

SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Bank Syariah Indonesia KC. Bandar Lampung
Kedaton)**

Oleh:

**DWI HANA RIA QOYUM
NPM. 1704100203**



**Jurusan S1- Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1443 H/2021 M**

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Bank Syariah Indonesia KC. Bandar Lampung
Kedaton)**

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas Dan Memenuhi Sebagai Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh:

DWI HANA RIA QOYUM
NPM.1704100203

Pembimbing : Hasrun Afandi US, M.M

Jurusan S1- Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1443 H / 2021 M**



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

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Lampung 34111
Telp. (0725) 41507, Fax. (0725) 47296 Website: www.syariah.mctrouniv.ac.id;
e-mail: febi.iain@metrouniv.ac.id

NOTA DINAS

Nomor :-
Lampiran : 1 (satu) berkas
Perihal : **Pengajuan Permohonan untuk Di Munaqosyahkan**

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Metro
Di-

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah kami adakan pemeriksaan dan bimbingan seperlunya maka Skripsi yang disusun oleh:

Nama : Dwi Hana Ria Qoyum
NPM : 1704100203
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : S1 Perbankan Syariah
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA KARYWAN (Studi Kasus Pada Bank Syariah Indonesia Kc. Bandar Lampung Kedaton)

Sudah kami setuju dan dapat diajukan ke Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk di Munaqosyahkan. Demikian harapan kami dan atau penerimaannya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Metro, 24 Agustus 2021

Dosen Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Jurusan Perbankan Syariah

Hasrun Afandi US, M.M
NIP. 198901092019031002

Dliyaul Haq, M.E.I
NIP. 19810121 201503 1 002

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi
Kasus Pada Bank Syariah Indonesia Kc. Bandar Lampung
Kedaton)

Nama : Dwi Hana Ria Qoyum

NPM : 1704100203

Program Studi : S1-Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dalam sidang skripsi Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negri (IAIN) Metro.

Metro, 24 Agustus 2021
Dosen Pembimbing,



Hasrun Afandi US, M.M
NIP. 19890109201903102



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

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111

PENGESAHAN SKRIPSI

No B-3037/10.28.3/D/PP.00.9/10/2021

Skripsi dengan Judul: PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Bank Syariah Indonesia Kc. Bandar Lampung Kedaton), disusun Oleh: DWI HANA RIA QOYUM, NPM: 1704100203, Jurusan: SI Perbankan Syariah, telah diujikan dalam Sidang Munaqosah Fakultas: Ekonomi dan Bisnis Islam pada Hari/Tanggal: Jum'at / 24 September 2021.

TIM PEMBAHAS:

Ketua/Moderator : Hasrun Afandi US, M.M

Penguji I : Selvia Nuriasari, M.E.I

Penguji II : David Ahmad Yani, M.M

Sekretaris : Sukma Sari Dewi Chan, S.Th.I, M.Ud

()
()
()
()

PANITIA MUNAQOSAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam


Dr. Mat Jalil, M.Hum
NIP. 19620812 199803 1 001



ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BANK SYARIAH INDONESIA KC. BANDAR LAMPUNG KEDATON)

Oleh:

DWI HANA RIA QOYUM

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting bagi suatu perusahaan. Bahkan pencapaian tujuan suatu perusahaan didukung oleh peran SDM yang berkualitas. SDM yang ada di Bank Syariah Indonesia (BSI) Kc. Bandar Lampung Kedaton memiliki SDM yang berkualitas, dengan melihat pencapaian kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari catatan absensi yang baik pada tahun 2020 dibandingkan pada tahun 2019, pencapaian target yang terus mengalami peningkatan dari tahun 2017-2020 dan beberapa penghargaan yang diterima oleh perusahaan dan karyawan. Berdasarkan pencapaian kinerja tersebut, SDM yang ada di dalam perusahaan harus dikelola dengan baik yaitu diberikannya bentuk-bentuk pelatihan dan pengembangan SDM. Pemberian pelatihan dan pengembangan SDM juga sebagai salah satu upaya perusahaan untuk terus meningkatkan hasil kinerja yang diharapkan.

Berdasarkan dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: secara parsial pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI Kc. Bandar Lampung Kedaton, diperoleh dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $0,214 < 2,042$. Pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI Kc. Bandar Lampung Kedaton, diperoleh dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $3,413 > 2,042$ dan nilai signifikansi sebesar $sig. 0,002 < 0,05$. Secara simultan, pelatihan dan pengembangan SDM bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI Kc. Bandar Lampung Kedaton, diperoleh dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $10,161 > 3,340$ dan nilai signifikansi sebesar $sig. 0,000 < 0,05$. Dalam uji koefisien determinasi, pelatihan dan pengembangan SDM memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan BSI Kc. Bandar Lampung Kedaton, diperoleh dengan nilai *R Square* sebesar 48,7% dan sisanya 51,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam regresi penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peneliti menyarankan agar kedepannya pihak perusahaan lebih memperhatikan dan memperbaiki pemberian kegiatan pelatihan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dan pada hasil penelitian pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peneliti menyarankan agar kedepannya pihak perusahaan untuk terus berhati-hati dalam melakukan perencanaan dan menyelaraskan rancangan karir berkelanjutan untuk karyawan agar karyawan mendapatkan peluang atau memperluas pengalaman yang dipratikan secara langsung dalam melakukan pekerjaannya dengan tepat. Sehingga tujuan perusahaan akan terus meningkat.

ORISINILITAS PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dwi Hana Ria Qoyum
NPM : 1704100203
Jurusan : S1- PERBANKAN SYARIAH
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah asli hasil penelitian saya kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Metro, 16 Agustus 2021
Yang menyatakan,



Dwi Hana Ria Qoyum
NPM: 1704100203

MOTTO

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ (١٠)

Artinya: “apabila shalat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung”.
(QS. Al – Jumu’ah : 10)

“Mulailah dari tempatmu berada. Gunakan yang kamu punya. Lakukan yang kau bisa”.

-Arthur Ashe-

“Arti penting manusia bukan terletak pada apa yang dia peroleh, melainkan apa yang sangat dia rindukan untuk diraih”.

-Kahlil Gibran-

PERSEMBAHAN

Sujud syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kekuatan, kelancaran, kesabaran dalam membekali ilmu serta kemudahan yang diberikan, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Shalawat dan salam selalu terlimpahkan keharibaan Muhammad SAW. Kupersembahkan keberhasilan studiku kepada:

1. Ibu Titin Sumarni dan Ayah Maryono tercinta. Sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terimakasih kepada Ibu dan Ayah yang selalu mendoakanku, menasehatiku, menyemangatiku.
2. Kedua kakakku Hoyyu Setia Hutami dan M. Soddiq Akmalul Fatoni tersayang. Terima kasih untuk doa dan dukungan yang telah diberikan serta motivasi dalam perjalanan kuliah.
3. Teman-teman seperjuangan Anis Rohmiati, Dinda Clarita Wirani Putri, Debby Nencyana, Eka Tri Rahayu, Firda Dwi Apriani, Repi Nopiyanti, Tri Wahyu Utami, Tri Fika Rosiana, Umi Adila, Vitri Wulandari. Terima kasih sudah menjadi sahabatku sekaligus saudara yang selalu saling membantu walaupun terkadang egois lebih besar dari semuanya.
4. Keluarga besar kelas B S1-Perbankan Syariah angkatan 17 yang telah memberikan dukungan dan semangat dari semester 1 sampai selesainya skripsi ini.
5. Almamater Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan taufik dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Penulisan skripsi ini diajukan sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan Program Strata Satu (S1) Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membimbing dan memberi arahan dalam penyusunan ini, oleh karena itu peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Dr. Hj. Siti Nurjanah, M.Ag. PIA selaku Rektor IAIN Metro.
2. Bapak Dr. Mat Jalil, M.Hum selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro.
3. Bapak Dliyaul Haq, M.E.I selaku Ketua Jurusan S1 Perbankan Syariah IAIN Metro.
4. Bapak Hasrun Afandi UmpuSinga, M.M selaku Pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada peneliti.
5. Seluruh dosen dan staff IAIN Metro yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada peneliti.
6. Kantor Bank Syariah Indonesia Kc. Bandar Lampung Kedaton yang telah memberikan arahan kepada peneliti.
7. S1-Perbankan Syariah IAIN Metro Angkatan 2017 yang telah memberikan informasi kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Kritik dan saran demi perbaikan skripsi ini sangat diharapkan dan akan diterima sebagai bagian untuk menghasilkan penelitian yang lebih baik. Peneliti berharap semoga hasil penelitian dapat bermanfaat.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Metro, 16 Agustus 2021

Peneliti,



Dwi Hana Ria Qoyum
NPM.1704100203

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN NOTA DINAS	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESEHAN	v
ABSTRAK	vi
ORISINALITAS PENELITIAN	vii
MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan masalah	9
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Teori Variabel Bebas	11
1. Pelatihan.....	11
a. Pengertian Pelatihan.....	11
b. Tujuan dan Manfaat Pelatihan	12
c. Jenis-jenis Pelatihan.....	13
d. Metode Pelatihan	15

2. Pengembangan	16
a. Pengertian Pengembangan	16
b. Tujuan dan Manfaat Pengembangan	18
c. Jenis-jenis Pengembangan.....	21
d. Indikator Pengembangan.....	22
B. Teori Variabel Terikat	23
1. Kinerja Karyawan	23
a. Pengertian Kinerja	23
b. Penilaian Kinerja.....	25
c. Manfaat Penilaian Kinerja.....	26
d. Indikator kinerja	27
C. Penelitian Relevan	29
D. Kerangka Berpikir	40
E. Hipotesis Penelitian	41
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	45
A. Rancangan Penelitian	45
B. Definisi Operasional Variabel	45
C. Teknik Pengambilan Sampel	49
D. Teknik Pengambilan Data	49
E. Intrumen Penelitian	51
F. Teknik Analisis Data	54
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	59
A. Hasil Penelitian	59
1. Gambaran Umum Bank Syariah Indonesia.....	59
a. Sejarah Berdirinya Bank Syariah Indonesia.....	59
b. Visi Misi Bank Syariah Indonesia.....	60
c. Motto Bank Syariah Indonesia.....	61
d. 7 Budaya Kerja Perusahaan.....	61
e. Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia Kc. Bandar	

Lampung Kedaton	62
f. Data responden karyawan bank syariah kc. Bandar lampung kedaton	63
g. Data Program Pelatihan Dan Pengembangan SDM, Rotasi Jabatan Dan Pencapaian Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kc. Bandar Lampung Kedaton	64
h. Gambaran Deskripsi Jawaban Responden.....	77
2. Hasil Analisis Data	81
a. Pengujian Instrumen.....	81
1) Uji Validitas	81
2) Uji reliabilitas.....	81
b. Uji Asumsi Klasik	83
1) Uji Normalitas	83
2) Uji Multikolinearitas	86
3) Uji Heteroskedatisitas.....	85
c. Uji Regresi Berganda	86
d. Uji Hipotesis	87
1) Uji T (Parsial).....	87
2) Uji F (Simultan)	89
3) Koefisien Determinasi	89
B. Pembahasan.....	91
1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kc. Bandar Lampung Kedaton	91
2. Pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kc. Bandar Lampung Kedaton	92
3. Pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kc. Bandar Lampung Kedaton.....	94

BAB V KESIMPULAN	96
A. Kesimpulan	96
B. Saran	96
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Bentuk Pelatihan Pada Tahun 2019 – 2020	4
Tabel 1.2	Catatan Absensi Karyawan Bank Syariah Indonesia Kc. Bandar Lampung Kedaton 2019	6
Tabel 1.3	Catatan Absensi Karyawan Bank Syariah Indonesia Kc. Bandar Lampung Kedaton 2020	6
Tabel 1.4	Pencapaian Target	7
Tabel 2.1	Penelitian Relevan.....	29
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian.....	47
Tabel 3.2	Skala Likert	48
Tabel 4.1	Program Pelatihan dan Pengembangan SDM, Rotasi Jabatan dan Pencapaian Kinerja Karyawan	65
Tabel 4.2	Hasil Jawaban Responden Variabel Pelatihan(X1).....	78
Tabel 4.3	Hasil Jawaban Responden Variabel Pengembangan SDM..	79
Tabel 4.4	Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	80
Tabel 4.5	Uji Validitas	81
Tabel 4.6	Uji Reliabilitas	83
Tabel 4.7	Uji Normalitas	84
Tabel 4.8	Uji Multikolinearitas	85
Tabel 4.9	Uji Heteroskedastisitas	86
Tabel 4.10	Analisis Regresi Berganda	86
Tabel 4.11	Uji T	88

Tabel 4.12 Uji F	89
Tabel 4.13 Koefisien Determinasi	90
Tabel 4.14 Koefisien Determinasi Pengembangan SDM	90
Tabel 4.15 Koefisien Determinasi Pelatihan Dan Pengembangan SDM	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	41
Gambar 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Gambar 4.2 Distribusi Responden Berdsarkan Usia	63
Gambar 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	64

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuisisioner Penelitian
2. Rekapitulasi kuisisioner
3. Uji Instrumen
4. Daftar tabel distribusi nilai r product moment, distribusi nilai T , distribusi nilai F
5. Outline
6. Surat Keterangan Pembimbing Skripsi
7. Surat Keterangan Bebas Pustaka
8. Surat Izin Reseach
9. Surat Tugas
10. Formulir Bimbingan Skripsi
11. Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tingginya pertumbuhan ekonomi tidak terlepas dari tingginya pertumbuhan sektor keuangan khususnya pada bidang perbankan. Perbankan menjadi salah satu pilar pertumbuhan ekonomi dan stabilitas nasional untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat dari sektor keuangan. Berdasarkan data dari otoritas jasa keuangan bahwa perbankan syariah menunjukkan perkembangan yang positif dari tahun ke tahun dengan memiliki total aset tertinggi dibandingkan dengan industri-industri keuangan syariah lainnya yang berasal dari total pembiayaan yang disalurkan dan total dana pihak ketiga.¹ Selain itu perkembangan bank syariah di Indonesia bisa dinilai sangat signifikan dengan adanya bukti merger dari beberapa bank syariah menjadi bank syariah Indonesia.

Bank Syariah Indonesia Kc. Bandar Lampung Kedaton, merupakan bank syariah hasil penggabungan anak perusahaan Bank Syariah Badan Usaha Milik Negara (BUMN), yakni Bank Rakyat Indonesia Syariah (BRIS), Bank Nasional Indonesia Syariah (BNIS), dan Bank Syariah Mandiri (BSM) yang resmi beroperasi pada tanggal 1 Februari 2021. Bank Syariah Indonesia mempunyai sasaran menjadi salah satu pusat keuangan syariah dunia dengan menegakkan visi dan misi. Visi BSI adalah menjadi top 10 bank syariah

¹ <https://www.ojk.go.id>. diunggah pada tanggal 21 februari 2021.

global berdasarkan kapitalisasi pasar dalam waktu 5 tahun. Misi BSI adalah memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia, menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi pemegang saham. Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para taekwondo terbaik Indonesia, perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja. Budaya kerja BSI adalah P: profesional, A: antusias, S: penghargaan SDM, T: tawakal, I: integritas, O: orientasi bisnis dan K: kepuasan pelanggan. Untuk mewujudkan visi misi BSI diperlukannya peran seluruh *intenal* (seluruh karyawan) BSI.²

Untuk mewujudkan visi dan misi BSI Kc. Bandar Lampung Kedaton tersebut tentunya didukung oleh peran sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan kinerja dari karyawan tersebut akan meningkat. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan kinerja dari SDM agar dapat berkembang. Kinerja atau *performance* merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya menurut kriteria tertentu dan untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja karyawan yang baik akan mempengaruhi tujuan perusahaan serta dapat mendukung daya saing antar perusahaan.³ Berkaitan dengan peningkatan kinerja tersebut salah satu faktor yang dapat mempengaruhi

² Lembar Dokumentasi Sejarah, Visi dan Misi BSI Kc. Bandar Lampung Kedaton

³ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*., 231

adalah pelatihan . Menurut Kaswan (2016), pelatihan merupakan proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan.⁴

Dari teori yang disebutkan diatas dapat diartikan bahwa karyawan yang terlatih dapat meningkatkan kinerjanya di perusahaan tersebut. Selain faktor pelatihan, peningkatan kinerja juga bisa dilakukan dengan cara mengembangkan para karyawan tersebut. Menurut Bangun (2012), pengembangan sumber daya manusia (*human resource development*) adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.⁵ Pengembangan juga merupakan proses pengembangan minat dan bakat untuk karyawan dalam kesempatan menaiki jabatan yang lebih tinggi.⁶

Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan perusahaan terhadap karyawannya tentunya akan meningkatkan kualitas dari pekerjaanya yang diharapkan, maka kinerja dari para karyawan akan semakin baik lagi.

Pada Bank Syariah Indonesia Kc. Bandar Lampung Kedaton upaya untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia dilakukan dengan cara diberikan bentuk pelatihan dan pengembangan SDM kepada karyawan. Bentuk pelatihan yang diikuti karyawan untuk meningkatkan kinerjanya antara lain:

⁴ Kaswan, *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM* (Bandung: Alfabeta, 2016), 2.

⁵ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, 200.

⁶ Anadyatama Ryan Gustantya, "Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Dan Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Pasar Kulonprogo", 32. (lihat juga nawawi 2010).

Tabel 1.1
Bentuk Pelatihan Pada Tahun 2019 – 2020

No.	Bentuk Pelatihan	Tujuan Pelatihan
1.	Refreshment Pinca	Pembekalan kepala cabang
2.	Syariah Banking Knowledge	Pengetahuan tentang perbankan syariah
	Leadership Development Program	Pembekalan kepemimpinan
4.	Sharia Officer Development	Pembekalan karyawan bank syariah
5.	Yuk Kita Sharing	Berbagi pengalaman antar karyawan
6.	Refreshment Manager Operasional	Pembekalan manajer operasional
7.	Refreshment Back Office	Pembekalan karyawan back office
8.	Pendidikan Dasar Perbankan Syariah	Pengenalan dasar perbankan syariah
9.	Frontliner Desentralisasi	Pembekalan dalam pelayanan
10.	Pendidikan Lanjutan Perbankan Syariah	Pendalaman perbankan syariah
11.	Call Center Servis Excellent	Pembekalan inetraksi melalui telephone
12.	Refreshment Kebijakan Pembiayaan	Kebijakan skema pembiayaan
13.	IT Based Training	Pembekalan komunikasi internal dan eksternal
14.	Training External Operasional	Pembekalan kerjasama pihak luar
15.	Refreshment Marketing Manager	Pembekalan manajer pemasaran
16.	Basic Knowledge Account Officer dan Account Officer Mikro	Pengetahuan karyawan account officer dan karyawan account officer mikro
17.	GCG	Pembekalan aturan perusahaan
18.	Pawning	Pembekalan skema gadai
19.	Anti Fraud	Pembekalan berbagai macam fraud
20.	Training Eksternal (Risk, Compliance)	Pembekalan berbagai resiko dan kepatuhan

Berdasarkan tabel diatas, bahwa karyawan telah mengikuti bentuk pelatihan yang diberikan oleh perusahaan untuk membekali pengetahuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Sedangkan bentuk pengembangan SDM yang didapatkan oleh karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kc. Bandar Lampung Kedaton adalah dengan diberlakukan promosi jabatan untuk kenaikan jabatan atau rotasi jabatan. Pengembangan SDM ini sebagai salah satu cara menghargai kinerja karyawan yang berkinerja baik. Pengembangan SDM ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam memegang tanggung jawab yang lebih tinggi dibandingkan dengan sebelumnya, mengembangkan keterampilan karyawan, mempertahankan karyawan bertalenta yang berkinerja baik agar tidak mengundurkan diri atau pindah ke perusahaan lain. Berikut ada beberapa karyawan yang mendapatkan promosi jabatan, yaitu Bapak Afri Yorawan dari karyawan biasa menjadi karyawan tetap, ibu kania widiastuti dari karyawan *Administration Departement* menjadi karyawan *Financing Suport Manager*.

Pada BSI Kc. Bandar Lampung Kedaton keberhasilan dari program pelatihan dan pengembangan SDM yang didapatkan oleh karyawan dapat dilihat dengan kinerja karyawan. Untuk mengukur kinerja perusahaan menurut Bangun (2012) setidaknya dapat dilihat dari beberapa indikator diantaranya adalah indikator kuantitas atau jumlah dan kehadiran ditempat kerja, dibawah ini adalah data yang terdapat pada Bank Syariah Indonesia Kc. Bandar Lampung Kedaton terkait dengan indikator kinerja:

Tabel 1.2
Catatan Absensi Karyawan BSI Kc. Bandar Lampung Kedaton 2019

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Efektivitas Bekerja (Hari)	Absensi			Tingkat Absensi
			Sakit Tanpa Ket. Dokter	Alpha (Hari)	Jumlah (Hari)	
Januari	31	23	3	3	6	0,84%
Februari	31	20	2	3	5	0,81%
Maret	31	21	2	0	2	0,31%
April	31	22	3	4	7	1,03%
Mei	31	23	3	2	5	0,70%
Juni	31	20	1	2	3	0,48%
Juli	31	23	1	3	4	0,56%
Agustus	31	22	3	0	3	0,43%
September	31	21	2	2	4	0,61%
Oktober	31	23	2	2	4	0,56%
November	31	21	1	6	7	1,07%
Desember	31	22	1	2	3	0,43%
Rata-Rata						0,66%

Sumber : PT. BSI Kc. Bandar Lampung Kedaton 2019

Tabel 1.3
Catatan Absensi Karyawan BSI Kc. Bandar Lampung Kedaton 2020

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Efektivitas Bekerja (Hari)	Absensi			Tingkat Absensi
			Sakit Tanpa Ket. Dokter	Alpha (Hari)	Jumlah (Hari)	
Januari	31	23	2	2	4	0,28%
Februari	31	20	3	0	3	0,48%
Maret	31	22	4	4	8	1,17%
April	31	22	1	6	7	1,02%
Mei	31	21	1	2	3	0,46%
Juni	31	22	2	2	2	0,29%
Juli	31	23	1	2	3	0,42%
Agustus	31	21	1	1	2	0,30%
September	31	22	2	2	4	0,59%
Oktober	31	22	3	2	5	0,73%
November	31	21	3	1	4	0,61%
Desember	31	23	1	1	2	0,28%
Rata-Rata						0,55%

Sumber : PT. BSI Kc. Bandar Lampung Kedaton 2020

Rumus:

$$\text{Tingkat absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi (Hari)}}{\text{Jumlah Karyawan}} \times \text{Jumlah Hari Kerja} \times 100\%$$

Ket :

Jumlah Absensi : Sakit Tanpa Ket. Dokter + Alpha

Jumlah Efektif Bekerja : Jumlah Hari Dalam Sebulan – Hari Libur Dalam Sebulan (Sabtu-Minggu)

Berdasarkan tabel catatan absensi diatas, dari perhitungan tingkat absensi karyawan tahun 2019 dengan rata-rata sebesar 0,66 % dan tahun 2020 rata-rata sebesar 0,55%. Hal ini berarti tingkat absensi karyawan pada tahun 2020 lebih baik tingkat ketidakhadiran karyawan dibandingkan dengan tahun 2019. Hal ini mengindikasikan bahwa dapat dilihat kinerja perusahaan Bank Syariah Indonesia Kc. Bandar Lampung Kedaton dalam indikator absensi atau kehadiran mengalami peningkatan yang baik dari tahun 2019 sampai 2020.

Tabel 1.4 Pencapaian Target

No.	Nama	Per 31 Mei 2017		Per 31 Mei 2018		Per 31 Mei 2019		Per 31 Mei 2020	
		Target	Hasil	Target	Hasil	Target	Hasil	Target	Hasil
1.	Bank	25M	25M	26M	±26M	27M	±27M	28M	≥28M
2.	AOM	2M	2M	2M	≥2M	3M	≥3,5M	3,5M	≥3,8M
3.	AO	8M	8M	8M	≥8M	8M	≥9M	9,5M	≥9,6 M

Sumber : BSI Kc. Bandar Lampung Kedaton

Dari tabel 1.3 di atas, bahwa pencapaian target bank per 31 mei 2017 mencapai sebesar 100%, per 31 mei 2018 mencapai sebesar 100%, per 31 mei 2019 mencapai sebesar 100%, dan per 31 mei 2020 mencapai sebesar 100%.

Selanjutnya, pencapaian target AOM (Account Officer Mikro) per 31 mei 2017 mencapai sebesar 100%, per 31 mei 2018 mencapai sebesar 100%, per 31 mei 2019 mencapai 116%, dan per 31 mei 2020 mencapai sebesar 108%. Selanjutnya target pencapaian AO (Account Officer) per 31 mei 2017 mencapai sebesar 100%, per 31 mei 2018 mencapai sebesar 100%, per 31 mei 2019 mencapai sebesar 125%, dan per 31 mei 2020 mencapai sebesar 101%. Hal ini dapat diartikan bahwa kuantitas jumlah pekerjaan yang dihasilkan atau target dari tahun ke tahun mengalami kenaikan yang signifikan.

Hasil kinerja karyawan juga dapat dibuktikan dengan adanya penghargaan yang diterima oleh perusahaan maupun karyawan, antara lain: penghargaan yang diterima perusahaan pada ajang *infobank digital brand Awards* tahun 2019 kategori pembiayaan KPR. Penghargaan yang diterima karyawan pada ajang *BRIS Lampung Awards* tahun 2019 kategori *The Best Branch Operation Supervisor* dan *The Best Employee Of Non Micro Business Team*. Penghargaan yang diterima karyawan terkait dengan Program Insentif Tenaga Pemasar.

Berdasarkan uraian diatas, bahwa di Bank Syariah Indonesia (BSI) Kc. Bandar Lampung Kedaton dari data catatan absensi tahun 2020 lebih baik tingkat ketidakhadirannya dibandingkan dengan tahun 2019, dari data pencapaian target tahun 2017 sampai tahun 2020 mengalami peningkatan yang signifikan setiap tahunnya, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti kinerja di Bank Syariah Indonesia Kc. Bandar Lampung Kedaton dengan faktor yang mempengaruhinya seperti pelatihan dan pengembangan SDM.

Hal inilah yang menjadi dasar peneliti tertarik untuk mengangkat judul :
Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus Pada Bank Syariah Indonesia Kc. Bandar Lampung Kedaton).

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas maka dalam penelitian ini terdapat identifikasi masalah yaitu: pada hasil kinerja karyawan di BSI Kc. Bandar Lampung kedaton dilihat dari catatan absensi pada tahun 2020 lebih baik tingkat ketidakhadiran karyawan dibandingkan tahun 2019 dan pencapaian target yang mengalami kenaikan signifikan dari tahun 2017 – 2020 dengan faktor yang mempengaruhinya seperti pelatihan yang diikuti dan pengembangan SDM yang didapatkan di tahun 2019 dan di tahun 2020.

C. Batasan Masalah

Untuk menghindari meluasnya pembahasan, maka peneliti membatasi beberapa hal yang diteliti. Masalah yang diteliti sebagai berikut: pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan BSI Kc. Bandar Lampung Kedaton.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti memiliki pertanyaan penelitian yaitu:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI Kc. Bandar Lampung Kedaton?

2. Apakah pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI Kc. Bandar Lampung Kedaton?
3. Apakah pelatihan dan pengembangan SDM secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI Kc. Bandar Lampung Kedaton?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

- a. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kinerja karyawan BSI Kc. Bandar Lampung.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan SDM kinerja karyawan BSI Kc. Bandar Lampung.
- c. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM secara simultan kinerja karyawan Syariah Kc. Bandar Lampung Kedaton.

2. Manfaat

- a. Secara teoritik dapat dijadikan pengembangan keilmuan bagi perusahaan dan karyawan BSI Kc. Bandar Lampung Kedaton dalam bidang SDM terkait masalah pelatihan dan pengembangan.
- b. Secara praktis dapat dijadikan bahan evaluasi dan pertimbangan bagi Bank Syariah Indonesia Kc. Bandar Lampung Kedaton terkait dengan kinerja karyawan dan menentukan kebijakan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Teori Variabel Bebas

1. Pelatihan

a. Pengertian pelatihan

Pelatihan berarti suatu perubahan sistematis dari *knowledge*, *skill*, *attitude* dan *behaviour* yang terus mengalami peningkatan pada setiap karyawan dan dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan.⁷ Pelatihan adalah aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk memberikan pelajaran pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan pada pekerjaan mereka saat ini.⁸ Pelatihan (*training*) merupakan suatu proses untuk memperbaiki keterampilan kerja karyawan yang akan membantu pencapaian perusahaan.⁹

Dengan demikian pelatihan adalah kegiatan pembelajaran untuk memperbaiki kinerja karyawan yang dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan sehingga karyawan akan mampu membantu mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

⁷ Suwatno, Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM* (Bandung: Alfabeta, 2016), 118.

⁸ Rafdan Rahinnya, Mirwan Surya Perdhana, "Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan, Kompensasi Serta Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan, (Studi Pada PT. POS Semarang)," *DIPONEGORO JURNAL OF MANAGEMENT* Vol. 5 No. 3/ 2016, 2.

⁹ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), 201.

b. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Menurut Yane (2017), tujuan pelatihan bagi karyawan adalah agar karyawan dapat menguasai pengetahuan, dan keahlian baru yang diterapkan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Karena pelatihan memiliki pengaruh yang besar bagi pengembangan karyawan.¹⁰

Menurut Suparyadi (2015) pelatihan juga akan memberikan manfaat, antara lain:¹¹

1) Meningkatkan kemandirian

Karyawan yang menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya akan lebih mandiri dan hanya sedikit memerlukan bantuan atasan untuk melaksanakan pekerjaannya.

2) Meningkatkan motivasi

Motivasi karyawan yang dilatih sesuai dengan pekerjaannya akan meningkat.

3) Menumbuhkan rasa memiliki

Rasa diakui keberadaanya dan kontribusinya sangat diperlukan oleh organisasi serta pemahamannya tentang tujuan-tujuan organisasi yang diperoleh selama pelatihan dan menumbuhkan rasa tanggung jawab pada diri setiap karyawan.

¹⁰ Nopy Eri Yane, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan, Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Perum Damri Di Bandar Lampung," *TESIS UNILA* 2017, 23.

¹¹ Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetisi SDM*, (Jakarta: Andi, 2015), 185.

4) Mengurangi keluarnya karyawan

Karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang pekerjaannya akan merasa nyaman dengan pekerjaannya.

5) Meningkatkan laba perusahaan

Karyawan yang terlatih dengan baik akan mampu memproduksi barang atau jasa yang dapat memuaskan pelanggan, sehingga pelanggan akan setia dan loyal dan akan melakukan pembelian kembali. Dengan demikian laba perusahaan akan meningkat.

Dengan demikian, pelatihan memberikan tujuan dan manfaat yang tidak hanya untuk karyawan saja namun, perusahaan juga, yaitu dengan adanya pelatihan, kemampuan karyawan akan meningkat dan dapat memberikan manfaat bagi kemajuan perusahaan. Dan juga pelatihan digunakan sebagai salah satu cara untuk memperoleh kemampuan karyawan sesuai dengan bidang pekerjaannya.

c. Jenis-Jenis Pelatihan

1) *Induction Training* (Pelatihan Induksi)

Pelatihan induksi merupakan pelatihan yang singkat dan informatif yang diberikan setelah bergabung dengan perusahaan.

2) *Job Training* (Pelatihan Pekerjaan)

Pelatihan pekerjaan ini berkaitan dengan pekerjaan khusus (bidang), tujuannya untuk memberikan informasi dan petunjuk yang sesuai kepada karyawan

3) *Training for Promotion* (Pelatihan Untuk Promosi)

Pelatihan promosi adalah pelatihan yang diberikan setelah promosi tetapi sebelum bergabung pada posisi yang lebih tinggi yang akan memberikan kesempatan pada karyawan untuk melakukan penyesuaian diri .

4) *Refresher Training* (Pelatihan Penyegaran)

Pelatihan penyegaran merupakan pelatihan pembaharuan keterampilan profesional, informasi dan pengalaman seseorang yang menduduki posisi eksekutif penting.

5) *Training for Managerial Development* (Pelatihan Untuk Pengembangan Manajerial)

Pelatihan untuk pengembangan manajerial diberikan kepada manager agar meningkatkan efisiensinya, dengan demikian memungkinkan mereka mendapatkan posisi yang lebih tinggi.

Beberapa pelatihan diatas dapat dilakukan oleh karyawan. Dengan melakukan pelatihan secara bertahap, karyawan akan memiliki kualitas kerja yang baik. Dengan kualitas sumber daya

manusia yang baik maka perusahaan akan semakin maju dan berkembang.

d. Dimensi Pelatihan

Menurut Killpatrick dalam Noe (2012) yang dikutip oleh Gustantya, Pelatihan memiliki beberapa dimensi, yaitu:¹²

1) *Reaction* (Reaksi)

Reaksi merupakan suatu hal yang dapat dirasakan oleh karyawan tentang pelatihan. Indikator yang dapat dijadikan tolak ukur reaksi:

- a) Sikap
- b) Pengaruh

2) *Learning* (Belajar)

Belajar digunakan untuk mengetahui sejauh mana karyawan dapat menyerap materi yang diberikan dan juga untuk dapat mengetahui dampak dari program pelatihan yang diikuti oleh karyawan dalam hal peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap mengenai apa yang dipelajari dalam pelatihan. Indikator yang dapat dijadikan tolak ukur dalam belajar:

- a) Pengetahuan
- b) Keterampilan

¹² Anadyatama Ryan Gustantya, “Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Dan Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Pasar Kulonprogo”, *SKRIPSI* 2018, 28. (Lihat Juga Raymond A. Noe 2012).

3) *Results* (Hasil)

Hasil merupakan seberapa jauh perilaku karyawan berubah karena dipengaruhi oleh pelatihan. Indikator yang dijadikan tolak ukur dalam hasil:

- a) Implementasi
- b) Dampak hubungan

4) Efektivitas Biaya

Efisiensi biaya merupakan cara untuk mengetahui apakah besarnya biaya yang dikeluarkan sebanding dengan tujuan dari program pelatihan. Indikator yang dijadikan tolak ukur dalam efektifitas biaya:

- a) Efisiensi
- b) Efektivitas kerja

2. Pengembangan

a. Pengertian pengembangan

Menurut Handoko (2014), Pengembangan merupakan suatu usaha yang mempunyai ruang lingkup lebih luas daripada pelatihan dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian dengan demikian pengembangan lebih kepada pertumbuhan kepribadian karyawan.¹³

Pengembangan sumber daya manusia (*Human Resource Development*) adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber

¹³ Handoko, *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2014), 104.

daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Program-program pengembangan sumber daya manusia akan memberikan manfaat kepada perusahaan dan para karyawan. Manfaat yang didapatkan perusahaan berupa peningkatan produktivitas, stabilitas, efektivitas dan dapat mengikuti perubahan lingkungan. Bagi karyawan, dapat meningkatkan keterampilan atau pengetahuan dalam pekerjaannya.¹⁴

Pengembangan juga merupakan proses pengembangan minat dan bakat untuk karyawan dalam kesempatan menaiki jabatan yang lebih tinggi atau pengembangan merupakan bentuk kegiatan belajar yang mempersiapkan karyawan untuk menjalankan tanggung jawab yang lebih luas dan tidak hanya berkonsentrasi pada peningkatan kinerja dalam pekerjaan saat ini saja.¹⁵ Jadi dengan kata lain pengembangan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan pada masa sekarang dan terutama pada masa yang akan datang, hal ini dilakukan melalui berbagai pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja.¹⁶

Pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengembangan proses yang memungkinkan seseorang untuk maju dari keadaan

¹⁴ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, 201.

¹⁵ Anadyatama Ryan Gustantya, "Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Dan Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Pasar Kulonprogo", 32. (lihat juga Nawawi 2010).

¹⁶ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah.*, 132.

pemahaman dan kemampuan saat ini ke masa depan dimana keterampilan, pengetahuan, serta kompetensi yang diperlukan.

b. Tujuan dan Manfaat pengembangan

Menurut Suwatno & Priansa (2016) yang dikutip oleh Yane, terdapat beberapa tujuan yang ingin dicapai dari pengembangan SDM, antara lain:¹⁷

1) Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan yang tinggi dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi yaitu peningkatan kemampuan teknis, kemampuan berpikir, dan kemampuan manajerial.

2) Efisiensi

Efisiensi berupa, tenaga, waktu biaya, dan bahan baku serta berkurangnya kerusakan mesin-mesin.

3) Kerusakan

Mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melakukan pekerjaannya.

4) Kecelakaan

Berkurangnya tingkat kecelakaan karyawan dalam menjalankan kegiatan tau pekerjaan akan mengurangi jumlah biaya yang dikeluarkan dan ditanggung oleh perusahaan.

¹⁷ Nopy Eri Yane, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan, Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Perum Damri Di Bandar Lampung,"²² (lihat juga Suwatno & Priansa, *Manajemen SDM.*, 105-110).

5) Pelayanan

Peningkatan pelayanan karyawan yang baik kepada nasabah merupakan daya tarik untuk menambah nasabah atau pelanggan.

6) Moral Karyawan

Dengan adanya pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilan serta kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaannya.

7) Karier

Kesempatan untuk meningkatkan karier semakin besar, karena keahlian, pendidikan dan keterampilan dapat dijadikan suatu promosi atau menduduki suatu jabatan yang lebih baik.

8) Kepemimpinan

Dengan adanya pengembangan, seorang pemimpin dapat melakukan tugasnya dengan baik. Sehingga dalam menjalankan setiap rencana mampu berkomunikasi yang baik secara horizontal maupun vertikal.

9) Kompensasi

Peningkatan kompensasi yang diterima karyawan berdasarkan meningkatnya kemampuan dan keterampilan yang dimiliki sehingga akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja.

Menurut Siangian (2010), dalam suatu organisasi terdapat manfaat dalam penyelenggaraan program pengembangan tenaga kerja, antara lain:¹⁸

- 1) Peningkatan produktivitas kerja organisasi yaitu, tidak terjadinya pemborosan.
- 2) Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan.
- 3) Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat .
- 4) Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi.
- 5) Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya managerial yang partisipatif.
- 6) Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalistik.
- 7) Penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan di kalangan para anggota organisasi.

Selain manfaat bagi organisasi, pelaksanaan program pengembangan yang baik bermanfaat pula bagi para karyawan atau anggota organisasi, yaitu antara lain:¹⁹

- 1) Membantu para karyawan membuat keputusan dengan lebih baik.
- 2) Meningkatkan kemampuan para karyawan menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapinya.
- 3) Timbulnya dorongan, dalam arti para karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya.
- 4) Peningkatan kemampuan karyawan untuk mengatasi stres, frustrasi, dan konflik yang pada gilirannya memperbesar rasa percaya pada diri sendiri.

¹⁸ Sondang P. Siangian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* cetakan ke-16, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), 147.

¹⁹ *Ibid.*

- 5) Tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para pegawai dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara teknikal dan intelektual.
- 6) Meningkatnya kepuasan kerja.
- 7) Semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang.
- 8) Semakin besarnya tekad pekerja untuk lebih mandiri.
- 9) Mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru di masa depan.

c. Jenis-Jenis pengembangan

Menurut Siagian (2010), beberapa jenis pengembangan yang bisa dilakukan oleh karyawan, antara lain:²⁰

1) Pengembangan Secara Informal

Karyawan akan melatih dan mengembangkan kemampuan dan ketrampilannya dengan mempelajari berbagai macam konsep buku berikut aplikasinya, yang berhubungan langsung dengan pekerjaan dan jabatan.

2) Pengembangan Secara Formal

Pengembangan ini dilakukan karena tuntutan perubahan dan persaingan yang semakin tinggi. Pengembangan ini diharapkan bagi perusahaan dapat memenuhi kebutuhan perusahaan, baik untuk masa sekarang maupun yang akan datang.

²⁰ *Ibid.*

d. Indikator pengembangan

Menurut Nawawi (2017) yang dikutip oleh Gustantya Ada beberapa dimensi pengembangan yang didalamnya terdapat beberapa indikator yang dijadikan sebagai tolak ukur:²¹

1) Fase Perencanaan

Fase ini merupakan aktivitas dalam menyelaraskan rancangan karyawan dan rancangan perusahaan mengenai karir di lingkungan sekitar yang bertujuan untuk mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas dalam pekerjaannya. Indikator pada fase ini:

- a) Menyelaraskan rancangan karir karyawan
- b) Mengidentifikasi kelebihan karyawan
- c) Mengidentifikasi kelemahan karyawan

2) Fase Pengarahan

Fase ini merupakan aktivitas untuk membantu para karyawan agar mampu mewujudkan perencanaannya menjadi kenyataan, yaitu dengan menetapkan karir yang diinginkan dan mengatur langkah-langkah yang harus ditempuh untuk mewujudkannya. Indikator pada fase ini:

- a) Pengarahan dengan menyelenggarakan konseling
- b) Pendekatan dengan menyelenggarakan pelayanan informasi

²¹ Anadyatama Ryan Gustantya, "Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Dan Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Pasar Kulonprogo", 34-35. (Lihat Juga Nawawi 2017).

3) Fase Pengembangan

Fase ini merupakan tenggang waktu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk memenuhi persyaratan yang akan melakukan perpindahan dari suatu posisi ke posisi lain yang diinginkan atau promosi dari jabatannya. Indikator pada fase ini:

- a) Senior atau atasan bertindak sebagai mentor
- b) Senior atau atasan memberikan dukungan, nasehat dan keteladanan
- c) Adanya faktor pendukung dalam rotasi jabatan

B. Teori Variabel Terikat

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Peningkatan kinerja karyawan merupakan hal yang diinginkan oleh perusahaan. Perusahaan mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Salah satu kegiatan yang harus dilakukan dalam perusahaan adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan pekerjaannya.

Suatu perusahaan harus mempunyai tujuan, oleh karena itu diperlukannya sumber daya manusia (karyawan) yang berkompeten

agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal, efektif, dan efisien sehingga tercipta kinerja tinggi.²²

Kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job Requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut dengan standar pekerjaan (*Job Standard*).²³ Kinerja karyawan baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaan. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan merupakan pembanding atas tujuan atau target yang ingin dicapai.²⁴

Tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan "*level of performace*" atau level kinerja. Karyawan yang memiliki level kinerja tinggi merupakan karyawan yang produktivitasnya tinggi, begitupun sebaliknya karyawan yang memiliki level kinerja yang tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, maka karyawan tersebut merupakan karyawan yang tidak produktif.²⁵

Seorang karyawan dapat dikatakan berhasil dalam melakukan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang

²² Hasrun Afandi US, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Kosasih Di Bandar Lampung Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi", *TESIS UNILA* 2017, 17.

²³ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, 231.

²⁴ *Ibid.*

²⁵ Suwanto, Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM .*, 196.

diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Dalam hal ini, perlunya diadakan penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan tersebut.²⁶

b. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat membandingkan hasil kerja yang dicapai dengan standar pekerjaan. Dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dalam kategori baik apabila hasil kerja karyawan sampai atau melebihi standar pekerjaan.²⁷ Penilaian kinerja dapat ditinjau dalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode tertentu.

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian penilaian kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Penilaian kinerja digunakan secara luas untuk mengelolah upah dan gaji, memberikan umpan balik kinerja dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan individual.²⁸

Dari beberapa penjelasan, dapat disimpulkan bahwa, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai dengan pemenuhan

²⁶ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*., 231.

²⁷ *Ibid.*

²⁸ Suwanto, Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM*,..196.

standar pekerjaan yang ditentukan. Kinerja juga berarti hasil kerja karyawan yang dicapai baik secara kualitas dan kuantitas dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

c. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Bangun (2012), bagi suatu perusahaan, penilaian kinerja memiliki manfaat, antara lain:²⁹

1) Evaluasi antar individu dalam organisasi

Tujuan ini dapat memberikan manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi. Tujuan lain adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan (*Job Transferring*) pada posisi yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.

2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian ini bertujuan untuk memberikan manfaat dalam pengembangan karyawan. Setiap individu dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Karyawan yang kinerjanya rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya, sedangkan bagi karyawan yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan.

²⁹ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, 232-233.

3) Pemeliharaan sistem

Setiap subsistem berkaitan dengan subsistem lainnya. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberikan manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu dan tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

4) Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberikan manfaat sebagai tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa yang akan datang. Manfaat penilaian kinerja berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

d. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012) terdapat lima indikator dalam kinerja karyawan.³⁰

1) Kuantitas atau jumlah

Kuantitas merupakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan dalam melakukan pekerjaannya, yaitu:

- a) Jumlah pekerjaan yang diselesaikan
- b) Menetapkan target pekerjaan

³⁰ Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,..... 233.

2) Kualitas

Kualitas merupakan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan pada saat melaksanakan pekerjaan, yaitu:

- a) Ketelitian dalam mengerjakan
- b) Disiplin kerja

3) Ketepatan

Ketepatan merupakan kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya apakah sudah sesuai dengan peraturan atau belum, yaitu:

- a) Bekerja dengan benar dan akurat

4) Kehadiran di Tempat Kerja

Kehadiran merupakan keyakinan seorang karyawan dalam hadir ditempat kerja dan sesuai dengan jam kerja, yaitu:

- a) Datang dengan tepat waktu
- b) Tidak meninggalkan pekerjaan dikantor kecuali untuk urusan pekerjaan.

5) Kemampuan Bekerja Sama

Kemampuan kerja sama merupakan kemampuan seorang karyawan dalam bekerjasama dengan karyawan lainnya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

- a) Dalam mengerjakan tugas pekerjaan lebih mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja lainnya dibandingkan dengan kerja sendiri.

C. Penelitian Relevan

Penelitian relevan merupakan salah satu yang menjadi acuan peneliti untuk melakukan penelitian sehingga peneliti dapat menambah teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut penelitian terdahulu yang menjadi bahan pertimbangan dan acuan dalam penyusunan skripsi ini:

Tabel 2.1 Penelitian Relevan

No.	Judul Penelitian	Peneliti	Hasil Penelitian
1.	<i>“The Effect Of Training And Development On Employe Performance In Private Company, Malaysia”</i>	Shafiq & Hamza, <i>IJLT</i> Vol. 2 No. 2 November 2017.	Adanya hubungan yang signifikan antara one the job training, off the job pelatihan, pengayaan kerja dan rotasi pekerjaan dengan kinerja karyawan.
2.	<i>The Impact Of Training And Development On Employess Performance And Productivity: A Case Study Of United Bank Limited Peshawar City, KPK, Pakistan.</i>	Tahir, et. al., <i>HRmars</i> , Vol. 4 No. 4 2014.	Ada hubungan yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan, terhadap kinerja dan produktivitas karyawan.
3.	<i>Training And Development And Its Impact On The Employee’s Performance: A Study Of Agility Company-Kingdom Of Bahrain</i>	Asad & Mahfod, <i>IRMBR</i> Vol. 4 No. 3 September 2015	Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Relevan

4.	<i>Impact of Training and Development on Organization Performance with Mediating Role of Intention to Quit as Human Resource Quality Cost.</i>	Hafiza Mansoor Sadia et.al, <i>Journal Of Natural And Social Sciences</i> vol. 4 no. 4 2015	Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengembangan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	<i>Impact Of Training On Employee Performance: A Study Of Telecommunication Sector In Pakistan.</i>	Sultana et. al. <i>IJCRB</i> Vol. 4 No. 6 Oktober 2012.	Pelatihan dipandang sebagai sarana mengatasi perubahan inovasi teknologi, persaingan pasar, struktur organisasi, dan yang paling penting yaitu memainkan peran kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.
6.	Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Kompensasi Serta Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi PT. POS Semarang)	Rafdan & Mirwan, <i>Diponegoro Journal Of Management</i> Vol. 5 No. 3 2016.	Menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Tetapi, pada kompetensi dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.
7.	Efektivitas Pelatihan Bagi Peningkatan Kinerja Karyawan	Rustiana, <i>JDM</i> Vol. 1 No. 2 2010.	Tiga variabel independen (tingkat reaksi, tingkat pembelajaran, tingkat perubahan perilaku) yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan sesudah mengikuti pelatihan.

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Relevan

8.	Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Pt. Td Automitive Compressor Indonesia	Riani et. al, <i>JABM</i> Vol. 3 No. 2 Mei 2017.	Adanya pengaruh yang signifikan dan positif pelatihan terhadap motivasi kerja . Adanya pengaruh yang signifikan dan positif pelatihan terhadap kinerja. Sebaliknya, adanya pengaruh yang signifikan dan positif motivasi kerja terhadap kinerja
9.	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan	Sulaefi, <i>JMDK</i> Vol. 5 No. 1 2017	Pelatihan dan pengembangan mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan.
10.	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentosa Plastik Medan	Halim dkk, <i>Wahana Inovasi</i> Vol. 8 No. 1 Juni 2019.	Pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
11.	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT. POS Indonesia Persero Cabang Kota Kediri	Triasmoko dkk, <i>JAB</i> Vol. 12 No. 1 Juli 2014	Adanya pengaruh pelatihan dengan variabel metode pelatihan, variabel materi pelatihan, variabel instruktur pelatihan terhadap kinerja karyawan.
12.	Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia PT. Beon Intermedia Cabang Malang	Khurotin & Afrianty, <i>JAB</i> Vol. 64 No. 1 November 2018.	pelatihan dan pengembangan yang dilakukan berdasarkan analisis kebutuhan pekerjaan dan individu karyawan. Sehingga dapat meningkatkan hasil kinerja yang baik.

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Relevan

13.	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. POS Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana	Ni Made, <i>Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha</i> Vol. 4 No. 1 2014.	Latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan seluruh dimensi pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
14.	Pengaruh dan Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi	Jumawan & Mora, <i>JRMB</i> Vol. 3 No. 3 Oktober 2018.	Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan karier secara pasrisal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan dan pengembangan karier secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
15.	Pengaruh Pelatihan, Pengembangan, dan kepuasan terhadap kinerja karyawan di Bank Pasar Kulonprogo	Anandyatama Ryan Gustantya, <i>SKRIPSI UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA YOGYAKARTA</i> , 2018.	Pelatihan dan pengembangan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Relevan

16.	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan, Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Perum Damri Di Bandar Lampung	Noppy Eri Yane, <i>TESIS UNILA</i> 2017.	Bahwa pelatihan, pengembangan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. pelatihan dan pengembangan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan diperkuat oleh kompensasi.
-----	--	--	--

1. Penelitian yang dilakukan oleh Shafiq & Hamza (2017), yang berjudul *The Effect Of Training And Development On Employe Performance In Private Company, Malaysia*, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan yang menggunakan teknik convenience sampling dalam pemilihan responden. Variabel bebas yang digunakan adalah pelatihan kerja, pelatihan oof the job, pengayaan kerja dan rotasi kerja. Variabel terikat yang digunakan adalah kinerja pegawai. Data responden yang digunakan sebanyak 105 karyawan di perusahaan swasta di Malaysia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan kecuali pengayaan pekerjaan yang memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Tahir (2014), dengan judul *The Impact Of Training And Development On Employess Performance And Productivity: A Case Study Of United Bank Limited Peshawar City, KPK, Pakistan*. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak

pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja dan produktivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan data 80 responden yang berasal dari 8 bank persatuan terbatas yang ada di Pakistan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diklat atau pelatihan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja dan produktivitas karyawan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Asad & Mahfod (2015), yang berjudul *Training And Development And Its Impact On The Employee's Performance: A Study Of Agility Company-Kingdom Of Bahrain*. Tujuan penelitian ini untuk melihat pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan perusahaan logistik Bahrain. Data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini 31 karyawan di perusahaan logistik Bahrain. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara pelatihan dan peningkatan kerja, program pelatihan dan pengembangan berpengaruh besar dan positif terhadap peningkatan kinerja organisasi.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Masnsoor et.al (2015), yang berjudul *Impact of Training and Development on Organization Performance with Mediating Role of Intention to Quit as Human Resource Quality Cost*. Penelitian ini bertujuan untuk melihat dampak pelatihan dan pengembangan karyawan pada usaha kecil dan menengah di Pakistan. Data responden yang digunakan sebanyak 600 karyawan namun hanya 278 karyawan bersedia diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam organisasi.

5. Penelitian yang dilakukan oleh sultana et.al (2012), yang berjudul *Impact Of Training On Employee Performance: A Study Of Telecommunication Sector In Pakistan*. Penelitian ini bertujuan untuk melihat dampak program pelatihan terhadap kinerja karyawan telekomunikasi di paskistan. Data responden yang digunakan sebanyak 360 karyawan yang berada di 5 perusahaan telekomunikasi di pakistan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan jika organisasi berinvestasi dalam pelatihan yang tepat akan dapat meningkatkan kinerja karyawan serta kompetensi dan keterampilan.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Rafdan dan Mirwan (2016), yang berjudul “Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Kompensasi Serta Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi PT. POS Semarang)”. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pelatihan, pengembangan serta kompensasi terhadap kinerja karyawan. data responden digunakan sebanyak 70 karyawan. hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan perusahaan dalam menganalisis kebutuhan pelatihan dan menguji peserta pelatihan. Tetapi, pada kompetensi dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Rustiana (2010), yang berjudul “Efektivitas Pelatihan Bagi Peningkatan Kinerja Karyawan”. Penelitian ini untuk mengetahui efektivitas pelatihan yang telah dilaksanakan terhadap kinerja karyawan dengan menganalisis pengaruh tingkat reaksi, pembelajaran dan perubahan perilaku terhadap kinerja karyawan Direktorat Jendral Bina Marga Semarang. Responden yang digunakan sebanyak 54 karyawan yang telah mengikuti pelatihan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat reaksi, pembelajaran dan perubahan perilaku berpengaruh simultan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun hanya tingkat perubahan perilaku yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Riani et.al (2017), yang berjudul “Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap PT. Td Automitive Compresor Indonesia”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. TACI. Data responden yang digunakan sebanyak 104 karyawan yang telah mengikuti pelatihan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan sebaliknya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9. Penelitian yang dilakukan oleh Sulaefi (2017), yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja

Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan. responden yang digunakan sebanyak 80 karyawan di sekolah tinggi penyuluhan pertanian (STTP) di Magelang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja, sedangkan pengembangan secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin kerja.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Halim dkk (2019), yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentosa Plastik Medan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak dari pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena terjadinya penurunan kinerja pada PT. Sentosa Plastik Medan. Data digunakan sebanyak 70 karyawan dari PT. Sentosa Plastik Medan dan 30 karyawan dari perusahaan lain untuk melihat perbandingannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti pelatihan dan pengembangan yang dilakukan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat berpengaruh juga terhadap penjualan perusahaan.

11. Penelitian yang dilakukan oleh Triasmoko dkk (2014), yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT. POS Indonesia Persero Cabang Kota Kediri”. Penelitian ini bertujuan untuk

mengetahui dan menjelaskan pengaruh pelatihan yang terdiri dari metode pelatihan, materi pelatihan, instruktur pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. POS cabang Kediri. Data reponden yang digunakan sebanyak 62 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa metode, materi, instruktur pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

12. Penelitian yang dilakukan oleh Khurotin & Afrianty (2018), yang berjudul “Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia PT. Beon Intermedia Cabang Malang”. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan analisis kebutuhan, metode, manfaat, faktor pendukung dan faktor penghambat, dan metode evaluasi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan kompetensi sehingga karyawan dapat menghasilkan kinerja karyawan.

13. Penelitian yang dilakukan oleh Ni Made (2014), yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. POS Indonesia (Persero) Kabupaten Jember”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. POS Kabupaten Jember. Data responden yang digunakan sebanyak 38 karyawan, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja dan seluruh dimensi pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

14. Penelitian yang dilakukan oleh Jumawan & Mora (2018), yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan PT Nawakarsa Perkasa Nusantara. Data responden yang digunakan sebanyak 72 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun variabel pengembangan yang paling dominan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
15. Penelitian yang dilakukan oleh Gustantya (2018), yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Pengembangan, dan Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Pasar Kulonprogo”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, pengembangan dan kepuasan terhadap kinerja karyawan di Bank Pasar Kulonprogo. Data responden yang digunakan sebanyak 72 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan pelatihan dan pengembangan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
16. Penelitian yang dilakukan oleh Yane (2017), yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan, Terhadap Kinerja Pegawai Dengan

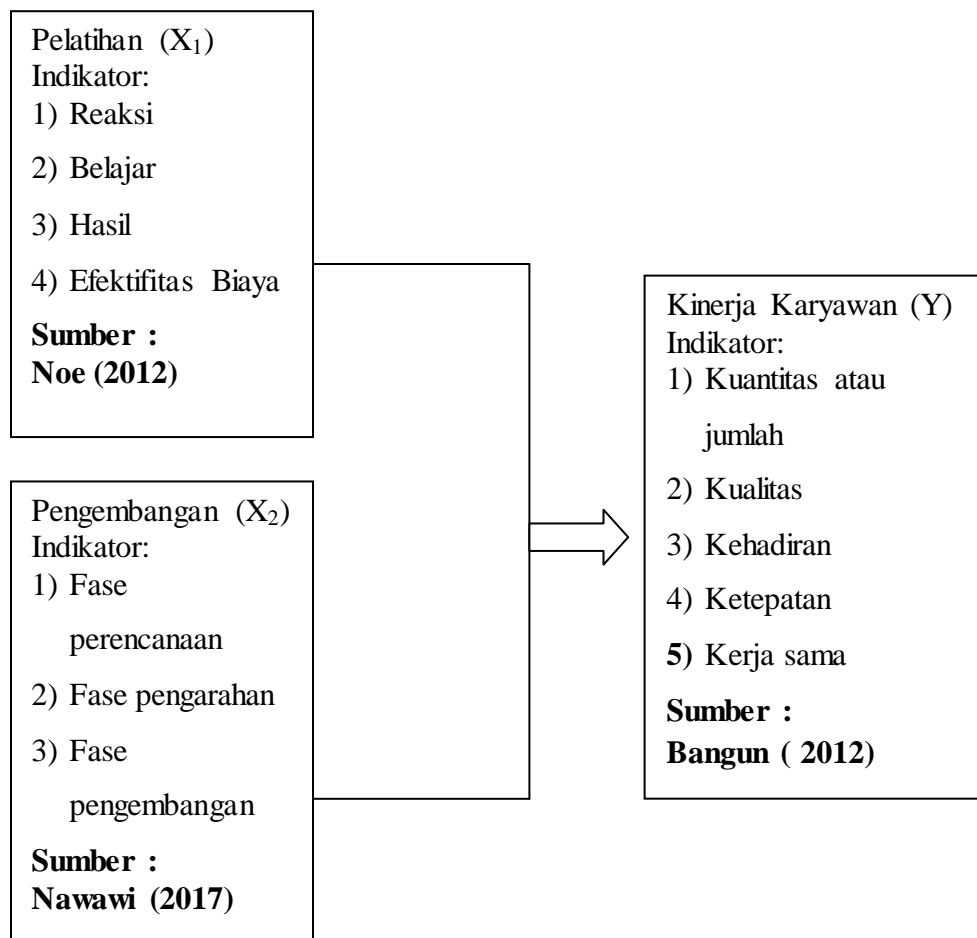
Kompensasi Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Perum Damri Di Bandar Lampung”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai dengan kompensasi sebagai variabel pemoderasi di Perum Damri Bandar Lampung. Data responden yang digunakan sebanyak 164 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan, pengembangan, dan kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan pelatihan dan pengembangan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang diperkuat oleh kompensasi.

Dari beberapa penelitian relevan di atas yang dijadikan sebagai bahan pertimbangan, bahwa fokus penelitiannya tidak hanya variabel pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan saja, namun ada variabel lain yang diteliti. Pada penelitian ini fokus penelitian yang digunakan adalah hanya pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan dan dalam objek penelitiannya, penelitian di atas fokus dalam sektor usaha dan sektor keuangan konvensional, sedangkan penelitian ini objek yang digunakan fokus pada sektor keuangan syariah yaitu perbankan syariah.

D. Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian landasan teori di atas, dapat disusun suatu kerangka berfikir sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yaitu dugaan jawaban sementara yang dibuat oleh peneliti bagi masalah yang diajukan dalam penelitian. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji adalah data yang dikumpulkan melalui penelitian. Dengan kedudukan itu maka hipotesis dapat berubah menjadi kebenaran, tetapi juga dapat menjadi tumbang sebagai kebenaran.³¹ Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

³¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), 55.

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan

Menurut Kaswan (2013) pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif.³² Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asad & mahfod (2015) dengan judul *Training And Development And Its Impact On The Employee's Performance A Study Of Agility Company Kingdom Of Bahrain*, Riani (2017) dengan judul *Pengaruh Program Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Pt. Automotive Compressor Indonesia* yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sehingga hipotesis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kc. Bandar Lampung Kedaton adalah :

H₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian pengaruh pelatihan terhadap kinerja pada Bank Syariah Indonesia Kc. Bandar Lampung Kedaton adalah hipotesis ditolak.

2. Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nawawi (2010) pengembangan juga merupakan proses pengembangan minat dan bakat untuk karyawan dalam kesempatan menaiki jabatan yang lebih tinggi atau pengembangan merupakan bentuk kegiatan belajar yang mempersiapkan orang untuk menjalankan tanggung

³² Rafdan Rahinnya, Mirwan Surya Perdana, "Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan, Kompensasi Serta Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan.,2.(lihat juga Kaswan, 2013).

jawab yang lebih luas atau meningkat dan tidak hanya berkonsentrasi pada peningkatan kinerja dalam pekerjaan saat ini.³³

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hafiza Sadia Mansoor et.al (2015) dengan judul *Impact Of Training And Development On Organization Performance With Mediating Role Of Inten Tion To Quit As Human Resource Quality Cost* yang menyatakan bahwa pengembangan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sehingga hipotesis pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kc. Bandar Lampung Kedaton adalah :

H₂ : Terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian pengaruh pengembangn SDM terhadap kinerja pada Bank Syariah Indonesia Kc. Bandar Lampung Kedaton adalah hipotesis diterima.

3. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan dan pengembangan sendiri sangat penting karena keduanya merupakan cara yang digunakan untuk mempertahankan, meningkatkan, dan memelihara karyawan dalam perusahaan dan juga dapat meningkatkan keahlian para karyawan untuk kemudian dapat meningkatkan produktivitasnya. Berdasarkan penelitian terdahulu yang

³³ Anadyatama Ryan Gustantya, “Pengaruh Pelatihan, Pegembangan Dan Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Pasar Kulonprogo”, 32. (lihat juga Nawawi 2010).

dilakukan oleh Halim (2019) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentosa Plastik Medan, Jumawan & Mora (2018) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi, Gustantya (2018) dengan judul Pengaruh Pelatihan, Pengembangan, dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Pasar Kulonprogo, Tahir et.al (2014) dengan judul *The Impact Of Training And Development On Employess Performance And Productivity: A Case Study Of United Bank Limited Peshawar City, KPK, Pakistan*. yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sehingga hipotesis pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kc. Bandar Lampung Kedaton adalah :

H₃ : Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pada Bank Syariah Indonesia Kc. Bandar Lampung Kedaton adalah hipotesis diterima.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah Penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.³⁴

Peneliti menggunakan jenis penelitian yang bersifat kuantitatif, sebab dalam penelitian ini penulis ingin menggali lebih jauh mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan, maka untuk mendiskripsikannya digunakan beberapa rumus statistik, sehingga penelitian ini dikenal dengan penelitian kuantitatif.

Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengungkapkan hubungan sebab akibat dengan cara melibatkan satu kelompok subjek. Penelitian ini, yang diteliti adalah pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kc. Bandar Lampung Kedaton.

B. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel

Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau obyek, yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek lain. variabel adalah segala sesuatu yang

³⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2015), 23.

berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.³⁵

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, maka dapat dirumuskan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

a. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.³⁶

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Hasil kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai dengan pemenuhan standar pekerjaan yang ditentukan. Kinerja juga berarti hasil kerja karyawan yang dicapai baik secara kualitas dan kuantitas dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

b. Variabel Independen

Variabel independen dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat.³⁷

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dan pengembangan ini memiliki tujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan atau

³⁵ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 3.

³⁶ *Ibid.*, 4.

³⁷ *Ibid.*

meningkatkan kualitas kerja yang diinginkan dalam peningkatan pengetahuan, keterampilan serta sikap.

2. Tabel Operasional Variabel

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Jumlah Item	Skala
Pelatihan (X₁)	Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. ³⁸ Sumber : Yusuf (2015)	1. <i>Reaction</i> (reaksi) 2. <i>Learning</i> (belajar) 3. <i>Results</i> (hasil) 4. Efektifitas Biaya Sumber : Noe (2012)	2 2 2 2	Likert
Pengembangan (X₂)	Pengembangan merupakan proses pengembangan minat dan bakat untuk karyawan dalam kesempatan menaiki jabatan yang lebih tinggi atau memperispakan orang untuk menjalankan tanggung jawab yang lebih luas yang tidak hanya berkonsentrasi pada peningkatan kinerja dalam pekerjaan saat ini. ³⁹ Sumber: Nawawi (2010)	1. Fase perencanaan 2. Fase pengarahan 3. Fase pengembangan Sumber: Nawawi (2017)	3 2 3	Likert

³⁸ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), 141.

³⁹ Anadyatama Ryan Gustantya, "Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Dan Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Pasar Kulonprogo", 32. (lihat juga nawawi 2010).

Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja (<i>Performance</i>) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (<i>Job Requirement</i>). ⁴⁰ Sumber: Bangun (2012)	1. Kuantitas	2	Likert
		2. Kualitas	2	
		3. Kehadiran	2	
		4. Ketepatan	1	
		5. Kerjasama	1	
		Sumber: Bangun (2012)		

Dalam penelitian ini menggunakan teknik skala likert. Skala likert merupakan teknik untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Variabel yang diukur menjadi subvariabel, kemudian dijabarkan menjadi komponen-komponen yang terukur, dan kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk penyusunan item instrumen yang dapat berupa pertanyaan yang kemudian dijawab oleh responden. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai jawaban dari sangat positif sampai dengan sangat negatif.⁴¹ Berikut contoh tabel skala likert:⁴²

Tabel 3.2 Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Kurang Setuju (KS)	2
Tidak Setuju (TS)	1

Sumber: Sugiyono 2016

⁴⁰ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), 231.

⁴¹ Hasrun Afandi US, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Kosasih Di Bandar Lampung Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi", 43-44.

⁴² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta, 2016), 93.

C. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2010) teknik sampling adalah pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, dan terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan.⁴³

Penelitian ini, sampel yang digunakan adalah teknik *nonprobability sampling* yakni sensus (sampling total) yang merupakan teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Penelitian yang dilakukan dibawah 100, sebaiknya dilakukan dengan sensus, sehingga jumlah anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subjek yang dipelajari atau sebagai responden informasi.⁴⁴ Pada penelitian ini, sampel yang digunakan seluruh jumlah karyawan yaitu 31 karyawan BSI Kc. Bandar Lampung Kedaton.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data yang nantinya akan menghasilkan data yang akurat dan objektif. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Angket (Kuesioner)

Teknik pengumpulan data yang digunakan pertama kali adalah angket atau kuesioner. Angket atau kuisioner dalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden.⁴⁵

⁴³ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*.,62.

⁴⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 140.

⁴⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* , (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 194.

Angket dapat dibedakan atas beberapa jenis, tergantung pada sudut pandangnya, jika dipandang dari cara menjawab maka angket dibagi menjadi dua yaitu angket tertutup dan angket terbuka. Angket tertutup adalah pertanyaan dan alternatif jawabannya telah ditentukan oleh peneliti, responden tinggal memilih saja. Sedangkan angket terbuka adalah pertanyaan angket dibuat peneliti sedangkan jawabannya terserah responden.⁴⁶ Jika dipandang dari jawaban yang diberikan, maka angket dibagi menjadi dua yaitu angket langsung dan angket tidak langsung. Angket langsung yaitu responden menjawab tentang dirinya dan angket tidak langsung yaitu responden menjawab tentang orang lain.⁴⁷

Peneliti menggunakan angket tertutup dan langsung yang akan membantu responden untuk menjawab dengan cepat, menjawab pertanyaan tentang dirinya sendiri dan juga memudahkan peneliti dalam menganalisis data terhadap seluruh angket yang telah terkumpul. Angket dalam penelitian ini digunakan untuk mendapatkan data mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan yang nantinya data tersebut akan diangkakan sesuai dengan kategori yang ditentukan.

Pertanyaan dalam angket tertutup dibuat dengan menggunakan skala likert dalam interval 1-5. Kategori pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju dengan nilai 1(satu) sampai dengan sangat setuju dengan nilai 5 (lima).

⁴⁶ *Ibid.*, 195

⁴⁷ *Ibid.*

2. Dokumentasi

Cara lain untuk memperoleh data dari responden adalah menggunakan teknik dokumentasi. Pada teknik ini, peneliti dimungkinkan memperoleh informasi dari macam-macam sumber tertulis atau dokumen yang ada pada responden atau tempat, dimana responden bertempat tinggal atau melakukan kegiatan sehari-hari.

Dokumentasi yang dilakukan seperti berbagai dokumen atau arsip yang ada, seperti catatan, buku, laporan dan referensi lainnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan sebelum dan sesudah adanya pelatihan dan pengembangan karyawan.

3. Wawancara

Selain metode angket dan dokumentasi, digunakan metode wawancara untuk mendukung akurasi dan kelengkapan data dari kuisisioner yang dibagikan.

Wawancara adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung.⁴⁸

Wawancara juga digunakan untuk memperluas wawasan peneliti dengan data-data yang tidak didapatkan dari dalam kuisisioner dan juga digunakan untuk melengkapi data yang terkumpul melalui kuisisioner yang dibagikan.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen merupakan sebuah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi yang bermanfaat untuk menjawab

⁴⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif....*, 140.

permasalahan penelitian. Data kuantitatif yang dikumpulkan dalam penelitian diolah dengan menggunakan rumus-rumus statistik yang sudah disediakan, baik secara manual maupun dengan bantuan komputer. Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Pendahuluan

Analisis ini dipergunakan untuk mengolah data yang diperoleh dari angket atau kuesioner yang disebarkan kepada responden.

Data tersebut dimasukkan ke dalam tabel pada setiap variabel dan diberi skor nilai pada setiap alternatif jawaban responden yaitu dengan mengubah data tersebut ke dalam angka-angka kuantitatif.

2. Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas merupakan ketepatan data yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang diperoleh atau dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan valid.

Uji validitas yang dilakukan peneliti menggunakan rumus Korelasi *Product Moment* yang diaplikasikan dalam program SPSS 20. Nilai Korelasi *Product Moment* disimbolkan dengan $r(\rho)$ dan instrumen dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan signifikan taraf 5% (0,05).⁴⁹ Untuk melihat harga r_{tabel}

⁴⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*,230.

adalah $r_{\text{tabel}} = N$ (Jumlah responden).⁵⁰ Rumus Korelasi *Product*

Moment sebagai berikut:

$$r_{\text{hitung}} = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

keterangan:

n : Jumlah responden

X: Skor variabel (jawaban responden)

Y: Skor total dari variabel (jawaban responden)

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah instrumen yang digunakan untuk dapat mengukur keterandalan, *consistency*, *stability* atau *dependability* terhadap alat ukur yang digunakan. Artinya dapat dikatakan data kusioner yang diberikan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten, stabil dari waktu ke waktu walaupun digunakan oleh peneliti yang berbeda.

Penelitian ini menguji reliabilitas kusioner dengan melihat besaran nilai Cronbach's *Alpha* dengan program SPSS 20. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $r_{\text{hitung}} > 0,60$. maka dapat disimpulkan bahwa instrumen pernyataan reliabel.⁵¹

Rumus *Cronbach's Alpha*:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

⁵⁰ *Ibid.*

⁵¹ *Ibid*, 185.

Keterangan:

r_{11} : Koefisien reliabilitas

k : Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian butir

σ_t^2 : Varian total

F. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kuantitatif merupakan kegiatan yang dilakukan setelah data dari responden atau data lain yang terkumpul. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik Regresi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui kenormalan distribusi data.⁵² Uji normalitas yang digunakan peneliti menggunakan *Shapiro-Wilk* karena jumlah responden kurang dari 50.⁵³ Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan adalah dengan cara memperhatikan bilangan pada kolom signifikansi (sig.). Adapun taraf signifikansi uji adalah $> 0,05$ (sig. $> 0,05$). Jika signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa semua kelompok memiliki data yang berdistribusi normal.⁵⁴

⁵² Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM Spss 20*, (Semarang: Badan Penerbit-Undip, 2012), 73.

⁵³ Hasrun Afandi US, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Kosasih Di Bandar Lampung Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi", *TESIS UNILA* 2017, 48.

⁵⁴ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah, Pertama*, (Jakarta: Kencana, 2011), 178.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independent dan dapat diketahui model regresi yang baik seharusnya tidak terjadinya korelasi diantara variabel bebas. Model regresi yang bebas multikolinearitas dapat dilihat dengan nilai *tolerance* atau VIF (*Varian Inflation Factor*). Nilai *tolerance* > 0,1 atau nilai VIF < 10.⁵⁵

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dan residual pada satu pengamatan kepengamatan lain.⁵⁶ Model regresi yang baik yaitu tidak adanya heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan uji Glejser. Dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi (sig.) > 0,05. Sebaliknya jika nilai (sig.) < 0,05 maka terjadi gejala heteroskedastisitas.⁵⁷

2. Regresi Berganda

Analisis ini digunakan yang memungkinkan peneliti untuk menganalisis pengaruh dua variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y). Variabel independen adalah pelatihan (X₁) dan Pengembangan (X₂), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja

⁵⁵ Nikolaus Duli, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS* (Yogyakarta: Deepublish, 2019), 120.

⁵⁶ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM Spss 20,..* 83.

⁵⁷ *Ibid.*, 122.

Karyawan (Y). Analisis ini digunakan untuk menguji secara individual satu variabel independen dengan variabel dependen:

- a. Menguji pengaruh pelatihan (X_1) dan Pengembangan (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan BSI Kc. Bandar Lampung Kedaton (Y).

$$\text{Persamaan : } Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : kinerja karyawan

X_1 : Pelatihan

X_2 : Pengembangan

a : konstanta

e : standar eror

3. Pengujian Hipotesis

- a. Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka suatu variabel dapat dikatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel yang lain.⁵⁸

Untuk melihat harga t_{tabel} adalah dengan rumus $dk = N$ (Jumlah responden) $- 1$.⁵⁹ Adapun kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis:

Jika $sig. > 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

⁵⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 243.

⁵⁹Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian.*, 238.

Jika $\text{sig.} < 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Uji F (Simultan)

Uji F yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (Y). Maka, penelitian ini menggunakan hipotesis:

Jika $\text{sig.} > 0,05$ atau $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y.

Jika $\text{sig.} < 0,05$ atau $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka terdapat pengaruh variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y.⁶⁰ Untuk melihat harga F_{tabel} adalah dengan rumus dk pembilang = k (Jumlah variabel independent), dan dk penyebut = N (Jumlah responden) – k – 1.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kelayakan penelitian yang dilakukan dengan melihat berapa besar kontribus variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat dengan nilai antara nol dan satu. Nilai $R^2 = 0$ berarti variabel bebas tidak memiliki kemampuan dalam menjelaskan variasi variabel terikat dan nilai $R^2 = 1$ berarti variabel bebas memiliki kemampuan dalam menjelaskan variasi variabel terikat.

⁶⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 235.

Menurut Sugiyono analisis koefisien determinasi dapat dirumuskan sebagai berikut:⁶¹

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

Keterangan :

KD : koefisien determinasi

r^2 : koefisien korelasi yang dikuadratkan

⁶¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D* (Jakarta: Indeks Jakarta, 2012), 257.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Bank Syariah Indonesia Kc. Bandar Lampung Kedaton

a. Sejarah Berdirinya Bank Syariah Indonesia

Bank Syariah Indonesia (BSI) Kc. Bandar Lampung Kedaton pada awalnya merupakan Bank Rakyat Indonesia Syariah (BRIS) Kc. Bandar Lampung Kedaton yang menjalankan aktivitas bank sejak Desember tahun 2008 sampai Februari tahun 2021 yang pada akhirnya adanya penggabungan atau merger dengan anak perusahaan BUMN.

Bank Syariah Indonesia (BSI) merupakan bank syariah hasil penggabungan atau merger anak perusahaan Bank Syariah Badan Usaha Milik Negara (BUMN), yakni PT. Bank Rakyat Indonesia Syariah (BRIS), PT. Bank Nasional Indonesia Syariah (BNIS), dan PT. Bank Syariah Mandiri (BSM). Penggabungan ini diawali dengan penandatanganan *Conditional Merger Agreement* (CMA) oleh tiga bank tersebut pada oktober 2020. Pembentukan BSI merupakan strategi pemerintah dengan harapan menjadi salah satu pusat keuangan syariah dunia. Bank Syariah Indonesia (BSI) resmi beroperasi pada tanggal 1 Februari 2021 dan diresmikan oleh Presiden Joko Widodo di Istana Negara.

Bank Syariah Indonesia (BSI) mendapatkan izin dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) nomor: SR-3/PB.1/2021 tanggal 27 Januari 2021 perihal pemberian izin penggabungan PT. Bank Syariah Mandiri dan PT. Bank Negara Indonesia Syariah ke dalam PT. Bank Rakyat Indonesia Syariah serta izin perubahan nama dengan menggunakan izin usaha PT. Bank Syariah Indonesia sebagai bank hasil penggabungan. BSI di pimpin oleh Mulyadi Effendi Siregar sebagai komisaris utama, Hary Gunardi sebagai Direktur Utama, dan Mohamad Hidayat sebagai Ketua Dewan Pengawas Syariah.

Bank Syariah Indonesia (BSI) berdiri dengan adanya komposisi pemegang saham BSI terdiri atas PT. Bank Syariah Mandiri sebesar 51,2%, PT. Bank Negara Indonesia Syariah sebesar 25,0%, PT. Bank Rakyat Indonesia Syariah sebesar 17,4%, DPLK BRI – Saham SYARIAH 2%, DAN PUBLIK 4,4%. Penggabungan tiga bank syariah BUMN ini dalam satu entitas akan memiliki lebih dari 20.000 karyawan dengan penjaminan tidak adanya pemutusan hubungan kerja atau PHK dan akan memiliki aset sebesar Rp. 245,7 Triliun dengan modal inti yakni sebesar Rp. 20,4 Triliun, dengan jumlah tersebut BSI berhasil masuk urutan ke 7 dalam Top 10 bank terbesar di Indonesia dari sisi aset.

b. Visi dan Misi Bank Syariah Indonesia

Visi BSI:

Menjadi top 10 bank syariah global berdasarkan kapitalisasi pasar dalam waktu 5 tahun.

Misi BSI:

- 1) Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia. Melayani > 20 juta nasabah dan menjadi top 5 bank berdasarkan aset (500+ T) dan nilai buku 50 T di tahun 2025.
- 2) Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham.
Top 5 bank yang paling profitable di Indonesia (ROE 18%) dan valuasi kuat (PB > 2).
Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia.
Perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja.

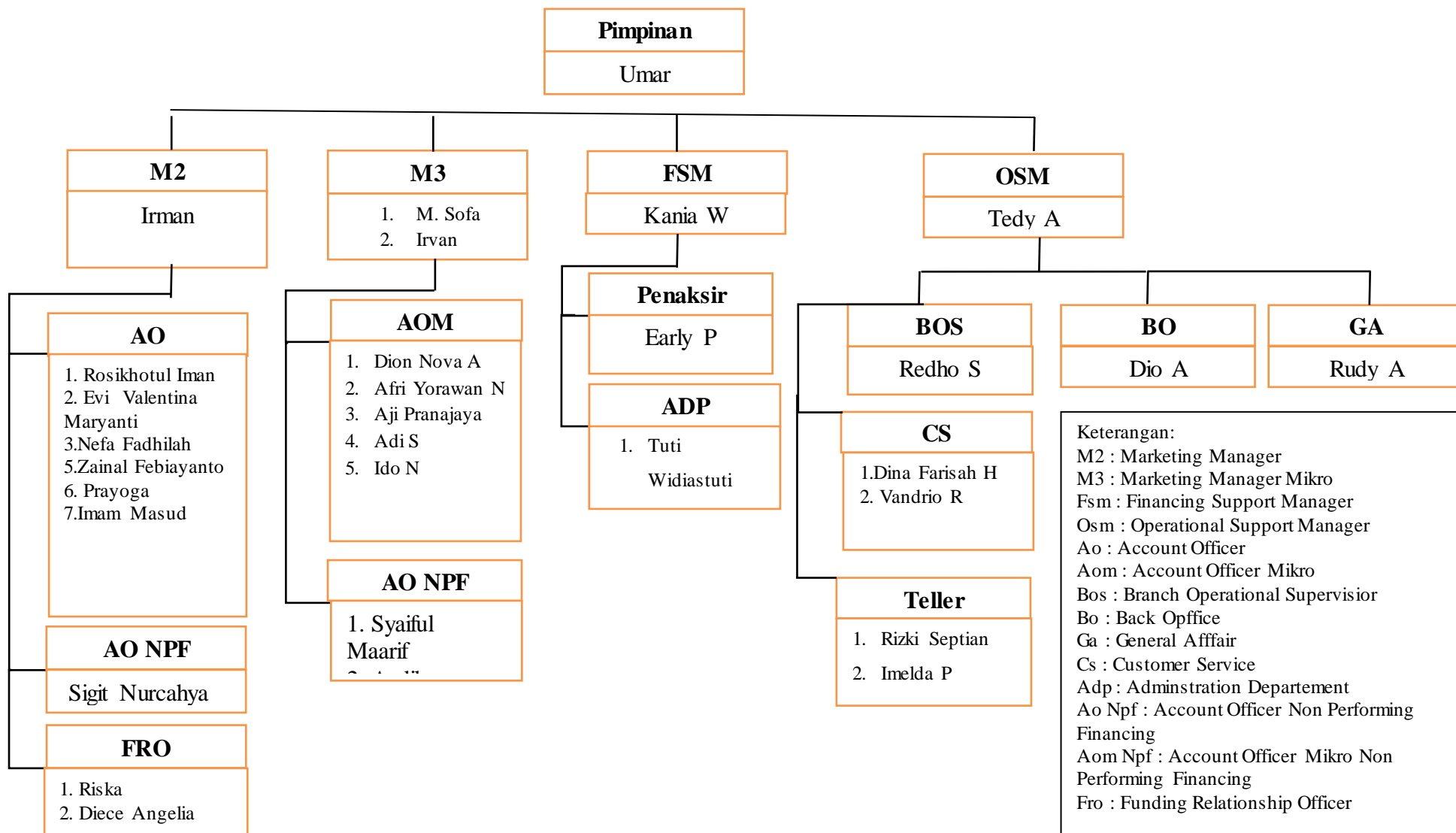
c. Motto Bank Syariah Indonesia

BSI mempunyai motto yang berbunyi “Bersama Wujudkan Harapan Bersama” sebagai perwujudan dari visi dan misi BSI sendiri yang mempunyai arti bahwa BSI ingin menjelaskan bahwa seluruh *stakeholder* BSI baik *internal* (seluruh karyawan) maupun *eksternal* (nasabah) merupakan instrumen yang penting dalam rangka mewujudkan seluruh harapan *stakeholder*.

d. 7 budaya kerja perusahaan

- 1) **P : Profesional**
- 2) **A : Antusias**
- 3) **S : Penghargaan SDM**
- 4) **T : Tawakal**
- 5) **I : Integritas**
- 6) **O : Orientasi Bisnis**
- 7) **K : Kepuasan Pelanggan**

e. Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia Kc. Bandar Lampung Kedaton

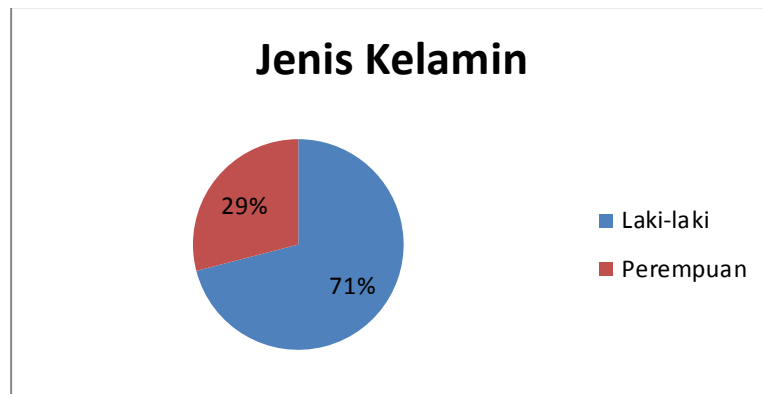


Keterangan:
 M2 : Marketing Manager
 M3 : Marketing Manager Mikro
 Fsm : Financing Support Manager
 Osm : Operational Support Manager
 Ao : Account Officer
 Aom : Account Officer Mikro
 Bos : Branch Operational Supervisor
 Bo : Back Office
 Ga : General Affair
 Cs : Customer Service
 Adp : Administration Department
 Ao Npf : Account Officer Non Performing Financing
 Aom Npf : Account Officer Mikro Non Performing Financing
 Fro : Funding Relationship Officer

f. Data responden karyawan BSI Kc. Bandar Lampung Kedaton

1) Jenis kelamin

Gambar 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



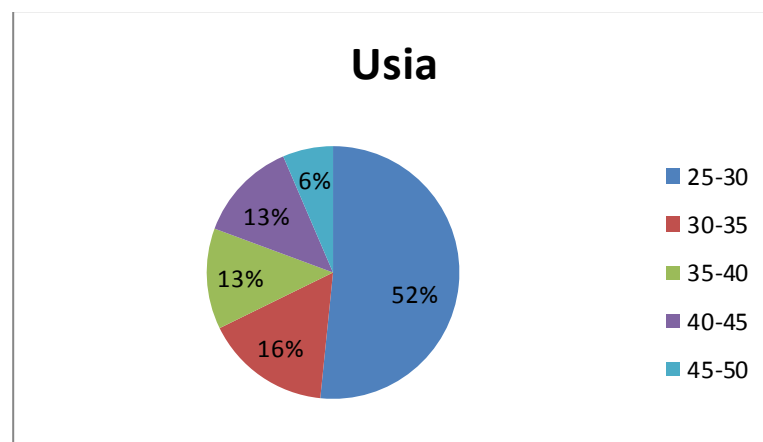
Sumber : data diolah 2021

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa data responden berdasarkan jenis kelamin yang diperoleh dari kuisisioner, maka diketahui dari 31 responden sebesar 71% atau 22 karyawan adalah laki-laki dan sebesar 29% atau 9 karyawan adalah perempuan

2) Usia

Gambar 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

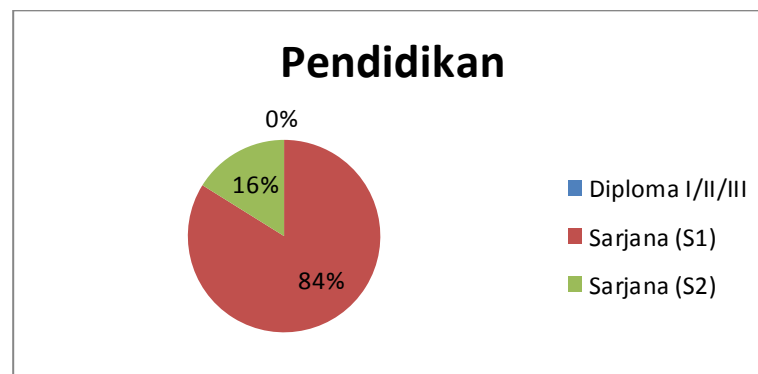
Sumber : data diolah 2021



Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan usia, diketahui responden untuk usia 25-30 tahun sebesar 52% atau 16 responden, untuk usia 30-35 tahun sebesar 16% atau 5 responden, untuk usia 35-40 dan tahun 40-45 masing-masing sebesar 13% atau 4 responden, dan untuk usia 45-50 tahun sebesar 6% atau 2 responden.

3) Pendidikan

Gambar 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan



Sumber : data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa data pendidikan responden yang diperoleh dari kuisisioner, maka diketahui untuk pendidikan diplooma I/II/III sebesar 0%, untuk pendidikan sarjana (S1) sebesar 84% atau 26 responden dan untuk pendidikan (S2) sebesar 16% atau 5 responden.

g. Data Program Pelatihan dan Pengembangan SDM, Rotasi Jabatan Dan Pencapaian Kinerja Karyawan BSI Kc. Bandar Lampung Kedaton

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan BSI Kc. Bandar Lampung Kedaton di BSI Kc. Bandar Lampung Kedaton. Subjek yang

diteliti yaitu karyawan BSI Kc. Bandar Lampung kedaton yang berjumlah 31 karyawan/ responden. Berikut data program pelatihan ,pengembangan karyawan, rotasi jabatan dan pencapaian kinerja karyawan BSI Kc. Bandar Lampung Kedaton:

Tabel 4.1 Program Pelatihan dan Pengembangan SDM, Rotasi Jabatan dan Pencapaian Kinerja Karyawan

No	Nama	Tahun	Rotasi Jabatan	Pelatihan	Pencapaian Kinerja
1.	Umar (Pinca)	2019	Pinca	1. Akselerasi Dan Support Bisnis: Refreshment Pinca Banking 2. Syariah Knowledge	Pencapaian sesuai target: 1. Menjamin tercapainya target bank pemasaran dan operasional 100%
		2020	Pinca	1. Leadership Development Program 2. Sharia Officer Development Program 7 3. Yuk Kita Sharing	
No	Nama	Tahun	Rotasi Jabatan	Pelatihan	Pencapaian Kinerja
2.	Tedy Akmal (OSM)	2019	Osm	1. Leadership Development Program 2. Yuk Kita Sharing	Pencapaian sesuai target: 1. Melaksanakan kegiatan operasional (transaksi) bank dan nasabah 100%
		2020	Osm	1. Refreshment Manager Operasional 2. Sharia Officer Development Program 7	
No	Nama	Tahun	Rotasi Jabatan	Pelatihan	Pencapaian Kinerja
3.	Redho Susanto (BOS)	2019	BO	1. Refreshment Back Office Banking 2. Syariah Knowledge 3. Yuk Kita Sharing	Pencapaian sesuai target: 1. Peningkatan dalam menjalankan fungsi entry

					data, pembukuan(s etoran,kliring) 100%
--	--	--	--	--	---

				2. Syariah Banking Knowledge 3. It Based Training 4. Yuk Kita Sharing	Pencapaian sesuai target: 1. Peningkatan dalam Menjalankan seluruh kegiatan operasional 2. (karyawan, perizinan) 100%
No	Nama	Tahun	Rotasi Jabatan	Pelatihan	Pencapaian Kinerja
5.	Dina Farisah (CS)	2019 - 2020	CS	1. PDPS 2. Frontliner Desentralisasi 3. Yuk Kita Sharing	Pencapaian sesuai target: 1. Peningkatan pendapatan (aktivasi e-chanel, 100% tidak ada fraud)
No	Nama	Tahun	Rotasi Jabatan	Pelatihan	Pencapaian Kinerja
5.	Vandrio R (CS)	2019		-	-
		2020	CS	1. PDPS 2. Frontliner Desentralisasi 3. Yuk Kita Sharing 4. Product Knowledge	Pencapaian sesuai target: 1. Peningkatan pendapatan (aktivasi e-chanel)DPK 2. 100% tidak ada Fraud 3.
No	Nama	Tahun	Rotasi Jabatan	Pelatihan	Pencapaian Kinerja
		2020	GA	1.	

6.	Rizki Septian R (Teller)	2019	Teller	<ol style="list-style-type: none"> 1. PDPS 2. PLPS 3. Frontliner Desentralisasi 4. Yuk Kita Sharing 	Pencapaian sesuai target: <ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan dan Ketepatan pendapatan (aktivasi e-chanel)
		2020	Teller	<ol style="list-style-type: none"> 1. Frontliner Desentralisasi 2. Yuk Kita Sharing 	

					ransaksi nasabah, ATM, kas100% penyelesaian transaksi/ tidak berulang
No	Nama	Tahun	Rotasi Jabatan	Pelatihan	Pencapaian Kinerja
7.	Imelda P (Teller)	2019	-	-	
		2020	Teller	1. PDPS 2. PLPS 3. Frontliner Desentralisasi 4. Yuk Kita Sharing	Pencapaian sesuai target: 1. Peningkatan dan ketepatan pendapatan (aktivasi e-chanel)transaksi nasabah, ATM, kas100% 2. penyelesaian transaksi/ tidak berulang
No	Nama	Tahun	Rotasi Jabatan	Pelatihan	Pencapaian Kinerja
8.	Rudy Antoro (GA)	2019	Teller	1. PDPS 2. PLPS 3. Frontliner Desentralisasi 4. Yuk Kita Sharing	Pencapaian sesuai target: 1. Peningkatan pendapatan (aktivasi e-chanel) 2. Ketepatan transaksi nasabah, ATM, kas 3. 100% penyelesaian transaksi/ tidak berulang

		2020	GA	1. Syariah Banking Knowledge 2. It Based Training 3. Call Center Service Excellent	-
No	Nama	Tahun	Rotasi Jabatan	Pelatihan	Pencapaian Kinerja
9.	Dio Adam E (BO)	2019	GA	1. Syariah Banking Knowledge 2. It Based Training 3. Call Center Service Excellent	Pencapaian sesuai target: 1. Peningkatan dalam menjalankan seluruh kegiatan operasional (karyawan, perizinan) 100%
		2020	BO	1. Refreshment Back Office 2. Syariah Banking Knowledge 3. Yuk Kita Sharing	Pencapaian sesuai target: 1. Peningkatan dalam menjalankan fungsi entry data, pembukuan(setoran, kliring) 100%
No	Nama	Tahun	Rotasi Jabatan	Pelatihan	Pencapaian Kinerja
10.	Erly P (Penaksir emas)	2019	Teller	1. Frontliner desentralisasi 2. Yuk kita sharing	Pencapaian sesuai target: 1. Peningkatan pendapatan (aktivasi e-chanel) 2. Ketepatan transaksi nasabah, ATM, kas 3. 100% penyelesaian transaksi/ tidak berulang
		2020	Teller	1. Frontliner desentralisasi 2. Yuk kita sharing	
No	Nama	Tahun	Rotasi Jabatan	Pelatihan	Pencapaian Kinerja
11.	Kania W (FSM)	2019	ADP	1. Refreshment Kebijakan Pembiayaan 2. IT Based Training	Pencapaian sesuai target: 1. Penyelesaian administrasi

		2020	ADP, FSM	3. Yuk Kita Sharing 1. Refreshment Kebijakan Pembiayaan 2. Refreshment Reviewer 3. Refreshment FRM 4. Refreshment FSM	pendanaan (pengawasan dokumentasi dan kualitas pembiayaan) 100% 2. Pengelolaan dengan DPK (asuransi, notaris) 100%
No	Nama	Tahun	Rotasi Jabatan	Pelatihan	Pencapaian Kinerja
12.	Tuti W (ADP)	2019	ADP	1. Refreshment Kebijakan Pembiayaan 2. IT Based Training 3. Yuk Kita Sharing	Pencapaian sesuai target: 1. Penyelesaian administrasi pembiayaan (pengawasan dokumentasi dan kualitas pembiayaan) 100% 2. Pengelolaan dengan DPK (asuransi, notaris) 100%
		2020	ADP	1. IT Based Training 2. Training Eksternal Terkait Operasional	-
No	Nama	Tahun	Rotasi Jabatan	Pelatihan	Pencapaian Kinerja
13.	Irvan (Manager Marketing Mikro)	2019	AOM	1. Refreshment Micro Marketing Manager 2. Kebijakan Bisnis 3. Product Knowledge 4. Yuk Kita Sharing	Pencapaian sesuai target: 1. Peningkatan agen properti, broker dan developer 2. Penyaluran kredit bisnis mikro 100%
		2020	M3	1. Marketing & Brand Comunication 2. Yuk Kita Sharing	-

No	Nama	Tahun	Rotasi Jabatan	Pelatihan	Pencapaian Kinerja
14.	Irham (Manager Marketing Mikro)	2019	AOM	1. Refreshment Micro Marketing Manager 2. Kebijakan Bisnis 3. Product Knowledge 4. Yuk Kita Sharing	Pencapaian sesuai target: 1. Peningkatan agen properti, broker dan developer 2. Penyaluran kredit bisnismikro100%
		2020	Manager Marketing Mikro	3. Marketing &Brand Comunicstion 4. Yuk Kita Sharing	-
No	Nama	Tahun	Rotasi Jabatan	Pelatihan	Pencapaian Kinerja
15.	Dion Nova (AOM)	2019	AOM	1. Basic Knowledge Aom 2. Product Knowledge 3. Yuk Kita Sharing	Pencapaian sesuai target: 1. Peningkatan agen properti, broker dan developer 2. Penyaluran kredit bisnis mikro 100%
		2019	AOM	1. Basic Knowledge Aom 5. Product Knowledge 6. Yuk Kita Sharing	
No	Nama	Tahun	Rotasi Jabatan	Pelatihan	Pencapaian Kinerja
16.	Afri Yorawan (AOM)	2019	AOM	1. Basic Knowledge Aom 2. Product Knowledge 3. Yuk Kita Sharing	Pencapaian sesuai target: 1. Peningkatan agen branchless banking 2. Penyaluran kredit bisnis mikro 100%
		2020	AOM	1. Basic Knowledge Aom 2. Product Knowledge 3. Yuk Kita Sharing	
No	Nama	Tahun	Rotasi Jabatan	Pelatihan	Pencapaian Kinerja
17.	Aji P (AOM)	2019	AOM	1. Basic Knowledge Aom 2. Product Knowledge 3. Yuk Kita Sharing	Pencapaian sesuai target: 1. Peningkatan agen branchless banking 2. Penyaluran kredit bisnis mikro 100%
		2020	AOM	1. Basic Knowledge Aom 2. Product Knowledge 3. Yuk Kita Sharing	

No	Nama	Tahun	Rotasi Jabatan	Pelatihan	Pencapaian Kinerja
18.	Adi S (AOM)	2019	AOM	1. Basic Knowledge Aom 2. Product Knowledge 3. Yuk Kita Sharing	Pencapaian sesuai target: 1. Peningkatan agen branchless banking 2. Penyaluran kredit bisnis mikro 100%
		2020	AOM	1. Basic Knowledge Aom 2. Product Knowledge 3. Yuk Kita Sharing	
No	Nama	Tahun	Rotasi Jabatan	Pelatihan	Pencapaian Kinerja
19.	Ido N (AOM)	2019	AOM	1. Basic Knowledge Aom 2. Product Knowledge 3. Yuk Kita Sharing	Pencapaian sesuai target: 1. Peningkatan agen branchless banking 2. Penyaluran kredit bisnis mikro 100%
		2020	AOM	1. Basic Knowledge Aom 2. Product Knowledge 3. Yuk Kita Sharing	
No	Nama	Tahun	Rotasi Jabatan	Pelatihan	Pencapaian Kinerja
20.	Syaiful Maarif (AOM NOF)	2019	AOM NPF	1. Training Ekternal (Risk, Compliance) 2. Yuk Kita Sharing 3. GCG	Pencapaian sesuai target: 1. Menjaga kualitas aktiva dari penyaluran pembiayaan 70%
		2020	AOM NPF	1. Training Ekternal (Risk, Compliance) 2. Yuk Kita Sharing 3. GCG	Pencapaian sesuai target: 1. Menjaga kualitas aktiva dari penyaluran pembiayaan 85%

No	Nama	Tahun	Rotasi Jabatan	Pelatihan	Pencapaian Kinerja
21.	Andika Wisnu B (AOM NPF)	2019	AOM NPF	1. Training Ekternal (Risk, Compliance) 2. Yuk Kita Sharing 3. GCG	Pencapaian sesuai target: 1. Menjaga kualitas aktiva dari penyakluran pembiayaan 70%
		2020	AOM NPF	1. Training Ekternal (Risk, Compliance) 2. Yuk Kita Sharing 3. GCG	Pencapaian sesuai target: 1. Menjaga kualitas aktiva dari penyakluran pembiayaan 85%
No	Nama	Tahun	Rotasi Jabatan	Pelatihan	Pencapaian Kinerja
22.	Irman (Manager Marketing)	2019	Manager Marketing	1. Refreshment Marketing Micro 2. Account Officer Intermediate 3. Compliance 4. Yuk Kita Sharing	Pencapaian sesua target: 1. Menjamin tercapainya target bank pemasaran dan opreasional (karyawan) 100%
		2020	Manager Marketing	1. Refreshment Marketing Micro 2. Account Officer Intermediate 3. Compliance 4. Yuk Kita Sharing	
No	Nama	Tahun	Rotasi Jabatan	Pelatihan	Pencapaian Kinerja
23.	Rosikhotul Iman (AO)	2019	AO	1. Product Konsumer 2. Anti Fraud 3. Yuk kita sharing	Pencapaian sesuai target: 1. Peningkatan agen properti, broker dan developer 2. Penyaluran kredit pembiayaan kepemilikan 100%
		2020	AO	1. Product Knowledge 2. Compliance 3. Anti Fraud	
No	Nama	Tahun	Rotasi Jabatan	Pelatihan	Pencapaian Kinerja
24.	Evi V (AO Intensif)	2019	AO	1. Product Konsumer 2. Pawning 3. Anti Fraud	1. Kenaikan job grade 2. 4 kali mendapatkan penghargaan
		2020	AO	1. Product Knowledge 2. Anti Fraud	

				3. Compliance 4. Product Griya	intensif (pensiun)
No	Nama	Tahun	Rotasi Jabatan	Pelatihan	Pencapaian Kinerja
25.	Nefa fadhila (AO)	2019	AO	1. Product Konsumer 2. Anti Fraud 3. Yuk kita sharing	Pencapaian sesuai target: 1. Peningkatan agen properti, broker dan developer 2. Penyaluran kredit pembiayaan kepemilikan 100%
		2020	AO	1. Product Knowledge 2. Compliance 3. Anti Fraud	
No	Nama	Tahun	Rotasi Jabatan	Pelatihan	Pencapaian Kinerja
26.	Zainal F (AO)	2019	AO	1. Product konsumer 2. Compliance 3. Anti Fraud 4. Yuk kita sharing	Pencapaian sesuai target: 1. Peningkatan agen properti, broker dan developer 2. Penyaluran kredit pembiayaan kepemilikan 100%
		2020	AO	1. Product Knowledge 2. Compliance 3. Anti Fraud	
No	Nama	Tahun	Rotasi Jabatan	Pelatihan	Pencapaian Kinerja
27.	Prayoga (AO)	2019	AO	1. Product Konsumer 2. Compliance 3. Anti Fraud 4. Yuk Kita Sharing	Pencapaian sesuai target: 1. Peningkatan agen properti, broker dan developer 2. Penyaluran kredit pembiayaan kepemilikan 100%

No	Nama	Tahun	Rotasi Jabatan	Pelatihan	Pencapaian Kinerja
28.	Imam M (AO)	2019	AO	1. Product Konsumer 2. Compliance 3. Anti Fraud 4. Yuk Kita Sharing	Pencapaian sesuai target: 1. Peningkatan agen properti, broker dan developer 2. Penyaluran kredit pembiayaan kepemilikan 100%
		2020	AO		
No	Nama	Tahun	Rotasi Jabatan	Pelatihan	Pencapaian Kinerja
29.	Sigit N (AO NPF)	2019		1. Training Eksternal (Risk, Compliance) 2. Yuk Kita Sharing 3. GCG	Pencapaian sesuai target: Menjaga kualitas aktiva dari penyaluran pembiayaan 80%
		2020		1. Training Eksternal (Risk, Compliance) 2. Yuk Kita Sharing 3. GCG	Pencapaian sesuai target: Menjaga kualitas aktiva dari penyaluran pembiayaan 90%
No	Nama	Tahun	Rotasi Jabatan	Pelatihan	Pencapaian Kinerja
30.	Diece Angelia (FRO)	2019	FRO	1. Product Knowledge 2. Yuk Kita Sharing 3. Refreshment Kebijakan Pembiayaan	Pencapaian sesuai target: 1. Peningkatan Jumlah Agen Branchless Banking 100%
		2020	FRO	1. Product Knowledge 2. Yuk Kita Sharing 3. Refreshment Kebijakan Pembiayaan	
No	Nama	Tahun	Rotasi Jabatan	Pelatihan	Pencapaian Kinerja
31.	Riska (FRO)	2019	FRO	1. Product Knowledge 2. Yuk Kita Sharing 3. Refreshment Kebijakan	Pencapaian sesuai target: 1. Peningkatan Jumlah Agen Branchless

				Pembiayaan	Banking 100%
		2020	FRO	1. Product Knowledge 2. Yuk Kita Sharing 3. Refreshment Kebijakan Pembiayaan	

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa karyawan BSI eks BRI Syariah telah mengikuti program pelatihan-pelatihan yang diberikan oleh perusahaan BRI Syariah . Pelatihan- pelatihan yang diberikan dalam upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga karyawan dapat mencapai kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan. Pengembangan SDM yang dilakukan oleh karyawan ini dalam bentuk bagaimana pimpinan merencanakan dan mengidentifikasi karyawan sehingga karyawan dapat dikembangkan dengan diberikannya rotasi jabatan atau kenaikan jabatan sesuai dengan pencapaian. Namun, pelatihan-pelatihan ini memiliki kelemahan yang dibuktikan dengan hasil wawancara yang peneliti lakukan terhadap karyawan Operasional, karyawan Account Officer dan karyawan Account Officer Micro:

a. Karyawan Operasional

“Menurut saya, dengan adanya pelatihan yang diadakan oleh BRI Syariah, mampu meningkatkan pengetahuan dalam bekerja. Materi pelatihan yang diberikansudah sesuai dengan kebutuhan, namun karena pelatihan ini dilakukan dari pagi sampai sore, terkadang jenuh dan hanya bisa mendengarkan dari satu materi ke materi lain. Jumlah peserta juga cukup banyak jadi kadang hanya pemberi pelatihan belum maksimal mengkondisikan suasana. Dengan adanya pengembangan, kita bisa mendapatkan bimbingan langsung dari atasan dan karyawan senior, bisa sharing berbagai hal. Pimpinan juga dapat mengidentifikasi kelebihan yang kita miliki sehingga ketika ada spesifikasi atau pembagian pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang

kita miliki. Jadi pengembangan ini sangat menunjang perencanaan karir”.

b. Karyawan AO

“ Menurut pendapat saya, ketika sudah mendapatkan pelatihan, saya merasa mendapatkan pengetahuan baru untuk menunjang pekerjaan yang saya lakukan. Pelatihan juga membantu saya untuk menggunakan aplikasi/software yang digunakan bekerja. Namun, pelatihan ini lebih bersifat teoritis bukan praktik. Jadi, ketika penyampaian materi kadang hanya sekali pintas dipikiran, kadang kurang fokus, dan harus mendengarkan materi dengan seksama. Pengembangan mampu memberikan dampak positif terhadap pekerjaan. Dengan adanya pengembangan, kita bisa menggali potensi diri, mengenali kelebihan dan kekurangan yang dimiliki. Sedangkan pelatihan lebih kepada hal-hal yang bersifat teoritis, dan pengembangan bersifat praktis. Jadi menurut saya lebih berefek pada pengembangan”.

c. Karyawan AOM

“Menurut pendapat saya, pelatihan yang diselenggarakan memberikan keterampilan, wawasan, pengetahuan. Pelatihan ini dilakukan oleh seluruh karyawan, atas intruksi atasan, jadi terkadang mengikuti pelatihan hanya sebatas menggugurkan kewajiban, hanya duduk dan mendengarkan. Terkadang juga merasa jenuh dan bosan, apabila ingin bertanya mengenai materi yang tidak dipahami harus berebut dengan peserta lain yang ingin bertanya juga dan terkadang pertanyaan dibatasi, terlebih lagi kalau duduk dibangku atau barisan belakang, harus mendengarkan dengan seksama. Pengembangan memiliki efek yang besar dalam menunjang rancangan karir. Disini baik pimpinan dan karyawan senior memberikan dukungan nasehat dan bimbingan. Sehingga kita seakan merasa memiliki mentor yang bisa di ajak diskusi setiap saat. Dengan pengembangan ini memberikan ruang untuk kita mengeksplor diri dengan baik. Pengembangan sangat berkontribusi untuk kemajuan karir kita”.

h. Gambaran Deskripsi Jawaban Responden

Distribusi hasil jawaban responden penyebaran kuisioner adalah sebagai berikut:

1) Variabel pelatihan (X1)

Tabel 4.2 Hasil Jawaban Responden Variabel Pelatihan (X1)

No.	Pernyataan	Jumlah Total Jawaban Responden
X1.1	Pelatihan kerja mengarahkan saya memiliki sikap positif terhadap pekerjaan saya	132
X1.2	Pelatihan kerja yang saya ikuti mampu mempengaruhi perilaku kerja saya	130
X1.3	Pelatihan mampu meningkatkan keterampilan dan wawasan saya dalam bekerja	127
X1.4	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan pekerjaan saya	130
X1.5	Pelatihan mampu memudahkan saya dalam menggunakan teknologi atau alat baru di kantor	122
X1.6	Setelah mengikuti pelatihan saya dapat menangani permasalahan lebih baik	122
X1.7	Saya mendapat pengetahuan baru setelah mengikuti pelatihan	127
X1.8	Setelah mengikuti pelatihan hasil dari pekerjaan saya menjadi lebih efektif	121

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pada pertanyaan: Pelatihan kerja dapat mengarahkan karyawan untuk memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya, memiliki jawaban terbesar dengan nilai 132. Hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan mampu memberikan sikap yang positif pada diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan pada pertanyaan: bahwa setelah mengikuti pelatihan hasil dari pekerjaan karyawan menjadi lebih efektif, memiliki jawaban terkecil dengan nilai 121. Hal tersebut menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan kurang berhasil dalam memberikan dampak yang efektif pada kinerja karyawan.

2) Variabel Pengembangan SDM (X2)

Tabel 4.3 Hasil Jawaban Responden Variabel Pengembangan SDM (X2)

No.	Pernyataan	Jumlah Total Jawaban Responden
X2.1	Perusahaan melakukan perencanaan dan penyesuaian rancangan karir untuk saya	127
X2.2	Pimpinan mampu mengidentifikasi kelebihan saya sebagai karyawan	122
X2.3	Pimpinan memberikan umpan balik untuk meminimalisir kekurangan saya	124
X2.4	Perusahaan menyelenggarakan konseling karir untuk kemajuan karir saya	127
X2.5	Perusahaan menyelenggarakan pelayanan informasi karir untuk saya	126
X2.6	Karyawan senior dan atasan berperan sebagai mentor (pembimbing) saya dalam melaksanakan pekerjaan	127
X2.7	Karyawan senior dan atasan memberikan dukungan, nasehat dan keteladanan kepada saya dalam hal pekerjaan	124
X2.8	Saya mendapat peluang untuk memperluas pengalaman saya sebagai karyawan	133

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pada pertanyaan: bahwa karyawan mendapatkan peluang untuk memperluas pengalamannya dalam bekerja sebagai karyawan, memiliki jawaban terbesar dengan nilai 133. Hal tersebut menunjukkan bahwa atasan atau pimpinan mampu berkoordinasi dengan karyawan terutama berkaitan terhadap pemberian peluang kerja. Sedangkan pada pertanyaan: bahwa pimpinan mampu mengidentifikasi kelebihan karyawan, memiliki jawaban terkecil dengan nilai 122. Hal tersebut

menunjukkan bahwa pimpinan kurang memperhatikan dalam menentukan keunggulan yang dimiliki karyawan.

3) Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	Jumlah Total Jawaban Responden
Y1	Saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan	129
Y2	Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan	132
Y3	Saya fokus dalam melaksanakan pekerjaan	130
Y4	Saya disiplin dalam bekerja di perusahaan	135
Y5	Saya mampu melaksanakan pekerjaan secara maksimal (benar dan akurat)	134
Y6	Saya selalu tepat waktu saat datang ke kantor	130
Y7	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja	131
Y8	Saya mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja lainnya secara baik pada saat melaksanakan pekerjaan	129

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan pada pertanyaan: bahwa karyawan disiplin dalam melakukan pekerjaannya di perusahaan, memiliki jawaban terbesar dengan nilai 135. Hal tersebut menunjukkan bahwa kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati peraturan perusahaan sangat baik. Sedangkan pada pertanyaan: bahwa karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan pada pertanyaan: bahwa karyawan mengutamakan kerja sama dengan rekan

kerja lainnya secara baik pada saat melaksanakan pekerjaannya, memiliki jawaban terkecil dengan nilai 129. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan kurang memperhatikan pola kerja dan kurangnya dalam menciptakan komunikasi yang baik dengan rekan kerja lainnya.

2. Hasil Analisis Data

a. Pengujian instrumen

1) Uji validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Product Moment* dengan tingkat signifikansi 5% (0,05), dan jumlah responden sebanyak 31 karyawan. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pertanyaan dinyatakan valid.⁶² Dalam penelitian ini taraf kesalahan 5% , dengan N= 31 maka harga r tabel sebesar 0,355.

Hasil uji validitas dapat disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5 Uji Validitas

Variabel	Indikator	Person corelation	Taraf sig. 5%	Sig.	Keterangan
X ₁	X ₁	0,553	0,355	0,001	Valid
	X ₂	0,577		0,001	Valid
	X ₃	0,615		0,000	Valid
	X ₄	0,702		0,000	Valid
	X ₅	0,503		0,004	Valid
	X ₆	0,707		0,000	Valid
	X ₇	0,615		0,000	Valid
	X ₈	0,592		0,000	Valid
X ₂	X ₁	0,705	0,355	0,000	Valid
	X ₂	0,682		0,000	Valid
	X ₃	0,571		0,001	Valid

⁶² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta, 2016), 230.

	X ₄	0,585		0,001	Valid
	X ₅	0,569		0,001	Valid
	X ₆	0,655		0,017	Valid
	X ₇	0,569		0,000	Valid
	X ₈	0,692		0,000	Valid
Y	Y ₁	0,644	0,355	0,001	Valid
	Y ₂	0,552		0,000	Valid
	Y ₃	0,598		0,000	Valid
	Y ₄	0,694		0,002	Valid
	Y ₅	0,536		0,000	Valid
	Y ₆	0,634		0,000	Valid
	Y ₇	0,621		0,000	Valid
	Y ₈	0,674		0,000	Valid

Sumber: Data Primer (Hasil SPSS)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien validitas $r_{hitung} > r_{tabel}$ variabel dan nilai signifikansi (sig.) hasil korelasi yang lebih kecil dari 0,05 (5%), hal ini menunjukkan variabel X₁, X₂ dan Y dinyatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Penelitian ini menguji realibilitas kusioner dengan melihat besaran nilai *Cronbach's Alpha*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $r_{hitung} > 0,60$ maka disimpulkan bahwa instrumen pernyataan reliabel, dan sebaliknya jika $r_{hitung} < 0,60$ maka disimpulkan bahwa intrumen pernyataan tidak reliabel.⁶³ Hasil uji reliabilitas dapat disajikan pada tabel di bawah ini:

⁶³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*,..... 185.

Tabel 4.6 Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,931	24

Sumber: Data Primer (Hasil SPSS)

Tabel di atas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* pada penelitian ini sebesar 0,931 atau $> 0,60$. Maka variabel yang digunakan pada penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui kenormalan distribusi data. Uji normalitas yang digunakan peneliti menggunakan *Shapiro-Wilk* karena jumlah responden kurang dari 50.⁶⁴ dengan taraf signifikansi uji adalah $> 0,05$ (sig. $> 0,05$). Jika signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa semua kelompok memiliki data yang berdistribusi normal.⁶⁵

⁶⁴ Hasrun Afandi US, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Kosasih Di Bandar Lampung Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi", *TESIS UNILA* 2017, 48.

⁶⁵ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah*, Pertama, (Jakarta: Kencana, 2011), 178.

Tabel 4.7 Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Pelatihan	,128	31	,200 [*]	,946	31	,119
Pengembangan	,118	31	,200 [*]	,976	31	,701
n Kinerja	,120	31	,200 [*]	,946	31	,124

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data Primer (SPSS)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan distribusi yang normal pada model regresi dengan nilai signifikansi $> 0,05$ yaitu pelatihan berdistribusi normal dengan nilai 0,119 atau $> 0,05$, pengembangan berdistribusi normal dengan nilai 0,701 atau $> 0,05$ dan kinerja berdistribusi normal dengan nilai 0,124 atau $> 0,05$.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independent. Model regresi yang bebas multikolinearitas dapat dilihat dengan nilai *tolerance* atau VIF (*Varian Inflation Factor*). Nilai *tolerance* $> 0,1$ atau nilai VIF < 10 .⁶⁶

⁶⁶ Nikolaus Duli, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS* (Yogyakarta: Deepublish, 2019), 120.

Tabel 4.8 Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	10,467	5,382		1,945	,062		
	Pelatihan	,036	,170	,039	,214	,832	,620	1,613
	Pengembangan	,681	,199	,624	3,413	,002	,620	1,613

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer (SPSS)

Jika dilihat dari tabel di atas yang menunjukkan bahwa tidak terjadinya atau bebas multikolinearitas yaitu dengan nilai tolerance 0,620 atau $> 0,1$ dan nilai VIF 1,613 atau < 10 .

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastitas digunakan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dan residual pada satu pengamatan kepengamatan lain. Penelitian ini menggunakan metode *Glejser*. Dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi (sig.) $> 0,05$. Sebaliknya jika nilai (sig.) $< 0,05$ maka terjadi gejala heteroskedastisitas.⁶⁷

⁶⁷ *Ibid.*,122.

Tabel 4.9 Uji Heteroskedastisitas Glejser**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,370	2,955		1,141	,264
1 Pelatihan	-,076	,083	-,201	-,916	,368
Pengembangan	,045	,100	,098	,446	,659

a. Dependent Variable: Abs

Sumber: Data Primer (SPSS)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel pelatihan dengan nilai sig. 0,368 > 0,05, variabel pengembangan dengan nilai sig. 0,659 > 0,05. Maka dapat dikatakan tidak terjadinya heteroskedastisitas

c. Regresi Berganda

Uji regresi berganda digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis pengaruh dua variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y). Variabel independen adalah pelatihan (X₁) dan Pengembangan (X₂), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.10 Analisis Regresi Berganda**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,467	5,382		1,945	,062
1 Pelatihan	,036	,170	,039	,214	,832
Pengembangan	,681	,199	,624	3,413	,002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer (SPSS)

Berdasarkan hasil regresi di atas dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + e$$

$$Y = 10,467 + 0,036X_1 + 0,681X_2 + e$$

Dimana:

Y : Kinerja

a : Konstanta

X₁ : Pelatihan

X₂ : Pengembangan

e : Standar Error

Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) a = Konstanta = 10,467. Menunjukkan bahwa apabila variabel pelatihan dan pengembangan SDM memiliki nilai konstan, maka variabel kinerja karyawan akan bernilai 10,467.
- b) b₁ = Koefisien regresi untuk pelatihan (X₁) = 0,036. Menunjukkan bahwa apabila setiap adanya peningkatan variabel pelatihan, maka akan mengakibatkan variabel kinerja karyawan naik sebesar 0,036.
- c) b₂ = Koefisien regresi untuk pengembangan SDM (X₂) = 0,681. Menunjukkan bahwa apabila setiap adanya peningkatan variabel sistem manual, maka akan mengakibatkan variabel kinerja karyawan naik sebesar 0,681.
- d) e = Faktor lain yang tidak diteliti.

d. Uji Hipotesis

1) Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas (X) terhadap variabel terikat

(Y). Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai dari $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka suatu variabel dapat dikatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel yang lain. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi $> 0,05$ dan nilai dari $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka suatu variabel dapat dikatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel lain.⁶⁸

Tabel 4.11 Uji T

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,467	5,382		1,945	,062
	Pelatihan	,036	,170	,039	,214	,832
	Pengembangan	,681	,199	,624	3,413	,002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer (SPSS)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa variabel pelatihan menunjukkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $0,214 < 2,042$ dan nilai signifikansi sebesar $0,832 > 0,05$, hal ini berarti pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (H_0 diterima dan H_a ditolak). Sedangkan pada variabel pengembangan SDM menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $3,413 > 2,042$ dan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, hal ini berarti pengembangan SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (H_0 ditolak dan H_a diterima).

⁶⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*,.....243.

2) Uji F (Simultan)

Uji F yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (Y). Apabila diketahui nilai $\text{sig.} > 0,05 / F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y dan apabila nilai $\text{sig.} < 0,05 / F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka terdapat pengaruh variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y.⁶⁹

Tabel 4.12 Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	205,857	2	102,928	10,161	,000 ^b
Residual	283,627	28	10,130		
Total	489,484	30			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan, Pelatihan

Sumber: Data Primer (SPSS)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ sebesar $10,161 > 3,340$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya variabel pelatihan dan pengembangan SDM secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi atau *R Square* digunakan dalam penelitian ini untuk melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X terhadap variabel Y. Jika nilai $R^2 = 0$ berarti variabel bebas tidak memiliki kemampuan

⁶⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 235

dalam menjelaskan variasi variabel terikat dan nilai $R^2 = 1$ berarti variabel bebas memiliki kemampuan dalam menjelaskan variasi variabel terikat.⁷⁰

Tabel 4.13 Koefisien Determinasi Pelatihan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,424 ^a	,179	,151	3,722

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau R Square untuk variabel pelatihan sebesar 0,179 atau sebesar 17,9 %. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 17,9%.

Tabel 4.14 Koefisien Determinasi Pengembangan SDM

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,694 ^a	,482	,464	2,957

a. Predictors: (Constant), Pengembangan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau R Square untuk variabel pengembangan sebesar 0,482 atau sebesar 48,2%. Angka

⁷⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D* (Jakarta: Indeks Jakarta, 2012), 257

tersebut mengandung arti bahwa variabel pengembangan SDM memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 48,2%.

Tabel 4.15 Koefisien Determinasi Pelatihan Dan Pengembangan SDM

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,697 ^a	,487	,450	2,996

a. Predictors: (Constant), Pengembangan, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau *R Square* adalah sebesar 0,487. Besarnya angka koefisien determinasi (*R Square*) 0,487 atau sama dengan 48,7%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel pelatihan (X1) dan variabel pengembangan SDM (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 48,7%, sedangkan sisanya (100% - 48,7% = 51,3%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kc. Bandar Lampung Kedaton

Berdasarkan data pelatihan karyawan periode 2019-2020, dapat dikatakan bahwa perusahaan terus melakukan upaya peningkatan serta kemampuan untuk para karyawan dalam melakukan pekerjaannya, hal ini juga karyawan ikut serta dalam pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan keahlian serta menerapkannya dalam bidang

pekerjaannya. Pembaharuan sistem perbankan yang selalu diperbaharui mengharuskan setiap karyawan mampu beradaptasi, demi memberikan pelayanan yang terbaik untuk nasabah.

Berdasarkan hasil jawaban responden, pada pertanyaan: bahwa Pelatihan kerja dapat mengarahkan karyawan untuk memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya, memiliki jawaban terbesar dengan nilai 132. Hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan mampu memberikan sikap yang positif pada diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan pada pertanyaan: bahwa setelah mengikuti pelatihan hasil dari pekerjaan karyawan menjadi lebih efektif, memiliki jawaban terkecil dengan nilai 121. Hal tersebut menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan kurang berhasil dalam memberikan dampak yang efektif pada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji T (Parsial) variabel pelatihan menunjukkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $0,214 < 2,042$ dan nilai signifikansi sebesar $0,832 > 0,05$. Hal ini berarti pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (H_0 diterima dan H_a ditolak).

2. Pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan BSI Bank Syariah Indonesia Kc. Bandar Lampung Kedaton

Berdasarkan data pengembangan SDM periode tahun 2019-2020, dapat dikatakan bahwa pengembangan SDM untuk para karyawan terus dilakukan oleh perusahaan, hal ini dapat diartikan perusahaan atau pimpinan bank dalam melakukan perencanaan dan menyelaraskan

rancangan karir berkelanjutan untuk para karyawan bank berpotensi karyawan mendapatkan peluang atau dapat memperluas pengalaman yang dipraktikkan secara langsung dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil jawaban responden pada pertanyaan: bahwa karyawan akan mendapatkan peluang untuk memperluas pengalaman sebagai karyawan, memiliki jawaban terbesar dengan nilai 133. Hal tersebut menunjukkan bahwa atasan atau pimpinan mampu berkoordinasi dengan karyawan terutama berkaitan terhadap pemberian peluang kerja. Sedangkan pada pertanyaan: bahwa pimpinan mampu mengidentifikasi kelebihan karyawan, memiliki jawaban terkecil dengan nilai 122. Hal tersebut menunjukkan bahwa pimpinan kurang memperhatikan dalam menentukan keunggulan yang dimiliki karyawan.

Berdasarkan hasil uji T (Parsial) variabel pengembangan SDM menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $3,413 > 2,042$ dan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Hal ini berarti pengembangan SDM memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (H_0 ditolak dan H_a diterima). Hal ini disebabkan karena pengembangan SDM lebih memberikan peluang yang luas untuk karyawan masing-masing, dimana dari pengembangan SDM ini, perusahaan melakukan perencanaan (memberikan informasi karir), pimpinan mengidentifikasi kelebihan atau kekurangan karyawan, karyawan senior atau atasan memberikan dukungan dan bimbingan secara langsung dalam melakukan pekerjaannya sekarang

sehingga karyawan mendapatkan umpan balik atau kemajuan karirnya dimasa sekarang dan yang akan datang.

3. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kc. Bandar Lampung Kedaton

Pelatihan merupakan suatu proses untuk memberikan pembelajaran, pengetahuan, kemampuan serta perubahan sikap dalam melakukan pekerjaannya sehingga karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Pengembangan SDM perlu dilakukan karena dalam pribadi masing-masing karyawan tidak hanya menginginkan apa yang diperoleh sekarang, tetapi juga mengharapkan adanya perubahan atau kemajuan yang lebih tinggi dan baik dimasa yang akan datang. Pelatihan dan pengembangan SDM yang sudah dirasakan oleh karyawan akan memberikan manfaat atau umpan balik yang diterima yaitu hasil kinerja yang tinggi atau baik.

Berdasarkan uji F (Simultan) didapatkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $10,161 > 3,340$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya variabel pelatihan dan pengembangan SDM secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (H_0 ditolak dan H_a diterima). Dalam uji koefisien determinasi juga dapat dilihat bahwa pelatihan dan pengembangan SDM memberikan pengaruh sebesar 48,7% dan sisanya sebesar 51,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model regresi penelitian. Hal ini berarti untuk mencapai tujuan,

perusahaan harus terus berupaya meningkatkan kualitas pada pelatihan dan perencanaan pengembangan bagi karyawan secara terorganisir.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kc. Bandar Lampung Kedaton, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Pelatihan (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dapat dibuktikan dengan nilai sebesar $0,214 < 2,042$.
2. Pengembangan SDM (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dapat dibuktikan dengan nilai sebesar $3,413 > 2,042$.
3. Pelatihan dan pengembangan SDM (X1 dan X2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dapat dibuktikan dengan nilai sebesar $10,161 > 3,340$ dan nilai R Square dalam uji koefisien determinasi menunjukkan besarnya peran pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan sebesar 48,7% dan sisanya sebesar 51,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan pemberian kegiatan pelatihan sehingga akan memberikan dampak yang efektif pada kinerja karyawan, hal ini berdasarkan jawaban pertanyaan pada variabel pelatihan: bahwa setelah mengikuti pelatihan hasil dari pekerjaan

karyawan menjadi lebih efektif, memiliki jawaban terkecil dengan nilai 121. Bagi pimpinan perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan dalam menentukan keunggulan atau potensi yang dimiliki karyawan, hal ini berdasarkan jawaban dari pertanyaan variabel pengembangan SDM: bahwa pimpinan mampu mengidentifikasi kelebihan karyawan, memiliki jawaban terkecil dengan nilai 122.

2. Bagi karyawan disarankan untuk lebih memperhatikan pola kerja dan dapat bekerja sama dengan rekan kerja lainnya saat melakukan pekerjaan, hal ini berdasarkan jawaban pertanyaan pada variabel kinerja: bahwa karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan pada pertanyaan: bahwa karyawan mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja lainnya secara baik pada saat melaksanakan pekerjaannya, memiliki jawaban terkecil dengan nilai 129.
3. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian dengan memperluas pembahasan, jumlah responden (pengkhususan responden) serta menambah variabel independen lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan agar dapat digeneralisasikan di lingkungan yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Bangun , Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Duli, Nikolaus. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish. 2019.
- Gustantya, Anadyatama Ryan. “Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Dan Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Pasar Kulonprogo”. *SKRIPSI* 2018.
- H. Suparyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM* . Yogyakarta: Andi Offset, 2015.
- Handoko. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF, 2014.
<https://www.ojk.go.id>. diunggah pada tanggal 21 februari 2021.
- Kaswan. *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Noor, Juliansyah. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah, Pertama*. Jakarta: Kencana. 2011.
- Rahinnaya, Rafdan dan Mirwan Surya Perdhana. “Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan, Kompensasi Serta Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. POS Semarang)”. *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT* Vol. 5 No. 3/ 2016.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ke-16. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung : Alfabeta. 2015.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Jakarta: Indeks Jakarta. 2012.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: ALFABETA, 2010.

- Sulaefi. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan". *JMDK* Vol. 5 No. 1/ 2017.
- Suparyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: Andi. 2015.
- Suwatno, Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Suyono. *Analisis Regresi Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish, N.D.
- US, Hasrun Afandi. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Kosasih Di Bandar Lampung Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi". *TESIS UNILA*, 2017.
- Yane, Noppy Eri. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan, Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Perum Damri Di Bandar Lampung". *TESIS UNILA* 2017.
- Yusuf, Burhanuddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015.
- Yusup, Febrinawati. "Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif". *Jurnal Tarbiyah: Ilmiah Kependidikan* Vol. 7 No.1 Januari-Juni 2018.

Jika sudah, prestasi/ pencapaian kinerja apa yang sudah didapatkan:

Tahun	Prestasi / Pencapaian Kinerja
2019	
2020	

2. Petunjuk Pengisian Angket

1. Tulis data diri anda pada tempat yang telah tersedia.
2. Bacalah angket penelitian ini dengan seksama.
3. Berilah tanda silang(x) pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan keadaan dan keyakinan anda.
4. Bila telah selesai lembar angket, mohon segera dikembalikan.
5. Selamat mengisi, terima kasih atas partisipasi angket penelitian ini.

Petunjuk pengisian: Pilihlah jawaban dengan cara memberikan tanda silang(x) pada kolom pilihan yang tersedia.

Dengan ketentuan sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

Contoh:

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	KS	TS
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan	X				
2.					

Pernyataan:

Pelatihan (X₁)

Reactions (reaksi)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	KS	TS
1.	Pelatihan kerja mengarahkan saya memiliki sikap positif terhadap pekerjaan saya.					
2.	Pelatihan kerja yang saya ikuti mampu mempengaruhi perilaku kerja saya.					

Learning (belajar)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	KS	TS
1.	Pelatihan mampu meningkatkan keterampilan dan wawasan saya dalam bekerja.					
2.	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan pekerjaan saya.					

Results (hasil)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	KS	TS
1.	Pelatihan mampu memudahkan saya dalam menggunakan teknologi atau alat baru di kantor.					
2.	Setelah mengikuti pelatihan saya dapat menangani permasalahan lebih baik.					

Efektifitas biaya

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	KS	TS
1.	Saya mendapat pengetahuan baru setelah mengikuti pelatihan.					
2.	Setelah mengikuti pelatihan hasil dari pekerjaan saya menjadi lebih efektif.					

Pengembangan (X₂)**Fase Perencanaan**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	KS	TS
1.	Perusahaan melakukan perencanaan dan penyesuaian rancangan karir untuk saya.					
2.	Pimpinan mampu mengidentifikasi kelebihan saya sebagai karyawan.					
3.	Pimpinan memberikan umpan balik untuk meminimalisir kekurangan saya.					

Fase Pengarahan

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	KS	TS
1.	Perusahaan menyelenggarakan konseling karir untuk kemajuan karir saya.					
2.	Perusahaan menyelenggarakan pelayanan informasi karir untuk saya.					

Fase Pengembangan

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	KS	TS
1.	Karyawan senior dan atasan berperan					

	sebagai mentor (pembimbing) saya dalam melaksanakan pekerjaan.					
2.	Karyawan senior dan atasan memberikan dukungan, nasehat dan keteladanan kepada saya dalam hal pekerjaan.					
3.	Saya mendapat peluang untuk memperluas pengalaman saya sebagai karyawan.					

Kinerja Karyawan (Y)

Kuantitas

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	KS	TS
1.	Saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
2.	Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan.					

Kualitas

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	KS	TS
1.	Saya fokus dalam melaksanakan pekerjaan.					
2.	Saya disiplin dalam bekerja di perusahaan.					

Ketepatan

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	KS	TS
1.	Saya mampu melaksanakan pekerjaan secara maksimal (benar dan akurat)					

Kehadiran

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	KS	TS
1.	Saya selalu tepat waktu saat datang ke kantor.					
2.	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja.					

Kerja Sama

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	KS	TS
1.	Saya mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja lainnya secara baik pada saat melaksanakan pekerjaan.					

Rekapitulasi Kuisiner

RESPONDEN	X1								TOTALX1	X2								TOTALX2	Y								TOTALY	TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8		
1	5	5	5	4	4	3	5	4	35	3	3	3	4	4	4	4	5	30	4	4	3	4	3	4	3	4	29	94
2	4	5	5	4	4	4	5	4	35	4	4	3	4	5	4	5	4	33	4	5	4	3	4	4	4	5	33	101
3	4	4	5	5	5	5	5	4	37	5	5	5	5	4	5	4	5	38	5	4	3	4	5	5	5	5	36	111
4	5	5	5	4	4	5	5	4	37	5	4	5	3	5	3	4	5	34	4	4	4	5	4	5	5	5	36	107
5	3	3	3	3	4	3	3	4	26	4	4	4	5	4	5	5	5	36	5	5	5	5	5	5	5	5	40	102
6	4	3	4	4	5	4	4	4	32	4	3	4	4	4	4	4	5	32	4	4	4	5	5	4	4	4	34	98
7	5	4	4	5	4	3	4	3	32	5	4	4	5	4	5	5	5	37	4	5	5	5	4	4	3	3	33	102
8	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	5	5	4	4	4	5	5	36	5	5	4	5	5	5	4	5	38	105
9	5	5	4	5	4	5	4	5	37	5	5	5	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	5	5	5	5	36	108
10	3	4	4	3	3	3	4	3	27	3	4	4	3	3	3	4	3	27	4	4	3	3	4	3	3	3	27	81
11	4	4	5	4	4	4	5	4	34	4	4	5	4	5	4	5	4	35	4	4	4	5	5	4	4	4	34	103
12	5	5	5	5	4	5	5	4	38	5	5	5	5	5	5	4	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	40	117
13	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	3	4	4	4	4	3	4	30	5	5	4	4	5	4	4	4	35	89
14	4	4	4	5	5	5	4	5	36	4	4	4	5	4	5	4	5	35	5	4	5	5	4	5	5	5	38	109
15	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4	4	5	5	5	5	4	4	36	5	4	4	4	5	5	5	5	37	106
16	4	5	5	5	5	5	5	5	39	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4	4	5	5	4	4	4	5	35	107
17	5	5	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	3	31	97
18	4	4	3	4	4	4	3	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	3	5	3	31	93
19	3	3	3	4	4	4	3	3	27	3	3	3	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	4	3	31	87
20	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	5	5	5	5	5	4	5	39	5	5	5	5	4	4	4	4	36	114
21	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	3	3	4	4	4	4	4	30	3	4	4	4	3	4	4	3	29	90
22	4	3	3	3	3	3	3	3	25	4	4	4	4	4	4	3	3	30	3	3	4	4	4	3	3	3	27	82
23	3	3	3	4	4	4	3	4	28	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	4	4	4	27	79

24	5	5	5	5	4	4	5	4	37	4	4	3	4	4	4	4	5	32	4	5	5	5	5	3	5	5	37	106
25	5	5	4	5	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	5	33	5	5	5	5	5	5	5	4	39	107
26	4	4	3	4	3	3	3	3	27	4	3	3	3	3	3	4	4	27	3	4	4	4	4	4	4	4	31	85
27	5	4	4	4	4	3	4	4	32	4	4	4	4	4	4	3	4	31	4	4	4	4	4	3	3	3	29	92
28	5	5	5	4	4	4	5	5	37	4	4	4	4	4	4	3	3	30	3	4	4	4	4	4	4	4	31	98
29	5	4	4	4	3	4	4	4	32	5	4	4	4	3	4	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	5	40	106
30	4	4	4	4	3	3	4	3	29	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	93
31	5	5	4	5	4	4	4	4	35	4	4	3	4	4	4	3	3	29	4	4	5	5	5	5	5	5	38	102
TOTAL	132	130	127	130	122	122	127	121		127	122	124	127	126	127	124	133		129	132	130	135	134	130	131	129		

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTALX1
N	Valid	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,26	4,19	4,10	4,19	3,94	3,94	4,10	3,90	32,61
Std. Error of Mean		,131	,135	,134	,117	,113	,131	,134	,117	,778
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	33,00
Mode		4 ^a	4	4	4	4	4	4	4	37
Std. Deviation		,729	,749	,746	,654	,629	,727	,746	,651	4,333
Variance		,531	,561	,557	,428	,396	,529	,557	,424	18,778
Range		2	2	2	2	2	2	2	2	15
Minimum		3	3	3	3	3	3	3	3	24
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	39
Sum		132	130	127	130	122	122	127	121	1011

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	5	16,1	16,1	16,1
	SETUJU	13	41,9	41,9	58,1
	SANGAT SETUJU	13	41,9	41,9	100,0

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	7	22,6	22,6	22,6
	SETUJU	19	61,3	61,3	83,9
	SANGAT SETUJU	5	16,1	16,1	100,0

Total	31	100,0	100,0	
-------	----	-------	-------	--

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	6	19,4	19,4	19,4
	SETUJU	13	41,9	41,9	61,3
	SANGAT SETUJU	12	38,7	38,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	7	22,6	22,6	22,6
	SETUJU	14	45,2	45,2	67,7
	SANGAT SETUJU	10	32,3	32,3	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	4	12,9	12,9	12,9
	SETUJU	17	54,8	54,8	67,7

Total	31	100,0	100,0	
-------	----	-------	-------	--

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	9	29,0	29,0	29,0
	SETUJU	15	48,4	48,4	77,4
	SANGAT SETUJU	7	22,6	22,6	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	7	22,6	22,6	22,6
	SETUJU	14	45,2	45,2	67,7
	SANGAT SETUJU	10	32,3	32,3	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	8	25,8	25,8	25,8
	SETUJU	18	58,1	58,1	83,9

SANGAT SETUJU	10	32,3	32,3	100,0
Total	31	100,0	100,0	

SANGAT SETUJU	5	16,1	16,1	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Statistics

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTALX2
N Valid	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4,10	3,94	4,00	4,10	4,06	4,10	4,00	4,29	32,58
Std. Error of Mean	,107	,113	,131	,107	,103	,107	,114	,133	,646
Median	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	32,00
Mode	4	4	4	4	4	4	4	5	30 ^a
Std. Deviation	,597	,629	,730	,597	,574	,597	,632	,739	3,594
Variance	,357	,396	,533	,357	,329	,357	,400	,546	12,918
Range	2	2	2	2	2	2	2	2	15
Minimum	3	3	3	3	3	3	3	3	24
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	39
Sum	127	122	124	127	126	127	124	133	1010

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid NETRAL	4	12,9	12,9	12,9
SETUJU	20	64,5	64,5	77,4
SANGAT SETUJU	7	22,6	22,6	100,0

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid NETRAL	4	12,9	12,9	12,9
SETUJU	21	67,7	67,7	80,6
SANGAT SETUJU	6	19,4	19,4	100,0

Total	31	100,0	100,0	
-------	----	-------	-------	--

Total	31	100,0	100,0	
-------	----	-------	-------	--

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	7	22,6	22,6	22,6
	SETUJU	19	61,3	61,3	83,9
	SANGAT SETUJU	5	16,1	16,1	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	4	12,9	12,9	12,9
	SETUJU	20	64,5	64,5	77,4
	SANGAT SETUJU	7	22,6	22,6	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	8	25,8	25,8	25,8
	SETUJU	15	48,4	48,4	74,2
	SANGAT SETUJU	8	25,8	25,8	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	6	19,4	19,4	19,4
	SETUJU	19	61,3	61,3	80,6
	SANGAT SETUJU	6	19,4	19,4	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	4	12,9	12,9	12,9
	SETUJU	20	64,5	64,5	77,4

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	5	16,1	16,1	16,1
	SETUJU	12	38,7	38,7	54,8

SANGAT SETUJU	7	22,6	22,6	100,0
Total	31	100,0	100,0	

SANGAT SETUJU	14	45,2	45,2	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Statistics

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	TOTALY
N Valid	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4,16	4,26	4,19	4,35	4,32	4,19	4,23	4,16	33,87
Std. Error of Mean	,124	,103	,117	,119	,117	,126	,129	,147	,725
Median	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	34,00
Mode	4	4	4	4 ^a	4	4	4	5	31
Std. Deviation	,688	,575	,654	,661	,653	,703	,717	,820	4,039
Variance	,473	,331	,428	,437	,426	,495	,514	,673	16,316
Range	2	2	2	2	2	2	2	2	13
Minimum	3	3	3	3	3	3	3	3	27
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sum	129	132	130	135	134	130	131	129	1050

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid NETRAL	5	16,1	16,1	16,1
SETUJU	16	51,6	51,6	67,7
SANGAT SETUJU	10	32,3	32,3	100,0

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid NETRAL	3	9,7	9,7	9,7
SETUJU	15	48,4	48,4	58,1
SANGAT SETUJU	13	41,9	41,9	100,0

Total	31	100,0	100,0	
-------	----	-------	-------	--

Total	31	100,0	100,0	
-------	----	-------	-------	--

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	2	6,5	6,5	6,5
	SETUJU	19	61,3	61,3	67,7
	SANGAT SETUJU	10	32,3	32,3	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	5	16,1	16,1	16,1
	SETUJU	15	48,4	48,4	64,5
	SANGAT SETUJU	11	35,5	35,5	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	4	12,9	12,9	12,9
	SETUJU	17	54,8	54,8	67,7
	SANGAT SETUJU	10	32,3	32,3	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	5	16,1	16,1	16,1
	SETUJU	14	45,2	45,2	61,3
	SANGAT SETUJU	12	38,7	38,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	3	9,7	9,7	9,7
	SETUJU	14	45,2	45,2	54,8

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	8	25,8	25,8	25,8
	SETUJU	10	32,3	32,3	58,1

SANGAT SETUJU	14	45,2	45,2	100,0
Total	31	100,0	100,0	

SANGAT SETUJU	13	41,9	41,9	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Uji Instrumen

UJI VALIDITAS CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10 X11 X12 X13 X14 X15 X16 X17 X18 X19 X20 X21 X22 X23 X24 Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

		Notes
Output Created		21-JUN-2021 14:05:43
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	31
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
	Cases Used	CORRELATIONS /VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10 X11 X12 X13 X14 X15 X16 X17 X18 X19 X20 X21 X22 X23 X24 Total /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Syntax		
Resources	Processor Time	00:00:00,06
	Elapsed Time	00:00:00,07

[DataSet0]

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11
X1	Pearson Correlation	1	,760	,565	,591	,183	,284	,565	,335	,553	,401	,188
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000	,325	,122	,001	,065	,001	,025	,311
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2	Pearson Correlation	,760	1	,740	,601	,240	,452	,740	,450	,329	,452	,122
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,194	,011	,000	,011	,071	,011	,514
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X3	Pearson Correlation	,565	,740	1	,507	,440	,503	1,000	,432	,352	,440	,306
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,004	,013	,004	,000	,015	,052	,013	,094
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X4	Pearson Correlation	,591	,601	,507	1	,598	,658	,507	,437	,462	,436	,140
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,004		,000	,000	,004	,014	,009	,014	,454
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X5	Pearson Correlation	,183	,240	,440	,598	1	,646	,440	,554	,195	,158	,145
	Sig. (2-tailed)	,325	,194	,013	,000		,000	,013	,001	,294	,397	,436
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X6	Pearson Correlation	,284	,452	,503	,658	,646	1	,503	,620	,475	,501	,439
	Sig. (2-tailed)	,122	,011	,004	,000	,000		,004	,000	,007	,004	,013
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X7	Pearson Correlation	,565	,740	1,000	,507	,440	,503	1	,432	,352	,440	,306
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,004	,013	,004		,015	,052	,013	,094
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X8	Pearson Correlation	,335	,450	,432	,437	,554	,620	,432	1	,196	,391	,351

Correlations

		X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22
X1	Pearson Correlation	,170	,278	,276	,278	,289	,047	,233	,381	,426	,099	,159
	Sig. (2-tailed)	,359	,130	,133	,130	,114	,801	,207	,034	,017	,594	,392
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2	Pearson Correlation	,031	,358	,471	,358	,196	,067	,267	,261	,193	,004	,180
	Sig. (2-tailed)	,868	,048	,007	,048	,290	,721	,147	,156	,297	,981	,334
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X3	Pearson Correlation	,203	,530	,492	,530	,370	,163	,250	,097	,266	,071	,154

	Sig. (2-tailed)	,274	,002	,005	,002	,040	,380	,174	,604	,148	,706	,409
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X4	Pearson Correlation	,377	,232	,467	,232	,431	,225	,217	,455	,453	,161	,351
	Sig. (2-tailed)	,037	,209	,008	,209	,015	,224	,241	,010	,011	,386	,053
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Pearson Correlation	,461	,381	,317	,381	,400	,179	-,045	,193	,298	-,029	,180
X5	Sig. (2-tailed)	,009	,034	,082	,034	,026	,335	,812	,297	,104	,878	,333
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Pearson Correlation	,245	,410	,471	,410	,346	,288	,041	,237	,327	,186	,481
X6	Sig. (2-tailed)	,184	,022	,008	,022	,057	,116	,826	,199	,073	,317	,006
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Pearson Correlation	,203	,530	,492	,530	,370	,163	,250	,097	,266	,071	,154
X7	Sig. (2-tailed)	,274	,002	,005	,002	,040	,380	,174	,604	,148	,706	,409
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X8	Pearson Correlation	,282	,285	,168	,285	,199	,259	-,020	,202	,238	,233	,406

Correlations

		X23	X24	Total
X1	Pearson Correlation		,140	,553
	Sig. (2-tailed)		,453	,001
	N		31	31
X2	Pearson Correlation	,226		,577
	Sig. (2-tailed)	,221		,001
	N	31		31
X3	Pearson Correlation	,082	,409	,615
	Sig. (2-tailed)	,659	,022	,000
	N	31	31	31
X4	Pearson Correlation	,401	,375	,702
	Sig. (2-tailed)	,025	,038	,000
	N	31	31	31
X5	Pearson Correlation	,255	,215	,503
	Sig. (2-tailed)	,166	,246	,004
	N	31	31	31
X6	Pearson Correlation	,604	,521	,707
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000
	N	31	31	31
X7	Pearson Correlation	,082	,409	,615

	Sig. (2-tailed)				,659		,022		,000
	N				31		31		31
X8	Pearson Correlation				,477		,592		,592

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11
X8	Sig. (2-tailed)	,065	,011**	,015**	,014**	,001	,000	,015**		,290**	,029*	,053
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Pearson Correlation	,553	,329	,352	,462	,195	,475	,352	,196	1	,638	,611
X9	Sig. (2-tailed)	,001**	,071	,052**	,009**	,294	,007*	,052**	,290*		,000*	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Pearson Correlation	,401	,452	,440	,436	,158	,501	,440	,391	,638	1	,726
X10	Sig. (2-tailed)	,025**	,011**	,013	,014**	,397*	,004**	,013**	,029*	,000		,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Pearson Correlation	,188	,122	,306	,140	,145	,439	,306	,351	,611	,726	1
X11	Sig. (2-tailed)	,311**	,514**	,094**	,454	,436**	,013**	,094**	,053*	,000**	,000*	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Pearson Correlation	,170	,031	,203	,377	,461	,245	,203	,282	,440	,461	,382
X12	Sig. (2-tailed)	,359	,868	,274	,037**	,009	,184	,274	,124	,013	,009	,034
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Pearson Correlation	,278	,358	,530	,232	,381	,410	,530	,285	,370	,381	,477
X13	Sig. (2-tailed)	,130	,048	,002	,209	,034	,022	,002	,120	,040	,034	,007
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Pearson Correlation	,276	,471	,492	,467	,317	,471	,492	,168	,455	,393	,391
X14	Sig. (2-tailed)	,133	,007	,005	,008	,082	,008	,005	,368	,010	,029	,030
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Pearson Correlation	,278	,358	,530	,232	,381	,410	,530	,285	,370	,381	,477
X15	Sig. (2-tailed)	,130	,048	,002	,209	,034	,022	,002	,120	,040	,034	,007

Correlations

		X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22
X8	Sig. (2-tailed)	,124	,120	,368	,120	,283	,159	,915	,276	,198	,207	,023
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Pearson Correlation	,440	,370	,455	,370	,463	,366	,410	,462	,501	,430	,430
X9	Sig. (2-tailed)	,013	,040	,010	,040	,009	,043	,022	,009	,004	,016	,016

	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X10	Pearson Correlation	,461	,381	,393	,381	,257	,487	,324	,274	,298	,458	,331
	Sig. (2-tailed)	,009**	,034**	,029	,034**	,163	,005**	,076**	,135	,104	,009**	,069
X11	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Pearson Correlation	,382	,477	,391	,477	,309	,531	,159	,070	,345	,490	,389
X12	Sig. (2-tailed)	,034**	,007**	,030**	,007**	,091**	,002**	,394**	,709	,057**	,005**	,030
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X13	Pearson Correlation	1	,467	,216	,467	,463	,610	,410	,462	,417	,345	,351
	Sig. (2-tailed)		,008	,243*	,008**	,009	,000**	,022*	,009**	,020	,058	,053
X14	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Pearson Correlation	,467	1	,482	1,000	,269	,311	,251	,232	,289	,210	,216
X15	Sig. (2-tailed)	,008		,006**	,000**	,144**	,089	,174**	,209**	,114**	,258**	,243*
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X13	Pearson Correlation	,216	,482	1	,482	,588	,313	,432	,322	,356	,148	,299
	Sig. (2-tailed)	,243**	,006**		,006**	,001*	,087**	,015	,078*	,050	,426*	,102
X14	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Pearson Correlation	,467	1,000	,482	1	,269	,311	,251	,232	,289	,210	,216
X15	Sig. (2-tailed)	,008	,000*	,006*		,144**	,089**	,174*	,209	,114	,258*	,243

Correlations

		X23	X24	Total
X8	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,000
	N	31	31	31
X9	Pearson Correlation	,414	,375	,705
	Sig. (2-tailed)	,021**	,038	,000**
	N	31	31	31
X10	Pearson Correlation	,329	,408	,682
	Sig. (2-tailed)	,071**	,023**	,000
	N	31	31	31
X11	Pearson Correlation	,255	,278	,571
	Sig. (2-tailed)	,167**	,130**	,001**
	N	31	31	31
X12	Pearson Correlation	,259	,239	,585
	Sig. (2-tailed)	,160	,195	,001*
	N	31	31	31
X13	Pearson Correlation	,207	,260	,569

	Sig. (2-tailed)			,265		,157		,001
	N			31		31		31
X14	Pearson Correlation			,221		,262		,655
	Sig. (2-tailed)			,233		,154		,000
	N			31		31		31
X15	Pearson Correlation			,207		,260		,569
	Sig. (2-tailed)			,265		,157		,001

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11
X15	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Pearson Correlation	,289	,196	,370	,431	,400	,346	,370	,199	,463	,257	,309
X16	Sig. (2-tailed)	,114	,290	,040	,015	,026	,057	,040	,283	,009	,163	,091
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Pearson Correlation	,047	,067	,163	,225	,179	,288	,163	,259	,366	,487	,531
X17	Sig. (2-tailed)	,801	,721	,380	,224	,335	,116	,380	,159	,043	,005	,002
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Pearson Correlation	,233	,267	,250	,217	-,045	,041	,250	-,020	,410	,324	,159
X18	Sig. (2-tailed)	,207	,147	,174	,241	,812	,826	,174	,915	,022	,076	,394
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Pearson Correlation	,381	,261	,097	,455	,193	,237	,097	,202	,462	,274	,070
X19	Sig. (2-tailed)	,034	,156	,604	,010	,297	,199	,604	,276	,009	,135	,709
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Pearson Correlation	,426	,193	,266	,453	,298	,327	,266	,238	,501	,298	,345
X20	Sig. (2-tailed)	,017	,297	,148	,011	,104	,073	,148	,198	,004	,104	,057
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Pearson Correlation	,099	,004	,071	,161	-,029	,186	,071	,233	,430	,458	,490
X21	Sig. (2-tailed)	,594	,981	,706	,386	,878	,317	,706	,207	,016	,009	,005
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Pearson Correlation	,159	,180	,154	,351	,180	,481	,154	,406	,430	,331	,389
X22	Sig. (2-tailed)	,392	,334	,409	,053	,333	,006	,409	,023	,016	,069	,030
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

Correlations

		X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22
X15	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X16	Pearson Correlation	,463	,269	,588	,269	1	,626	,602	,431	,669	,283	,401

	Sig. (2-tailed)	,009	,144	,001	,144		,000	,000	,015	,000	,123	,025
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X17	Pearson Correlation	,610	,311	,313	,311	,626	1	,649	,373	,457	,623	,553
	Sig. (2-tailed)	,000	,089	,087	,089	,000		,000	,039	,010	,000	,001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X18	Pearson Correlation	,410	,251	,432	,251	,602	,649	1	,571	,452	,481	,284
	Sig. (2-tailed)	,022	,174	,015	,174	,000	,000		,001	,011	,006	,121
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X19	Pearson Correlation	,462	,232	,322	,232	,431	,373	,571	1	,761	,395	,278
	Sig. (2-tailed)	,009	,209	,078	,209	,015	,039	,001		,000	,028	,130
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X20	Pearson Correlation	,417	,289	,356	,289	,669	,457	,452	,761	1	,499	,421
	Sig. (2-tailed)	,020	,114	,050	,114	,000	,010	,011	,000		,004	,018
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X21	Pearson Correlation	,345	,210	,148	,210	,283	,623	,481	,395	,499	1	,440
	Sig. (2-tailed)	,058	,258	,426	,258	,123	,000	,006	,028	,004		,013
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X22	Pearson Correlation	,351	,216	,299	,216	,401	,553	,284	,278	,421	,440	1
	Sig. (2-tailed)	,053	,243	,102	,243	,025	,001	,121	,130	,018	,013	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

Correlations

		X23	X24	Total
X15	N	31	31	31
	Pearson Correlation	,313	,415	,692
X16	Sig. (2-tailed)	,087	,020	,000
	N	31	31	31
	Pearson Correlation	,464	,484	,644
X17	Sig. (2-tailed)	,008	,006	,000
	N	31	31	31
	Pearson Correlation	,258	,332	,552
X18	Sig. (2-tailed)	,161	,068	,001
	N	31	31	31
	Pearson Correlation	,401	,313	,598
X19	Sig. (2-tailed)	,025	,087	,000

	N		31	31	31
X20	Pearson Correlation		,388	,383	,694
	Sig. (2-tailed)		,031	,034	,000
	N		31	31	31
X21	Pearson Correlation		,552	,522	,536
	Sig. (2-tailed)		,001	,003	,002
	N		31	31	31
X22	Pearson Correlation		,638	,695	,634
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N		31	31	31

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11
X23	Pearson Correlation	,140	,226	,082	,401	,255	,604	,082	,477	,414	,329	,255
	Sig. (2-tailed)	,453	,221	,659	,025	,166	,000	,659	,007	,021	,071	,167
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X24	Pearson Correlation	,151	,327	,409	,375	,215	,521	,409	,592	,375	,408	,278
	Sig. (2-tailed)	,417	,072	,022	,038	,246	,003	,022	,000	,038	,023	,130
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Total	Pearson Correlation	,553	,577	,615	,702	,503	,707	,615	,592	,705	,682	,571
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,000	,000	,004	,000	,000	,000	,000	,000	,001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

Correlations

		X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22
X23	Pearson Correlation	,259	,207	,221	,207	,313	,464	,258	,401	,388	,552	,638
	Sig. (2-tailed)	,160	,265	,233	,265	,087	,008	,161	,025	,031	,001	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X24	Pearson Correlation	,239	,260	,262	,260	,415	,484	,332	,313	,383	,522	,695
	Sig. (2-tailed)	,195	,157	,154	,157	,020	,006	,068	,087	,034	,003	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Total	Pearson Correlation	,585	,569	,655	,569	,692	,644	,552	,598	,694	,536	,634
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,000	,001	,000	,000	,001	,000	,000	,002	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

Correlations

		X23	X24	Total
X23	Pearson Correlation	1	,673	,621
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	31	31	31
X24	Pearson Correlation	,673**	1	,674**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	31	31	31
Total	Pearson Correlation	,621**	,674**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	31	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,931	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	94,8710	94,983	,512	,929
X2	94,9355	94,196	,552	,929
X3	95,0323	93,166	,629	,927
X4	94,9355	93,996	,659	,927
X5	95,1935	96,561	,471	,930
X6	95,1935	92,695	,683	,926
X7	95,0323	93,166	,629	,927
X8	95,2258	95,314	,554	,928
X9	95,0323	94,566	,676	,927

X10	95,1935	94,361	,657	,927
X11	95,1290	94,583	,540	,929
X12	95,0323	96,099	,540	,929
X13	95,0645	95,929	,581	,928
X14	95,0323	94,232	,593	,928
X15	95,0645	95,929	,581	,928
X16	94,8387	93,340	,623	,927
X17	94,9677	94,432	,589	,928
X18	94,8710	96,916	,489	,929
X19	94,9355	95,796	,512	,929
X20	94,7742	94,314	,626	,927

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X21	94,8065	96,295	,473	,930
X22	94,9355	94,596	,562	,928
X23	94,9032	94,624	,548	,929
X24	94,9677	92,232	,627	,927

UJI NORMALITAS

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Pelatihan	,128	31	,200	,946	31	,119
Pengembangan	,118	31	,200	,976	31	,701
Kinerja	,120	31	,200	,946	31	,124

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

b.

UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10,467	5,382		1,945	,062		
Pelatihan	,036	,170	,039	,214	,832	,620	1,613
Pengembangan	,681	,199	,624	3,413	,002	,620	1,613

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Pelatihan	Pengembangan
1	1	2,986	1,000	,00	,00	,00
1	2	,008	18,791	,73	,55	,00
	3	,005	24,279	,27	,44	1,00

a. Dependent Variable: Kinerja

UJI HETEROSKEDATISITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,370	2,955		1,141	,264
Pelatihan	-,076	,083	-,201	-,916	,368
Pengembangan	,045	,100	,098	,446	,659

a. Dependent Variable: Abs

UJI REGRESI BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,467	5,382		1,945	,062
Pelatihan	,036	,170	,039	,214	,832
Pengembangan	,681	,199	,624	3,413	,002

UJI UJI T PARSIAL

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,467	5,382		1,945	,062
Pelatihan	,036	,170	,039	,214	,832
Pengembangan	,681	,199	,624	3,413	,002

a. Dependent Variable: Kinerja

UJI F (SIMULTAN)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	205,857	2	102,928	10,161	,000 ^b
	Residual	283,627	28	10,130		
	Total	489,484	30			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan, Pelatihan

UJI KOEFESIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,697 ^a	,487	,450	2,996

a. Predictors: (Constant), Pengembangan, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,424 ^a	,179	,151	3,722

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,694 ^a	,482	,464	2,957

a. Predictors: (Constant), Pengembangan

b. Dependent Variable: Kinerja

TABEL II
NILAI-NILAI DALAM DISTRIBUSI t

df	α untuk uji dua pihak (two tail test)				
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,01
	α untuk uji satu pihak (one tail test)				
	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965
3	0,765	1,638	2,353	3,182	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567
18	0,687	1,330	1,734	2,101	2,552
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326

TABEL III
NILAI-NILAI t PRODUCT MOMENT

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

$V_i = dk \cdot \text{permbilang}$

$V_i = dk$ Penyebut	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	0
27	4,21	3,35	2,90	2,73	2,57	2,46	2,37	2,30	2,25	2,20	2,16	2,13	2,06	2,03	1,97	1,93	1,86	1,84	1,80	1,76	1,74	1,71	1,66	1,67
28	7,68	5,49	4,60	4,11	3,79	3,56	3,39	3,26	3,14	3,06	2,98	2,93	2,83	2,74	2,63	2,55	2,47	2,38	2,33	2,25	2,21	2,16	2,12	2,10
29	7,64	5,35	4,57	4,07	3,76	3,53	3,36	3,23	3,11	3,03	2,95	2,90	2,80	2,71	2,60	2,52	2,44	2,35	2,30	2,22	2,18	2,13	2,08	2,06
30	7,60	5,42	4,64	4,04	3,73	3,50	3,33	3,20	3,08	3,00	2,92	2,87	2,77	2,68	2,57	2,49	2,41	2,32	2,27	2,19	2,15	2,10	2,06	2,03
32	7,56	5,39	4,51	4,02	3,70	3,47	3,30	3,17	3,06	2,98	2,90	2,84	2,74	2,66	2,55	2,47	2,38	2,29	2,24	2,16	2,12	2,07	2,03	2,01
34	7,50	5,34	4,46	3,97	3,66	3,42	3,25	3,12	3,01	2,94	2,86	2,80	2,70	2,62	2,51	2,42	2,34	2,25	2,20	2,12	2,08	2,02	1,98	1,96
36	7,44	5,29	4,42	3,93	3,61	3,38	3,21	3,08	2,97	2,89	2,82	2,76	2,66	2,58	2,47	2,38	2,30	2,21	2,15	2,08	2,04	1,98	1,94	1,91
38	7,39	5,25	4,38	3,89	3,58	3,35	3,18	3,04	2,94	2,86	2,78	2,72	2,62	2,54	2,43	2,35	2,26	2,17	2,12	2,04	2,00	1,94	1,91	1,87
40	7,35	5,21	4,34	3,86	3,54	3,32	3,15	3,02	2,91	2,82	2,75	2,69	2,59	2,51	2,40	2,32	2,22	2,14	2,08	2,00	1,97	1,90	1,86	1,84
42	7,31	5,18	4,31	3,83	3,51	3,29	3,12	2,99	2,88	2,80	2,73	2,66	2,56	2,49	2,37	2,29	2,20	2,11	2,05	1,97	1,94	1,88	1,84	1,81
44	7,27	5,15	4,29	3,80	3,49	3,26	3,10	2,96	2,86	2,77	2,70	2,64	2,54	2,46	2,35	2,26	2,17	2,08	2,02	1,94	1,91	1,85	1,80	1,78
46	7,24	5,12	4,26	3,78	3,46	3,24	3,07	2,94	2,84	2,75	2,68	2,62	2,52	2,44	2,32	2,24	2,15	2,06	2,00	1,92	1,88	1,82	1,78	1,75
48	7,21	5,10	4,24	3,76	3,44	3,22	3,05	2,92	2,82	2,73	2,66	2,60	2,50	2,42	2,30	2,22	2,13	2,04	1,98	1,90	1,86	1,80	1,76	1,72
50	7,19	5,08	4,22	3,74	3,42	3,20	3,04	2,90	2,80	2,71	2,64	2,58	2,48	2,40	2,28	2,20	2,11	2,02	1,96	1,88	1,84	1,78	1,73	1,70
55	7,12	5,01	4,16	3,68	3,37	3,15	2,98	2,85	2,75	2,66	2,59	2,53	2,43	2,35	2,23	2,15	2,06	1,96	1,90	1,82	1,78	1,71	1,66	1,64

OUTLINE

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(STUDI KASUS PADA BANK SYARIAH INDONESIA Kc. Bandar

Lampung Kedaton)

HALAMAN SAMPUL

HALAMAN JUDUL

HALAMAN NOTA DINAS

HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN ABSTRAK

HALAMAN ORISINALITAS PENELITIAN

HALAMAN MOTTO

HALAMAN PERSEMBAHAN

HALAMAN KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Identifikasi masalah
- C. Batasan masalah
- D. Rumusan masalah
- E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

BAB II LANDASAN TEORI

- A. Teori Variabel Bebas
 - 1. Pelatihan
 - a. Pengertian Pelatihan
 - b. Tujuan dan Manfaat Pelatihan
 - c. Jenis-Jenis Pelatihan
 - d. Metode Pelatihan
 - e. Indikator Pelatihan

2. Pengembangan
 - a. Pengertian Pengembangan
 - b. Tujuan dan Manfaat Pengembangan
 - c. Jenis-Jenis Pengembangan
 - d. Indikator Pengembangan
- B. Teori Variabel Terikat
 1. Kinerja Karyawan
 - a. Pengertian Kinerja
 - b. Penilaian Kinerja
 - c. Manfaat Penilaian Kinerja
- C. Penelitian Relevan
- D. Kerangka Berfikir
- E. Hipotesis Penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

- A. Rancangan Penelitian
- B. Definisi Operasional Variabel
- C. Teknik Pengambilan Sampel
- D. Teknik Pengambilan Data
- E. Instrumen Penelitian
- F. Teknik Analisis Data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Hasil Penelitian
 1. Gambaran Umum Bank Syariah Indonesia
 - a. Sejarah Berdirinya Bank Syariah Indonesia
 - b. Visi Dan Misi Bank Syariah Indonesia
 - c. Motto Bank Syariah Indonesia
 - d. 7 Budaya Kerja
 - e. Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia Kc. Bandar Lampung Kedaton
 - f. Data Responden Karyawan BSI Ex-BRI Syariah Kc. Bandar Lampung Kedaton

g. Data Program Pelatihan, Pengembangan, Rotasi, Dan Pencapaian Kinerja Karyawan Ex- Bri Syariah Kc. Bandar Lampung Kedaton

2. Hasil Analisis Data

- a. Pengujian Instrumen
- b. Uji Asumsi Klasik
- c. Uji Hipotesis

B. PEMBAHASAN

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

B. Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Mengetahui,

Dosen Pembimbing



Hasrun Afandi US, M.M
NIP. 198901092019031002

Metro, 6 April 2021

Penulis



Dwi Hana Ria Qoyum
NPM.1704100203



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

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507, Faksimili (0725) 47296.

Nomor : 3487/In.28.3/D.1/PP.00.9/12/2020

14 Desember 2020

Lampiran : -

Perihal : **Pembimbing Skripsi**

Kepada Yth
Hasrun Afandi US, M.M
di – Tempat

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dalam rangka membantu mahasiswa dalam penyusunan Proposal dan Skripsi, maka Bapak/Ibu tersebut diatas, ditunjuk sebagai Pembimbing Skripsi mahasiswa :

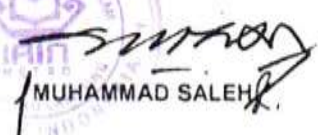
Nama : Dwi Hana Ria Qoyum
NPM : 1704100203
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : S1 Perbankan Syariah (S1-PBS)
Judul : Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus pada Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung Kedaton)

Dengan ketentuan :

1. Pembimbing mengoreksi Proposal, outline, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Skripsi mahasiswa sampai dengan selesai.
2. Waktu penyelesaian Skripsi maksimal 4 (empat) semester sejak SK bimbingan dikeluarkan.
3. Diwajibkan mengikuti pedoman penulisan karya ilmiah yang di keluarkan oleh LP2M Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.
4. Banyaknya halaman Skripsi antara 40 s/d 70 halaman dengan ketentuan :
 - a. Pendahuluan ± 2/6 bagian.
 - b. Isi ± 3/6 bagian.
 - c. Penutup ± 1/6 bagian.

Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan atas kesediaan Bapak/Ibu Dosen diucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kelembagaan

MUHAMMAD SALEH



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
UNIT PERPUSTAKAAN**

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Inringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
M E T R O Telp (0725) 41507; Faks (0725) 47296; Website: digilib.metrouniv.ac.id; pustaka.iaim@metrouniv.ac.id

**SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA
Nomor : P-656/ln.28/S/U.1/OT.01/07/2021**

Yang bertandatangan di bawah ini, Kepala Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung menerangkan bahwa :

Nama : DWI HANA RIA QOYUM
NPM : 1704100203
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Perbankan Syariah

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2020 / 2021 dengan nomor anggota 1704100203

Menurut data yang ada pada kami, nama tersebut di atas dinyatakan bebas dari segala administrasi di Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Metro, 05 Juli 2021
Kepala Perpustakaan

Dr. As'ad, S. Ag., S. Hum., M.H.
NIP.19750505 200112 1 002

07 Juli 2021
No. 01/ ~~019~~-03/028
Lampiran : 1 (satu) Berkas

Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Metro
Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo
Metro Timur Kota, Metro Lampung

Perihal : **Konfirmasi Permohonan Izin Riset**

Assalamua'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, berdasarkan surat No.1591/In.28/D.I/TL.01/06/2021, Tanggal 08 Juni 2021 perihal Permohonan Izin pra Riset dengan data sebagai berikut :

Nama / NPM : Dwi Hana Ria Qoyum / 1704100203
Jurusan / Smt : Perbankan Syari'ah / VIII (delapan)
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus Pada Bank Syari'ah Indonesia KC Bandar Lampung Kedaton)
Lokasi Penelitian : BSI KC Bandar Lampung Kedaton

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut di atas dapat kami terima untuk melaksanakan Pra Riset di Bank Syari'ah Indonesia KC Bandar Lampung Kedaton.

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

PT Bank Syari'ah Indonesia, Tbk
KC Bandar Lampung Kedaton



Umar
Branch Manager



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

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Inggmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.febi.metrouniv.ac.id; e-mail: febi.iaim@metrouniv.ac.id

SURAT TUGAS

Nomor: 1591/In.28/D.1/TL.01/06/2021

Wakil Dekan Akademik dan Kelembagaan Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Metro, menugaskan kepada saudara:

Nama : **DWI HANA RIA QOYUM**
NPM : 1704100203
Semester : 8 (Delapan)
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

- Untuk :
1. Mengadakan observasi/survey di Bank Syariah Indonesia kc. Bandar Lampung Kedaton, guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka menyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BANK SYARIAH INDONESIA KC. BANDAR LAMPUNG KEDATON)".
 2. Waktu yang diberikan mulai tanggal dikeluarkan Surat Tugas ini sampai dengan selesai.

Kepada Pejabat yang berwenang di daerah/instansi tersebut di atas dan masyarakat setempat mohon bantuannya untuk kelancaran mahasiswa yang bersangkutan, terima kasih.

Dikeluarkan di : Metro
Pada Tanggal : 08 Juni 2021

Mengetahui,
Pejabat Setempat

Wakil Dekan Akademik dan
Kelembagaan,



Siti Zulaikha S.Ag, MH
NIP 19720611 199803 2 001



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

Jl. Ki Hajar Dewantara 15A Iringmulyo, Metro Timur, Kota Metro, Lampung, 34111
Telepon (0725) 41507, Faksimili (0725) 47296

SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa;

Nama : Dwi Hana Ria Qoyum
NPM : 1704100203
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

Adalah benar-benar telah mengirimkan naskah Skripsi berjudul **Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Bank Syariah Indonesia KC. Bandar Lampung Kedaton** untuk diuji plagiasi. Dan dengan ini dinyatakan **LULUS** menggunakan aplikasi **Turnitin** dengan **Score 17%**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Metro, 19 Agustus 2021
Ketua Jurusan S1 Perbankan Syariah



Dliyaul Haq, M.E.I.
NIP.19810121201503002



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

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296;
Website: www.metroiainv.ac.id; E-mail: iainmetro@metroiainv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : Dwi Hana Ria Qoyum Jurusan/Fakultas : Perbankan Syariah/FEBI
NPM : 1704100203 Semester/TA : VIII/2021

No	Hari/ Tanggal	Hal yang Dibicarakan
1.	Jum'at, 2 Juli 2021	1. Diperjelas pada latar belakang masalah. 2. Perbaiki pada deskripsi hasil jawaban responden, kesimpulan. 3. Revisi data tahun 2010.
3.	Jenin, 5 Juli 2021	1. Bab IV - pembahasan: Apa yang mengindikasikan jawaban responden? nilai terbesar dan terkecil. Diperjelas. 2. Bab V: kesimpulan dan saran diperjelas dengan hasil di bab pembahasan.
6.		Bab V: kesimpulan diperbaiki. Bab I: Latar belakang diperbaiki secara menarik (adanya benang merah yang jelas putus)
7.		Abstrak, motto, diperbaiki. Latar belakang diperbaiki perbaiki diperbaiki dan di susun ke bab II dengan Bab IV, V.

Dosen Pembimbing,

Hasrun Afandi US, M.M
NIP. 198901092019031002

Mahasiswa Ybs,

Dwi Hana Ria Qoyum
NPM. 1704100203



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

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296;
Website: www.metroiniv.ac.id; E mail: iainmetro@metroiniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : Dwi Hana Ria Qoyum
NPM : 1704100203

Jurusan/Fakultas : Perbankan Syariah/FEBSI
Semester/TA : VIII/2021

No	Hari/ Tanggal	Hal yang Dibicarakan
1.	Senin, 16 Agustus 2021.	ACC. dimunagoyahkan.

Dosen Pembimbing,

Mahasiswa Ybs,

Hasrun Afandi U.S., M.M
NIP. 198901092019031002

Dwi Hana Ria Qoyum
NPM. 1704100203

RIWAYAT HIDUP



Dwi Hana Ria Qoyum dilahirkan di Metro pada tanggal 7 Mei 1999. Peneliti merupakan putri Bapak Maryono dan Ibu Titin Sumarni dan anak kedua dari dua bersaudara.

Pendidikan dasar peneliti ditempuh di SD Negeri 10 Metro Pusat dan selesai pada tahun 2011, kemudian melanjutkan di SMP Negeri 3 Metro Pusat, dan selesai pada tahun 2014. Selanjutnya peneliti melanjutkan pendidikan menengah atas di SMA Muhammadiyah 1 Metro, dan selesai pada tahun 2017, kemudian melanjutkan pendidikan di Institut Agama Islam Negeri Metro TA. 2017 dengan mengambil jurusan S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.