



**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT CABANG SYARIAH
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat–Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ilmu Perbankan Syariah*

Oleh:

SUPRI HELMI LUBIS

NIM. 12 220 0173

JURUSAN PERBANKAN SYARIAH

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

2016



**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK SUMUT CABANG SYARIAH
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat–Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ilmu Perbankan Syariah
Oleh:*

**SUPRI HELMI LUBIS
NIM. 12 220 0173**

JURUSAN PERBANKAN SYARIAH

Pembimbing I

**Muhammad Isa, ST., MM
NIP. 19800605 201101 1 003**

Pembimbing II

**Delima Sari Lubis, SEI., MA
NIP. 19840512 201403 2 002**

**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, Padangsidimpuan 22733
Tel.(0634) 22080 Fax.(0634) 24022

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. **Supri Helmi Lubis**
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidimpuan, 03 November 2016
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Padangsidimpuan
Di-
Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **Supri Helmi Lubis** yang berjudul **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut cabang Syariah Padangsidimpuan** Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

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

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I

Muhammad Isa, ST., MM
NIP. 19800605 201101 1 003

PEMBIMBING II

Delima Sari Lubis, SEI., MA
NIP. 19840512 201403 2 002

PERNYATAAN MEMBUAT SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang.
Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Supri Helmi Lubis
NIM : 12 220 0173
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.
Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan.

Dengan ini menyatakan menyusun skripsi sendiri tanpa menerima bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

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 tahun 2014 tentang kode etik mahasiswa, yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 28 Oktober 2016

Saya yang menyatakan,



Supri Helmi Lubis

NIM. 12 220 0173

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : SUPRI HELMI LUBIS
NIM : 12 220 0173
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan. Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan
Pada tanggal : 28 November 2016

Yang menyatakan,

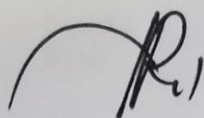


SUPRI HELMI LUBIS
NIM. 12 220 0173

**DEWAN PENGUJI
UJIAN MUNAQASYAH SKRIPSI**

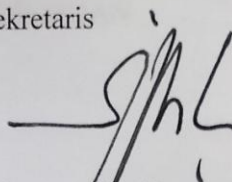
Nama : Supri Helmi Lubis
NIM : 12 220 0173
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.
Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan

Ketua



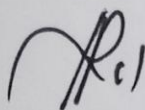
Rosnani Siregar, M.Ag
NIP.19740626 200312 2 001

Sekretaris

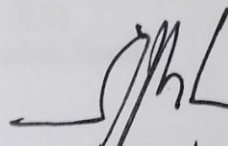


Ikhwanuddin Harahap, M.Ag
NIP. 19750103 200212 1 001

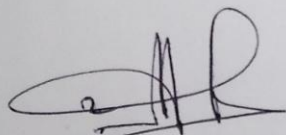
Anggota



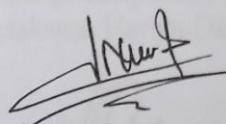
Rosnani Siregar, M.Ag
NIP.19740626 200312 2 001



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



Muhammad Isa, ST., MM
NIP. 19800605 201101 1 003



Nofinawati, SEI., MA
NIP. 19821116 201101 2 003

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah:

Di : Padangsidempuan
Hari/Tanggal : Selasa/2 November 2016
Pukul : 08.00 s/d 11.30
Hasil/Nilai : 78,5/B
Predikat : CUMLAUDE
IPK : 3,61



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERIPADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl.T. Rizal Nurdin Km. 4,5 SihitangPadangsidimpuan22733
Telp.(0634) 22080 Fax.(0634) 24022

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT CABANG
SYARIAH PADANGSIDIMPUAN

NAMA : SUPRI HELMI LUBIS
NIM : 12 220 0173

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

Padangsidimpuan, 4 November 2016
Pelaksana Harian Dekan,

Rosnani Siregar, M.Ag
NIP.19740626 200312 2 001

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untaian shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada insan mulia Nabi Besar Muhammad SAW, figur seorang pemimpin yang patut dicontoh dan diteladani, *madinatul 'ilmi*, pencerah dunia dari kegelapan, beserta keluarga dan para sahabatnya. Amin.

Skripsi ini berjudul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan, ditulis untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Ilmu Perbankan Syariah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa syukur, peneliti berterima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL Rektor IAIN Padangsidempuan, serta Bapak Drs. H. Irwan Saleh Dalimunte, M.A Wakil Rektor Bidang Akademik, Bapak H. Aswadi Lubis, S.E., M.Si Wakil Rektor Bidang Administrasi Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Drs. Samsuddin Pulungan, M.Ag Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
2. Bapak H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, Bapak Darwis Harahap, M.Si Wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Ibu Rosnani Siregar,

M.Ag Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Ikhwanuddin Harahap, M.Ag Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

3. Bapak Abdul Nasser Hasibuan, M.Si, ketua Jurusan Perbankan Syariah, Ibu Nofinawati, M.A Sekretaris Jurusan, serta Bapak/ Ibu Dosen dan Pegawai administrasi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Bapak Muhammad Isa, ST., MM pembimbing I dan Ibu Delima Sari Lubis, SEI., MA, pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak serta Ibu Dosen IAIN Padangsidimpuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan.
7. Bapak Ari Asriadi selaku Pimpinan Bank Sumut cabang Syariah Padangsidimpuan, yang telah memberikan izin peneliti untuk melakukan penelitian di PT. Bank Sumut cabang Syariah Padangsidimpuan. Bapak Roy Persadanata selaku Pimian Seksi Operasional, Bapak Habib yang banyak membantu peneliti dalam proses penelitian, beserta seluruh karyawan PT. Bank Sumut cabang Syariah Padangsidimpuan yang ikut mendukung dan terlibat dalam penelitian peneliti.
8. Teristimewa kepada keluarga peneliti, paman yang selama ini telah berusaha membiayai peneliti dalam melanjutkan kuliah. Abang yang selalu memberi motivasi dan bimbingan serta dorongan untuk mampu bertahan. Terlebih kepada Alm. orang tua peneliti yang telah memberikan peneliti pendidikan serta kasih sayang sewaktu masih bersama.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang tak terhingga kepada ALLAH SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada peneliti sehingga tidak menutup kemungkinan bila skripsi ini masih banyak kekurangan. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati peneliti mempersembahkan karya ini, semoga bermanfaat bagi pembaca dan peneliti.

Padangsidempuan, 28 Oktober 2016

Peneliti,

Supri Helmi Lubis
NIM. 12220 0173

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam system tulisan arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tandas ekaligus. 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	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	je
ح	ha	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 dan ye
ص	ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Komater balik 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 vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
— /	fathah	A	A
— /	Kasrah	I	I
— و	ḍommah	U	U

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

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
.....ي	fathah dan ya	Ai	a dan i
و.....	fathah dan wau	Au	a dan u

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

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ي.....آ.....	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
ي.....ِ	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
و.....ُ	ḍommah dan wau	ū	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 fathah, kasrah, dan dommah, 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* di ikuti 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 system 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 di beri tanda *syaddah* itu.

5. Kata Sandang

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

اَل . 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 di depan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

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

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim, maupun 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 Lektor Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektor Pendidikan Agama.

ABSTRAK

NAMA : SUPRI HELMI
NIM : 12 220 0173
JUDUL : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan.

Setiap perusahaan ingin mencapai hasil memuaskan dengan karyawan yang berkualitas dan berkompotensi, karena perkembangan dan persaingan yang semakin ketat, ditambah perubahan teknologi dan sistem dalam bekerja, serta lingkungan dan budaya kerja yang berbeda. Untuk itu dipersiapkan strategi untuk menghadapi perubahan dan tantangan problem kerja yang terjadi dengan mewujudkan program pelatihan untuk mempertahankan prestasi dan membekali diri karyawan untuk lebih mengembangkan potensinya untuk masa sekarang dan akan datang. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut cabang Syariah Padangsidempuan”

Pelatihan merupakan suatu tindakan dalam menambah pengetahuan dan mengembangkan skill yang dimiliki karyawan untuk mampu berkreaitifitas dalam bekerja sesuai yang diharapkan perusahaan. Dalam teori pelatihan disebutkan bahwa kinerja lebih berkualitas dengan melakukan pelatihan diantaranya dengan teknik dan metode *on the job training* dan *off the job training*. Kinerja adalah hasil dari suatu proses usaha seseorang dalam bekerja, hasil akan maksimal jika karyawannya mampu bekerja dengan terampil dan berkualitas.

Mengenai metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah secara kuantitatif yakni dengan menggunakan regresi linear sederhana, uji t, dan koefisien determinasi (R^2). Populasi yang dipakai dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Sumut cabang Syariah Padangsidempuan yang berjumlah 24 orang. Dengan pelatihan sebagai variabel independen (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan alat bantu program SPSS V.23.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan menunjukkan bahwa adanya hubungan antara pelatihan (X) dengan kinerja karyawan (Y). Hal ini terbukti bahwa nilai dari hasil perhitungan koefisien determinasi (r^2) diperoleh 0,161 atau 16,1% yang menjelaskan bahwa variabel pelatihan (X) memberikan pengaruh sebesar 16,1% terhadap variabel kinerja (Y). Sedangkan sisanya sebesar 83,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kemudian dari persamaan regresi kinerja karyawan = 20,983 + 0,277 pelatihan. Artinya terdapat hubungan positif antara pelatihan dengan kinerja karyawan, semakin meningkat pelatihan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan	ii
Halaman Pengesahan	iii
Surat Pernyataan Menyusun Skripsi Sendiri	iv
Halaman Pengesahan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN	v
Abstrak	vi
Kata Pengantar	vii
Pedoman Transliterasi Arab Latin	x
Daftar Isi	xv
Daftar Tabel	xvii
Daftar Gambar	xviii
Daftar Lampiran	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	8
D. Defenisi Operasional Variabel	8
E. Rumusan Masalah	9
F. Tujuan Penelitian	9
G. kegunaan Penelitian	9
H. Sistematika Pembahasan	10
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Kerangka Teori	11
1. Perbankan Syariah	11
a. Pengertian Bank Syariah	11
b. Sejarah Perbankan Syariah	12
2. Teori Kinerja	14
a. Pengertian Kinerja	14
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	15
c. Indikator Kinerja	17
d. Penilaian Kinerja	19
e. Manfaat Penilaian Kinerja	20
3. Teori Pelatihan	21
a. Pengertian Pelatihan	21
b. Faktor-faktor Penyebab Perlunya Pelatihan	22
c. Strategi Pembinaan Pelatihan	24
d. Teknik dan Metode Dalam Pelatihan	26
e. Tujuan dan Sasaran Pelatihan	30

f. Prosedur Pelatihan	32
4. Kinerja dan Pelatihan Menurut Perspektif Islam	36
B. Penelitian Terdahulu	38
C. Kerangka Berfikir	41
D. Hipotesis	42
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	43
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	43
B. Jenis Penelitian	43
C. Populasi dan Sampel	44
D. Instrumen Pengumpulan Data	45
E. Analisis Data	47
1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	48
2. Uji Normalitas	48
3. Uji Linieritas	49
4. Analisis Regresi Sederhana	49
5. Koefisien Determinasi (R^2)	50
6. Uji Hipotesis (uji t)	50
BAB IV HASIL PENELITIAN	52
A. Gambaran Umum Perusahaa	52
1. Sejarah Singkat dan Perkembangan	52
2. Visi dan misi Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan	55
3. Ruang Lingkup Bidang Usaha	57
4. Struktur Organisasi Perusahaan	57
B. Hasil Analisis Data	58
1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	58
2. Hasil Uji Normalitas	60
3. Hasil Uji Linearitas	62
4. Hasil Uji Regresi Sederhana	62
5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	63
6. Hasil Uji hipotesis (t)	64
C. Pembahasan Hasil Penelitian	64
BAB V PENUTUP	67
A. Kesimpulan	67
B. Saran-saran	67

Daftar Pustaka

Daftar Riwayat Hidup

Lampiran

DAFTAR TABEL

TABEL 1.1	Definisi Overasional Variabel	8
TABEL 2.1	Penelitian Terdahulu	39
TABEL 3.1	Skala Likert	46
TABEL 3.2	Kisi-kisi Angket	46
TABEL 4.1	Hasil uji validitas pada variabel pelatihan (X)	58
TABEL 4.2	Hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan (Y)	59
TABEL 4.3	Hasil uji reliabilitas variabel pelatihan dan kinerja karyawan	60
TABEL 4.4	Hasil uji normalitas	61
TABEL 4.5	Hasil uji linearitas	62
TABEL 4.6	Hasil uji regresi linier sederhana	62
TABEL 4.7	Hasil uji koefisien determinasi (R^2)	63
TABEL 4.8	hasil uji hipotesis (t)	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berfikir	42
------------	-------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I Daftar Riwayat Hidup
 Surat Pengesahan Persetujuan Pembimbing
 Surat Permohonan Izin Riset Penelitian
 Surat Balasan Izin Riset Penelitian
 Surat Selesai Riset Penelitian
- Lampiran II Kuesioner Penelitian
 Data Responden
 Pertanyaan Angket Pelatihan
 Pertanyaan Angket Kinerja Karyawan
 Tabulasi
- Lampiran III Hasil Pengujian SPSS
 Tabel r
 Tabel t

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi perusahaan karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, skill dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Setiap perusahaan pada dasarnya memiliki keinginan yang sama, baik perusahaan bisnis maupun perusahaan non bisnis, yakni menginginkan sumber daya manusia yang dimilikinya dapat memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi perusahaan. Peran sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting bagi bank yang sedang berkembang menghadapi persaingan ketat, baik bagi industri perbankan syariah maupun industri perbankan secara umum.¹

Pertumbuhan industri perbankan syariah yang pesat membawa konsekuensi adanya kebutuhan yang besar akan sumber daya manusia yang kompeten dalam bisnis perbankan syariah baik dari sisi kuantitas maupun kualitas. Dalam menyikapi kondisi tersebut Bank Sumut cabang Syariah Padangsidimpuan telah memiliki strategi dan menempatkan pengembangan sumber daya manusia sebagai salah satu kunci sukses memenangkan

¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, edisi ketiga, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), hal. 435.

persaingan. Sumber daya manusia atau karyawan memiliki kinerja yang berkualitas tidak mudah dicapai jika karyawan dalam beraktivitas sering menghadapi kendala dalam pelaksanaan kerjanya yang disebabkan berbagai masalah sehingga kinerja karyawan menjadi kurang maksimal. Masalah tersebut antara lain adalah perkembangan ilmu dan teknologi yang begitu cepat, persaingan bisnis yang semakin kompetitif, adanya berbagai peraturan pemerintah, serta keterbatasan sumber daya manusia dan lain sebagainya.

Kinerja akan berjalan lancar jika faktor penghambat kemajuan sumber daya manusia (karyawan) dapat ditangani dengan tepat, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri karyawan. Dalam konteks kepribadian, setiap manusia memiliki latar belakang yang berbeda dari segi pendidikan, pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman serta memiliki masalah yang dihadapi. Problem yang dihadapi karyawan akan mempengaruhi kinerjanya, latar belakang pendidikan yang berbeda, seperti perusahaan yang berbasis syariah tentu seluruh kegiatan harus selalu sesuai dengan aturan prinsip-prinsip syariah, namun jika latar belakangnya konvensional akan butuh waktu untuk memahaminya. Begitu pula ketika beban tugas yang rumit sampai menyebabkan stress, bisa membuat pikirannya kacau dan target selesainya tugas tersebut menjadi terlambat, ini akan mempengaruhi produktifitas perusahaan.² Adapun faktor dari luar dirinya seperti lingkungan, budaya, dan lainnya.

² Akhmad Subekhi & Mohammad Jauhar, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012), hal. 79.

Suatu perusahaan memiliki lingkungan dan budaya yang berbeda-beda, karyawan yang tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya dan budaya yang baru dalam aktivitas kerjanya tentu akan mempengaruhi kinerjanya. Bisa jadi suasana hati yang tidak nyaman akan membuatnya tidak semangat kerja, begitu juga dengan karyawan baru tentu pengalaman kerja masih kurang dan sangat dibutuhkan perusahaan karyawan yang cepat beradaptasi. Meskipun karyawan baru telah menjalani orientasi yang komprehensif, mereka jarang melaksanakan pekerjaan dengan memuaskan. Mereka harus dilatih dan dikembangkan dalam bidang-bidang tertentu, begitu juga karyawan lama yang telah berpengalaman mungkin memerlukan latihan untuk mengurangi kebiasaan-kebiasaan kerja yang jelek atau mempelajari keterampilan-keterampilan baru yang akan meningkatkan kinerja mereka.

Kinerja yang berkualitas sering digambarkan sebagai integritas, kerja keras dan ketekunan, meningkatkan kinerja merupakan salah satu pertanggung jawaban karyawan bagi perusahaan. Karena itu setiap individu maupun kelompok harus memiliki kinerja yang baik dan kesadaran saling kerja sama dan mampu mendukung strategi perusahaan. Begitu juga dengan disiplin kerja, harus selalu terapkan dalam diri karyawan karena kedisiplinan dalam bekerja akan mengajarkan karyawan bertanggung jawab dalam pekerjaannya, dimana ketepatan waktu dan kehadirannya sempurna, dampaknya juga akan mendorong karyawan berprestasi.

Jika seluruh aspek kegiatan dilaksanakan dengan disiplin tentu kinerja karyawan akan maksimal. Menyadari akan hal tersebut, maka dalam

menghadapi dan mengantisipasi hambatan dan tantangan ini perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan handal, yang mampu mengantisipasi setiap perubahan yang terjadi, serta mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat agar perusahaan tetap mampu bersaing. Pengetahuan karyawan mengenai suatu pelaksanaan tugas maupun suatu pengetahuan umum yang berkaitan dengan kegiatan pelaksanaan kinerjanya akan menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas itu sendiri. perusahaan perlu melakukan latihan dan pengembangan sumber daya manusia, karena merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Suatu Pelatihan dilaksanakan untuk memperbaiki penguasaan keterampilan-keterampilan dan teknik-teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu terperinci dan rutin.³ Pelatihan merupakan suatu hal yang sangat perlu yang dapat dilaksanakan oleh perusahaan tersebut dalam memiliki tenaga kerja yang berilmu pengetahuan, berkemampuan, dan berketerampilan baik sehingga dapat memenuhi kebutuhan perusahaan di masa sekarang dan di masa depan. Maka dari itu, dengan strategi yang diterapkan oleh suatu perusahaan dalam pelatihan ini merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam suatu perusahaan.

Secara spesifik, proses latihan itu merupakan serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap dan terpadu. setiap proses pelatihan harus terarah untuk mencapai tujuan tertentu terkait dengan upaya pencapaian tujuan organisasi sehingga dapat meningkatkan

³T. Hani Handoko, *Manajemen*, edisi dua (Yogyakarta: BPFE, 2012), hal. 243.

kinerja karyawan.⁴ Namun dalam mencapai hal demikian, karyawan juga memiliki hak yang harus dipenuhi oleh perusahaan dimana karyawan juga harus menerima umpan balik atau balas jasa atas apa yang telah dikerjakan bagi perusahaan, seperti mendapatkan insentif, bonus atau kompensasi jika kinerjanya baik, sehingga karyawan merasa dihargai dan diperhatikan.

Kebijakan demikian akan menjadi pemacu semangat bagi karyawan lain untuk mampu meningkatkan kinerjanya. Karyawan bekerja bukan hanya untuk mendapatkan imbalan tapi juga ingin berprestasi, tentu jika mendapatkan penghargaan akan menambah semangat dan motivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Bagi Bank Sumut cabang Syariah Padangsidimpuan, penguatan budaya kerja dalam pelayanan, pemasaran dan risiko salah satu pokok utama. Seiring dengan persaingan yang semakin meningkat, optimalisasi dalam perencanaan dan pengembangan karyawan juga menjadi fokus utama, dengan kualitas SDM yang kompeten maka keunggulan dan keberlanjutan bisnis bank dapat diraih.

Seiring dengan pertumbuhan bisnis dan perkembangan jaringan unit kantor, kebutuhan akan karyawan yang berkualitas semakin tinggi. Menyadari akan peranan pengembangan kualitas SDM berdampak langsung pada kinerja perusahaan, program diklat diselenggarakan melalui proses manajemen diklat yaitu : *Training Need Analysis, Training Design, Training Delivery Dan Training Evaluation*.⁵ Bank dalam mengimplementasikan sistem manajemen

⁴Oemar Hamalik, *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2007),

⁵www.BankSumut.com. *Annual Report* 2015 (bagian 1). Di akses tanggal 15-08-2016, jam 10:10 WIB.

kinerja untuk mengukur tingkat produktivitas SDM dan memastikan eksekusi dari rencana bisnis. Manajemen kinerja berfungsi sebagai alat monitoring yang memberikan umpan balik akan kinerja yang telah dilakukan selama kurun waktu 1 tahun, tidak hanya bagi manajemen tapi juga bagi atasan dan karyawan itu sendiri.

Untuk membantu pegawai mencapai sasaran kerjanya, maka juga dilakukan bimbingan kinerja yakni dengan bimbingan kinerja formal dan bimbingan kinerja informal. Sehingga akan memberikan dampak positif bagi pekerjaan karyawan. Bank Sumut cabang Syariah Padangsidempuan meyakini bahwa pelayanan yang maksimal hanya dapat diberikan dengan adanya kualitas sumber daya manusia yang unggul. Karena itu, unit pengelola SDM Bank Sumut cabang Syariah Padangsidempuan telah melakukan banyak hal dalam pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan secara menyeluruh dengan menyentuh semua aspek, baik proses seleksi karyawan, penilaian kinerja, remunerasi karyawan, pelatihan dan pendidikan, pola pengembangan karir karyawan serta dukungan fasilitas pelatihan.

Setiap karyawan juga akan diberikan program pelatihan secara intensif untuk mempercepat proses adaptasi dengan pekerjaan mereka di lapangan sebagai bagian dari pengembangan karir di lingkungan kerja Bank Sumut cabang Syariah Padangsidempuan. Untuk menyiapkan SDM menjadi kader-kader pemimpin bank, selain telah dipersiapkan program Pendidikan dan

Pelatihan sebagai fasilitas pengembangan kompetensi, diadakan juga rotasi agar penguasaan tugas SDM menjadi lebih matang.⁶

Sepanjang tahun 2014 sampai 2015 jumlah karyawan di Bank Sumut cabang Syariah Padangsidempuan tidak mengalami perubahan yakni tetap pada jumlah yang sebelumnya tidak ada karyawan yang masuk maupun keluar, artinya para karyawan konsisten dengan kemampuan kinerja mereka sehingga perusahaan masih menerima hasil kinerja yang sesuai target. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan Bank Sumut cabang Syariah Padangsidempuan 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, dan juga banyaknya strategi perusahaan dalam mengembangkan karyawan dalam pelatihan untuk dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan. Dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Perkembangan dan perubahan teknologi serta sistem menjadikan karyawan harus kerja keras dalam pekerjaannya.

⁶ *Ibid.*,

2. Kompensasi yang diperoleh jika sesuai akan menambah semangat kinerja karyawan.
3. Faktor luar (eksternal) yaitu lingkungan dan budaya perusahaan, dan dalam diri karyawan (internal) yaitu pendidikan, pengetahuan dan kemampuan akan berpengaruh kepada kinerja karyawan.
4. Pelatihan memperkaya ilmu dan pengalaman baru serta solusi terhadap masalah yang ditemukan dalam pekerjaan sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, cukup luas permasalahan yang ada dalam penelitian ini, dan juga berdasarkan kemampuan dan pengetahuan peneliti yang terbatas, sehingga kiranya perlu untuk dibatasi. Adapun masalah yang dibatasi dalam penelitian ini adalah hanya fokus pada pembahasan mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut cabang Syariah Padangsidimpuan. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah pelatihan sebagai variabel bebas (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y)

D. Definisi Operasional Variabel

Variabel merupakan suatu sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Tabel 1.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Variabel bebas Pelatihan (X)	Pelatihan merupakan suatu program yang ditujukan untuk memperbaharui pengetahuan, kemampuan serta sikap para karyawan yang berkaitan dengan pekerjaannya agar lebih menghasilkan kerja yang lebih optimal.	Strategi pembinaan pelatihan, metode dalam pelatihan, tujuan dan sasaran pelatihan, dan prosedur pelatihan	Ordinal
Variabel terikat kinerja karyawan (Y)	Kinerja adalah suatu dampak pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. kinerja menunjukkan suatu akhir dari proses yang dilakukan dalam pekerjaan.	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, indikator kinerja dan penilaian kinerja.	Ordinal

E. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut cabang Syariah Padangsidimpuan” ?

F. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah “untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan”.

G. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi IAIN Padangsidimpuan, dengan adanya penelitian ini dapat memberikan khasanah keilmuan dan semoga dapat dijadikan pustaka.
2. Bagi Bank Sumut Cabang Syariah, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi Peneliti, agar dapat menambah pengetahuan mengenai pelatihan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
4. Bagi Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, bagi mahasiswa yang membaca penelitian ini bisa menambah wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk memperjelas gambaran mengenai pembahasan yang lebih rinci dan sistematis, maka pembahasan dapat dibagi sebagai berikut:

Dalam BAB I PENDAHULUAN, membahas mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, definisi operasional variabel, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

Dalam BAB II LANDASAN TEORI, mengenai pembahasan landasan teori yang mencakup tentang variabel penelitian tersebut, lalu dicantumkan

penelitian terdahulu sebagai pendukung dan memperkuat penelitian ini, lalu mengolah atau memadukan seluruh teori sehingga dapat disimpulkan menjadi kerangka berfikir dan menduga atau memprediksi hipotesis sementara.

Dalam BAB III METODOLOGI PENELITIAN, membahas tentang segala kegiatan yang akan dilakukan dalam penelitian mencakup objek penelitian, jenis dan sumber data, waktu dan tempat, metode pengumpulan data, serta analisis data.

Dalam BAB IV HASIL PENELITIAN, mengenai objek dan hasil dari penelitian ini. Maka dalam bab IV ini akan dijabarkan seluruh hasilnya.

Dalam BAB V PENUTUP, mengenai inti dari pembahasan penelitian ini maka di bab V ini akan disimpulkan dari seluruh isi dan hasil penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Perbankan Syariah

a. Pengertian Bank Syariah

Bank adalah suatu lembaga keuangan dimana kegiatan utamanya menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan kembali dana tersebut kepada masyarakat dan memberikan jasa lainnya. Sedangkan definisi Bank menurut Undang-Undang RI Nomor 10 Tahun 1998 tentang perbankan adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.¹ Sementara itu, bank syariah adalah suatu bank yang dalam operasinya berdasarkan prinsip-prinsip hukum Islam. Setiap bank syariah mempunyai suatu pengawas, yang disebut Dewan Pengawas Syariah, yang pendapatnya dibutuhkan oleh lembaga keuangan syariah.² Bank syariah menggunakan beberapa prinsip syariah dalam operasionalnya, yaitu:

Penghimpunan dana dari masyarakat dalam diantaranya, giro wadiah, tabungan wadiah, tabungan mudharabah deposito mudharabah.

¹ Kasmir, *Manajemen Perbankan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hal. 11.

² Dwi Suwiknyo, *Kamus Lengkap Ekonomi Islam* (Jakarta: PT. Total Media, 2009), hal.

Selanjutnya pembiayaan yang di salurkan kepada masyarakat yaitu dalam bentuk:

- a) Pembiayaan berdasarkan prinsip bagi hasil (*mudharabah*).
- b) Pembiayaan berdasarakan prinsip penyertaan modal (*musyarakah*).
- c) Prinsip jual beli barang dengan memperoleh keuntungan (*murabahah*).
- d) Pembiayaan barang modal berdasarkan prinsip sewa murni tanpa pilihan (*ijarah*) atau
- e) Dengan adanya pilihan pemindahan kepemilikan atas barang yang disewa dari pihak bank oleh pihak lain (*ijarah waiqtina*).

Bank syariah juga menawarkan produk pelayanan jasa untuk membantu transaksi yang dibutuhkan oleh pengguna jasa bank syariah seperti transfer, inkaso, kliring, ATM, dan pengelolaan zakat.

b. Sejarah Perbankan syariah

Pada awal tahun 1990-an bank syariah mulai muncul di Indonesia yang diprakarsai oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI). Sehingga pada tanggal 1 Nopember 1991 lahir Bank Muamalat Indonesia sebagai cikal bakal lahirnya bank-bank syariah yang lain.³

Sejak dikeluarkannya UU Tahun 1998 yang memberi peluang bagi Bank Konvensional untuk mendirikan Unit Usaha Syariah, karena akibat krisis moneter yang terjadi pada Tahun 1987. Selain Bank Umum yang membuka Divisi Usaha Syariah, Bank Konvensional seperti Bank Sumut

³ Kasmir, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), hal. 166.

juga berperan didalamnya untuk membuka Unit atau Divisi Usaha Syariah. Kantor Bank Sumut cabang Syariah di Padangsidimpun didirikan pada tanggal 04 November 2004 dengan Alamat di Jl. Merdeka No. 12 Padangsidimpun.

Setiap bank syariah memiliki produk, jasa dan pengelolaan yang hampir sama, yang membedakan adalah bagi hasil dan sistem strategi dalam bersaing dengan lembaga keuangan lainnya. Banyak faktor yang mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan bank syariah dimana pengelolaan dalam setiap sektor sangat penting apalagi dalam pengelolaan sumber daya manusianya. Di samping itu, sumber daya manusia yang dimiliki oleh bank haruslah kemampuan dalam menjalankan setiap transaksi perbankan, mengingat faktor pelayanan yang diberikan oleh para karyawan ini sangat menentukan sukses atau tidaknya bank ke depan. Kemampuan yang dimiliki harus terus diasah secara terus-menerus, baik melalui pengalaman kerja maupun pelatihan dan pengembangan karyawan.⁴

Bank memiliki perencanaan yang matang dan suatu strategi dalam mencapai berbagai tujuan, sehingga seluruh aspek baik internal maupun eksternal menjadi perhatian khusus. Bagi dunia perbankan yang memiliki kegiatan yang begitu padat dalam arti setiap transaksi harus selesai dalam waktu yang relatif singkat, maka seorang karyawan yang dimiliki haruslah memiliki beberapa persyaratan yang khusus. Seorang karyawan

⁴ Kasmir, *Manajemen Perbankan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), hal. 154.

harus memiliki ketrampilan dalam dunia perbankan agar dapat melayani setiap produk perbankan yang ditawarkan secara cepat, tepat dan memuaskan.⁵

2. Teori Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu proses tentang melakukan suatu pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa hasil yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.⁶

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁷

Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. August W Smith sebagaimana di kutip oleh Suwatno menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.⁸

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil maupun dampak yang diperoleh seseorang dari pekerjaan yang telah dilaksanakan dalam tugas dan tanggung jawab yang diterimanya. Dimana dalam hal mengemban suatu tugas, seorang

⁵*Ibid.*, hal. 155.

⁶Wibowo, *Manajemen Kinerja*, edisi ketiga (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), hal. 7.

⁷Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2014), hal. 9.

⁸Suwatno & Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis* (Bandung, Alfabeta, 2013), hal. 196.

karyawan sangat dituntut memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya dan menunjukkan kualitasnya dalam menjalankan tugas tersebut.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam menghasilkan kinerja yang bermutu dan berkualitas dari karyawan, perusahaan tentu tidak hanya memadakan kemampuan yang ada dalam diri seorang karyawan tersebut karena banyak faktor yang mempengaruhi kinerja mereka agar menjadi lebih maksimal dan sesuai keinginan perusahaan diantaranya faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:⁹

- 1) Usaha yang dilakukan dalam menunjukkan kemampuan dalam mengerjakan tugas baik dari fisik maupun mental.
- 2) Sifat-sifat kepribadian positif yang dimiliki individu untuk mendukung kemampuannya dalam menyelesaikan tugasnya.
- 3) Prinsip dan prilakunya dalam menyesuaikan aktivitas dan komunikasi yang dirasa perlu dalam menjalankan tugas.

Sementara itu, faktor-faktor yang berasal dari lingkungan adalah:

- 1) Kondisi fisik. Jika kondisinya yang tidak sehat tentu akan mengganggu aktivitasnya dalam bekerja dimana pikirannya akan terganggu.

⁹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009) , hal. 151.

- 2) Peralatan. Jika peralatan yang dimiliki terbatas dan tidak memadai akan memperlambat selesainya tugas pekerjaan dan target sulit untuk tercapai.
- 3) Waktu. Seorang karyawan harus mampu memanfaatkan waktu yang ada karena waktu terus berjalan.
- 4) Material. Fisik ataupun keadaan tempat bekerja harus mendukung dan nyaman ditempati sehingga karyawan lebih antusias dalam bekerja.
- 5) Pendidikan. Latar belakang pendidikan yang berbeda membutuhkan proses adaptasi dan penyesuaian bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.
- 6) Supervisi. Adanya supervisi akan membuat mereka lebih berhati-hati dan serius dalam bekerja.
- 7) Pelatihan. Pelatihan akan memberikan karyawan pengetahuan dan ketrampilan baru sehingga lebih mudah dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Sedangkan menurut pendapat lain mengatakan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu:¹⁰

- 1) Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari potensi dan skill, yakni jika kemampuan para personel atau individu diatas rata-rata, maka dengan pendidikan yang memadai untuk suatu tugas jabatan dan terampil

¹⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Op. Cit.*, hal. 13.

menyelesaikan tugas pekerjaan yang diterima maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi adalah suatu sikap individu dalam menyelesaikan pekerjaannya di dalam lingkungan organisasi. Kinerja yang ditunjukkan dengan positif dalam bekerja menunjukkan motivasi kerja tinggi namun sebaliknya jika bersikap negatif dalam bekerja artinya menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

c. Indikator Kinerja

Dalam pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik dari karyawan sendiri maupun perusahaan. Indikator kinerja berkaitan dengan hasil yang dicapai atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja memprediksi hasil yang diharapkan kedepan. Adapun indikator kinerja yang menjadi dasar pertimbangan adalah sebagai berikut:¹¹

- 1) Tujuan, yaitu merupakan sesuatu yang ingin dicapai dimasa akan datang. Dengan tujuan akan menunjukkan kemana arah kinerja dan langkah apa yang harus dilakukan, untuk mencapainya diperlukan kerja sama individu, kelompok dan organisasi.
- 2) Standar, yaitu situasi dimana pekerjaan harus selesai yang dilakukan secara efektif. Standar kinerja didasarkan pada pekerjaan yang

¹¹ Wibowo, *Op. Cit.*, hal. 101.

- tersedia, difahami, disetujui, spesifik dan terukur. Dengan demikian standar yang diharapkan tercapai dengan pelaksanaan yang maksimal.
- 3) Umpan Balik, yaitu suatu yang dilakukan untuk mengukur kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja karena hasil kemajuan, kualitas dan kuantitas pun akan diketahui dalam mencapai tujuan.
 - 4) Alat atau sarana, yaitu sumber daya yang digunakan dalam mencapai tujuan, tanpa alat atau sarana tidak mungkin tercapai tujuan karena melakukan suatu pekerjaan tidak bisa selesai hanya dengan tangan kosong.
 - 5) Kompetensi, yaitu kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk menyelesaikannya dan mampu memenuhinya sesuai standar yang diberikan, karena kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja.
 - 6) Motif, yaitu suatu hal yang dapat mendorong karyawan dalam melakukan pekerjaan menjadi lebih baik, seperti insentif atau penghargaan yang mereka dapatkan akan menjadi pendorong bagi kinerja mereka sehingga mereka merasa dihargai dan diperhatikan.
 - 7) Peluang, karyawan harus mampu menggunakan waktu dan kesempatan dimana peluang untuk menunjukkan prestasi dan kinerja

lebih baik karena sangat jarang peluang itu ada karena ketersediaan waktu dan faktor lainnya.

d. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini atau dimasa lalu relatif terhadap standar kerjanya.¹² Penilaian dilakukan merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik.

Tahap identifikasi merupakan tahap awal dari proses yang terdiri atas penentuan unsur-unsur yang akan diamati. Kegiatan ini diawali dengan melakukan analisis pekerjaan agar dapat mengenali unsur-unsur yang akan dinilai dan dapat mengembangkan skala penilaian. Dalam pengukuran, para penilai akan memberikan penilaian terhadap tingkat prestasi karyawan yang didasarkan pada hasil pengamatannya apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan dan tercapai sesuai dengan jadwal waktu yang ditetapkan.

Adapun yang diukur ataupun dinilai dalam kinerja diantaranya adalah *pertama*. hasil kerja, yaitu tingkat kualitas maupun kuantitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan. *Kedua*. Pengetahuan pekerjaan, yaitu tingkat pengetahuan terkait dengan pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kinerja. *Ketiga*. Inisiatif, yaitu bagaimana inisiatifnya selama melaksanakan pekerjaan dan dalam menangani masalah-masalah yang

¹²Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Kesepuluh Jilid 1, Diterjemahkan Oleh Paramita Rahayu, (PT. Indah Sejati Klaten, 2006), hal. 322.

timbul. *Keempat*. Kecekatan mental, tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada. *Kelima*. Sikap, yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan. *Keenam*. Disiplin waktu dan absensi, yaitu bagaimana tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.¹³

e. Manfaat Penilaian Kinerja

Adapun manfaat dari penilaian kinerja, yaitu¹⁴

- 1) Mendorong meningkatkan prestasi kerja. Dengan mengetahui hasil prestasi kerja, ketiga pihak yang terlibat dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan agar prestasi kinerja para pegawai lebih meningkat lagi dimasa-masa yang akan datang.
- 2) Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan. Telah dimaklumi bahwa imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada anggotanya tidak hanya terbatas pada upah yang merupakan penghasilan tetap bagi anggotanya yang bersangkutan tapi juga berbagai imbalan lainnya seperti bonus akhir, hadiah dan lainnya.
- 3) Untuk kepentingan mutasi karyawan. Prestasi kerja dimasa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan mutasi baginya dimasa depan.
- 4) Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan baik yang dimaksudkan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan

¹³ Edi Sutrisnno, *Op.Cit*, hal. 152

¹⁴ Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009), hal. 242.

maupun untuk mengembangkan potensi karyawan yang ternyata belum sepenuhnya digali dan yang terungkap melalui penilaian prestasi kinerja.

- 5) Membantu karyawan menentukan rencana kariernya dan dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karier yang paling tepat sesuai dengan kebutuhan para karyawan.

3. Teori Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan atau stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja dan organisasi.¹⁵

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.¹⁶

Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka

¹⁵ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), hal. 113.

¹⁶ Oemar Hamalik, *Op., Cit.*, hal 10.

memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.¹⁷

Berdasarkan beberapa pengertian di atas peneliti menyimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu tindakan dan upaya yang dilakukan suatu organisasi dengan memberikan pendidikan dan pengetahuan serta pengalaman yang ditujukan dalam pembinaan karyawan. Demi untuk meningkatkan kemampuannya dalam memenuhi tuntutan kerja dan tanggung jawab yang diterima dalam perusahaan.

b. Faktor Penyebab Perlunya Pelatihan

Ada beberapa faktor yang menyebabkan diperlukannya pelatihan, yaitu:¹⁸

- 1) Kualitas angkatan kerja. Angkatan kerja yang berkualitas adalah individu-individu yang mengenyam pendidikan dengan baik dan memiliki pengetahuan serta keterampilan dasar yakni membaca, menulis, mendengar, berfikir dan mampu memecahkan masalah. Kriteria ini akan mampu dengan mudah beradaptasi dengan cepat terhadap situasi pekerjaan yang berubah.
- 2) Persaingan global. Perusahaan yang berhasil akan lebih mendapat persaingan dipasar global. Untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan tentu harus lebih mempersiapkan senjata dalam bersaing

¹⁷ Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2008), hal. 110.

¹⁸ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010), hal. 113

yakni salah satunya karyawan dan untuk mempersiapkan karyawan yakni dengan pendidikan dan pelatihan.

- 3) Perubahan yang cepat dan terus-menerus. Segala sesuatu pasti akan berubah dengan cepat bahkan pengetahuan yang baru didapat hari ini mungkin besok sudah usang, karena itu sangat perlu untuk memperbaharui kemampuan dan pengetahuan karyawan secara konstan. Perusahaan yang tidak melakukan pelatihan tidak dapat mengikuti perubahan yang terjadi.
- 4) Masalah alih teknologi. Alih teknologi berarti adanya perubahan dalam penggunaan teknologi. Tahap pertama teknologi baru di laboratorium riset, tahap ini pengembangan bisnis dan tidak perlu pelatihan. Tahap kedua pemindahan teknologi baru ke dunia kerja untuk meningkatkan kualitas dan daya saing, jika karyawan yang mengelola tidak dilatih maka tidak akan berjalan dengan efisien dan produktif.
- 5) Perubahan demografi. Kerja sama tim merupakan unsur pokok pengembangan sumber daya manusia, karena itu pelatihan diperlukan untuk melatih karyawan yang beda latar belakang agar dapat bekerja sama secara harmonis.

c. Strategi Pembinaan Pelatihan

Kebutuhan suatu organisasi tentu harus tercapai baik dengan langkah yang maksimal, untuk memenuhi terwujudnya tujuan tentu sangat diperlukan perencanaan serta strategi yang handal agar mudah dan

terorganisir seluruh kegiatan yang diperlukan tersebut. Dalam merencanakan strategi pelatihan menyangkut beberapa langkah yaitu:

- 1) Penilaian kebutuhan yaitu mempertimbangkan mengapa aktivitas secara khusus diperlukan dan menempatkan pelatihan dalam konteks organisasi yang sesuai. Penilaian kebutuhan melalui organisasional yaitu mempertimbangkan bagaimana pelatihan akan membantu organisasi atau unit kerja memenuhi sarannya. Melalui tugas, yaitu mempertimbangkan apakah pembelajaran dapat atau harus dilakukan ditempat pekerjaan atau diluar tempat pekerjaan, implikasi dari kesalahan, dan bagaimana pekerjaan dapat dirancang memberikan pekerja dengan umpan balik langsung kinerja. Melalui individual, yaitu mempertimbangkan orang yang harus dilatih.
- 2) Penentuan program yaitu dalam program pelatihan dan pengembangan harus jelas diketahui apa yang ingin dicapai. Salah satu sasaran yang ingin dicapai ialah mengerjakan keterampilan tertentu yang pada umumnya berupa keterampilan baru yang belum dimiliki oleh para pekerja, padahal diperlukan dalam melaksanakan tugas dengan baik.¹⁹
- 3) Objektif yaitu menetapkan tujuan spesifik yang jelas dan ringkas serta dikembangkan untuk mencapai tujuan organisasi. Ukuran harus dinyatakan dalam bentuk perilaku pekerja yang diharapkan dan hasil yang diharapkan dari perilaku tersebut.

¹⁹ Abdurrahmat Fathoni, *Op., Cit*, hal. 200.

- 4) Pelaksanaan program yaitu merancang dan menyelenggarakan pelatihan itu sendiri. Penyelenggaraan pelatihan harus mengantisipasi setiap gangguan yang mungkin terjadi.
- 5) Evaluasi yaitu menilai bagaimana umpan balik setelah dilakukannya pelatihan. Evaluasi harus menjadi bagian integral dari program pelatihan menyeluruh. Organisasi perlu menerima umpan balik tentang pelatihan dan memutuskan apakah pelatihan harus dilanjutkan dalam bentuknya yang sekarang, dimodifikasi, atau dihilangkan sama sekali.²⁰

Dalam strategi pembinaan pelatihan dikenal adanya trilogi latihan kerja, sebagai berikut :

- 1) Latihan kerja harus sesuai dengan dengan kebutuhan pasar kerja dan kesempatan kerja.
- 2) Latihan kerja harus senantiasa mutakhir sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- 3) Latihan kerja merupakan kegiatan yang bersifat terpadu dalam arti proses kaitan dengan pendidikan, latihan dan pengembangan satu dengan yang lain.

Trilogi latihan kerja tersebut di atas merupakan pedoman yang harus dilaksanakan tanpa ditawar-tawar lagi. Hal ini perlu didukung oleh aparaturnya yang kuat, dukungan dan peran swasta, dukungan dari penelitian-penelitian untuk memperoleh gambaran

²⁰ Wibowo, *Op. Cit*, hal. 449.

yang tepat untuk pelatihan sehingga mengetahui lebih jelas metode, jenis pelatihan, pola dan struktur pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, perkembangan teknologi dan pembangunan.²¹

pendapat Prof. Dr. Wibowo, S.E., M.Phil dalam bukunya “Manajemen Kinerja” mengatakan bahwa “Pada dasarnya pelatihan diperlukan karena adanya kesenjangan antara keterampilan pekerja sekarang dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menempati posisi baru. Pelatihan yang efektif akan mempermudah pekerjaan, mengatasi masalah kinerja, meningkatkan produktivitas dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan”.

d. Teknik Dan Metode Dalam Pelatihan

Dalam melaksanakan strategi yang telah direncanakan tentu teknik dan metode perlu disesuaikan agar program tersebut dapat berjalan dengan sesuai rencana. Adapun teknik dan metode dalam pelatihan ada dua bagian yaitu *on the job training* dan *off the job training* dimana masing-masing mempunyai sasaran pengajaran sikap dan konsep pengetahuan dan atau ketrampilan utama yang berbeda.²² Adapun teknik dan metode yang pertama yaitu

1) On the job training

On the job training adalah pelatihan pada karyawan untuk mempelajari bidang pekerjaannya sambil benar-benar mengerjakannya. Metode pelatihan ini meliputi karyawan baru dan

98. ²¹ Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1990), hal.

²² *Ibid.*, hal. 110.

lama yang sudah berpengalaman.²³ Bagian dari *on the job training* ini adalah:

- a) *Coaching* yaitu hubungan atasan dengan bawahan di tempat kerja dimana seorang penyelia atau atasan memberikan arahan dan motivasi kepada karyawan dalam menyelesaikan masalah kerjaan, kerja tim dan kekompakan dalam melaksanakan pekerjaan. Penyelia atau atasan memberikan bimbingan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka.²⁴
- b) Magang yaitu mengaplikasikan suatu pengetahuan yang telah dipelajari dalam pendidikan dan mengkombinasikan arahan dan bimbingan yang dipelajari dari tempat kerja tersebut sehingga mampu menyimpulkan seperti apa bidang pekerjaan yang dikerjakan tersebut.
- c) Rotasi jabatan yaitu untuk menguji pengetahuan dan juga partisipasi dalam pengalihan kemampuan maka dilakukan perpindahan posisi atau jabatan untuk memperluas pengalaman dan bisa memahami beragam pekerjaan.
- d) Instruksi pekerjaan yaitu seorang atasan memberikan sejumlah informasi bagi karyawan baik individu maupun kerja tim dalam melatih tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka.
- e) Penugasan sementara yaitu memberikan suatu tugas kepada karyawan baik dalam posisi manajerial atau suatu acara sebagai

²³ Ike kusdyah Rachmawati, *Op. Cit*, hal. 115.

²⁴ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua (Yogyakarta: BPF, 2001), hal. 112.

panitia dimana mereka terlibat dalam pengambilan suatu keputusan.

2) *Off the job training*

Off the job training merupakan suatu teknik dan metode dengan presentasi informasi atau simulasi di mana peserta diminta untuk menirukan suatu aspek pekerjaan dan menanggapi seperti dalam keadaan sebenarnya. Adapun bagian dari *off the job training* ini adalah:²⁵

- a) *Lecture*, yaitu memberikan masukan bimbingan dan arahan dimana karyawan sebagai peserta mendengar dan memahami apa yang disampaikan oleh penyelia tersebut, seperti kuliah dengan presentasi atau ceramah yang diberikan penyelia atau pengajar pada kelompok karyawan dilanjutkan dengan komunikasi dua arah dan diskusi.
- b) *Role playing*, yaitu suatu metode dimana peserta diajarkan untuk bersikap empati yaitu seorang berperan sebagai orang lain agar dia memahami yang dirasakan orang yang diperankannya, teknik ini sering pula digunakan apabila yang menjadi sasaran ialah peningkatan kemampuan menyelesaikan konflik dan melakukan interaksi positif dengan orang lain, yang mungkin berbeda dalam

²⁵ Ike Kusdyah Rachmawati, *Op. Cit*, hal. 115.

hal seperti latar belakang sosial, pendidikan, daerah asal dan faktor primordial lainnya.²⁶

- c) Studi kasus yaitu untuk meningkatkan daya nalar dan melatih karyawan dalam mengambil keputusan dimana mereka diminta untuk mengidentifikasi masalah kasus dan membaca situasi sehingga dapat diinterpretasikan apa keputusan yang akan diambil.
- d) Simulasi, yaitu pelatihan menggunakan suatu alat untuk mempraktekkan suatu kejadian atau pekerjaan yang persis sama seperti kenyataan. Simulator adalah sistem penyampaian pelatihan dan pengembangan yang terdiri atas piranti-piranti atau program-program yang bisa mereplikasi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang sebenarnya.²⁷
- e) Pelatihan vestibul, yaitu metode pelatihan untuk meningkatkan kemampuan terutama yang bersifat teknis tanpa mengganggu kegiatan organisasi. Persis seperti simulasi tapi ini dengan menggunakan objek yang sebenarnya. Skenario penggunaannya ialah sebagai berikut: organisasi menyediakan lokasi tertentu dalam organisasi untuk “meniru” kegiatan-kegiatan yang berlangsung dalam organisasi yang bersangkutan.²⁸
- f) *Self study* yaitu belajar sendiri dimana peserta berusaha mengasah kemampuannya dengan usahanya sendiri. Ini merupakan teknik

²⁶ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hal. 195.

²⁷R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid 1 edisi 10 (Penerbit Erlangga, 2008), hal. 223.

²⁸ Sondang P. Siagian. *Op. Cit*, hal. 194.

pembelajaran sendiri oleh peserta dimana peserta dituntut untuk proaktif melalui media bacaan, materi, video, kaset dan lain-lain.²⁹

- g) *Laboratory training* yaitu latihan yang dilakukan dengan berbagi pengalaman, perasaan, pandangan, dan perilaku sesama peserta dengan berdiskusi atau kelompok untuk meningkatkan kemampuan.
- h) *Action learning* yaitu latihan untuk memecahkan suatu masalah yang diberikan oleh penyelia kepada tim atau kelompok dengan dibantu oleh seorang ahli apakah mereka bisa mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah tersebut.
- i) Presentasi dengan video yaitu presentasi yang dilakukan dengan menggunakan media video, film atau teknologi lain dalam menjelaskan tentang pengetahuan mengenai suatu pekerjaan.

e. Tujuan dan Sasaran Pelatihan

Adapun sasaran pelatihan maupun pengembangan SDM, antara lain:³⁰

- 1) Meningkatkan produktivitas kerja. Pelatihan yang berhasil dapat meningkatkan proses kerja pada posisi jabatan yang sekarang. Kalau tingkatan kinerjanya naik/meningkat, maka berdampak peningkatan pada produktivitas dan peningkatan keuntungan bagi perusahaan.
- 2) Meningkatkan mutu kerja. Dalam segi kualitas maupun kuantitas, maka tenaga kerja yang berpendidikan akan lebih baik dan akan lebih

²⁹Ike Kusdyah Rachmawati, *Op. Cit*, hal. 116 .

³⁰Edi Sutrisnno, *Op. Cit.*, hal. 69.

sedikit berbuat kesalahan dalam organisasi. Resiko yang muncul akan lebih kecil.

- 3) Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan SDM. Pelatihan yang baik mampu mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan dimasa yang akan datang. Dengan tujuan jika ada lowongan, maka secara mudah akan diisi oleh tenaga-tenaga dari dalam perusahaan sendiri.
- 4) Meningkatkan moral kerja. Program pelatihan yang tepat, maka sikap tenaga kerja dan suasana organisasi pada umumnya akan menjadi lebih baik. Dengan kondisi kerja yang sehat, maka moral kerja juga akan meningkat.
- 5) Menjaga kesehatan dan keselamatan. Suatu pelatihan yang tepat dapat mengurangi indikasi akan kecelakaan akibat kerja. Selain daripada itu suasana kerja yang berubah akan menjadi lebih aman dan tentram.
- 6) Menunjang pertumbuhan pribadi. program pelatihan yang tepat akan memberi keuntungan bagi kedua belah pihak yakni perusahaan dan tenaga kerja itu sendiri. Bagi tenaga kerja, dengan mengikuti program pelatihan akan lebih menambah wawasan dan pengalaman serta ilmu baru dalam bidang kerjanya serta dalam bidang kepribadian, intelektual, dan ketrampilan.
- 7) Konseptual. Dengan pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena *technical skill, human skill, dan managerial skill*-nya lebih baik.

- 8) Karier, dengan pengembangan, untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik.
- 9) Pelayanan. Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan bersangkutan.³¹

f. Prosedur Pelatihan

Pelatihan yang baik adalah proses latihan dalam belajar mengajarnya memberikan pelajaran yang baik. Sesuai dengan programnya dan yang dibawakan dengan baik oleh para pelatihnya, sehingga dimengerti oleh para peserta latihan. Persiapan karyawan yang dilatih, tidak cukup hanya dengan melatih pelatih, para peserta pun harus disiapkan, dikoordinasikan dan diminta mempersiapkan diri untuk mengikuti proses belajar mengajar dengan sebaik-baiknya, beberapa waktu sebelum dimulainya pelatihan.³² Adapun siklus atau proses pelatihan sebagai berikut:

- 1) Analisis kebutuhan pelatihan
 - a) Analisis organisasi, yaitu menilai atau mengidentifikasi dalam organisasi pada bagian mana yang memerlukan pelatihan sehingga tepat sasaran nantinya pada waktu melaksanakan program tersebut lalu mempertimbangkan biaya, alat-alat dan perlengkapan yang

³¹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), hal. 71.

³² Akhmad Subekhi & Mohammad Jauhar, *Op., Cit*, hal. 94.

akan digunakan, sebab hal ini berpengaruh terhadap keberhasilan pelatihan.³³

- b) Analisis individu, yaitu mengidentifikasi karakteristik karyawan bagaimana kemampuan dan kompetensi apa yang masih kurang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.³⁴
- c) Analisis pekerjaan, yaitu menganalisis hal apa saja yang akan diberikan dalam pelatihan sehingga dapat menambah pengetahuan dan kemampuan mereka dalam melaksanakan pekerjaannya.

2) Menetapkan tujuan

Setiap program yang dilaksanakan suatu tujuan harus jelas dan dampak positif yang diharapkan dapat tercapai, maka tujuan suatu pelatihan diadakan harus dirumuskan misalnya meningkatkan kemampuan dan ketrampilan sehingga terlihat perubahan perilaku atau kemampuan karyawan, jadi tujuan itu harus jelas.

3) Pengembangan kurikulum.

Dalam menyusun program ada hal-hal yang perlu diperhatikan karena akan berbeda dari pelaksanaan yang sebelumnya, seperti jangka waktu penyelenggaraan, materi yang akan disampaikan sehingga mempengaruhi kemampuannya, alat bantu yang akan digunakan dalam penyampaian materi dan teknik metode yang akan digunakan.³⁵

³³ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), hal. 33.

³⁴ Suwatno & Donni Juni Priansa, *Op. Cit.*, hal. 126.

³⁵ *Ibid.*, hal. 128.

4) Pelaksanaan.

Dalam melaksanakan program latihan ini, para tenaga pelatih memberikan pengetahuan dan menunjukkan cara dalam melaksanakan tugas dengan rinci dan menyelesaikan masalah-masalah yang sering dihadapi dalam kerjanya. Lalu menyusun bagian-bagian intruksi dilengkapi alat-alat dan mengurutkan program yakni persiapan kemudian menyajikan dan memberi kesempatan peserta untuk mencoba.

5) Evaluasi pelatihan

Setelah selesai pelaksanaan program pelatihan, selanjutnya akan dilakukan evaluasi terhadap proses yakni penyelenggaraan pelatihan dan penyampaian materi yang dilaksanakan apa sesuai dengan rencana dan strategi dan sampai pada tujuan atau sasaran. Lalu mengevaluasi terhadap hasilnya yang mencakup evaluasi sejauh mana materi yang diberikan itu dapat dikuasai atau diserap oleh peserta dan apa terjadi perubahan peningkatan kemampuan dan ketrampilan dari peserta tersebut.³⁶

Melakukan peragaan latihan banyak cara dapat ditempuh oleh pelatih, untuk membuat peragaan dari bahan latihan disertai dengan keterangan untuk hal-hal yang dianggap penting. Cara ini sering dilakukan oleh para pelatih.³⁷

³⁶ Soekidjo Notoatmodjo, *Op. Cit*, hal. 36.

³⁷ Akhmad Subekhi & Mohammad Jauhar, *Op. Cit*, hal.94

- 1) Menjelaskan urutan-urutan pekerjaan keseluruhan.
- 2) Menjelaskan prosedur secara perlahan-lahan sambil merinci setiap langkah dari urutan prosedur tersebut.
- 3) Meminta para peserta untuk menerangkan kembali setiap langkah yang telah dijelaskan.
- 4) Meminta peserta untuk menjelaskan keseluruhan pekerjaan.
- 5) Meminta peserta latihan untuk mempraktikkan latihan. Tahap ini merupakan tahap yang penting, karena pada tahap ini pelatih dapat mengetahui sejauh mana bahan latihan dapat dipahami dengan tepat oleh para peserta latihan. Seandainya semua kiat telah dilakukan dengan benar, kemungkinan peserta latihan sudah bisa memahaminya, hanya tinggal menyesuaikan dengan kecepatan atau irama bahan latihan itu diajarkan.
- 6) Tindak lanjut, tahap ini merupakan tahap untuk mengamati prestasi karyawan pada tempat mereka bekerja pada lingkungan yang sesungguhnya, sesudah mereka selesai mengikuti latihan dengan memenuhi segala persyaratan, apakah mereka sudah bisa menjawab pertanyaan, apakah mereka sudah bisa melakukan atau mempraktikkan pada pekerjaan sesuai dengan apa yang mereka peroleh pada saat pelatihan. Perkembangan mereka itu harus selalu diikuti, untuk mencegah adanya keusangan (*incapacitate*).

4. Kinerja Dan Pelatihan Menurut Perspektif Islam

Islam selalu mengajarkan umatnya dalam menjalani kehidupannya untuk terus berusaha memenuhi kebutuhan hidupnya, namun disetiap aktivitas yang dilakukan perlu disadari akan dimintai pertanggung jawaban dihari akhirat nanti karena kehidupan yang hakiki adalah akhirat.³⁸ Untuk itu muslim selalu diajarkan untuk mencari kehidupan dengan kerja yang halal. Firman Allah dalam surat At-taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ ۖ وَرَسُولُهُ ۖ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فِيئْتِبُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ١٠٥

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".³⁹

Kinerja merupakan hasil dari suatu aktivitas seseorang yang ia lakukan berdasarkan kemampuannya yakni semakin baik ia bekerja maka akan semakin baik pula hasil yang ia dapat karena itu jika dalam bekerja diniatkan untuk ibadah tentu akan mendapat nilai plus. Ayat di atas menunjukkan bahwa kinerja yang kita lakukan jika maksimal akan mendapatkan hasil begitu juga sebaliknya jika tidak maksimal maka hasilnya tidak akan ada. Untuk itu dalam mencapai kinerja yang bernilai plus dalam perspektif Islam adalah⁴⁰:

³⁸Jusmaliani, *Bisnis Berbasis Syariah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hal. 75.

³⁹Departemen Agama RI *Alquran dan Terjemahannya Al-Jumanatul Ali*, (Bandung: CV J-ART), 2004. hal. 203.

⁴⁰Jusmaliani, *op. Cit.*, hal. 77.

- 1) Niat ikhlas karena Allah swt, yakni apa yang kita kerjakan semata-mata niat karena Allah. Karena apa pun yang manusia lakukan akan diperhitungkan sesuai dengan niatnya.
- 2) Kerja keras, orang yang bekerja keras untuk mendapatkan rezeki yang halal dengan jalan yang halal pula akan dikelompokkan menjadi mujahid di jalan Allah.
- 3) Memiliki cita-cita tinggi, memiliki tujuan mulia dengan landasan moral kerja yang sesuai syariat yakni selalu merasa diawasi oleh yang maha tahu dan maha melihat yakni Allah SWT. Lalu bersikap jujur dalam setiap pekerjaan yang diperbuat dan amanah dalam setiap mengemban tugas dan tanggung jawab yang diterima.
- 4) Takwa, menjunjung segala perintah agama dan menjauhi yang dilarang agama. Dengan demikian terbiasa dengan hal yang positif akan membuat kepribadian menjadi tercermin selalu dalam kebaikan.

Mencapai hal demikian tentu jalannya bisa dengan belajar sendiri atau dengan ahlinya atau dengan pelatihan. Pelatihan merupakan suatu pendidikan yang didapatkan seseorang dalam menambah pengetahuan dan meningkatkan keterampilannya dalam bekerja, dalam Islam hal ini sangat dianjurkan karena setiap muslim diwajibkan untuk memahami bagaimana bertransaksi dan berbisnis agar tidak terjerumus dalam jurang keharaman hanya karena ketidaktahuan. Allah swt juga berfirman dalam Surat At-Taubah ayat 122:

وَمَا كَانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنْفِرُوا كَآفَّةً فَلَوْلَا نَفَرَ مِن كُلِّ فِرْقَةٍ مِّنْهُمْ طَائِفَةٌ لِّيَتَفَقَّهُوا
فِي الدِّينِ وَلِيُنذِرُوا قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ ١٢٢

Artinya: “mengapa tidak pergi dari tiap-tiap golongan diantara mereka beberapa orang untuk memperdalam pengetahuan mereka tentang agama dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali kepadanya, supaya mereka itu dapat menjaga dirinya”.⁴¹

Berdasarkan ayat tersebut, sudah menjadi kewajiban bagi orang muslim atau para pengusaha muslim untuk melakukan pendidikan atau pelatihan ketika menemukan masalah dalam pekerjaannya. Begitu juga terhadap karyawan ketika mereka tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya mereka harus mendapat pelatihan atau bimbingan agar mereka selalu termotivasi untuk kerja keras dan berprestasi.

B. Penelitian Terdahulu

Jenis atau bentuk penelitian ini sebenarnya sudah ada penelitian terdahulu yang sama, ini menunjukkan bukan peneliti satu-satunya yang membahas tentang penelitian ini, dan untuk melihat perbedaannya peneliti cantumkan dalam tabel berikut guna untuk melihat perbedaan dan keabsahan penelitian ini, juga guna sebagai pendukung dan memperkuat isi penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu dan hasilnya sebagai berikut:

⁴¹ Departemen Agama..., *Op. Cit.* hal. 206

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Fakultas, Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Rizki Fitria, Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, IAIN Padangsidempuan, 2015	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan antara pelatihan (X) dengan kinerja Karyawan (Y). Hal ini terbukti bahwa nilai r sebesar 0,523. Dari hasil koefisien determinasi diperoleh 0,274 atau 27,4% yang menjelaskan bahwa variabel pelatihan memberikan pengaruh hanya sebesar 27,4% terhadap variabel kinerja karyawan. kemudian dari persamaan regresi kinerja karyawan =19,715+0,409 pelatihan. Artinya terjadi hubungan positif antara pelatihan dengan kinerja karyawan, semakin meningkat pelatihan, maka semakin meningkat juga kinerja karyawan.
2	Ade Imas Fitriansyah, Skripsi, Jurusan Muamalat Ekonomi Perbankan Islam Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon 2012	Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah Cabang Cirebon	penelitian ini menyimpulkan bahwa berdasarkan rumus koefisien penentu (kp) = $r^2 \times 100\%$ nilai r motivasi dan kinerja karyawan yang diperoleh adalah 0,701, sehingga r^2 sebesar 0,4914. jadi nilai kontribusi motivasi dan pelatihan kerja adalah 49,14 % yang artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi dan pelatihan kerja sebesar 49,14% dan sisanya 50,86% dijelaskan oleh faktor lain selain motivasi dan pelatihan kerja. adapun nilai fhitung simultan variabel X1 (motivasi) dan X2 (pelatihan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan). setelah diketahui nilai fhitung (13,063) dan ftabel (1,46), maka fhitung > ftabel, sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak hal ini berarti variabel

			X1 (motivasi) dan X2 (pelatihan kerja) secara bersama-sama mempengaruhi variabel Y (kinerja karyawan).
3	Suci Arsyifa Ramadhani, Skripsi, Departemen Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara Medan 2015	Pengaruh <i>Coaching</i> Dan <i>Training</i> (Pelatihan) Terhadap kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Rantau Prapat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>coaching</i> mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0.000, <i>training</i> mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0.010. <i>coaching</i> dan <i>training</i> secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y yaitu kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,000. selain itu, nilai r^2 adalah 0,640 atau 64%, angka ini menjelaskan bahwa variasi dari kedua variabel independennya mampu menjelaskan variasi variabel dependen 64% dan sisanya 36% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Adapun perbedaan dalam penelitian yang tercantum di atas yaitu penelitian saudara Rizki Fitria membahas mengenai pelatihan di Bank Muamalat Indonesia cabang Padangsidimpuan dan saudara Ade Imas Fitriansyah membahas mengenai pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah cabang Cirebon, lalu saudara Suci Arsyifa Ramadhani mengenai Pengaruh *Coaching* dan *training* (pelatihan) terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri cabang Rantau Prapat. Sedangkan peneliti membahas tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan.

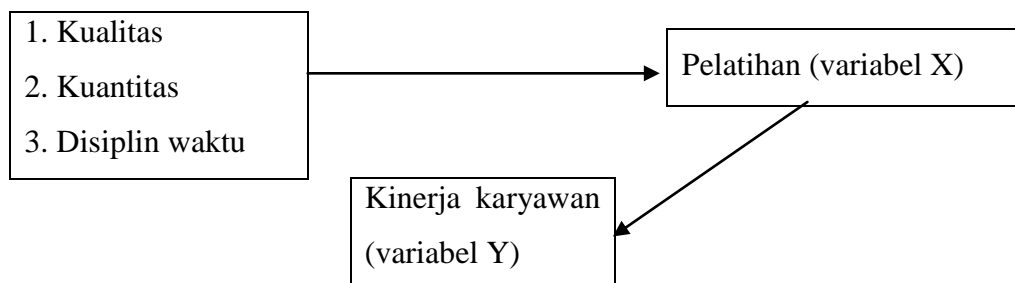
C. Kerangka Berfikir

Memenuhi suatu target adalah hal yang harus dilaksanakan oleh perusahaan, namun seiring perkembangan teknologi, pengetahuan, kemampuan dan pengalaman karyawan harus ditingkatkan karena tenaga kerja tidak mendukung membuat tujuan perusahaan tidak terpenuhi, selain itu, karyawan yang berkualitas, berkuantitas dan tepat waktu adalah keinginan perusahaan yang harus dimiliki, untuk mencapainya dengan demikian perusahaan berinisiatif melakukan pelatihan.

Pelatihan terhadap karyawan adalah salah satu strategi yang diterapkan perusahaan dalam mengembangkan dan membina karyawan untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan mereka dalam bekerja dan demi mencapai target dan tujuan perusahaan dengan tepat waktu, dengan demikian dalam hal mengatasi ketidakmampuan ataupun kendala yang dihadapi karyawan akan dapat teratasi dengan beragam pengetahuan yang diberikan kepada karyawan dalam pelatihan tersebut. jika pelatihannya tepat sasaran maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan makin baik, semakin baik kinerja mereka dan berkembang semakin baik hasil yang mereka peroleh dan tujuan perusahaan akan terpenuhi, dengan demikian perusahaan akan selalu mengembangkan potensi yang dimiliki karyawan dengan pelatihan.

Adapun kerangka berfikir yang digunakan peneliti dalam merumuskan masalah terdapat pada gambar berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



Kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang dimiliki karyawan sangat menentukan sikap dan prestasinya dalam bekerja, yakni apabila kemampuan serta pengalamannya maka kualitas dan kuantitas yang dimiliki tidak memadai, maka pelaksanaan tugasnya akan macet atau tidak sesuai target. Untuk menghindari hal demikian, diperlukan adanya pelatihan bagi karyawan untuk memperbaharui dan menambah pengetahuan, kemampuan dan pengalaman mereka guna menjaga perubahan yang terjadi dimasa akan datang. Sehingga dengan begitu kualitas dan kuantitas dapat terjaga dan kinerja karyawan dapat terpenuhi sesuai harapan perusahaan dimana efektifitas dan efisiensi waktu juga dapat dijaga.

D. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun atau mengarahkan penyelidikan selanjutnya.⁴² Lebih lanjut, hipotesis secara logis

⁴² Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), hal. 104.

menghubungkan kenyataan yang telah diketahui dengan dugaan tentang kondisi yang tidak diketahui. Agar dugaan tersebut dapat diuji kebenarannya, maka hipotesis harus menyatakan hubungan tersebut secara jelas dan objektif sehingga memudahkan dalam menentukan langkah-langkah pengujiannya.⁴³

Untuk mengetahui suatu pengaruh, ada atau tidaknya suatu pengaruh serta hubungan yang positif antara variabel yang akan diuji maka perlu dirumuskan suatu hipotesis. Penelitian ini bermaksud memperoleh gambaran objektif tentang pengaruh pelatihan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Adapun hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan.

⁴³ Ibnu Hadjar, *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif Dalam Pendidikan* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 1999), hal. 61.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan yang berada di Jl. Merdeka Nomor 12 Padangsidempuan. Dimana tempat penelitian ini peneliti pilih karena sebagai Bank Daerah yang cukup berkembang, begitu pula sangat berprestasi pernah mendapat predikat Unit Usaha Syariah terbaik pada tahun 2014 dan tentunya mampu bersaing dengan Bank Umum Syariah lain. Waktu penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Agustus sampai bulan Oktober 2016.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif yaitu jenis penelitian menggunakan angka-angka dan dianalisis dengan menggunakan statistik yang disertai dengan tabel, grafik, bagan, gambar, atau tampilan lain.¹ Tujuannya penggunaan angka tersebut adalah untuk memberikan deskripsi statistik, hubungan atau penjelasan. Teknik kuantitatif digunakan sebagai suatu cara untuk meringkas jumlah pengamatan yang besar serta untuk menunjukkan tingkat kesalahan dalam mengumpulkan dan melaporkan data secara numerikal.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif (*descriptive research*). Penelitian jenis ini dilakukan pada taraf atau kadar kajian dan

¹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hal. 12.

analisis semata-mata ingin mengungkapkan suatu gejala/pertanda dan keadaan sebagaimana adanya yang terjadi pada saat ini.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek atau unit elementer yang parameternya akan diduga melalui statistika hasil analisis yang dilakukan terhadap sampel penelitian. Ada dua macam populasi yaitu sampling dan sasaran. Populasi sampling adalah keseluruhan unit elementer yang terdapat di daerah lokasi penelitian, sedang populasi sasaran adalah sebagian dari populasi sampling yang parameternya akan diduga melalui penelitian terhadap sampel.² Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 24 populasi.

Sedangkan sampel merupakan bagian dari populasi. Hal ini mencakup sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Dengan demikian, sebagian elemen dari populasi merupakan sampel. Dengan mengambil sampel peneliti ingin menarik kesimpulan yang akan digeneralisasi terhadap populasi.³

Adapun karakteristik yang menjadi acuan adalah yang memiliki indikator penentuan sampel penelitian yaitu Sampel pernah mengikuti teori dan praktek pelatihan maupun training, juga memiliki pengetahuan mengenai pelatihan.

² Abdurrahmat Fathoni, *Metode Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2011), hal. 103.

³ Asep Hermawan, *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif* (Jakarta: PT. Grasindo, 2009), hal. 147.

Berdasarkan ketentuan tersebut, peneliti menentukan sampel 24 responden. Sebab sampel penelitian hanya 24 responden maka penelitian ini merupakan penelitian populasi dimana jika populasi penelitian tidak mencapai 100 orang atau lebih maka dapat diambil semua sampel sehingga penelitian merupakan penelitian populasi.

Teknik penarikan sampel menggunakan metode simple total sampling, yakni pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.⁴

D. Instrumen Pengumpulan Data

Pada dasarnya meneliti adalah melakukan pengukuran dan menggunakan alat ukur yang baik, alat ukur biasanya dinamakan instrumen penelitian. Jadi instrumen penelitian adalah merupakan suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.⁵

Pada penelitian ini pengumpulan data menggunakan angket, angket adalah teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner (daftar pertanyaan/isian) untuk diisi langsung oleh responden seperti yang dilakukan dalam penelitian untuk menghimpun pendapat umum.⁶ Adapun skala yang digunakan dalam pertanyaan adalah skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau

⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013), hal. 82.

⁵ *Ibid.*, hal. 102.

⁶ Abdurrahmat Fathoni, *Metode Penelitian..., Op. Cit*, hal. 111.

kelompok orang tentang fenomena sosial.⁷ Jadi dalam penelitian ini, untuk keperluan analisis, maka setiap jawaban responden akan diberikan skor, yaitu:

Tabel 3.1
Skala likert

Keterangan	SS	S	RR	TS	STS
Skor	5	4	3	2	1

Keterangan :

- SS : Sangat setuju
 S : Setuju
 RR : Ragu-ragu
 TS : Tidak setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

Angket dalam penelitian ini akan dibuat dalam bentuk *checklist*, untuk kisi-kisi angket dalam penelitian ini seperti berikut :

Tabel 3.2
Kisi-kisi angket

Variabel	Indikator	Ukuran	Jumlah item
Pelatihan	Materi yang dibutuhkan, metode yang digunakan, sarana atau prinsip pembelajaran peserta pelatihan, evaluasi pelatihan	Pemberian materi keahlian	1
		Pemberian materi peningkatan pengetahuan	1
		Ketepatan materi	1
		Metode yang diajarkan	1
		Penyampaian metode	1
		Kesesuaian metode dengan program	1
		Kondisi alat atau prasarana	1
		Pemberian fasilitas yang memadai	1
		Sikap instruktur	1
		Penguasaan materi yang disampaikan	1

⁷ Sugiyono, *Op. Cit*, hal. 93.

Kinerja karyawan	Kualitas kerja, kuatitas, Ketepatan waktu	Keterampilan standar	1
		Pengetahuan dan pengalaman dalam bekerja	1
		Tanggung jawab pekerjaan	1
		Pekerjaan yang berkompetensi	1
		Kreatifitas dan kemampuan dalam bekerja	1
		Tingkat kesalahan dalam pekerjaan	1
		Kerjasama dengan tim	1
		Penyelesaian pekerjaan	1
		Kecukupan waktu	1
		Kehadiran tepat waktu	1
Jumlah			20

Kuesioner yang dipakai disini adalah model terbuka karena jawaban telah disediakan dan pengukuran menggunakan skala likert. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁸ Dengan adanya kontak langsung antara peneliti dengan responden akan menciptakan suatu kondisi yang cukup baik, sehingga responden dengan suka rela akan memberikan data objektif dan cepat.

E. Analisis Data

Peneliti menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 23 dalam melakukan uji validitas dan reliabilitas.

⁸ *Ibid.*, hal. 142.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas/kesahihan adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi instrumen, untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun tersebut itu valid/sahih, maka perlu di uji dengan uji korelasi antara skor (nilai) tiap-tiap butir pertanyaan dengan skor total kuesioner tersebut.⁹ variabel akan dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dalam korelasi spearman menggunakan taraf alpha 0,05 dan jumlah dk=24 di peroleh r tabel sebesar 0,329 maka jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut atau uji validitas tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas adalah indek yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reliabilitas menunjukkan kemantapan/konsistensi hasil pengukuran. Suatu pengukur dikatakan mantap atau konsisten, apabila untuk mengukur sesuatu berulang kali, alat pengukur itu menunjukkan hasil yang sama, dalam kondisi yang sama.¹⁰ Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpa* (α) > 0.60 . Jika nilai *Cronbach Alpa* (α) < 0.60 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah tidak reliabel.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel bebas, terikat atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi

⁹Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), hal. 132.

¹⁰Juliansyah Noor, *Op. Cit*, hal. 131.

yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal.¹¹ Jika jumlah data cukup banyak dan penyebarannya tidak 100% normal maka kesimpulan yang ditarik berkemungkinan salah. Untuk menghindari kesalahan tersebut maka dipakai rumus uji kolmogorov-Smirnov. Data berdistribusi normal jika nilai signifikansinya $> 0,05$. Jika sebaliknya $< 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal.

3. Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk menilai apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Salah satu asumsi dari analisis regresi adalah linearitas. Maksudnya apakah garis regresi antara X dan Y membentuk garis linear atau tidak, kalau tidak linear maka analisis regresi tidak dapat dilanjutkan.¹² Untuk lebih telitinya analisis, perlu dilakukan analisis terpisah tentang apakah persamaan regresi yang diperoleh itu linier atau tidak. Jika taraf signifikansi lebih besar dari 0,05 maka artinya terdapat hubungan yang linier antara variabel pelatihan dengan variabel kinerja karyawan.

4. Analisis Regresi Sederhana

Untuk mengetahui suatu hubungan antara dua variabel maka dengan analisis regresi sederhana dapat diketahui. Karena analisis regresi merupakan suatu analisis yang bertujuan untuk menunjukkan hubungan matematis antara variabel penjelas.¹³ Jika terdapat data dari dua variabel penelitian yang sudah diketahui yang mana variabel X (independen) dan

¹¹ Husein Umar, *Op. Cit*, hal. 181.

¹² Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2007), hal. 265.

¹³ Setiawan & Dwi Endah Kusriani, *Ekonometrika* (Yogyakarta: Andi, 2010), hal. 61.

variabel terikat Y (dependen), lalu akan dihitung atau dicari nilai-nilai Y yang lain berdasarkan nilai X yang diketahui.¹⁴ Dengan menghitung persamaan antara variabel tersebut maka akan terlihat hasil Y sehingga dapat ditentukan nilai dugaan ataupun prediksi. Adapun bentuk persamaan regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$\text{Dimana : } Y = \alpha + bX + e$$

$$\text{Knj} = f(\text{plt})$$

$$\text{Knj} = a + b \text{ plt} + e$$

Keterangan :

α	= Konstanta
b	= Koefisien Regresi Variabel
e	= Error, tingkat kesalahan
plt	= Pelatihan
knj	= Kinerja

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui bagaimana keakuratan dan kecocokan garis regresi yang terbentuk yang mewakili kelompok data hasil observasi. Uji ini menunjukkan bagian dari variasi total yang dapat diterangkan oleh model. Jika semakin besar nilai R^2 (mendekati 1), maka ketepatan atau keakuratannya dikatakan semakin baik.¹⁵

6. Uji Hipotesis (uji t)

Uji t adalah suatu tes statistik yang digunakan untuk mengetahui kebenaran atau kepalsuan H_0 , yaitu apakah benar variabel bebas (pelatihan)

¹⁴ Husein Umar, *Op. Cit*, hal. 114.

¹⁵ Setiawan & Dwi Endah Kusriani, *Op. Cit*. Hal. 64.

berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (kinerja), maka nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan keputusan:

- a. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 akan ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel bebas (pelatihan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja).
- b. Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 akan diterima dan H_a ditolak. Artinya, variabel bebas (pelatihan) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja).

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan

1. Sejarah Singkat dan Perkembangan

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 Tahun 1962 tentang ketentuan pokok Bank Pembangunan Daerah, bentuk usaha diubah menjadi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) sesuai Perda Tk. I Sumatera Utara no. 5 Tahun 1965, dengan modal dan saham yang dimiliki Pemda Tk. I dan Pemda Tk. II se-Sumatera Utara.¹

Kemudian dalam perkembangannya sesuai dengan kebutuhan, maka pada tanggal 16 April 1999 bentuk hukum diubah menjadi Perseroan Terbatas sesuai dengan Akte Pendirian Perseroan Terbatas No. 38 Tahun 1999 Notaris Alina Hannum 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 dituangkan dalam Perda Tk. I Sumatera Utara No. 2 Tahun 1999. Sesuai dengan kebutuhan dan

¹ www.banksumut.com/statis-5-sejarahbanksumut. diakses pada tanggal 28-09-2016 jam 20:10

perkembangan selanjutnya dengan Akte No. 31 Tanggal 15 Desember 1999.²

Kebijakan dan gagasan untuk mendirikan Unit Usaha Syariah didasari tingginya minat masyarakat di Sumatera Utara untuk mendapatkan layanan berbasis syariah dan telah berkembang cukup lama dikalangan pemangku kepentingan Bank Sumut, terutama sejak dikeluarkannya UU Tahun 1998 yang memberi peluang bagi bank konvensional untuk mendirikan Unit Usaha Syariah, karena akibat krisis moneter yang terjadi pada Tahun 1987. Selain Bank Umum yang membuka Divisi Usaha Syariah, bank konvensional seperti Bank Sumut juga berperan didalamnya untuk membuka unit atau Divisi Usaha Syariah. Dimana pada awal perjalannya kehadiran bank syariah yang belum begitu optimal dalam tatanan sektor perbankan syariah, namun Bank Sumut ikut ambil risiko dalam mengembangkan jasa perbankan syariah, hanya dikategorikan sebagai bank dengan sistem bagi hasil, namun dalam rinciannya belum jelas dalam landasan hukumnya, serta jenis usaha yang diperbolehkan. Kantor Bank Sumut cabang Syariah di Padangsidempuan didirikan pada tanggal 04 November 2004 dengan Alamat di Jl. Merdeka No. 12 Padangsidempuan.

Strategi yang dilakukan oleh PT. Bank Sumut dalam rangka pengembangan Unit Usaha Syariah adalah:

² *Ibid.*

a. Menetapkan target pasar

Pasar yang dijadikan sasaran adalah masyarakat kelas menengah ke atas yang telah memiliki kesadaran untuk menggunakan jasa perbankan dan mempunyai kesadaran untuk menerapkan ajaran islam dengan baik. Selain dari masyarakat, pendanaan juga digalang dari organisasi-organisasi dan yayasan islam yang memiliki kegiatan kemasyarakatan dengan perputaran dana yang relatif signifikan. Sebagai bank milik pemerintah daerah, target penghimpunan dana juga dari para karyawan pemda yang mempunyai pendapatan relatif mapan dan memiliki pengaruh yang signifikan di masyarakat.

b. Melakukan sosialisasi dan promosi

Oleh karena jasa perbankan syariah merupakan produk yang relatif baru, upaya sosialisasi dan edukasi terhadap nasabah dan masyarakat harus senantiasa diupayakan. Untuk mewujudkan upaya ini, PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah telah menjalin kerjasama dengan perguruan tinggi, organisasi-organisasi keagamaan, sosialisasi tentang produk-produk perbankan syariah ini juga menggunakan media komersial seperti Media cetak, Televisi, Radio dan juga melalui Spanduk, Brosur, Banner, Baliho, serta aktif mengikuti pameran dengan membuka stand.

c. Pengembangan infrastruktur teknologi sistem informasi

Teknologi sistem informasi dan operasi di era sistem komputerisasi saat ini merupakan hal yang sangat penting untuk diterapkan. Oleh karena itu, PT. Bank Sumut bekerjasama dengan pihak PT. College Inti

Pratama sebagai konsultan untuk mengembangkan teknologi informasi yang dapat mendokumentasikan seluruh proses internal layanan produk dan jasa syariah dengan tingkat keamanan dan akurasi yang tinggi.

d. Pengembangan produk

Pengembangan produk lebih difokuskan kepada produk pembiayaan, produk penghimpunan dana dan produk jasa. Pengembangan dari masing-masing produk akan disesuaikan dengan kebutuhan dan perkembangan pasar.

2. Visi dan Misi Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan

Visi adalah cara pandang jauh ke depan kemana perusahaan harus dibawa, harus dapat eksis, antisipatif dan inovatif. Visi merupakan suatu gambaran tentang keadaan masa depan yang diinginkan oleh manajemen. Adapun visi yang ditetapkan oleh Bank Sumut adalah menjadi bank andalan untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah disegala bidang serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka peningkatan taraf hidup rakyat.

Perusahaan dalam mewujudkan visi yang telah ditetapkan, maka setiap proses harus mempunyai misi yang jelas, karena misi merupakan pernyataan yang menetapkan tujuan perusahaan dan sasaran yang ingin dicapai, juga pernyataan yang harus dilaksanakan oleh manajemen yang harus memperlihatkan secara jelas hal apa yang penting bagi perusahaan. Misi dari Bank Sumut adalah mengelola dana pemerintah dan masyarakat

secara profesional yang dalam pelaksanaannya dilakukan dengan selalu berpedoman pada prinsip *Good Corporate Governance* (GCG).

Sebagai bank yang memiliki visi dan misi yang tersebut diatas, Bank Sumut senantiasa berusaha mengikuti perkembangan yang ada, termasuk rencana untuk mendirikan Unit Usaha Syariah. Secara garis besar, terdapat tiga pertimbangan utama yang menjadi landasan pengembangan Unit Usaha Syariah Bank Sumut yaitu:

- a. Memperluas jangkauan target pasar bank sumut khususnya Umat Islam, sehingga mendorong partisipasi masyarakat yang lebih besar dalam kegiatan ekonomi.
- b. Meningkatkan kualitas layanan produk dan jasa perbankan sehingga memperkuat daya saing Bank Sumut.
- c. Meningkatkan sumber pendapatan dalam rangka memperkuat tingkat kesehatan Bank Sumut.

Berdasarkan pertimbangan tersebut dan sebagai unit usaha di bawah organisasi Bank Sumut maka visi unit usaha syariah adalah mendukung pencapaian Visi Bank Sumut secara umum. Atas hal tersebut, maka Unit Usaha Syariah telah menetapkan visi dan misi sebagai berikut:

- a. Visi Bank Sumut Syariah 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 Bank Sumut Syariah adalah meningkatkan posisi bank sumut melalui prinsip layanan perbankan syariah yang aman, adil dan saling menguntungkan serta dikelola secara profesional dan amanah.

3. Ruang Lingkup Bidang Usaha

Tata cara beroperasi Bank Syariah pada umumnya dan Bank Sumut Syariah pada khususnya mengacu pada ketentuan Alquran dan Hadis. Prinsip usaha syariah ini menjadi panduan dalam menetapkan fitur-fitur produk Bank Sumut Syariah, baik itu produk pembiayaan maupun produk penghimpunan dana. Sejak dimulainya operasional Bank Sumut cabang Syariah pada tanggal 04 November 2004 telah didukung oleh sistem operasional yang disebut OLIB'S Syariah dalam menjalankan operasional perbankannya sehari-hari. PT. Bank Sumut unit usaha syariah menggunakan sistem operasional perbankan yang menganut pada prinsip syariah.

Pada sistem operasional Bank Sumut Syariah pemilik dana menanamkan dananya di bank tidak dengan motif pendapatan uang, tapi dalam rangka dalam mendapatkan keuntungan bagi hasil. Dana nasabah tersebut kemudian disalurkan kepada nasabah yang membutuhkan dana dalam bentuk modal usaha dengan perjanjian keuntungan margin yang telah disepakati.

4. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan suatu perusahaan untuk memudahkan koordinasi dan komunikasi serta kontrol atas semua aktifitas yang bertanggungjawab dalam tugas wewenang dalam perusahaan masing-masing bagian.

Struktur organisasi merupakan gambaran suatu perusahaan secara sederhana, memperlihatkan tentang satuan-satuan kerja dalam suatu

organisasi, dan menjelaskan hubungan-hubungan yang ada untuk membantu pimpinan dan anggota organisasi dalam mengidentifikasi, mengkoordinir tingkatan-tingkatan dan seluruh fungsi yang ada dalam suatu organisasi.

Struktur organisasi PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan senantiasa menyesuaikan diri dengan perkembangan bisnis, sekaligus juga mengantisipasi dinamika perubahan lingkungan bisnis, manajemen PT. Bank Sumut Syariah telah melakukan restrukturisasi organisasi. Tujuannya untuk menjadikan organisasi lebih fokus dan efisien., hal ini dilakukan dengan menyatukan beberapa unit kerja yang memiliki karakteristik yang sama dalam satu direktorat.

B. Hasil Analisis Data

1. Hasil Uji Validitas

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Pada Variabel Pelatihan (X)

Nomor pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Interprestasi
1	,869	Instrumen valid jika $> r$ tabel dengan $(n) = 24$ pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r tabel 0,329	Valid
2	,864		Valid
3	,869		Valid
4	,886		Valid
5	,875		Valid
6	,870		Valid
7	,888		Valid
8	,883		Valid
9	,881		Valid

10	,879		Valid
11	,882		Valid
12	,888		Valid

Untuk menentukan item pertanyaan 1-12 valid atau tidak, maka kita dapat membandingkan nilai r tabel dengan r hitungnya. Dari r tabel di atas diketahui bahwa diantara semua item pertanyaan tidak ada yang dinyatakan tidak valid, karena r hitungnya $>$ r tabel, maka dari itu semua item pertanyaan yang memiliki nilai r hitung lebih dari 0,329 dinyatakan valid.

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

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Nomor Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Interprestasi
1	,803	Instrument valid jika $>$ dari r tabel dengan $(n) =$ 24 pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r tabel 0,329	Valid
2	,844		Valid
3	,813		Valid
4	,838		Valid
5	,850		Valid
6	,846		Valid
7	,828		Valid
8	,840		Valid

Untuk menentukan item pertanyaan 1-8 valid atau tidak, maka kita dapat membandingkan nilai r tabel dengan r hitungnya. Dari tabel diatas diketahui bahwa diantara seluruh item tidak ada item yang r hitungnya $<$ r

tabel yang menyatakan tidak item tidak valid. Maka dari itu semua item pertanyaan yang memiliki nilai r hitung $>$ dari 0,329 dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Dari pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil untuk variabel pelatihan (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan dan
Kinerja Karyawan

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai standar Cronbach's Alpha	Interprestasi
Pelatihan	,887	Instrument reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $>$ dari standar yaitu 0,60 pada taraf signifikan 5%	Reliabel
Kinerja karyawan	,851		Reliabel

Dari hasil analisis pada variabel pelatihan didapat nilai alpha sebesar 0,887. Sedangkan nilai r kritis (uji 2 sisi) pada signifikan 0,05 dengan jumlah data $(n)=24$, didapat sebesar 0,329. Karena nilainya lebih dari 0,329 maka dapat diambil kesimpulan bahwa instrumen penelitian telah reliabel. Sedangkan variabel kinerja karyawan didapat nilai alpha sebesar 0,851. Karena nilainya lebih dari 0,329 maka dapat diambil kesimpulan bahwa instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas residual dengan metode statistik maka akan digunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan melihat

taraf signifikansi 0,05, maka data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05.

Dari hasil uji normalitas dengan uji kolmogorov-smirnov, pengolahan data yang telah dilakukan ternyata hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		24
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,58385272
Most Extreme Differences	Absolute	,208
	Positive	,208
	Negative	-,157
Test Statistic		,208
Asymp. Sig. (2-tailed)		,009 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari hasil output diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05 yaitu nilai signifikansi variabel sebesar 0,009. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada variabel penelitian dinyatakan berdistribusi normal.

4. Uji Linearitas

Tabel 4.5
Hasil Uji Linearitas

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * pelatihan	Between Groups	98,577	12	8,215	1,071	,458
	Linearity	29,404	1	29,404	3,833	,076
	Deviation from Linearity	69,174	11	6,289	,820	,626
Within Groups		84,381	11	7,671		
Total		182,958	23			

Dari output diatas maka dapat diketahui bahwa nilai dari signifikansi pada linearity sebesar 0,076. Karena signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kinerja karyawan dan pelatihan terdapat hubungan yang linear.

5. Analisis Regresi Sederhana

Tabel 4.6
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,983	7,194		2,917	,008
	pelatihan	,277	,135	,401	2,052	,052

a. Dependent Variable: kinerja

Dari hasil tabel coefficients di atas dapat dilihat pada kolom unstandardized coefficients pada kolom B yang menyatakan bahwa nilai

regresi dengan konstanta $\alpha = 20,983$ dan $b = 0,277$. Untuk memprediksi seberapa besarnya pengaruh nilai kinerja karyawan, jika terjadi perubahan pada pelatihan, berdasarkan *output* maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$\text{Knj} = 20,983 + 0,277\text{plt}$$

Berdasarkan persamaan di atas maka dapat disimpulkan:

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 20,983, artinya jika tidak ada pelatihan maka kinerja karyawan sebesar 20,983 satuan.
- b. Jika jumlah pelatihan meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,277 satuan. Karena memiliki koefisien bernilai positif berarti antara pelatihan dengan kinerja karyawan, artinya semakin meningkat pelatihan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk menentukan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan perhitungan R^2 . sehingga menghasilkan output sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,401 ^a	,161	,123	2,642

a. Predictors: (Constant), pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja

Dari tabel diatas diperoleh angka R square (r^2) sebesar 0,161 atau 16,1%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel pelatihan sebesar 16,1% terhadap variabel kinerja sedangkan sisanya 83,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

7. Uji Hipotesis (t)

Hasil perhitungan yang telah dilakukan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Analisis Signifikansi (uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,983	7,194		2,917	,008
	Pelatihan	,277	,135	,401	2,052	,052

a. Dependent Variable: kinerja

Dari hasil di atas dapat di peroleh t_{hitung} sebesar 2,052 > t_{tabel} sebesar 1,710 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini ternyata sejalan dengan penelitian terdahulu yang sama-sama menyatakan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai atau karyawan. Pada penelitian saudara Rizki Fitria di PT. Bank Muamalat

Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan menjelaskan bahwa variabel pelatihan memberikan pengaruh sebesar 27,4% terhadap variabel kinerja karyawan. Pada penelitian saudara Ade Imas Fitriansyah Pada Bank BRI Syariah Cabang Cirebon menjelaskan bahwa motivasi dan pelatihan kerja sebesar 49,14% dan sisanya 50,86% dijelaskan oleh faktor lain, dan pada penelitian saudara Suci Arsyifa Ramadhani pada Bank Syariah Mandiri Cabang Rantau Prapat menunjukkan bahwa *coaching* dan *training* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai r square adalah 0,640 atau 64%. Sedangkan dalam penelitian ini pelatihan mempengaruhi kinerja dengan signifikan dengan diperoleh nilai r square sebesar 0,161 atau 16,1% dan 83,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Oleh karena itu pelatihan perlu diperhatikan dan terus ditingkatkan oleh pihak PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan.

Sementara itu pendapat Prof. Dr. Wibowo, S.E., M.Phil dalam bukunya “Manajemen Kinerja” mengatakan bahwa “Pada dasarnya pelatihan diperlukan karena adanya kesenjangan antara keterampilan pekerja sekarang dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menempati posisi baru. Pelatihan yang efektif akan mempermudah pekerjaan, mengatasi masalah kinerja, meningkatkan produktivitas dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan”. Begitu pula pendapat Dr. A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, Drs., M.Si. Psi. Dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan” mengatakan bahwa “pelatihan dilakukan kepada karyawan untuk dapat meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi,

meningkatkan rangsangan agar karyawan mampu berprestasi secara maksimal, meningkatkan sikap moral dan semangat kerja serta kualitas kerja karyawan”. Artinya pendapat-pendapat tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini yang berarti bahwa pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: dari uji validitas dan reliabilitas variabel seluruh pertanyaan dinyatakan valid dan reliabel karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Pada uji normalitas diketahui nilai signifikansi $> 0,05$ yaitu sebesar 0,009 sehingga variabel penelitian dinyatakan berdistribusi normal. Kemudian dari persamaan regresi ada hubungan positif antara variabel pelatihan dengan variabel kinerja karyawan dengan model persamaan: $Knj = 20,983 + 0,277plt$. Berdasarkan persamaan tersebut maka dapat disimpulkan: Nilai konstanta (a) sebesar 20,983, artinya jika tidak ada pelatihan maka kinerja karyawan sebesar 20,983 satuan. Jika jumlah pelatihan meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,277 satuan. Artinya semakin meningkat pelatihan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Uji linearitas digunakan untuk menilai apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dari hasil uji linearitas maka dapat diketahui bahwa nilai dari signifikansi pada linearity sebesar 0,076. Karena signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kinerja karyawan dan pelatihan terdapat hubungan yang linear.

Pada koefisien determinasi (r^2) diketahui antara pelatihan dengan kinerja karyawan (r^2) diperoleh sebesar 0,161 atau 16,1%, hal tersebut menunjukkan

karena adanya hubungan yang sedang antara pelatihan dengan kinerja karyawan, yang memiliki arah hubungan yang positif karena nilai koefisien determinasinya positif di PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan. Dari hasil uji hipotesis di peroleh t_{hitung} sebesar $2,052 > t_{tabel}$ sebesar $1,710$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan mengenai pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan.

B. Saran

Kepada para pembaca, peneliti mengharapkan setelah membaca skripsi ini agar dapat memberikan kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini. Serta dapat mengambil manfaat maupun sebagai rujukan dalam penelitian selanjutnya.

Kepada peneliti selanjutnya untuk lebih melakukan perluasan sampel dalam analisis data karena sampel yang digunakan dalam penelitian ini masih terbatas. Serta dapat memperhatikan variabel atau faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan.

Dan kepada pihak PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan, setelah membaca skripsi ini harapan peneliti agar dapat lebih mengembangkan program pelatihan kepada para karyawan lama dan baru untuk meningkatkan kinerja karyawan didalam suatu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni, *Metode Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2011.
- *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009.
- Asep Hermawan, *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif*, Jakarta: PT. Grasindo, 2009.
- Badroen Faisal dkk, *Etika Bisnis Dalam Islam*, Jakarta: Prenada Media Group, 2006.
- Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 1990.
- Dwi Suwiknyo, *Kamus Lengkap Ekonomi Islam*, Jakarta: PT. Total Media, 2009.
- Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 1*, Diterjemahkan Oleh Paramita Rahayu, PT. Indah Sejati Klaten, 2006.
- Handoko T. Hani, *Manajemen*, edisi dua, Yogyakarta: BPFE, 2012
- Hasibuan Malayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010.
- Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.
- Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013.
- Ibnu Hadjar, *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif Dalam Pendidikan*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 1999.
- Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011.
- Jusmaliani, *Bisnis Berbasis Syariah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Kasmir, *Manajemen Perbankan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
- *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013.
- Mangkunegara Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama, 2014.

- Mondy R. Wayne, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid 1 edisi 10, Penerbit Erlangga, 2008.
- Oemar Hamalik, *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2007.
- Rachmawati Ike Kusdyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2008.
- Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010.
- Setiawan & Dwi Endah Kusriani, *Ekonometrika* (Yogyakarta: Andi, 2010).
- Siagian Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2003.
- Subekhi Akhmad & Mohammad Jauhar, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2007.
- *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Suwatno & Donni Juni Priansa, *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*, Bandung, Alfabeta, 2013.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, edisi ketiga, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.

LAMPIRAN I

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Supri Helmi Lubis
Tempat/Tgl Lahir : Sopotinjak/ 03 Mei 1992
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Alamat : Desa Sopotinjak Kec. Batang Natal Kab. Mandailing Natal
Nomor Hp : 0822 3176 4243

Riwayat pendidikan : SDN NO 264 Sopotinjak Tahun 1998-2004
: MTSS Pon-pes Darul Ulum Muaramais Jambur 2005-2007
: MAS Pon-pes Darulum Muaramais Jambur 2008-2010

Data orang tua

Nama Ayah : Alm. Aprin Lubis
Alamat : Sopotinjak
Nama Ibu : Almh. Nur Hayani
Alamat : Sopotinjak



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
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 : B-1191/In.14/G/G.4b/TL.00/08/2016
Lamp. : -
Hal : Mohon Izin Riset

24 Agustus 2016

Yth,
Pimpinan PT. Bank SUMUT
Cabang Syariah Padangsidimpuan
di-
Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan menerangkan bahwa:

Nama : Supri Helmi Lubis
NIM : 12 220 0173
Semester : IX (Sembilan)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Perbankan Syariah

Adalah benar Mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul "**Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidimpuan**".

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,
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 - 415 2652

No. : 210 /DSDM-UTC/L/2016
Lamp. : --

Medan, 26 September 2016

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN P. Sidimpuan
Jln. T. Rizal Nurdin Km 4.5 Sihintang
di - Tempat

Hal : Izin Riset

Sehubungan dengan Surat Bapak No. B-1191/In.14/G/G.4b/TL.00/08/2016 tanggal 24 Agustus 2016 hal Izin Riset, dengan ini kami sampaikan sebagai berikut :

1. Permohonan izin riset atas Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padang sidimpuan, dengan data dibawah ini :

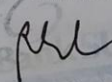
- Nama : Supri Helmi Lubis
- NIM : 122200173
- Jurusan : Perbankan Syariah
- Judul Skripsi : "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan,"

disetujui untuk melaksanakan riset di Cabang Syariah Padangsidimpuan yang dilaksanakan maksimal 3 (tiga) bulan sejak tanggal surat ini diterbitkan.

2. Selama melaksanakan riset mahasiswa tersebut dibimbing oleh Pemimpin Cabang Syariah Padangsidimpuan, 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


Rahmat Khairul
NPP. 632.281266.010394

Tembusan :

- Pemimpin Cabang Syariah Padangsidimpuan
- Sdr. Supri Helmi Lubis

KANTOR CABANG SYARIAH:

Padangsidempuan

KANTOR PUSAT

Jl. Imam Bonjol No. 18, Medan

Phone : (061) 415 5100 - 4515100

Facsimile : (061) 414 2937 - 415 2652

Nomor : 357/KCSy02-Ops/L/2016

P. Sidempuan, 31 Oktober 2016

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan
Jl. T. Rizal Nurdin Km 4.5 Sihitang
Di-
Tempat

H a l : Keterangan Pelaksanaan Riset

Assalamu'alaikum Wr. Wb,

Sehubungan dengan Surat No. B-1191/In.14/G/G.4b/TL.00/08/2016 tanggal 24 Agustus 2016 hal Izin Riset, dengan ini kami sampaikan sebagai berikut :

Nama : Supri Helmi Lubis
NIM : 12 2200173
Jurusan : Perbankan Syariah
Judul : "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan".

Adalah benar telah melakukan riset di Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan pada tanggal 27 September 2016 sampai dengan tanggal 28 Oktober 2016.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb,
Pemimpin Cabang


KANTOR CABANG SYARIAH
ARI ASRIADI
NPP.217.230976.10804

LAMPIRAN II

KUESIONER PENELITIAN (ANGKET)

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner Penelitian

Lampiran : Kuesioner Penelitian

Kepada : Yth. Bapak/Ibu Karyawan PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan
di -

Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Sehubungan dengan kegiatan penelitian yang saya lakukan dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut cabang Syariah Padangsidimpuan”**. Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Supri Helmi Lubis

Nim : 12 220 0173

Fak/Jur : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah-4

Alamat : Sopotinjak Kec. Batang Natal Kab. Madina

Saya bermaksud mengajukan permohonan pengisian kuesioner. Adapun tujuan dari kuesioner ini adalah sebagai bahan masukan untuk memperoleh data yang akurat dalam penyusunan skripsi. Untuk itu, mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan mengisi kuesioner dengan sebenar-benarnya. Jawaban-jawaban yang Bapak/Ibu berikan dalam kuesioner akan saya jamin kerahasiaannya karena kuesioner ini hanya digunakan untuk kegiatan penelitian.

Demikian surat permohonan ini saya ajukan, atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Hormat Saya,
Peneliti

Supri Helmi Lubis
Nim. 12 220 0173

PETUNJUK PENGISIAN

1. Angket ini terdiri dari dua bagian yaitu: (I) Identitas responden dan (II) daftar pernyataan pelatihan dan Kinerja karyawan.
2. Setiap butir pertanyaan dan pernyataan serta *alternative* jawaban mohon dibaca teliti dan dijawab tanpa ada yang terlewatkan.
3. Untuk bagian (I) dan (II), daftar pertanyaan dan pernyataan diisi dengan cara memberikan tanda *Check list* (√) pada salah satu alternatif jawaban sesuai dengan pendapat Bapak/ibu. Jika jawaban yang tersedia ada yang tidak sesuai dimohon untuk memilih yang paling mendekati sesuai dengan pendapat Bapak/ibu. Untuk angket pelatihan dan kinerja karyawan ada lima alternatif jawaban yang dapat Bapak/Ibu pilih, yaitu:

- ❖ SS = Sangat Setuju
- ❖ S = Setuju
- ❖ KS = Kurang Setuju
- ❖ TS = Tidak Setuju
- ❖ STS = Sangat Tidak Setuju

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
 2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
 3. Usia :Tahun
 4. Pendidikan Terakhir :
 SD SLTP SLTA Umum SLTA Kejuruan
 Diploma
 S1 di bidang
 S2 di bidang
 S3 di bidang
 5. Lama bekerja di perusahaan ini : Tahun
 6. Jabatan saat ini sebagai : pada bagian
- Lama Bekerja pada bagian tersebut :
1. 1-2 Tahun 3. 5-10 Tahun 5. > 15 Tahun
 2. 2-5 Tahun 4. 10-15 Tahun

PERNYATAAN
VARIABEL PELATIHAN (X)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Materi pelatihan yang diberikan dapat menunjang pekerjaan saya					
2	Pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan saya dalam pekerjaan					
3	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya					
4	Metode yang diajarkan sesuai dengan tujuan pelatihan					
5	Metode pelatihan mudah dimengerti					
6	Metode yang digunakan tepat sasaran					
7	Kondisi pelatihan yang saya ikuti berjalan dengan kondusif					
8	Sarana dan prasarana dalam pelatihan cukup memadai					
9	Sarana dan prasarana yang tersedia dapat mendukung program pelatihan					
10	Saya dapat menguasai materi pelatihan dengan baik					
11	Evaluasi perlu dilakukan untuk menilai kekurangan dalam bekerja					
12	Dengan adanya evaluasi saya lebih fokus mengikuti pelatihan					

DAFTAR PERNYATAAN

VARIABEL KINERJA (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standard yang diinginkan perusahaan.					
2	Saya selalu menunjukkan kemampuan yang saya miliki dalam bekerja					
3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kompetensi yang saya miliki					
4	Saya selalu berusaha berkeaktifitas untuk mencapai keunggulan dalam bekerja					
5	Saya dapat menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
6	Saya bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku					
7	Saya selalu hadir tepat waktu.					
8	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					

TABULASI PELATIHAN (X)

NO RESPONDEN	X												TOTAL
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	
1	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	55
2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	57
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	53
6	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	54
7	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	56
8	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	51
10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	57
11	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	58
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	51
13	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	51
14	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
16	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
19	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	52
20	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
21	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	51
22	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	51
23	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	51
24	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	51

TABULASI KINERJA KARYAWAN (Y)

NO RESPONDEN	Y								TOTAL
	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	5	5	5	5	4	4	4	4	36
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	5	5	5	4	35
5	4	5	4	5	4	4	4	4	34
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	5	5	5	5	5	5	4	4	38
8	5	5	5	4	4	5	5	5	38
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	5	5	5	5	5	5	5	4	39
12	4	4	4	4	5	5	5	4	35
13	4	4	4	4	5	4	4	4	33
14	5	4	5	5	5	4	4	4	36
15	5	5	5	5	5	4	5	5	39
16	4	4	4	4	5	5	4	5	35
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	4	4	4	4	5	5	5	4	35
19	4	4	5	4	4	4	4	5	34
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	4	5	4	4	4	5	4	4	34
22	4	5	4	4	5	4	4	4	34
23	4	5	4	4	4	4	4	4	33
24	4	4	4	5	4	4	4	4	33

LAMPIRAN III

Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Pelatihan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,887	,889	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM1	48,79	13,650	,758	,902	,869
ITEM2	48,83	13,449	,845	,954	,864
ITEM3	48,79	13,650	,758	,890	,869
ITEM4	48,63	14,245	,468	,500	,886
ITEM5	48,71	13,955	,645	,729	,875
ITEM6	48,79	13,737	,732	,733	,870
ITEM7	48,79	14,868	,408	,624	,888
ITEM8	48,71	14,476	,499	,555	,883
ITEM9	48,71	14,303	,547	,576	,881
ITEM10	48,71	14,216	,571	,713	,879
ITEM11	48,67	14,406	,516	,777	,882
ITEM12	48,71	14,824	,404	,743	,888

Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Pelatihan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,851	,851	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM1	31,29	5,694	,835	,919	,803
ITEM2	31,17	6,406	,501	,457	,844
ITEM3	31,25	5,848	,751	,895	,813
ITEM4	31,25	6,283	,554	,621	,838
ITEM5	31,13	6,549	,447	,423	,850
ITEM6	31,21	6,433	,487	,533	,846
ITEM7	31,29	6,129	,631	,595	,828
ITEM8	31,38	6,418	,535	,501	,840

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		24
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,58385272
Most Extreme Differences	Absolute	,208
	Positive	,208
	Negative	-,157
Test Statistic		,208
Asymp. Sig. (2-tailed)		,009 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * pelatihan	Between Groups	(Combined)	98,577	12	8,215	1,071	,458
		Linearity	29,404	1	29,404	3,833	,076
		Deviation from Linearity	69,174	11	6,289	,820	,626
	Within Groups		84,381	11	7,671		
Total			182,958	23			

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,983	7,194		2,917	,008
	pelatihan	,277	,135	,401	2,052	,052

a. Dependent Variable: kinerja

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,401 ^a	,161	,123	2,642

a. Predictors: (Constant), pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja

Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,983	7,194		2,917	,008
pelatihan	,277	,135	,401	2,052	,052

a. Dependent Variable: kinerja

Tabel r

df = (N-2)		Tingkat signifikansi untuk uji satu arah			
0.05		0.025	0.01	0.005	0.0005
Tingkat signifikansi untuk uji dua arah					
0.1		0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007

39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel t

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688