

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH BHAKTI SUMEKAR SUMENEP

Cici' Insiyah

(*Institut Dirosat Ilamiah Al-Amien Prenduan Sumenep, email:
cicikinsiyah93@gmail.com*)

Abstrak.

Perbankan syariah saat ini sudah mulai menjadi solusi bukan lagi sekedar alternatif dalam persoalan keuangan, terbukti pada saat krisis moneter 1998 perbankan syariah tetap berdiri kokoh. Hal tersebut tentunya didukung dengan adanya unsur-unsur manajemen yang berhasil dikelola dengan baik oleh perbankan syariah. Adanya kinerja karyawan yang terus meningkat, dan pelatihan menjadi bagian dari unsur-unsur manajemen tersebut, sehingga stigma positif perbankan syariah dapat mewabah pada masyarakat luas. Tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui pengaruh dan besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear sederhana. Dari hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) dengan menggunakan SPSS versi 18, dengan perolehan R^2 sebesar 0,129. Artinya 12,9% kinerja karyawan dijelaskan melalui pelatihan karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep. Sedangkan sisanya sebesar 87,1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain. Dari hasil penelitian ini hal tersebut disebabkan oleh, Pertama: Program pelatihan tidak bisa ditransfer dalam tugas sehari-hari. karena metode yang dipakai di perusahaan berbeda, hal ini terjadi karena terkadang materi pelatihan yang diberikan tentang Bank Konvensional sedangkan hal tersebut tidak sesuai dengan BPRS Bhkti Sumekar Sumenep. Kedua: Tidak ada tindak lanjut berkenaan dengan hasil pelatihan. Ketiadaan evaluasi setelah pelaksanaan pelatihan mengakibatkan kurang efektifitas terhadap hasil dari pelatihan itu sendiri, sebab tidak ada tindak lanjut yang serius berkenaan dengan pelatihan dalam dunia kerja. Disinilah tugas manager sebagai seorang pemimpin yang harus jeli melihat dan menganalisa program pelatihan. Sehingga adanya pelatihan yang diberikan pada karyawan akan dapat dirasakan manfaatnya oleh karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan, Kinerja Karyawan, BPRS

Abstract

Sharia banking is now starting to become a solution, no longer just an alternative to financial problems, as evidenced by the 1998 monetary crisis, Islamic

banking remained strong. This is of course supported by the existence of management elements that have been managed well by Islamic banking. The existence of employee performance that continues to increase, and training is part of these management elements, so that the positive stigma of Islamic banking can be endemic to the wider community. The purpose of this study was to determine the effect and magnitude of the effect of training on the performance of employees of BPRS Bhakti Sumekar Sumenep. This study uses a quantitative approach with a simple linear regression analysis technique. The results of the study indicate that there is an effect of training on the performance of employees of BPRS Bhakti Sumekar Sumenep. Based on the results of the coefficient of determination (R^2) using SPSS version 18, with the acquisition of R square of 0.129. This means that 12.9% of employee performance is explained through training for employees of BPRS Bhakti Sumekar Sumenep. While the remaining 87.1% can be explained by other factors. From the results of this study, this is caused by, First: The training program cannot be transferred in daily tasks. because the method used in the company is different, this happens because sometimes the training material provided is about conventional banks while this is not in accordance with the BPRS Bhkti Sumekar Sumenep. Second: There is no follow-up regarding the results of the training. The absence of evaluation after the implementation of the training resulted in the ineffectiveness of the results of the training itself, because there was no serious follow-up regarding training in the world of work. This is where the manager's job as a leader must be keen to see and analyze the training program. So that the training provided to employees will be beneficial for employees.

Keywords: *Training, Employee, performance, BPRS*

Pendahuluan

Bank dikenal sebagai lembaga keuangan yang kegiatan utamanya menerima simpanan giro, tabungan dan deposito. Perbankan menurut Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tanggal 10 November 1998 adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat. Pengertian tersebut dapat dijelaskan secara lebih luas bahwa bank merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang keuangan, artinya aktivitas perbankan selalu terkait dengan bidang keuangan.¹ Perbankan syariah saat ini sudah mulai menjadi solusi bukan lagi sekedar alternatif dalam persoalan keuangan, terbukti pada bencana krisis moneter 1998 perbankan syariah tetap berdiri kokoh. Hal tersebut tentunya didukung dengan adanya unsur-unsur manajemen yang berhasil dikelola dengan baik oleh perbankan syariah.

¹ Kasmir, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hlm. 25.

Suatu bank selalu berusaha untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan suatu bank dalam mencapai tujuannya adalah tenaga kerja (pegawai atau karyawan), sehingga MSDM (manajemen sumber daya manusia) dalam suatu bank sangatlah diperlukan. MSDM adalah suatu manajemen khusus mempelajari hubungan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur dari MSDM adalah manusia. Manusia selalu dominan berperan aktif dalam kegiatan suatu organisasi dan berperan sebagai pelaku, perencana, dan penentu. Komponen MSDM yang menjadi peran utama dalam sebuah organisasi perusahaan adalah karyawan. Karyawan merupakan kekayaan utama dalam perusahaan, karena tanpa keikutsertaan karyawan, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan juga berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai.²

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar merupakan salah satu industri yang bergerak dalam bidang jasa keuangan (perbankan), bagi masyarakat Sumenep dan sekitarnya. Kehadiran BPRS Bhakti Sumekar diharapkan bisa membantu meningkatkan kesejahteraan mereka, karena bank mampu memenuhi kebutuhan ekonomi mereka terutama untuk keperluan pengembangan usaha (salah satunya melalui pembiayaan). Golongan masyarakat ekonomi menengah kebawah membutuhkan lembaga perbankan yang menyediakan pembiayaan murah, dan mudah. Mereka bisa mendapat pembiayaan demikian melalui BPRS ini.

BPRS Bhakti Sumekar mempunyai peran penting dalam perekonomian masyarakat, karena bisa menyentuh kehidupan ekonomi masyarakat sampai level bawah, yang mana selama ini golongan demikian belum tersentuh oleh bank (baik bank umum konvensional maupun bank umum syariah). Untuk tetap bisa menjaga kepercayaan dan kesetiaan masyarakat pada BPRS Bhakti Sumenep, maka dibutuhkan tenaga kerja yang mumpuni dan siap memberikan pelayanan terbaik bagi nasabahnya.

Perlu disadari, adanya perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan meningkat. Hal ini dikarenakan adanya globalisasi dan modernisasi. Untuk itu, seorang pimpinan harus dapat mengelola sumber daya secara efektif dan efisien terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Amanah yang dipegang seorang pemimpin sumber daya manusia selain

² Nashar, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: Pena Salsabila, 2014), hlm. 9.

untuk mencapai laba perusahaan adalah juga mengantarkan para karyawan pada pencapaian kinerja.³

Dalam kondisi seperti ini, bagian kepegawaian juga dituntut harus selalu mempunyai strategi baru untuk dapat mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang cakap yang dibutuhkan oleh suatu instansi. Kinerja individu, tim, ataupun organisasi akan terus berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.⁴ Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan disini, yaitu dengan mengikuti pelatihan.

Pelatihan merupakan suatu upaya untuk mengembangkan potensi manusia, sehingga mempunyai kemampuan untuk mengelola sumber daya alam yang tersedia dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat.⁵ Kemampuan yang dikembangkan dari sumber daya manusia ini mencakup berbagai aspek, utamanya aspek non fisik diantaranya adalah kemampuan berfikir, penalaran, intelektual, keterampilan, dan sebagainya. Sistem pendidikan dalam masyarakat memeberikan peluang bagi individu untuk membekali dirinya dengan pengetahuan dasar dan keterampilan guna menghadapi lingkungan. Individu dapat menempuh pendidikan di lembaga umum atau lembaga-lembaga khusus. Tetapi tidak satupun dari lembaga ini mempersiapkan individu untuk jabatan tertentu dalam suatu organisasi perusahaan. Oleh sebab itu dibutuhkan adanya pelatihan untuk meningkatkan kinerja para karyawan.⁶

Pelatihan dirancang untuk memperoleh karyawan-karyawan yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk suatu instansi dalam geraknya ke masa depan. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan karyawan, dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Produktivitas kerja meningkat berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan.

Pelatihan juga merupakan upaya untuk dapat mengembangkan seluruh potensi yang dimiliki karyawan seperti pengetahuan, ketrampilan dan sikap, sehingga setidaknya tidaknya mendekati standar yang ditentukan oleh perusahaan. Oleh karena itu setiap

³ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), hlm. 97.

⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2007), hlm. 286.

⁵ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2009), hlm. 2.

⁶ M. Manullang dan Marihot Manullang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta , 2010), hlm. 42.

organisasi atau instansi yang ingin berkembang, pelatihan harus memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya tersebut. Pengadaan pelatihan ini ditujukan agar karyawan yang bekerja di BPRS Bhakti Sumekar dapat menjalankan fungsi dan tugasnya terutama dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Ketika peneliti melakukan observasi pada BPRS Bhakti Sumekar Sumenep prihal penelitian yang akan dilakukan dan didapati hal yang berkenaan dengan pelatihan kerja, ada beberapa hal menurut hemat peneliti semakin tertarik untuk melakukan penelitian tentang pelatihan di BPRS Bhakti Sumekar Sumenep. Setelah peneliti sedikit melakukan wawancara dengan salah satu karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep yaitu Bapak Miftahul Arifin, beliau menuturkan bahwa program pelatihan memang diselenggarakan di BPRS Bhakti Sumekar Sumenep karena mengingat perkembangan teknologi dan keterbatasan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan, maka dari itu diadakanlah program pelatihan guna untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan supaya bisa menyesuaikan diri dengan tantangan global. Di samping itu jumlah karyawan yang dimiliki BPRS Bhakti Sumekar Sumenep kantor pusat cukup banyak yakni 62 karyawan. Namun, dari keseluruhan karyawan yang ada tidak lantas semuanya ahli pada bidang yang digeluti, semisal adanya teknologi baru, yang belum dikuasai oleh para karyawan BPRS Bhakti Sumekar yang harus dipergunakan untuk menyelesaikan tugasnya. maka dari itu agar tidak terjadi kesalahan dan untuk tetap menjaga kualitas kinerja karyawan salah satu cara yang dilakukan adalah dengan mengadakan program pelatihan. Hal ini dirasa penting dengan tujuan untuk efektifitas dan efisiensi proses kerja karyawan sehingga tercapai kepuasan kerja karyawan.

Kajian Pustaka

Tinjauan Mengenai Pelatihan

Kekayaan yang paling berharga dalam suatu organisasi ialah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan investasi sangat berharga bagi sebuah organisasi yang perlu dijaga. Setiap organisasi harus mempersiapkan program yang berisi kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme SDM supaya organisasi bisa bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungan organisasi. Untuk mencapai produktivitas yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya tenaga kerja yang tepat dengan pekerjaan serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja

optimal. Dalam proses MSDM ada suatu usaha untuk memelihara, meningkatkan kemampuan, kapasitas maupun profesionalisme karyawan. pelatihan adalah suatu proses belajar dan usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan keterampilan kerja karyawannya.

Pelatihan (*training*) dalam bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, dimana Islam mendorong ummatnya untuk bersungguh-sungguh dalam memuliakan pekerjaan. Islam mendorong untuk melakukan pelatihan para karyawan dengan tujuan untuk mengembangkan kompetensi dan kemampuan tekhnis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaanya.⁷ Hal ini sesuai dengan firman Allah al-Insiyiqaq ayat 6 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدْحًا فَمَلَأْتَهُ

*Artinya: Hai manusia, sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, maka pasti kamu akan menemui-Nya.*⁸

Bekerja menurut Islam khususnya bagi yang punya tanggungan, wajib hukumnya. Bekerja merupakan aktivitas yang mulia, sebab dengan bekerja seorang muslim bisa meningkatkan berbagai dimensi kehidupan, baik urusan dunia atau agama. Sehingga, ai akan mendekatkan diri dan lebih mengenal Allah.

Tinjauan Mengenai Kinerja

kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target dan sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak atau seberapa besar mereka memberi kontribusi terhadap organisasi. Dalam konteks Islam kinerja atau hasil kerja akan dibalas oleh Allah SWT dengan balasan untuk dunia dan akhirak sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Quran surat At-Taubah ayat 105:

Artinya: Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah)

⁷ Abu Sinn, Ahmad Ibrahim, *manajemen Syariah*, (jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2012), hlm. 117

⁸ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya* (Jakarta: Mujamma' Al-Malik Fadh Li Thiba'at Al-Mush-Haf Asy-Syarif, 1971) hlm. 589.

Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".(QS. At-Taubah: 105)⁹

Pelaksanaan kerja dalam arti kinerja tidak hanya menilai fisik yang telah dihasilkan oleh seorang karyawan. Pelaksanaan pekerjaan disini dalam artian secara keseluruhan, sehingga dalam penilaian kinerja ditunjukkan pada berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, hubungan kerja, prakarsa, kepemimpinan atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan *level* pekerjaan yang dijabatnya. Penilaian kinerja secara rutin perlu dilakukan agar diketahui peranan aktif para karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yakni penelitian dengan menggunakan analisis data berupa angka-angka. Teknik analisisnya menggunakan analisis regresi linear sederhanayaitu untuk meramalkan atau memprediksi pengaruh satu variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Regresi sederhana dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab-akibat (kausal).¹⁰ Sumber data diperoleh melalui kuesioner tertutup, kuisisioner terbukadandan dokumentasi untuk menjawab rumusan masalah yang pertama secara deskriptif. Pada penelitian ini respondennya adalah 51 karyawan kantor pusat BPRS Bhakti Sumekar Sumenep. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* yaitu pemilihan sampel berdasarkan pada pertimbangan tertentu.¹¹ Terkait dengan besarnya sampel yang akan di ambil dari tabel yang dikembangkan Isaac dan Michel. Dalam penelitian ini, peneliti menentukan tingkat kesalahan 5%, sehingga berdasarkan tabel penentuan jumlah penentuan sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan oleh Isaac dan Michel, dengan jumlah populasi 62 karyawan, maka jumlah sampelnya adalah 51 karyawan. Sedangkan pengujian kualitas data dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas

⁹Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, hlm. 203.

¹⁰Riduwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Ekonomi dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 96.

¹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, hlm. 85.

Hasil Penelitian

Deskripsi Responden

Responden yang berjumlah 51 karyawan ini dianalisis berdasarkan karakteristik demografi. Hasil yang didapat dari analisis ini adalah karyawan (responden) berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 28 karyawan (54,9%) dan wanita dengan jumlah 23 karyawan (45,1%), di bawah usia 30 tahun berjumlah 34 karyawan (66,7%) laki-laki dan 17 karyawan (33,3) wanita, berlatar belakang pendidikan Sarjana (S1) berjumlah 49 karyawan (96,8%) dan 2 karyawan pendidikan akhir SMA dengan persentase (3,92), dan untuk lama bekerja antara karyawan yang bekerja di atas 3 tahun maupun di bawah 3 tahun seimbang yaitu 25 karyawan yang bekerja di atas 3 tahun dan 26 karyawan yang bekerja di bawah 3 tahun..

Uji Kualitas Data

Uji validitas data penelitian ini menggunakan teknik korelasi *productmoment* dan uji reliabilitas data menggunakan teknik *alpha cronbach* dengan program SPSS (*Statistical Package for The Social Sciences*) versi 18. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kuesioner yang dibuat telah memenuhi standar yang validitas dengan nilai r_{hitung} masing-masing item pertanyaan di atas nilai r_{tabel} yaitu 0,279 serta telah memenuhi standar yang reliabilitas dengan nilai *alpha cronbach* masing-masing variabel di atas 0,60 dengan taraf signifikansi 5%.¹²

Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini juga dilakukan uji asumsi klasik yang digunakan untuk menganalisis data kuantitatif yang harus terbebas dari penyimpangan asumsi dasar atau untuk mengetahui model regresi yang digunakan pada penelitian ini termasuk layak atau tidak layak. Maka, sebelum dilakukan analisis regresi linier sederhana dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu yang pada penelitian ini terdiri dari uji *Normalitas*, uji *Heteroskedastisitas* dan uji *Autokorelasi*.¹³ Berdasarkan hasil pengujian asumsi klasik dengan program SPSS (*Statistical Package for The Social Sciences*) versi 18, menunjukkan bahwa model persamaan analisis regresi linear yang dikembangkan

¹²V. Wiratna Sujarweni dan Poly Endrayanto, *Statistika Untuk Penelitian* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 186-189.

¹³Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), hlm. 110.

dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi klasik dan layak untuk digunakan sebagai alat analisis.

Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho: tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan BPRS

Bhakti Sumekar Sumenep.

Ha: terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.

Berdasarkan pengujian hipotesis dengan Uji-t dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel X (pelatihan) adalah 0,01 di bawah 0,05 ($<0,05$). Hal ini dapat disimpulkan dari tabel di atas bahwa kinerja karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep dipengaruhi oleh pelatihan. Selain melihat dari nilai signifikansinya, dapat pula dilihat t_{hitung} -nya, dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Sebagaimana tabel yang diperoleh dari hasil penghitungan melalui SPSS bahwa t_{hitung} dari variabel X (pelatihan) adalah 2,696. Untuk dapat mengetahui besarnya t_{tabel} , yaitu dengan melihat $\alpha = 0,05$, jumlah sampel dikurangi banyaknya variabel bebas ($51 - 1 = 50$), sehingga dapat diperoleh t_{tabel} nya sebesar 2,009 ($t_{hitung} = 2,696 > t_{tabel} = 2,009$), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.

Pembahasan

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep

Pembahasan ini akan menjelaskan jawaban dari rumusan masalah yang pertama berkenaan dengan “adakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan BPRS Bhakti sumekar sumenep?”. Setelah dilakukan Uji-t di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel X (pelatihan) adalah 0,01 di bawah 0,05 ($<0,05$). Hal ini dapat disimpulkan dari tabel di atas bahwa kinerja karyawan BPRS Bhakti sumekar sumenep dipengaruhi oleh pelatihan.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ita Rahmawati dengan judul “Pengaruh pelatihan dan motivasi karyawan Terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Lotus Indah Textile Industries Surabaya. Penelitian di atas menggunakan pendekatan kuantitatif. Tujuan penelitian ini adalah

untuk membuktikan pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lotus Indah Textile Industries Surabaya. Model yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling (SEM)*. Variabel penelitian adalah Pelatihan (X1), Motivasi (X2), dan kinerja karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Lotus Indah Textile Industries Surabaya, Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling yaitu pengambilan sampel secara acak dari karyawan PT. Lotus Indah Textile Industries Surabaya bagian produksi dan jumlah responden untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 112 orang. Berdasarkan hasil pengujian dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dan tidak dapat terbukti kebenarannya, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan dapat terbukti kebenarannya.¹⁴ Penelitian lain yang berjudul Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Pt. Air Manado) dilakukan oleh Erlin Emilia Kandou, menyatakan hasil analisis korelasi sederhana dimana ingin mengetahui sejauhmana hubungan antara pelatihan dan pengembangan dengan produktivitas karyawan menunjukkan hasil yang dapat dikategorikan pada hubungan yang tinggi. Berdasarkan data yang ada dapatlah dikatakan bahwa hubungan antara pelatihan dan pengembangan dengan produktivitas karyawan adalah signifikan

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat diketahui bahwa masih terdapat hasil yang berbeda sehingga menarik peneliti untuk melakukan penelitian ulang mengenai variabel pelatihan. Dari hasil pengujian melalui SPSS dapat diketahui dari hasil Uji-t dapat pula dilihat dari t_{hitung} nya, dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Sebagaimana tabel di atas t_{hitung} dari variabel X (pelatihan) adalah 2,696. Untuk dapat mengetahui besarnya t_{tabel} , yaitu dengan melihat $\alpha = 0,05$, jumlah sampel dikurangi banyaknya variabel bebas ($51 - 1 = 50$), sehingga dapat diperoleh t_{tabel} sebesar 2,009 ($t_{hitung} = 2,696 > t_{tabel}=2,009$). Sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan BPRS Bhakti sumekar sumenep dipengaruhi oleh pelatihan. Berdasarkan hasil perhitungan

¹⁴Ita rahmawati, *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Lotus Indah Textile Industries Surabaya*(Skripsi SE, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran"Jawa Timur , 2010)

ini dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan menerima H_a , yaitu terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan BPRS Bhakti sumekar sumenep.

Seberapa Besar Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep

Pada pembahasan selanjutnya yaitu menjawab dan menjelaskan tentang rumusan masalah yang kedua, dimana untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan BPRS Bhakti sumekar sumenep, maka dapat dijelaskan melalui poin pembahasan berikut ini:

- a. Hasil koefisien regresi variabel Independen yang bernilai positif yaitu variabel pelatihan yaitu sebesar 0,431. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, setiap terjadi peningkatan sebesar 1 satuan (1%) pada pelatihan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,431satuan (43,1%). BPRS Bhakti Sumekar Sumenep harus selalu memelihara dan meningkatkan pelatihan yang telah ada, agar terus bisa menjaga efektivitas dan efisiensi kerja karyawan yang tentunya dapat meningkatkan kinerja para karyawannya, sehingga unsur-unsur kinerja senantiasa selalu menjadi praktik bagi para karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.
- b. Analisis Uji-t variabel independen (pelatihan) menghasilkan nilai koefisien korelasi $t_{hitung} = 2,696 > t_{tabel} = 2,009$ dengan taraf signifikansi sebesar $0,01 < 0,05$, serta nilai koefisien beta yang bernilai positif. Hal ini berarti bahwa pelatihan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan dan mempunyai kecenderungan dapat meningkatkan kinerja karyawan BPRS Bhakti sumekar sumenep.
- c. Pada nilai koefisien korelasi (r), yaitu dengan melihat pada kolom R sebesar 0,359. Hal ini berarti bahwa keeratan hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep adalah kuat.
- d. Nilai koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pada kolom R *Square* adalah 0,129. Hal ini berarti bahwa besarnya kontribusi pelatihan (variabel independen) terhadap variabel kinerja karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep adalah sebesar 12,9%, sedangkan sisanya

87,1% adalah kontribusi variabel-variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kontribusi pelatihan sebesar 12,9%, dapat dikatakan besarnya pengaruh antara pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan pengaruhnya kecil atau rendah. Dari hasil penelitian ini hal tersebut disebabkan oleh:

Pertama: Program pelatihan tidak bisa ditransfer dalam tugas sehari-hari. Walaupun pelatihan berkaitan langsung dengan *job desc* karyawan, terkadang materi pelatihan yang di berikan tidak bisa digunakan untuk meningkatkan kinerja karena metode yang dipakai di perusahaan berbeda, hal ini terjadi karena terkadang materi pelatihan yang diberikan tentang Bank Konvensional sedangkan hal tersebut tidak sesuai dengan BPRS Bhkti Sumekar Sumenep , sehingga materi pelatihan tidak bisa diaplikasikan dalam pekerjaan.

Kedua: Tidak ada tindak lanjut berkenaan dengan hasil pelatihan. Hasil maksimal tidak hanya bisa dinilai dari peningkatan *performa* namun juga dilihat dari prosesnya. Ketiadaan evaluasi setelah pelaksanaan pelatihan mengakibatkan kurang efektifan terhadap hasil dari pelatihan itu sendiri, sebab tidak ada tindak lanjut yang serius berkenaan dengan pelatihan dalam dunia kerja. Disinilah tugas manager sebagai seorang pemimpin yang harus jeli melihat dan menganalisa program pelatihan. Sehingga adanya pelatihan yang diberikan pada karyawan akan dapat dirasakan manfaatnya bagi karyawan itu sendiri khususnya bagi BPRS Bhakti Sumekar Sumenep, Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan karyawan, dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Produktivitas kerja meningkat berarti BPRS Bhakti Sumekar akan memperoleh keuntungan. melihat nilai kontribusi faktor lain yang masih tinggi yaitu 87,1%. Faktor lain yang dimaksud seperti halnya kompensasi, bonus, promosi, mutasi, tata ruang, motivasi kerja dan faktor-faktor lainnya.

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pembahasan, analisis data, dan pengujian hipotesis tentang "pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Sumenep", maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari pelatihan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep terhadap kinerja karyawannya, terbukti dengan melihat hasil Uji-t bahwa nilai signifikansi dari variabel X (pelatihan) adalah

0,01 di bawah 0,05 ($<0,05$). Begitu pula dengan melihat hasil koefisien korelasi (r) dengan hasil 0,359, hal ini berarti antara pelatihan dan kinerja karyawan memiliki keeratan hubungan yang kuat. Selain itu pula, dengan melihat hasil koefisien determinasi (R^2) pada kolom *R Square* sebesar 0,129, artinya bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan BPRS Bhakti Sumekar adalah sebesar 12,9%. Sedangkan dilihat dari hasil analisis regresi sederhana ($Y = \alpha + bX + e$) yaitu $Y = 23,353 + 0,431X + 3,464$, dimana nilai konstanta (α) kinerja karyawan sebesar 23,353 menunjukkan bahwa jika variabel pelatihan sama dengan nol (tidak dipertimbangkan), maka kinerja karyawan adalah sebesar 23,353 satuan dan $b = 0,431$, dapat diartikan bahwa besarnya koefisien variabel kinerja karyawan bertanda positif (0,431) mengindikasikan bahwa jika pelatihan 1 satuan, maka skor kinerja karyawan akan naik sebesar 0,431 satuan.

Daftar rujukan

- Kasmir, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Nashar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Pena Salsabila, 2014.
- Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insan*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2007.
- Notoatmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Rineka Cipta, 2009.
- M. Manullang dan Marihot Manullang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta , 2010.
- Sinn, Abu, Ahmad Ibrahim, *manajemen Syariah*, jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2012.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, Jakarta: Mujamma' Al-Malik Fadh Li Thiba'at Al-Mush-Haf Asy-Syarif, 1971.
- Riduwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Ekonomi dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- ujarweni, V. Wiratna dan Poly Endrayanto, *Statistika Untuk Penelitian*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Ghazali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.

