

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diperoleh:

Tingkat signifikansi yaitu 5 persen, dengan t_{hitung} (Pelatihan) sebesar -0,378. Tabel distribusi t dicari dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $13-1-1 = 11$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen). Jadi dapat dilihat pada tabel distribusi t pada kolom 4 baris ke 11 (terlampir) bahwa Hasil diperoleh untuk $-t_{tabel}$ sebesar -1,796.

Pada kolom t, untuk pelatihan diperoleh t_{hitung} sebesar $0,378 < t_{tabel}$ 1,796, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara pelatihan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Rantau Prapat.

4. Koefisien Determinasi (r^2)

Uji determinasi (r^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam variasi variabel dependen. Bila nilai r^2 kecil

berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel sangat terbatas. Berikut hasil uji determinasi (r^2).

Tabel 4.13
Hasil Uji r^2
Model Summary

Change Statistics	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	,113 ^a	,130	-,077		6,770

a. Predictors: (Constant), PELATIHANX

Dari tampilan output SPSS model summary besarnya *R Square* adalah 0,13. Hal ini berarti pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 13%. Sedangkan sisanya $100\% - 13\% = 87\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi. Dalam arti lain bahwa masih ada variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian berjudul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank SUMUT Cabang Pembantu Syariah Rantau Prapat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Sebagaimana dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan maka sebuah perusahaan harus mengetahui faktor yang mempengaruhinya kinerjanya, baik faktor ekstren maupun intern. Penelitian ini hanya berfokus pada faktor pelatihannya saja terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pelatihan dan kinerja pada PT. Bank SUMUT Cabang Pembantu Syariah Rantau Prapat di duga kurang baik. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, padahal didalam bahasan teori pelatihan sangat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan ketidakseuaian dimensi pelatihan yang dilakukan. Seperti dalam hal dimensi materi pelatihan yang diberikan tidak sesuai dengan peserta pelatihan. Dan pelatihan yang diberikan tidak sesuai dengan bidang pekerjaan yang diembannya. Sehingga dalam hal ini tujuan dari pelatihan tidak dapat tercapai dengan baik. Dalam hal dimensi pelatihan yaitu, materi pelatihan, sarana pelatihan, instruktur pelatihan, metode pelatihan, dan peserta pelatihan harus dilakukan dengan baik dan sesuai agar dapat tercapai dari tujuan pelatihan yang ditargetkan, yaitu meningkatkan kinerja karyawan.

Data yang digunakan adalah data primer berupa angket kepada pegawai PT. Bank SUMUT Cabang Pembantu Syariah Rantau Prapat. Jumlah responden yang digunakan sebanyak 13 orang. Dengan pernyataan dalam variabel pelatihan menggunakan 13 pernyataan dan variabel kinerja karyawan sebanyak 16 pernyataan. Pernyataan untuk variabel pelatihan dinyatakan valid dan pernyataan untuk kinerja karyawan juga dinyatakan valid.

Hasil dari dari penelitian ini sebagaimana yang telah dicantumkan di atas, yang dianalisis dengan menggunakan *SPSS versi 22.00*

menunjukkan bahwa hasil dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,130. Hal ini berarti bahwa variansi variabel dependen (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel independen (pelatihan) sebesar 13,0 persen, sedangkan sisanya 87% persen dijelaskan oleh faktor atau variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Untuk hasil uji regresi sederhana diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$\text{Kinerja karyawan (y)} = a \text{ 68,826} - b \text{ 0,117 Pelatihan}$$

Pelatihan menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh dari hasil koefisien sebesar -117. Hal ini berarti pelatihan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dimana apabila pelatihan mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 11,7%, dengan asumsi jika nilai variabel pelatihan tetap.

Dalam penelitian ini terlihat bahwa variabel pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SUMUT Cabang Pembantu Syariah Rantau Prapat. Hal itu diperoleh dari hasil uji t (parsial) pada tingkat signifikansi 5% yaitu 0,713, bahwa variabel pelatihan menunjukkan nilai taraf signifikan $0,713 > 0,05$ artinya tidak signifikan, sedangkan $t_{hitung} 0,378 < t_{tabel} 1,796$ artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank SUMUT Cabang Pembantu Syariah Rantau Prapat.

Dari hasil yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rita Monica (2008) yang berjudul "*pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk. Cabang Bukit Tinggi*" Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan memiliki hubungan negatif dengan kinerja karyawan, yang berarti ketika pelatihan meningkat maka kinerja karyawan akan menurun, demikian juga sebaliknya ketika pelatihan menurun maka kinerja karyawan akan meningkat.

Pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sebagaimana menurut Nutisemito. Pelatihan memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap dan tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan. Ketika terjadi kenaikan pelatihan, maka kinerja karyawan meningkat. Pelatihan yang berlebih tidak baik bagi perusahaan, karena dapat memicu terjadinya pemborosan biaya.

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya bahwa hasil estimasi menunjukkan bahwa pelatihan tidak signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya, kebijakan yang diambil PT. Bank SUMUT Cabang Pembantu Syariah melalui faktor pelatihan tidak sertamerta mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini disebabkan masih terdapat banyak

variabel lain yang digunakan Bank Syariah dalam mengendalikan kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut seperti: kompensasi, disiplin, kepemimpinan, iklim kerja, budaya kerja, dan lain sebagainya

D. Keterbatasan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan langkah-langkah yang disusun sedemikian rupa agar hasil yang diperoleh sebaik mungkin. Namun dalam prosesnya, untuk mendapatkan hasil yang sempurna sangatlah sulit, sebab dalam pelaksanaan penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan.

Diantara keterbatasan yang dihadapi peneliti selama melaksanakan penelitian dan penyusunan skripsi ini, yaitu :

1. Keterbatasan waktu, tenaga, dan dana peneliti dalam penyempurnaan dari hasil penelitian ini.
2. Keterbatasan bahan materi dari skripsi ini, seperti kurangnya buku-buku yang menjelaskan lebih detail tentang variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini.
3. Keterbatasan dalam hal data yang diperoleh oleh peneliti. Yang mana peneliti hanya dapat memperoleh data selama tahun 2014 sampai 2015.
4. Keterbatasan dalam penggunaan variabel independennya, yaitu hanya menggunakan 1 variabel independen. sedangkan masih ada variabel independen lain yang mempengaruhi variabel dependen sebesar 87 persen sebagaimana yang ditunjukkan oleh *R Square*.

Walaupun demikian, peneliti berusaha sekuat tenaga agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna penelitian. Akhirnya dengan segala upaya, kerja keras, dan bantuan semua pihak skripsi ini dapat diselesaikan. Peneliti berharap untuk penelitian selanjutnya bisa lebih dapat disempurnakan lagi.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengolahan data terlihat bahwa pelatihan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari uji hipotesis dimana koefisien determinasi (R^2) menunjukkan sebesar 0,13 atau 13%, artinya bahwa kinerja karyawan dapat diterangkan oleh pelatihan sebesar 13% sedangkan sisanya 87 diterangkan oleh variabel lain.

Untuk hasil uji regresi sederhana diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$\text{Kinerja karyawan (y)} = a \ 68,826 - b \ 0,117 \text{ pelatihan}$$

Pelatihan menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh dari hasil koefisien sebesar -117. Hal ini berarti pelatihan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dimana apabila pelatihan mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 11,7%, dengan asumsi jika nilai variabel pelatihan tetap.

Berdasarkan uji parsial (uji-t) pada pelatihan dengan taraf signifikan 5% diperoleh t_{hitung} sebesar $0,378 < t_{tabel} \ 1,771$ hal ini menunjukkan H_0 diterima dan H_a ditolak, maka pelatihan tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Bank SUMUT Cabang Pembantu Syariah Rantau Prapat.

B. Saran

1. Kepada PT. Bank SUMUT Cabang Pembantu Syaiah Rantau Prapat agar lebih memperhatikan pelatihan pegawai PT. Bank SUMUT Cabang Pembantu Syaiah Rantau Prapat agar kinerja karyawannya dapat mengalami peningkatan yang signifikan. Karena pada dasarnya pelatihan memiliki peranan yang sangat penting terhadap kinerja karyawan. Karena dilapangan tidak semua pegawai yang bekerja di PT. Bank SUMUT Cabang Pembantu Syaiah Rantau Prapat mempunyai latar belakang pendidikan perbankan syariah, oleh sebab itu untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para pegawainya diselenggarakan pelatihan yang diperlukan untuk menunjang peningkatan kinerja, dimana materi pelatihan yang digunakan dalam pelatihan hendaknya diberikan kepada seluruh karyawan guna kebutuhan jenis pekerjaan bisa dikerjakan oleh seluruh karyawan. Agar hasil dari kegiatan dapat secara maksimal di aplikasikan dalam pekerjaan. Sehingga kinerja karyawan juga meningkat.
2. Kepada peneliti selanjutnya dapat diarahkan agar dapat melakukan perluasan sampel dalam pengolahan data. Serta memperhatikan variabel-variabel lain karena masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Bank SUMUT Cabang Pembantu Syaiah Rantau Prapat.
3. Kepada pembaca diharapkan setelah membaca skripsi ini dapat memberikan kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini. Serta dapat menjadi rujukan dalam penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Muri Yusuf, *Metode Penelitian: Dsar-Dasar Penyelidikan Ilmiah*, Padang: t.t.p, 1997
- Ambar Teguh Sulistyani dan Rosdiah, 2003. "Manajemen Sumber Dya Manusia", Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bilson Simamora "Riset Pemasaran" Jakarta: Gramedia, 2004
- "Annual Report BSS 2009" Diakses Pada Tanggal 15 Feb 2015 Dari Situs Burhan Bungin, 2001. *Metodologi Penelitian Sosial: Format-Format Kuantitatif dan Kualitatif*, Surabaya: Airlangga University Press.
- Departemen Agama, 2007 *Al-quran dan Terjemahan* Jakarta: Gema Insani Pers
- Dwi Priyatno, 2008. *Mandiri Belajar SPSS*, Jakarta: Buku Kita, 2008
- Gary Desler, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi kesepuluh*, Jakarta: RAJA Grafindo Persada, 2004
- Getut Pramesti, 2014. *Kupas Tuntas Data Penelitian Dengan SPSS 22* Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Hasil wawancara dengan Bapak Andry Dwi Syahputra sebagai Pimpinan di PT. Bank SUMUT Cabang Pembantu Syariah Rantau Prapat, pada 25 November 2015, pukul 07.45 [Http://www.Bank SUMUT Syariah.co.id/](http://www.Bank SUMUT Syariah.co.id/)
- Hasil wawancara dengan Bapak Ayzuma Azra Mohara sebagai Personalia di PT. Bank SUMUT Cabang Pemabantu Syariah Rantau Prapat, pada 25 November 2015, pukul 07.45 [Http://www.Bank SUMUT Syariah.co.id/](http://www.Bank SUMUT Syariah.co.id/)
- Herma Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008
- Husein Umar, 2014. *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Iqbal Hasan, 2006. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- "Manajemen Syariah" di akses Pada Tanggal 15 Feb 2016 dari situs www.wikipedia.org
- M. Manullang, *Manajement Personalial Cetakan Kelima*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1976

- Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, 2002. *Menggagas Bisnis Islami*, Jakarta : Gema Insani.
- Muhammad Syafii Antunio, 2001 "*Bank Syariah dan Teori Ke praktik*", Jakarta: Gema Insani Press.
- Muhammad, 2008. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, Jakarta: Raja Grafindo
- Oemar Hamalik, *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu Pengembangan SDM*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia*, Bandung: Cet. II, Mundur Maju, 2001
- Sondang P. Siagian, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta Bumi Aksara.
- Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, 1999. *Manajemen Jilid I*, Jakarta: Indojoya Multitama
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2005
- Suharsimi Arikunto, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Syukur Kholil, *Metodologi Penelitian Komunikasi*, Bandung: Cita Pustaka Media, 2006
- T. Tani Handoko, 2001 "*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*", Yogyakarta: BFFE Yogyakarta.
- Veithzal, 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Yusuf Qordhawi, "*Peran Nilai dan Moral Dalam Prekonomian Islam*", Kairo Mesir, 1995

CURUCULUM VITAE (Daftar Riwayat Hidup)

DATA PRIBADI

Nama : Fahrún Nisah Siregar
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, tanggal lahir : Padangsidempuan, 28 Juni 1994
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Alamat Lengkap : Prumnas Asri KotaPinang, Labuhan Batu Selatan.
Telepon/No. HP : 0821 6574 9348
E-mail : fahrunnisahs@gmail.com

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

Tahun 2000-2006 : SD Negeri 118257 KotaPinang
Tahun 2006-2009 : MTS Swasta KotaPinang
Tahun 2009-2012 : SMK Swasta Ki Hajar Dewantara KotaPinang
Tahun 2012-2016 : Program Sarjana (S-1) Perbankan Syariah IAIN Padangsidempuan

PRESTASI AKADEMIK

IPK : 3,459
Karya Tulis Ilmiah : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di PT.
Bank SUMUT Cabang Syariah Rantau Prapat.



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan - 22733
Tel. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022 Kode Pos 22733

Nomor : In. 19/G.6a/PP/009/ 08/2015
Lampiran : -
Perihal : **Permohonan Kesediaan**
Menjadi Pembimbing

Padangsidimpuan, Februari 2016
Kepada Yth.
Bapak/Ibu :
1. Abdul Nasser Hasibuan, SE., MSi
2. Rini Hayati Lubis, MP
Di-
Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa berdasarkan hasil sidang Tim Pengkajian Kelayakan Judul Skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini sebagai berikut:

Nama : FAHRUN NISAH SIREGAR
NIM : 12 220 0014
Sem/Thn. Akademik : VII / 2015-2016
Alamat : KOTA PINANG
Judul : ***Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Menggunakan Metode Human Resource Scorecard Pada Lembaga Keuangan Syariah (Studi Kasus Di PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Rantau Prapat)***

Judul Perbaikan : ***Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) Pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Rantau Prapat.***

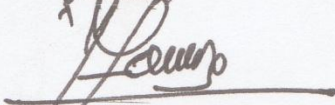
Seiring dengan hal tersebut, kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu menjadi Pembimbing I dan Pembimbing II penelitian penulisan Skripsi mahasiswa dimaksud.

Demikian kami sampaikan, atas kesediaan dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Mengetahui:

Dekan


H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

Ketua Jurusan Perbankan Syariah

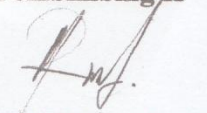

Abdul Nasser Hasibuan, SE.,MSi
NIP.19790525 200604 1 004

PERNYATAAN KESEDIAAN SEBAGAI PEMBIMBING

Bersedia/Tidak Bersedia
Pembimbing I


Abdul Nasser Hasibuan, SE.MSi
NIP.19790525 200604 1 004

Bersedia/Tidak Bersedia
Pembimbing II


Rini Hayati Lubis, MP



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T.Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : In.19/G/TL.00/ 186 /2016
Lamp. : -
Hal : Mohon Izin Riset

Padangsidimpuan, 24 Februari 2016

Kepada
Yth. Pimpinan PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Rantau Prapat
di-
Labuhan Batu

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan menerangkan bahwa:

Nama : Fahrur Nisah Siregar
NIM : 12 220 0014
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Perbankan Syariah

Adalah benar Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Perbankan Syariah IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul "**Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) Pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Rantau Prapat**".

Sehubungan dengan itu, dimohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.



Dekan,

F. Siregar
H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP.19731128 200112 1 001

KANTOR PUSAT

Jl. Imam Bonjol No. 18, Medan
 Phone : (061) 415 5100 - 451 5100
 Facsimile : (061) 414 2937 - 451 2652

Medan, 21 April 2016

No. : 373 /DSDM-PSDM/L/2016
 Lamp. : -

Kepada :
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
 IAIN P. Sidimpuan
 Jl. T. Rizal Nurdin Km 4.5 Sihitang
 di - Tempat

Hal : Izin Riset

Sehubungan dengan Surat Bapak No. In.19/G/TL.00/286/2016 tanggal 24 Februari 2016 hal Izin Riset, dengan ini kami sampaikan sebagai berikut :

1. Permohonan izin riset atas Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN P. Sidimpuan dengan data dibawah ini :

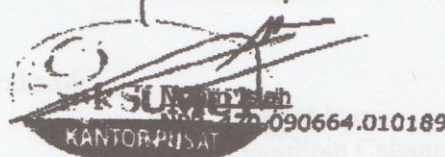
- Nama : Fahrur Nisah Siregar
- NIM : 122200014
- Jurusan : Perbankan Syariah
- Judul/Skripsi : "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Sumber daya Manusia (SDM) Pada PT. Bank Sumut Cabang Pembantu Syariah Rantau Prapat "

dsetujui untuk melaksanakan riset di Cabang Pembantu Syariah R. Prapat yang dilaksanakan maksimal 3 (tiga) bulan sejak tanggal surat ini diterbitkan.

2. Selama melaksanakan riset mahasiswa tersebut dibimbing oleh Pemimpin Cabang Pembantu Syariah R. Prapat serta menjaga rahasia bank dan diharapkan mensosialisasikan keberadaan PT. Bank Sumut di lingkungannya.
3. Selesai penulisan Skripsi mahasiswa bersangkutan diwajibkan menyerahkan 1 (satu) eksemplar Skripsi kepada PT. Bank Sumut Cq. Divisi Sumber Daya Manusia.

Demikian agar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Divisi Sumber Daya Manusia
 Pls. Pemimpin



Tembusan :

- Pemimpin Cabang Syariah P. Siantar
- Pemimpin Cabang Pembantu Syariah R. Prapat
- Sdri. Fahrur Nisah Siregar

KANTOR CABANG SYARIAH: RANTAUPRAPAT

KANTOR PUSAT

Jl. Imam Bonjol No. 18, Medan
Phone : (061) 415 5100 - 4515100
Facsimile : (061) 414 2937 - 415 2652

Nomor : 249/KCSy05-KCPSy17/L/2016
Lamp : ---

Rantauprapat, 28 April 2016

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri
Padangsidempuan
Di-Tempat

Perihal : Keterangan Penelitian

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Semoga Allah senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, Amin.

Menindaklanjuti surat yang kami terima nomor In.19/G/TL.00/186/2016 tanggal 24 Februari 2016 perihal mohon izin mengadakan penelitian maka dengan ini dapat kami sampaikan :

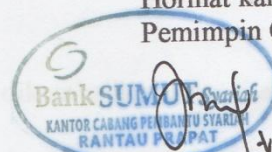
Nama : Fahrur Nisah Siregar
NIM : 10.220.0014
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syari'ah

Adalah benar telah mengadakan penelitian di Bank Sumut Cabang Pembantu Syariah Rantau Prapat pada tanggal 08 Maret 2016 sampai dengan 29 Maret 2016 dengan judul skripsi "Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Sumut Cabang Pembantu Syariah Rantau Prapat.

Demikian yang dapat kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Hormat kami,
Pemimpin Cabang Pembantu



NAJAMUDDIN
NPP.1249.201080.110804

Lampiran 1

ANGKET PENELITIAN SKRIPSI

DATA DIRI RESPONDEN

(Pegawai PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Rantau Prapat)

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Pekerjaan :

Alamat :

Petunjuk Pengisian Angket:

1. Bacalah secara seksama setiap pernyataan yang tersedia
2. Pilihlah jawaban yang paling tepat dengan memberikan tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia sebagai berikut:

Keterangan Jawaban Dari Setiap Pernyataan

Simbol	Kategori	Nilai/Bobot
SS	Sangat Setuju	1
S	Setuju	2
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	4
STS	Sangat tidak setuju	5

3. Tidak ada pengaruh angket ini terhadap pribadi ibu/bapak, mohon menjawab dengan sebenarnya.
4. Setelah di isi, mohon angket ini dikembalikan kepada saya.
5. Atas bantuan ibu/bapak dalam bantuan pengisian dan pengembalian angket ini, saya ucapkan terimakasih.

A. PELATIHAN

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
	Variabel Pelatihan (X)					
	A. Keterampilan					
1	Karyawan perlu dibekali pengetahuan dan keterampilan agar dapat menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya					
2	Ditinjau dari aspek keterampilan, maka tujuan pelatihan yang diikuti karyawan dapat meningkatkan partisipasi karyawan dalam volume pekerjaan untuk mengejar target					
3	Ditinjau dari aspek keterampilan, maka tujuan pelatihan yang diikuti karyawan dapat membangkitkan minat dan rasa ingin tahu karyawan terhadap sesuatu masalah yang dihadapi atau sedang dibicarakan khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan.					
4	Pelatihan yang diberikan kepada karyawan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan keahlian karyawan dalam memelihara atau merawat mesin-mesin atau alat produksi lainnya					
5	Program pelatihan yang diberikan kepada karyawan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan keahlian karyawan sehingga dapat menekan pemborosan pemakaian alat tulis					
6	Program pelatihan yang diberikan kepada karyawan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperoleh cara menyerap pengarahan pimpinan yang menjadi tugas dan fungsinya sebagai karyawan yang baik					

	B. PENGETAHUAN	SS	S	KS	TS	STS
--	-----------------------	----	---	----	----	-----

7	Ditinjau dari aspek pengetahuan, maka tujuan pelatihan yang diikuti karyawan dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk melihat masalah atau perkara dari berbagai arah, segi dan mengumpulkan berbagai fakta tersebut pada masalah atau perkara yang dihadapi dalam pekerjaan					
8	Program pelatihan yang diberikan kepada karyawan memberikan kesempatan bagi berkembangnya bakat atau prakarsa karyawan yang ingin mengetahui dan menyelidiki pada pekerjaan yang ditangani selama ini atau pekerjaan yang baru					
9	Program pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan komunikasi karyawan.					
10	Program pelatihan yang diberikan kepada karyawan menimbulkan dan meningkatkan perhatian karyawan terhadap aspek tugas dan tanggungjawab yang diemban yang relevan dengan tugas dan fungsi karyawan.					
11	Program pelatihan yang diberikan kepada karyawan dapat mengurangi pengawasan yang tidak perlu, dan karyawan bekerja lebih mandiri					
12	Program pelatihan mampu memupuk tingkah laku yang positif terhadap pimpinan dan instansi/lembaga dengan berbagai cara pekerjaan yang lebih hidup dan bervariasi di lingkungan kerja dengan lebih baik					
13	Permasalahan yang muncul dalam pekerjaan diselesaikan karyawan secara mandiri					

B. KINERJA KARYAWAN

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
	Variabel Kinerja Karyawan (Y)					
	A. Kuantitas kerja					
14	Keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan					
15	Fasilitas kerja sudah tersedia sudah memadai sehingga memberikan kemudahan kepada karyawan untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya					
	B. Kualitas Kerja					
16	Pelatihan yang diberikan kepada karyawan meningkatkan ketepatan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keinginan perusahaan					
17	Pelatihan yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam menganalisis data/informasi yang berkenaan dengan bidang pekerjaannya sehingga permasalahan yang muncul dapat diatasi secara mandiri					
18	Keterampilan dan pengetahuan karyawan meningkatkan kemampuan karyawan dalam menggunakan berbagai peralatan/mesin di kantor/perusahaan					
	C. Kerja Sama					
19	Keterampilan dan pengetahuan yang ada pada karyawan setelah mengikuti pelatihan meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja sama dan membangun tim kerja yang baik.					
	D. Inisiatif					
20	Saya berminat bekerja secara inovatif melalui gagasan-gagasan baru yang dapat meningkatkan kinerja					
21	Program pelatihan yang diikuti karyawan menumbuhkan semangat kerja dalam melaksanakan tugas-tugas baru dan memperbesar tanggungjawab					
22	E. Pemahaman Terhadap Tugas	SS	S	KS	TS	STS
	Pelatihan yang pernah saya ikuti dapat membantu saya dalam memahami nilai-					

	nilai filosofi perusahaan.					
23	Pelatihan yang pernah saya ikuti dapat membantu saya dalam memahami prinsip-prinsip perbankan syariah.					
24	Keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan setelah mengikuti pelatihan meningkatkan kemampuan karyawan akan pekerjaan dan tanggungjawab akan setiap beban tugasnya sehingga dapat diselesaikan secara tepat dan cepat sesuai dengan tuntutan perusahaan.					
	F. Disiplin					
25	Pelatihan yang diikuti karyawan yang diberikan oleh perusahaan meningkatkan kemampuan karyawan untuk menyimpulkan tugas-tugasnya sehingga tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai					
26	Kesadaran dan dapat dipercayanya karyawan dalam hal kehadiran untuk menyelesaikan pekerjaan semakin meningkat setelah karyawan setelah mengikuti pelatihan yang diberikan oleh perusahaan					
	G. Kehandalan					
27	Karyawan memiliki pengetahuan teknis, dasar teknis yang baik dan kepraktisan sehingga pekerjaan karyawan mendekati atau melibahi standar kinerja setelah mengikuti program pelatihan					
28	Kepercayaan yang tinggi dari pimpinan, tanggungjawab dan wewenang yang diberikan pimpinan kepada karyawan meningkatkan kinerja karyawan					
29	Kemampuan karyawan memperbaiki dirinya dan mengembangkan potensi yang ada pada dirinya semakin tinggi setelah mendapat pelatihan					

Lampiran II

VARIABEL PELATIHAN (X)

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	JLH
1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	47
5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
6	5	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	26
7	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
8	4	4	5	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	47
9	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
10	4	4	5	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	47
11	4	4	5	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	47
12	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
13	4	4	5	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	47
N = 13														

VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	67
2	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	76
3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	69
4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	53
5	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	56
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	62
7	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	55
8	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
9	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	71
10	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	63
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
12	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
13	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	67
N = 13																	

```

RELIABILITY
/VARIABLES=pelatihan1 pelatihan2 pelatihan3 pelatihan4
pelatihan5 pelatihan6 pelatihan7 pelatihan8 pelatihan9
pelatihan10 pelatihan11 pelatihan12 pelatihan13
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	13	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	13	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,864	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pelatihan1	40,62	52,423	,714	,962
pelatihan2	40,23	31,692	,813	,836
pelatihan3	40,15	27,974	,821	,832
pelatihan4	40,85	34,808	,746	,847
pelatihan5	40,54	29,769	,989	,822
pelatihan6	40,46	32,436	,948	,833
pelatihan7	40,85	34,808	,746	,847
pelatihan8	40,85	34,808	,746	,847
pelatihan9	40,46	32,436	,948	,833
pelatihan10	40,85	34,808	,746	,847
pelatihan11	40,85	34,808	,746	,847
pelatihan12	40,92	32,077	,854	,835
pelatihan13	40,38	35,256	,746	,848

```

RELIABILITY
/VARIABLES=SDM1 SDM2 SDM3 SDM4 SDM5 SDM6 SDM7 SDM8 SDM9 SDM10
SDM11 SDM12 SDM13 SDM14 SDM15 SDM16
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA

```

```
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	13	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	13	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,943	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SDM1	59,46	38,936	,628	,941
SDM2	59,69	37,564	,659	,941
SDM3	59,85	36,308	,890	,935
SDM4	59,69	37,897	,610	,942
SDM5	59,85	36,308	,890	,935
SDM6	59,85	36,641	,653	,941
SDM7	59,46	38,936	,628	,941
SDM8	59,46	38,936	,628	,941
SDM9	60,00	38,167	,702	,940
SDM10	59,77	35,859	,821	,937
SDM11	60,23	35,026	,652	,944
SDM12	59,92	38,244	,761	,939
SDM13	59,46	38,936	,628	,941
SDM14	59,77	35,859	,821	,937
SDM15	59,46	38,603	,692	,940
SDM16	59,46	38,603	,692	,940


```

REGRESSION
/MISSING
LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT kinerjaSDM
/METHOD=ENTER pelatihan
/SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SRESID)
/SAVE PRED
RESID.

```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	pelatihan ^b		Enter

a. Dependent Variable: kinerjaSDM

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,113 ^a	,130	-,077	6,770

a. Predictors: (Constant), pelatihan

b. Dependent Variable: kinerjaSDM

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,533	1	6,533	,143	,713 ^b
	Residual	504,236	11	45,840		
	Total	510,769	12			

a. Dependent Variable: kinerjaSDM

b. Predictors: (Constant), pelatihan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	68,826	13,726		5,014	,000
	pelatihan	-,117	,309	-,113	-,378	,713

a. Dependent Variable: kinerjaSDM

Lampiran 4

TABEL NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT

N	Taraf 5 %	Signif 1 %	N	Taraf 5 %	Signif 1 %	N	Taraf 5 %	Signif 1 %
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,612	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,261
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,517	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

T Tabel Statistik

DF	Level Of Significance			
	0,005	0,01	0,025	0,05
1	-63,657	-25,452	-12,706	-6,314
2	-9,925	-6,205	-4,303	-2,920
3	-5,841	-4,177	-3,182	-2,353
4	-4,604	-3,495	-2,776	-2,132
5	-4,032	-3,163	-2,571	-2,015
6	-3,707	-2,969	-2,447	-1,943
7	-3,499	-2,841	-2,365	-1,895
8	-3,355	-2,752	-2,306	-1,860
9	-3,250	-2,685	-2,262	-1,833
10	-3,169	-2,634	-2,228	-1,812
11	-3,106	-2,593	-2,201	-1,796
12	-3,055	-2,560	-2,179	-1,782
13	-3,012	-2,533	-2,160	-1,771
14	-2,977	-2,510	-2,145	-1,761
15	-2,947	-2,490	-2,131	-1,753
16	-2,921	-2,473	-2,120	-1,746
17	-2,898	-2,458	-2,110	-1,740
18	-2,878	-2,445	-2,101	-1,734
19	-2,861	-2,443	-2,093	-1,729
20	-2,845	-2,423	-2,086	-1,725
21	-2,831	-2,414	-2,080	-1,721
22	-2,819	-2,405	-2,074	-1,717
23	-2,807	-2,398	-2,069	-1,714
24	-2,797	-2,391	-2,064	-1,711
25	-2,787	-2,385	-2,060	-1,708
26	-2,779	-2,379	-2,056	-1,706
27	-2,771	-2,373	-2,052	-1,703
28	-2,763	-2,368	-2,048	-1,701
29	-2,756	-2,364	-2,045	-1,699
30	-2,750	-2,360	-2,042	-1,697
31	-2,744	-2,356	-2,040	-1,696
32	-2,738	-2,352	-2,037	-1,694
33	-2,733	-2,348	-2,035	-1,692
34	-2,728	-2,345	-2,032	-1,691
35	-2,724	-2,342	-2,030	-1,690
36	-2,719	-2,339	-2,028	-1,688
37	-2,715	-2,336	-2,026	-1,687
38	-2,712	-2,334	-2,024	-1,686
39	-2,708	-2,331	-2,023	-1,685
40	-2,704	-2,329	-2,021	-1,684
41	-2,701	-2,327	-2,020	-1,683
42	-2,698	-2,325	-2,018	-1,682
43	-2,695	-2,323	-2,017	-1,681
44	-2,692	-2,321	-2,015	-1,680