

# PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BNI SYARIAH CABANG UTAMA KOTA PEKANBARU

Oleh :

**Rahayu Fitri**

Email: [Rahayufitri2194@gmail.com](mailto:Rahayufitri2194@gmail.com)

**Pembimbing:** Dr. H. Seno Andri. MM. M.Si

Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Universitas Riau

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau  
Kampus bina widya jl.H.R.Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293  
Telp/Fax.0761-63277

## *Abstract*

The purpose of the study is to review Singer determine the effect Training ( X ) Against Employee Performance ( Y ) PT ON , BNI Syariah Main Branch Pekanbaru. Singer Research method is quantitative hearts WITH using SPSS 21 , Where samples which are used Namely All employees IN. BNI Syariah Branch of Pekanbaru WITH respondents as many as 52 orangutans . Sampling technique is using census method . Research shows that the results of simultaneous testing Operating TIN Google Pages Of Finding The findings in the know T count ( 7572 ) > T table (2009 ) and Sig . ( 0,000 ) < 0.05 . This means that training variables significantly influence employee Against boarding costs .

Keywords : Training , Employee Performance

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Dewasa ini, banyak perusahaan yang mulai menyadari besarnya peranan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pencapaian tujuan yang ingin diraih oleh perusahaan. **Bangun (2012:159)** mengemukakan tanpa karyawan-karyawan yang berkualitas, sulit bagi perusahaan untuk mencapai keberhasilan. Untuk mencapai keberhasilan tersebut, perusahaan sebaiknya memberikan pelatihan kepada setiap karyawan agar karyawan dapat dengan mudah memahami tugas dan tanggung jawab yang mereka emban. Pelatihan **(Bangun, 2012:202)** adalah proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan. Hal ini diperkuat lagi dengan penjelasan **Marthis dan Jackson**

**(2002:5)** yang menjelaskan bahwa pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Dengan melakukan Pelatihan yang tepat pada karyawan, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan akan bertambah. Bertambahnya kemampuan pada setiap karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pada setiap karyawan.

Kinerja **(Hamzah dan Nina, 2012: 118)** memiliki posisi penting dalam manajemen dan organisasi. Karena keberhasilan dalam melakukan pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja. hal ini berarti, jika seseorang bekerja dalam organisasi, kinerjanya merupakan serangkaian perilaku dan kegiatan secara individual sesuai dengan harapan atau tujuan organisasi.

Pada karyawan setiap perusahaan sebaiknya dilakukan pelatihan untuk dapat meningkatkan kinerja individu setiap karyawan, terlebih pada perusahaan perbankan. pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama. Pelatihan, secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja dimasa mendatang(Rivai, 2003:226).

Bank adalah lembaga perantara keuangan atau biasa disebut *financial intermediary*. Artinya, lembaga bank adalah lembaga dalam aktifitasnya berkaitan dengan masalah uang. Oleh karena itu, usaha bank akan selalu dikaitkan dengan masalah uang yang merupakan alat pelancar terjadinya perdagangan yang utama (Muhammad, 2005:14).

Untuk menghindari pengoperasian bank dengan sistem bunga, islam memperkenalkan prinsip-prinsip muamalah islam. Dengan kata lain, bank syariah lahir sebagai salah satu solusi alternatif terhadap persoalan pertentangan antara bunga bank dengan riba. Dengan demikian, kerinduan umat islam Indonesia yang ingin melepaskan diri dari persoalan riba telah mendapatkan jawaban dengan lahirnya bank islam. Bank islam lahir di Indonesia gencar pada sekitar tahun 90-an atau tepatnya setelah ada Undang-undang No. 10 tahun 1998, dalam bentuk sebuah bank yang beroperasinya dengan sistem bagi hasil atau bank syariah.

Keberadaan perbankan Islam di tanah air telah mendapatkan pijakan kokoh setelah lahirnya Undang-undang perbankan No. 7 tahun 1992 yang direvisi melalui undang-undang No. 10 tahun 1998, yang dengan tegas mengakui keberadaan dan berfungsinya bank bagi hasil atau bank islam. Dengan demikian, bank ini adalah bank yang beroperasi dengan prinsip bagi hasil. Bagi hasil adalah prinsip *muamalah* berdasarkan

syariah dalam melakukan kegiatan usaha bank.

Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah adalah salah satu bank berbasis syariah yang ada di Indonesia bank ini nerdiri pada tahun 2010 . berbeda dengan Bani syariah lainnya, BNI Syariah merupakan Bank syariah yang teknologinya masih didukung oleh Bank input mulai dari Banking, ATM, Sistem dll.

Berdasarkan urain pada latar belakang, maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah Cabang Utama Kota Pekanbaru”**.

#### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini, yaitu: **“apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah cabang utama kota Pekanbaru?”**

#### **Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin diperoleh dalam penelitian ini , yaitu:

- a. Untuk mengetahui pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan pada PT. BNI Syariah cabang utama kota Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas pada PT. BNI Syariah cabang utama kota Pekanbaru
- c. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah cabang utama kota Pekanbaru.

#### **Ladahan Teori**

##### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia adalah faktor terpenting yang dimiliki perusahaan. Jika

perusahaan menginginkan tercapainya tujuan yang ada pada perusahaan, maka sumber daya manusia adalah yang bisa mewujudkan tercapainya tujuan tersebut.

Untuk mendefinisikan manajemen sumber daya manusia perlu pemahaman pada dua fungsi, antara lain fungsi-fungsi manajerial (*manajerial functions*) dan fungsi operasional (*operational functions*). Fungsi-fungsi manajemen adalah perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan staf (*staffing*), penggerakan (*actuatings*), dan pengawasan (*controlling*). Fungsi-fungsi manajemen tersebut merupakan tugas bagi setiap manajer pada berbagai bidang dan tingkatan dalam organisasi (**Bangun, 2012:5**).

Berdasarkan sumber daya yang ada pada organisasi, maka manajemen dapat dibagi kedalam manajemen sumber daya manusia, keuangan, operasi/produksi, dan pemasaran. Fungsi-fungsi manajemen tersebut akan berkaitan dengan setiap bidang manajemen. Manajemen sumber daya manusia melakukan kegiatan, perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, penggerakan, dan pengawasan terhadap fungsi-fungsi operasionalnya, untuk mencapai tujuan organisasi. Demikian pula, manajemen pada bidang-bidang lainnya melakukan hal-hal yang sama pada arah yang berbeda, tetapi memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lain untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Tentunya fungsi operasional pada setiap bidang manajemen tersebut berbeda. Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan manusia dalam organisasi, seperti pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja. Demikian pula dengan manajemen keuangan, produksi/operasi, dan pemasaran, yaitu melaksanakan kegiatan-kegiatan manajemen terhadap fungsi-

fungsi operasionalnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan manusia melalui aktivitas-aktivitas organisasi dan fungsi-fungsi operasionalnya. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Orang yang melaksanakan aktifitas tersebut adalah manajer sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

### **Pelatihan (*Training*)**

Pelatihan (*training*) adalah suatu proses perbaikan keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Pada awalnya, pelatihan karyawan hanya diperuntukkan kepada tenaga-tenaga operasional, agar memiliki keterampilan secara teknis. Tetapi, kini pelatihan diberikan kepada setiap karyawan dalam perusahaan termasuk karyawan administrasi maupun tenaga manajerial. Manajemen kini bersama-sama dengan para karyawan untuk mengidentifikasi tujuan dan sasaran strategis dalam mencapai tujuan perusahaan. Para manajer perusahaan telah menyadari betapa pentingnya pelatihan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Manfaat lain dari adanya pelatihan itu, dapat meningkatkan kepuasan pelanggan atas bertambahnya pengetahuan mereka tentang penggunaan pengoperasian peralatan tersebut. Sekaligus, pelatihan karyawan akan berpengaruh kepada bertahnya kesetiaan dan kecintaan para pelanggan untuk memiliki dan menggunakan barang dan jasa tersebut. Dengan demikian, program pelatihan ini akan mempertahankan atau meningkatkan penjualan kini dan dimasa yang akan datang (**Bangun, 2012:202**).

Untuk mencapai hasil yang efektif, perlu diperhatikan konsep pembelajaran dalam perancangan pelatihan. Pembelajaran merupakan suatu konsep yang perlu dipahami jika bekerja dalam sebuah organisasi. Dikatakan demikian, karena pembelajaran adalah suatu proses psikologi yang tidak sepenuhnya dipahami oleh para praktisi. Dalam merancang pelatihan, terdapat tiga faktor penting yang perlu diperhatikan, antara lain, kesiapan peserta pelatihan, kemampuan pelatihan, dan materi pelatihan (**Bangun, 2012:205**).

#### **a) Kesiapan Peserta Pelatihan**

Kegiatan pelatihan dapat berhasil, para peserta latihan dituntut harus siap dalam mengikutinya. Para peserta pelatihan yang siap berarti mereka mempunyai keterampilan-keterampilan dasar yang diperlukan, ada motivasi, dan efektivitas diri. Beberapa persyaratan yang harus mereka miliki adalah kemampuan mental dan fisik dalam mengikuti pelatihan. Agar pelaksanaan kegiatan pelatihan efektif, mereka harus mempunyai motivasi belajar. Para peserta latihan mempunyai keinginan yang tinggi untuk dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal penting lain perlu dilakukan dalam kesiapan pelatihan adalah efektifitas diri. Keberhasilan dalam kegiatan pelatihan perlu dilihat bagaimana kesiapan para peserta latihan berkeinginan untuk berhasil mempelajari seluruh isi program pelatihan dengan baik. Para peserta pelatihan sering gagal mengikuti pelatihan karena kurangnya kepercayaan diri untuk dapat berhasil melihat materi latihan yang sulit untuk mereka pelajari. Menurut pengamatan, kebanyakan peserta pelatihan tidak menyukai materi-materi kuantitatif, seperti matematika (**Bangun, 2012: 205**).

#### **b) Kemampuan Pelatih**

Kemampuan pelatihan sangat besar pengaruhnya dalam mencapai keberhasilan pelatihan. Seorang pelatih dituntut untuk dapat menguasai materi pelatihan

semaksimal mungkin agar peserta latihan dapat memperoleh pengetahuan dari materi yang disampaikan. Berbagai metode yang tepat dapat dipilih untuk memudahkan pemahaman materi yang disampaikan. Berbagai metode yang tepat dapat dipilih untuk memudahkan pemahaman materi yang disampaikan. Kesalahan dalam memilih metode yang digunakan akan membingungkan para peserta latihan. Pelatih harus dibekali dengan pengetahuan yang sesuai dengan metode pelatihan.

Melatih banyak orang dengan berbagai latar belakang yang berbeda merupakan suatu tantangan dalam suatu organisasi. Berbagai perbedaan dalam organisasi, misalnya budaya, latar belakang dan tingkat pendidikan, usia, status sosial, dan lain sebagainya, menunjukkan berbagai karakteristik anggota organisasi yang berbeda pula. Hal ini menuntut bahwa seorang pelatih harus memiliki berbagai pengetahuan untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan berhasil (**Bangun, 2012:205**).

#### **c) Materi Pelatihan**

Materi pelatihan sangat menentukan dalam memperoleh keberhasilan pada proses pelatihan. Materi pelatihan yang disampaikan harus sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Perusahaan membuat materi pelatihan yang dapat disampaikan oleh pelatih dan mudah untuk dipahami para peserta latihan. Materi pelatihan dapat dibuat berdasarkan kebutuhannya, misalnya dari materi yang sudah ada, dan pengalaman pelatihan. Para pelatih menyampaikan materi latihan sesuai dengan kemampuan peserta latihan. Dalam sebuah organisasi terdapat keberagaman latar belakang dan tingkat pendidikan. Materi pelatihan yang agak sulit akan disampaikan kepada anggota yang memiliki pendidikan relatif tinggi, sebaliknya untuk materi yang kurang sulit diberikan kepada para anggota yang berpendidikan rendah. Begitu pula untuk materi pelatihan dengan latar belakang

pendidikan yang sesuai pula (**Bangun, 2012:205-206**).

#### **d) Pelaksanaan Pelatihan**

Setelah dilakukan perancangan pelatihan, maka proses berikutnya akan dilaksanakan pelatihan. Dalam melaksanakan pelatihan, terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian atas metode-metode yang digunakan. Tindakan ini dilakukan untuk memastikan bahwa metode yang digunakan sesuai dengan kebutuhan pelatihan. Dalam prakteknya terdapat berbagai instrumen pelatihan. Berbagai faktor yang perlu diperhatikan agar hasil pelatihan efektif, antara sifat pelatihan, identifikasi peserta latihan, kemampuan pelatih, lokasi geografis, biaya, waktu, dan lamanya pelatihan. Variabel-variabel tersebut sangat besar pengaruhnya atas kegiatan pelatihan.

Perlu diperhatikan ukuran organisasi dalam memilih metode pelatihan, misalnya organisasi mengukur besar dan banyak pekerja baru mungkin dapat melakukan pelatihan karyawan melalui internet, video, dan para pelati dari dalam dan luar organisasi. Biasanya, perusahaan-perusahaan besar tersebar dalam berbagai wilayah mungkin lebih hemat biaya dan waktu dengan menggunakan pelatihan secara elektronik. Tetapi, untuk kebanyakan perusahaan kecil dengan jumlah karyawan sedikit mungkin lebih tepat menggunakan staf sebagai pelatih. Dengan cara ini, para peserta latihan dapat belajar secara langsung dengan para pelatih dari dalam organisasi (**Bangun, 2012:206**).

#### **Kinerja Karyawan**

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job Requirement*). Suatu pekerja mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar

pekerjaan (*Job Standart*). Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembanding (*benchmarks*) atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja (**Bangun, 2012:231**).

Kinerja menurut **Hamzah dan Nina (2012:118)** memiliki posisi penting dalam manajemen dan organisasi. Karena keberhasilan dalam melakukan pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja. hal ini berarti, jika seseorang bekerja dalam organisasi, kinerjanya merupakan serangkaian perilaku dan kegiatan secara individual sesuai dengan harapan atau tujuan organisasi.

**Hamzah dan Nina (2012:126)** juga mengatakan bahwa kinerja seorang pegawai menggambarkan hasil dari pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya, dibandingkan dengan ukuran atau standar yang telah ditentukan. Oleh karena itu, agar pekerjaan yang dihasilkan atau kinerjanya bernilai tinggi, maka pegawai tersebut harus memiliki beberapa hal yang dapat mendukung pelaksanaan kinerja tersebut.

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isis suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara lebih jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan, waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu (**Bangun, 2012: 234-236**).

#### **a) Jumlah Pekerjaan**

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang

menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

#### **b) Kualitas Pekerjaan**

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

#### **c) Ketepatan Waktu**

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Demikian pula, suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena batas waktu pesanan pelanggan dan penggunaan hasil produksi.

#### **d) Kehadiran**

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat

kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

#### **e) Kemampuan Kerja Sama**

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

#### **Bank Syariah**

Bank syariah adalah bank yang beroperasi dengan tidak mengndalkan pada bunga. Bank islam atau biasa disebut dengan bank tanpa bunga, adalah lembaga keuangan atau perbankan yang operasional atau produknya dikembangkan berlandaskan pada Al-Qur'an dan hadits Nabi S.A.W. atau dengan kata lain, bank islam adalah lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan pembiayaan dan jasa-jasa lainnya dalam lalu lintas pembayaran serta peredaran uang yang pengeperasiannya disesuaikan dengan prinsip syariat islam. Antonio dan Perwataatmaja dalam **Muhammad (2005, 13)** membedakan menjadi dua pengertian, yaitu bank islam dan operasi dengan prinsip syariah islam. Bank islam adalah: Bank yang beroperasi dengan prinsip-prinsip syariah islam dan Bank yang tata cara beroperasinya mengacu kepada ketentuan-ketentuan Al-qur'an dan hadist. Sementara bank yang beroperasi sesuai dengan prinsip syariah islam adalah bank yang dalam peropesiannya itu mengikuti ketentuan-ketentuan syariah islam, khususnya yang menyangkut tata cara bermuamalat secara islam. Dikatakan lebih lanjut, dalam tata cara bermuamalat itu dijauhi praktik-praktik yang di khawatirkan mengandung unsur-unsur riba untuk diisi dengan kegiatan-kegiatan infestasi atas dasar bagi hasil dan pembiayaan perdagangan.

## Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Pelatihan harus dikaitkan pada peningkatan kinerja organisasional. Hal ini terjadi secara paling efektif ketika pendekatan konsultasi kinerja digunakan. Konsultasi kinerja (*performance consulting*) adalah proses dimana seorang pelatih (internal atau eksternal terhadap organisasi) dan pelanggan organisasional bekerja bersama untuk meningkatkan kinerja yang dapat mendukung tujuan bisnis (konsultasi kinerja membandingkan hasil dan kinerja organisasional yang diharapkan dan yang sesungguhnya).

Untuk mencapai efektifitas perusahaan tiga konsep ini perlu diintegrasikan, pelatihan, kinerja, dan pembelajaran karyawan. Karena besarnya pengaruh pelatihan pada keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya, maka hubungan antara pelatihan dengan kinerja semakin menjadi penting (**Bangun, 2012:203**).

Sementara itu, **Simamora (2004:273)** menjelaskan bahwa pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Deskriptif yang lebih komprehensif dari proses pelatihan, menurut Armstrong dalam **McKenna dan beech (2009:198)**, adalah konsep pelatihan terencana (*planned training*). Pelatihan terencana merupakan intervensi yang cermat yang dirancang untuk menghasilkan pemahaman yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pekerjaan (kenney dan Reid dalam **McKenna dan Beech 2009:198**).

## Metode Penelitian

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. BNI Syariah cabang utama kota Pekanbaru. Melihat

kondisi populasi yang diteliti kurang dari 100 orang, maka responden yang diambil adalah seluruh karyawan dengan total 52 orang dengan menggunakan metode sensus.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan Angket (*Questioner*) yaitu teknik pengumpulan data kuesioner yang paling efisien karena peneliti tidak perlu mendatangi responden, cukup menyiapkan daftar pertanyaan tertulis yang dikirim kepada responden (**Sumarni M dan Wahyuni S, 2006:89**).

### Teknik Analisis Data

#### a. Analisis Kuantitatif

analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik. Dalam penelitian analisis kuantitatif dengan perhitungan statistik dicari dengan program SPSS.

#### b. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pernyataan sejauh mana data yang dirampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar kuesioner dalam mengidentifikasi suatu Variabel. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari *corrected item – total correlation* masing-masing pertanyaan. Suatu pertanyaan dinyatakan valid jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Maka item pertanyaan tersebut valid.

#### c. Uji Reliabilitas Data

Uji reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan susunan dalam suatu bentuk koesioner. Uji reabilitas dilakukan dengan uji *croanbach*

*alpha*. Penentuan realibel atau tidaknya suatu instrumen penelitian dapat dilihat dari nilai *alpha* dan *r* tabelnya. Apabila nilai *croanbach alpha* < *r* tabel, maka instrumen penelitian tersebut dikatakan reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar.

## **Pembahasan dan Hasil Penelitian**

### **Analisis deskriptif pelatihan pada PT. BNI Syariah Cabang Utama Kota Pekanbaru**

rekapitulasi dari tanggapan responden terhadap pelatihan pada PT. BNI Syariah cabang utama kota Pekanbaru, dengan kriteria **Sesuai**. Artinya karyawan memberi tanggapan terhadap pelaksanaan pelatihan yang dilakukan dan diberikan oleh PT. BNI Syariah cabang utama kota Pekanbaru sudah baik dan tepat.

### **Analisis deskriptif Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Cabang Utama Kota Pekanbaru**

rekapitulasi dari tanggapan responden terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah cabang utama kota Pekanbaru dalam kategori **Sesuai**. Artinya responden merasa bahwa kinerja karyawan sudah sesuai dengan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

### **Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Cabang Utama Kota Pekanbaru**

#### **Analisis Regresi Linier Sederhana**

Dari perhitungan analisis regresi linier sederhana diperoleh hasil:

1. Nilai konstanta (*a*) adalah 9,759 ini dapat diartikan jika pelatihan nilainya 0, Maka kinerja bernilai 9,759
2. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan bernilai positif, yaitu 1,089, ini dapat diartikan bahwa setiap

peningkatan pelatihan sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan kinerja sebesar 1,089.

### **Uji Koefisien determinasi ( $R^2$ )**

Dari hasil perhitungan uji koefisien determinasi diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,534 Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel Independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 53,4%. Sedangkan sisanya 46,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

### **Uji T**

Dari hasil perhitungan uji T diperoleh *T* hitung (7,572) > *T* tabel (2,009) dan *Sig.*(0,000) < 0,05. Artinya variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah cabang utama kota Pekanbaru, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

- a) Pelatihan pada PT. BNI Syariah cabang utama kota Pekanbaru termasuk dalam kategori **sesuai**. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden yang mana tanggapan ini merupakan keadaan yang dirasakan oleh karyawan selama melakukan pelatihan. Artinya, pelatihan yang dirasakan karyawan sudah baik dan tepat pelaksanaannya.
- b) Kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah cabang utama kota Pekanbaru dalam kategori **Sesuai**. Artinya jumlah pekerjaan yang diberikan perusahaan, kualitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas, tingkat kehadiran karyawan, dan kemampuan bekerja sama karyawan dengan

karyawan lainnya masuk dalam kategori baik dan tepat.

- c) Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah cabang utama kota Pekanbaru.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat penulis, maka selanjutnya penulis memberikan saran-saran yang dapat berguna mengenai pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah cabang utama kota Pekanbaru, yaitu:

- a) Diharapkan perusahaan dapat memberikan interval pelatihan lebih sering lagi kepada karyawan lama agar karyawan memiliki pengetahuan lebih dalam lagi mengenai tugasnya.
- b) Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi agar pekerjaan yang dihasilkan karyawan dapat terlaksanakan dengan lancar dan tidak mengalami suatu kendala apapun.
- c) Untuk seluruh karyawan pada PT. BNI Syariah cabang utama kota Pekanbaru diharapkan melaksanakan pelatihan dilakukan dengan sungguh-sungguh dengan memperhatikan materi yang diberikan oleh pelatih, dan mengikuti segala pelatihan yang diberikan perusahaan dengan baik agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal saat melaksanakan tugas.

Mathis Robert L. dan Jackson John. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Ed. Pertama. Jakarta: Salemba Empat.

Muhammad. 2005. *Manajemen Bank Syariah*. Edisi revisi. Yogyakarta: UPPAMP YKPN.

Rivai Veithzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.

Simamora Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 3. Jakarta Selatan: STIE YKPT.

Sumarnim, Wahyuni, 2006, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Yogyakarta, Cv And Offset

### **DAFTAR PUSTAKA**

Bangun Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.

Hamzah dan Nina. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Gorontalo: Bum Aksara.