

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA
PT BPRS HIK CIBITUNG CABANG CIAMIS**

Oleh:

**GINA SHOLIHA
4122.4.15.11.0053**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana
pada Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Winaya Mukti



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS WINAYA MUKTI
BANDUNG
2019**

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA
PT BPRS HIK CIBITUNG CABANG CIAMIS**

Oleh :

**GINA SHOLIHA
4122.4.15.11.0053**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna Memperoleh gelar Sarjana
pada Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Winaya Mukti

Bandung, 15 Agustus 2019

Lutfi Kausar Rahman, S.IP., MBA.
Pembimbing

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr.H. Deden Komar Priatna, ST., SIP., MM., CHRA.

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Gina Sholiha
NIM : 4122.4.15.11.0053
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya dengan judul *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan* pada Kantor BPRS HIK CIBITUNG adalah:

1. Merupakan skripsi asli dan belum pernah diajukan sebelumnya oleh siapapun untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Winaya Mukti maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan hasil penelitian penulis sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat karya-karya atau pendapat-pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang serta dicantumkan dalam daftar pustaka seperti yang terlampir didalam naskah Skripsi ini.

Dengan pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh dengan penuh kesadaran dan rasa tanggungjawab dan bersedia menerima konsekuensi hukum sebagai akibat ketidak sesuaian ini pernyataan ini dengan keadaan sebenarnya.

Bandung, 15 Agustus 2019
Yang membuat pernyataan

Gina Sholiha
4122.4.15.11.0053

ABSTRAK

Gina Sholiha, 2019 NIM: 4122.4.15.11.0052, Judul: “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada BPRS HIK CIBITUNG Cabang Ciamis”. Pembimbing: Bapak Lutfi Kausar Rahman, S.IP., MBA.

Karyawan adalah aset perusahaan karena peranannya sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam memperoleh karyawan yang berkinerja baik perusahaan harus mengadakan pelaksanaan pelatihan, yang berfungsi untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja. Penelitian ini dilakukan pada karyawan BPRS HIK CIBITUNG Cabang Ciamis. Fenomena yang terjadi adalah kinerja yang dihasilkan karyawan masih rendah. Hal tersebut ditandai dengan rendahnya skor untuk efektivitas biaya, pencapaian kinerja yang tidak sesuai dengan target, dan tingkat ketidakhadiran karyawan yang fluktuatif.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran tingkat pelatihan dan gambaran tingkat kinerja karyawan pada BPRS HIK CIBITUNG Cabang Ciamis, serta untuk mengetahui besarnya pengaruh tingkat pelatihan terhadap tingkat kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan sampel berjumlah 20 orang responden dan juga menggunakan bantuan program aplikasi SPSS 25.0 for windows. Teknik analisis yang digunakan adalah koefisien korelasi pearson product moment dan analisis regresi sederhana. Pengujian hipotesis menggunakan uji t-test untuk melihat pengaruh secara parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gambaran tingkat pelatihan dan tingkat kinerja pada BPRS HIK CIBITUNG Cabang Ciamis, Bandung sudah optimal.

Pelatihan dan kinerja karyawan BPRS HIK CIBITUNG Cabang Ciamis memiliki pengaruh pada kategori tinggi dengan koefisien korelasi sebesar 0,817. Kemudian berdasarkan hasil perhitungan R Square atau koefisien determinasi sebesar 66,7% atau dibulatkan menjadi 67% memiliki arti bahwa kinerja karyawan BPRS HIK CIBITUNG Cabang Ciamis dipengaruhi oleh pelatihan sebesar 67%. Penulis merekomendasikan agar perusahaan meningkatkan pemberian program pelatihan guna menunjang kinerja perusahaan.

Kata Kunci : Pelatihan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Gina Sholiha, 2019 NIM: 4122.4.15.11.0052, Title: “Thr Influence of Training Towards Employee’s Performance BPRKS HIK CIBITUNG Cabang Ciamis”. Advisot: Mr. Lutfi Kausar Rahman, S.IP., MBA.

Employees are assets of the company since its role is to determine the success of the company in achieving its goals. In acquiring well-performing employees, the training should be conducted in the company to improve the capabilities of the employees. The research was conducted to the employees of BPRS HIK CIBITUNG Cabang Ciamis Phenomenon showed that the performance of the employees is still low. It can be seen from the low scores for cost effectiveness, the achievement of performance which is not in accordance with the target, and the levels of employee absenteeism which is fluctuated.

The aims of this research are to determine the level of training and performance of the employees at BPRS HIK CIBITUNG Cabang Ciamis, and to find out the influence of the level of training toward performance of the employees at BPRS HIK CIBITUNG Cabang Ciamis. This research uses descriptive and verification method. It involves the sample which consists of 20 people as the respondents, and it uses the application program SPSS 25.0 for windows. The data is analyzed by using Pearson Product Moment Coefficient Correlation and simple regression analysis. Hypothesis testing uses the t-test to see its influence partially. The result of this study showed that level of training and performance of the employees at BPRS HIK CIBITUNG Cabang Ciamis is optimal.

Training and performance of the employees of the BPRS HIK CIBITUNG Cabang Ciamis has an influence on the high category with a correlation of coefficient is 0.817. Then based on the calculation of R Square or the coefficient of determination of 66,7% or rounded to 67%, it means that the performance of the employees at BPRS HIK CIBITUNG Cabang Ciamis are influenced by training at 67%. The researcher recommends the company to improve the training program to support the company's performance.

Keywords: Training, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur peneliti panjatan kepada Allah SWT, atas limpahan karunia dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan Usulan Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Tasikmalaya” dengan lancar. Peneliti menyadari sepenuhnya, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, tugas Usulan Penelitian ini tidak akan dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Ai Komariah, Ir., M.S., Rektor Universitas Winaya Mukti Bandung.
2. H. Deden Komar Priatna, ST., SIP., MM. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wianaya Mukti Bandung yang telah memberikan untuk keperluan penelitian.
3. H. Rudi Kurniawan, ST., M.M. Sebagai Branch Manager LP3I Cabang Tasikmalaya yang telah memberikan arahan serta dorongan dalam proses penelitian.
4. Lutfi Kausar Rahman, S.IP., M.BA. Sebagai Dosen Pembimbing yang telah sabar memberikan masukan, bimbingan, perhatian, kritik dan saran yang bersifat membangun sehingga terselesaikannya usulan penelitian ini.
5. Bapak dan Ibu dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNWIM.

6. Bapak dan Ibu Karyawan BPRS HIK CIBITUNG Cabang Ciamis yang sudah memberikan informasi tentang perusahaan dan membantu dalam penyusunan penelitian ini.
7. Orang tua dan keluarga besar yang telah senantiasa memberikan do'a restu, dukungan, perhatian, dan nasihat kepada penulis hingga dapat menyelesaikan studi tepat waktu.
8. Ibrahim Lukmanul Hakim sebagai orang terdekat penulis yang selalu memberikan dorongan dan semangat sehingga Usulan Penelitian ini terselesaikan dengan baik.
9. Sahabat Listu, Squad, dan teman-teman serta semua pihak yang membantu terselesaikannya usulan penelitian ini yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Semoga Allah senantiasa membalas amal kebaikan kalian. Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dan masih jauh dai kesempurnaan dalam penulisan usulan penelitian ini, untuk itu saran dan masukan yang membangun sangat diharapkan. Peneliti berharap semoga apa yang terkandung dalam penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Bandung, 15 Agustus 2019

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL PENELITIAN	
LEMBAR PENGESAHAN	
LEMBAR PERNYATAAN	
ABSTRACT	
ABSTAK	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah	4
1.2.1. Identifikasi Masalah	4
1.2.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Kegunaan Penelitian	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN	7
HIPOTESIS	
2.1. Kajian Pustaka	7
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2. Pengertian Pelatihan	13
2.1.2.1. Tujuan dan Manfaat Pelatihan Karyawan	14
2.1.2.2. Macam-macam Pelatihan Karyawan	15
2.1.2.3. Indikator Pelatihan	16
2.1.3. Kinerja Karyawan	18
2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan	18
2.1.3.2. Penilaian Kinerja Karyawan	18
2.1.3.3. Tujuan Penilaian Karyawan	19
2.1.3.4. Faktor yang mempengaruhi kinerja	21

2.1.4.	Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ..	23
2.1.5.	Kerangka Pemikiran	25
BAB III	METODE PENELITIAN.....	26
3.1.	Metode yang Digunakan	26
3.1.1.	Analisis Data	27
3.1.2.	Populasi dan sampel.....	28
3.1.3.	Skala pengukuran	29
3.2.	Operasional Variabel	32
3.3.	Sumber dan Cara Penentuan Data	33
3.4.	Teknik Pengumpulan Data	34
3.5.	Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis	35
3.5.1.	Rancangan Analis	37
3.5.2.	Pengujian hipotesis	37
3.5.2.1.....	Uji F (Simultan)	38
3.5.2.2.....	Analisis Regresi Linier sederhana.....	39
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1.	Hasil Peneltian.....	40
4.1.1.	Gambaran Umum Perusahaan	40
4.1.1.1	Sejarah Perusahaan	40
4.1.1.2	Visi Dan Misi	42
4.1.2.	Aspek Kegiatan Usaha.....	42
4.1.3.	Struktur Organisasi	44
4.1.3.1	Gambaran Struktur Organisasi	40
4.1.3.2	Uraian Pekerjaan	45
4.1.4.	Kepegawaian	55
4.1.5.	Fasilitas yang dimiliki.....	58
4.1.5.1	Fasilitas Umum	58
4.1.5.2	Fasilitas Operasional	58
4.2.	Pembahasan	59
4.2.1.	Pelaksanaan Variabel Pelatihan	59
4.2.1.1	Tanggapan Responden Terhadap Variabel	59
4.2.2.	Pelaksanaan Variabel Kinerja Karyawan	60
4.2.2.1	Tanggapan Responden Terhadap Kinerja	60
4.2.3.	Analisis Data	78
4.2.3.1	Uji Validitas Pelatihan	78

4.2.3.2 Uji Validitas Kinerja	80
4.2.3.3 Uji Reliabilitas Pelatihan	80
4.2.3.4 Uji Reliabilitas Penelitian Kinerja	82
4.2.3.5 Uji Koefisien Determinasi	83
4.2.3.6 Uji Regresi Sederhana Linier Sederhana	84
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	87
5.1. Kesimpulan	87
5.2. Saran	88

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN – LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.	Bobot Nilai.....	30
Tabel 3.1	Kategori Nilai.....	31
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel.....	32
Tabel 4.1	Unit Kerja BPRS HIK CIBITUNG CABANG CIAMIS.....	56
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Umur.....	56
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	57
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	58
Tabel 4.5	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.6	Hasil Kuesioner Variabel Pelatihan.....	61
Tabel 4.7	Instuktur menguasai materi yang diberikan dalam bidangnya ...	62
Tabel 4.8	Instuktur dapat menciptakan interaksi yang baik dengan peserta	63
Tabel 4.9	Anda dapat memahami materi pelatihan yang disampaikan.....	64
Tabel 4.10	Anda dapat merasakan manfaat pelatihan dalam meningkatkan kinerja.....	66
Tabel 4.11	Materi yang diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan.....	67
Tabel 4.12	Materi yang diberikan sudah cukup lengkap.....	68
Tabel 4.13	Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan tujuan pelatihan	69
Tabel 4.14	Metode yang digunakan mempermudah Anda dalam memahami pelatihan yang dilaksanakan.....	70
Tabel 4.15	Pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.....	71
Tabel 4.16	Anda Memahami tujuan dari pelatihan yang dilaksanakan.....	72
Tabel 4.17	Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan.....	72
Tabel 4.18	Hasil kuesioner variabel kerja.....	
Tabel 4.19	Anda memberikan kualitas pelayanan yang memuaskan bagi nasabah	73
Tabel 4.20	Anda dapat menyelesaikan tugas sesuai target dan waktu yang ditentukan.....	73
Tabel 4.21	Anda selalu hadir tepat waktu (masuk dan keluar jam kerja)...	73
Tabel 4.22	Anda bekerja dengan disiplin kerja yang tinggi.....	74
Tabel 4.23	Anda memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.....	75
Tabel 4.24	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.....	76
Tabel 4.25	Anda memiliki komunikasi yang baik dengan atasan, bawahan, dan rekan kerja.....	77
Tabel 4.26	Anda dapat menciptakan komunikasi yang baik dengan nasabah	78

Tabel 4.27	Anda selalu memberikan ide/gagasan kepada atasan untuk kemajuan perusahaan.....	79
Tabel 4.28	Anda selalu memberikan inisiatif untuk menghadapi masalah dalam pekerjaan.....	80
Tabel 4.29	Tanggapan Responden Terhadap Kinerja.....	81
Tabel 4.30	Data Analisa Item Instrumen Pelatihan.....	82
Tabel 4.31	Data Analisa Item Instrumen Kinerja.....	83
Tabel 4.32	Uji Reliabilitas Pelatihan.....	84
Tabel 4.33	Uji Reliabilitas Kinerja.....	85
Tabel 4.34	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	86
Tabel 4.35	Hasil Uji Regresi Linier Sederhana.....	87
Tabel 4.36	Hasil Uji T.....	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Kayawan PT BPRS HIK CIBITUNG.....	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	44

DAFTAR GAMBAR

1. Lembar Kuesioner
2. Hasil Kuesioner Variabel X
3. Hasil Kuesioner Variabel Y
4. Corelation X
5. Corelation Y
6. Realibility Statistic X
7. Realibility Statistic Y
8. Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan di dalam dunia bisnis pada saat ini mengakibatkan persaingan antar perusahaan semakin kompetitif. Pelatihan sering dianggap sebagai aktifitas yang dapat dilihat dan paling umum dari semua aktifitas kepegawaian. Para atasan menyokong pelatihan karena melalui pelatihan para karyawan akan lebih trampil, dan lebih produktif, sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang akan dikeluarkan ketika para karyawan sedang dilatih.

Oleh karena itu, dengan adanya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat menimbulkan kemampuan kepada karyawannya. Metode pelatihan Sumber Daya Manusia yang sering digunakan antara lain metode On The Job Training yaitu pegawai mempelajari pekerjaannya dengan mengamati pekerja lain yang sedang bekerja, dan kemudian mengobservasi perilakunya, dan ada juga Off The Job Training yaitu mempelajari suatu pekerjaan diluar jam kerjanya.

Menurut Hariandja (2002:169), Alasan diterapkannya pelatihan bagi karyawan adalah pegawai yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktifitas karyawan, karyawan menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada.

Sinambela (2011:136), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan tertukur serta ditetapkan secara bersama – sama yang dijadikan sebagai acuan.

Pada dasarnya kinerja merupakan tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Jika pelaksanaan pekerjaan telah sesuai atau bahkan melebihi uraian pekerja. Melalui pelatihan, para karyawan akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana prestasi kerjanya dinilai oleh atasan. Kelebihan dan kekurangan yang terjadi akan menjadi suatu kemampuan bagi perkembangan mereka di masa yang mendatang.

Masalah Sesuai dengan **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 tahun 1992** tentang Perbankan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 10 tahun 1998. Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.

Berdasarkan jenisnya bank terdiri dari 2 (dua) jenis yaitu Bank Umum dan Bank Perkreditan Rakyat (BPR). Bank Umum adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran, sedangkan BPR adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan

prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.

Selain itu BPR harus mampu menghadapi persaingan antar bank yang semakin ketat dan khususnya antar BPR sendiri. Salah satu sarana untuk menghadapi persaingan tersebut adalah dengan peningkatan kinerja. Peningkatan kinerja dapat berupa keuangan dan non keuangan. Kinerja keuangan dapat ditentukan dari kualitas yang berhubungan dengan bidang keuangan itu sendiri. Sedangkan kinerja non keuangan dapat berupa kinerja manajemen

Judul penelitian: Hubungan Pelatihan dan Kinerja Karyawan pada PT BPRS HIK CIBITUNG. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada tingkat pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Penulis menggabungkan faktor-faktor yang digunakan dalam penelitian terdahulu untuk diteliti kembali dengan obyek penelitian yang berbeda. Alasan memilih faktor pelatihan adalah ingin menguji kembali faktor pelatihan apakah faktor-faktor tersebut masih mempunyai pengaruh yang positif pada kinerja karyawan.

Alasan memilih PT BPRS HIK CIBITUNG adalah karena banyaknya BPR yang muncul di Kota Tasikmalaya dan persaingan yang ada semakin ketat. Maka dengan ini perlu diadakannya penilaian kinerja karyawan untuk menghadapi persaingan tersebut pada masing-masing BPR guna meningkatkan kualitas demi memajukan BPR itu sendiri. Dari latar belakang diatas penulis tertarik untuk

melakukan penelitian berjudul “**Hubungan Pelatihan dan Kinerja Karyawan Pada PT BPRS HIK CIBITUNG**”.

1.2 Identifikasi Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Setiap perusahaan menginginkan agar karyawan mau bekerja sesuai dengan kinerja yang baik dalam bekerja, sehingga perusahaan dituntut untuk mampu memberikan pelatihan kepada karyawannya untuk bekerja sesuai aturan yang dimaksud agar sesuai dengan yang diharapkan sebelumnya, tapi tidak semua perusahaan berhasil dalam melaksanakan hal tersebut.

1.2.2 Rumusan Masalah

Perumusan Masalah Dari latar belakang diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan pelatihan dan kinerja karyawan PT BPRS HIK CIBITUNG?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dibuat, maka ada beberapa tujuan penelitian yang telah ditetapkan oleh peneliti:

1. Untuk mengetahui seberapa besar tingkat pelaksanaan pelatihan dan kinerja karyawan PT BPRS HIK CIBITUNG.

2. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan PT BPRS HIK CIBITUNG.

1.4 Kegunaan Penelitian

- Teori Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan oleh Bank Perkreditan Rakyat (BPR) dalam memberikan rekomendasi atau masukan untuk kinerja karyawan sekaligus memberikan informasi mengenai variabel yang dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga dengan adanya informasi ini, jika diinginkan peningkatan kualitas pelayanan maka penelitian ini dapat dipergunakan sebagai dasar untuk membuat kebijaksanaan yang sesuai.

-Teori Praktis

Bagi peneliti, untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam menerapkan teori yang telah diperoleh dari bangku kuliah dengan praktek dunia nyata. Bagi penelitian selanjutnya dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan informasi untuk diuji di instansi lain.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 KAJIAN PUSTAKA

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2014:6) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah “Penarikan (*recruitment*), seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi.”

Menurut Subekhi dan Jauhar (2012:1) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah “Bagian dari fungsi Manajemen. Jikalau manajemen menitikberatkan bagaimana mencapai tujuan bersama dengan orang lain maka MSDM memfokuskan pada orang baik sebagai subjek dan sekaligus sebagai objek dari pelaku.”

Dari definisi yang dikemukakan oleh para ahli mengenai manajemen sumber daya manusia diperoleh gambaran bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan cara untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai suatu tujuan tertentu.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2012:21) menyatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan (Human Resources Planning) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan (directing) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian (controlling) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan (procurement) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan (development) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi (compensation) adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (integration) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (maintenance) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (separation) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.”

Menurut Sunyoto (2012:4) menyatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial, terdiri atas :

a. Perencanaan

Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

b. Pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia dan faktor-faktor fisik.

c. Pengarahan

Fungsi pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.

d. Pengendalian

Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

2. Fungsi Operasional, terdiri atas :

a. Pengadaan

Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan.

b. Pengembangan

Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik.

c. Kompensasi

Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa mereka.

d. Integrasi

Fungsi integrasi karyawan ini meliputi usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi dan masyarakat.

e. Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan karyawan tetapi dimaksudkan untuk memelihara sikap kerja sama dan kemampuan kerja karyawan tersebut.

f. Pemutusan Hubungan Kerja

Fungsi pemutusan hubungan kerja yang terakhir adalah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikannya pada masyarakat, Proses pemutusan hubungan kerja yang utama adalah pensiun, pemberhentian dan pemecatan.”

Berbagai kegiatan dalam rangka manajemen sumber daya manusia seperti dikemukakan di atas apabila telah terlaksana secara keseluruhan dengan baik akan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi organisasi dan sumberdaya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Pelaksanaan berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia yang baik akan mempermudah mewujudkan tujuan organisasi.

2.1.2 Pengertian Pelatihan

Dessler (2006), pengertian pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan mengacu pada metode yang digunakan untuk memberikan karyawan baru atau yang ada saat ini dengan keterampilan yang mereka butuhkan saat ini dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan.

Sedangkan menurut **Simanjuntak (2005)** mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (human investment) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja.

Dari definisi diatas disimpulkan bahwa pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam lingkungan perusahaan. Karyawan baik yang baru ataupun yang sudah lama bekerja perlu mengikuti pelatihan karena daya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain sebagainya.

2.1.2.1 Tujuan dan Manfaat serta Sasaran Pelatihan Kerja

Menurut Sekaran (2009) pelatihan berdampak pada bidang utama seperti sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral karyawan.

Pelatihan membantu karyawan untuk mendapatkan keamanan kerja dan kepuasan kerja. Semakin puas karyawan tersebut dan semakin besar moral-nya, semakin dia akan memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi dan lebih rendah akan absensi dan perpindahan karyawan.

2. Pengawasan kurang.

Seorang karyawan terlatih akan kenal baik dengan pekerjaan dan akan perlu waktu kurang pengawasan. Dengan demikian, akan ada lebih sedikit pemborosan waktu dan upaya.

3. Kecelakaan yang lebih sedikit.

Kesalahan yang mungkin terjadi jika karyawan tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Semakin dilatih karyawan, semakin sedikit yang kemungkinan melakukan kecelakaan dalam pekerjaan dan karyawan menjadi lebih mahir.

4. Kemungkinan promosi.

Karyawan memperoleh keterampilan dan efisiensi selama pelatihan. Mereka menjadi lebih memenuhi syarat untuk promosi. Mereka menjadi aset bagi organisasi.

5. Peningkatan produktivitas.

Pelatihan meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan. Karyawan yang terlatih menunjukkan kuantitas dan kualitas kinerja. Ada kurang pemborosan waktu, uang dan sumber daya jika karyawan terlatih.

2.1.2.2 Macam-macam Pelatihan

Menurut Purwono (2001), macam pelatihan dapat digolongkan ke dalam 4 (empat) macam golongan yaitu:

a) Pendidikan Dasar

Merupakan pendidikan yang diisyaratkan sebelum seorang tenaga kerja masuk bekerja atau sebelum dimasukkan dalam roda personalia dari sesuatu bentuk usaha. Pendidikan ini kecuali terdiri dari pendidikan pada sekolah-sekolah umum.

b) Pendidikan Formal

Biasanya dinamakan kursus aplikasi. Diadakan secara periodik diantara petugas-petugas tertentu dengan tujuan agar para tenaga kerja dapat tambahan dan selalu mengikuti perkembangan dari segala sesuatu dalam lingkungan pekerjaannya.

c) Pendidikan Penyegar

Mempunyai tujuan menyegarkan kembali pengertian-pengertian dan pengetahuan-pengetahuan yang telah silam dan ada hubungan dan sangkut pautnya dengan pelaksanaan tugas. Refreshing course ini dapat berupa ceramah-ceramah.

2.1.2.3 Indikator Pelatihan Kerja

Siagian (2004) berpendapat bahwa pelaksanaan pelatihan kerja dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia dengan produktivitas kerja yang tinggi, yang mampu menghasilkan hasil kerja yang baik.

Kebutuhan untuk setiap pekerja sangat beragam, untuk itu pelatihan kerja perlu dipersiapkan dan dilaksanakan sesuai dengan bidang pekerjaannya, dengan demikian pekerjaan yang dihadapi akan dapat dikerjakan dengan lancar sesuai dengan prosedur yang benar.

1) Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hasil proses dari usaha manusia. Dalam peristiwa ini yang mengetahui (subjek) memiliki yang diketahui (objek) di dalam dirinya sendiri sedemikian aktif sehingga yang mengetahui itu menyusun yang diketahui pada dirinya sendiri dalam kesatuan aktif. Sehingga dengan adanya pengetahuan yang

cukup akan membantu pekerjaan yang dilakukan cepat selesai dan dengan hasil yang baik.

2) Kemampuan Berpikir

Kemampuan berpikir merupakan kegiatan penalaran yang reflektif, kritis, dan kreatif, yang berorientasi pada suatu proses intelektual yang melibatkan pembentukan konsep (conceptualizing), aplikasi, analisis, menilai informasi yang terkumpul (sintesis) atau dihasilkan melalui pengamatan, pengalaman, refleksi, komunikasi sebagai landasan kepada suatu keyakinan (kepercayaan) dan tindakan

3) Sikap

Sikap (attitude) adalah sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu.

4) Kecakapan

Kecakapan adalah suatu keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan atau untuk dapat tetap bekerja, meliputi personal skills, interpersonal skills, attitudes, habits dan behaviors. Kecakapan yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan berpengaruh pada hasil yang didapatnya nanti.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut **Mangkunegara (2013:67)** menyatakan bahwa “kinerja adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Sedarmayanti (2014:260) menyatakan bahwa “kinerja adalah terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”

Dari definisi yang dikemukakan oleh para ahli mengenai pengertian kinerja, diperoleh gambaran bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam periode waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi tempat pegawai tersebut bekerja.

2.1.3.2 Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut **Hasibuan (2012:88)** tentang penilaian kinerja (prestasi kerja) sebagai berikut :

- “1. Penilaian prestasi merupakan evaluasi terhadap perilaku, prestasi kerja dan potensi pengembangan yang telah dilakukan.
2. Penilaian prestasi pada dasarnya merupakan suatu proses mengestimasi dan menentukan nilai keberhasilan pelaksanaan tugas para karyawan.
3. Penilaian prestasi membandingkan realisasi nyata dengan standar yang dicapai karyawan.
4. Penilaian prestasi dilaksanakan oleh manajer terhadap bawahannya.

5. Penilaian prestasi akan menentukan kebijaksanaan selanjutnya.”

Dari definisi yang dikemukakan oleh para ahli mengenai penilaian kinerja pegawai, diperoleh gambaran bahwa perlunya mengevaluasi kinerja pegawai dalam suatu organisasi guna untuk memenuhi kebutuhan setiap saat yang terus berubah serta bahan pertimbangan terhadap pengambilan keputusan yang terkait dengan kinerja pegawai.

2.1.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut **Hasibuan (2012:89)** menyatakan bahwa tujuan dan manfaat penilaian kinerja pegawai adalah :

- “1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.

7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan karyawannya.
8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
9. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawannya.
10. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
11. Sebagai alat untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan karyawan.
12. Sebagai alat untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan.”

Dari definisi yang dikemukakan oleh para ahli mengenai tujuan penilaian kinerja, diperoleh gambaran bahwa pentingnya tujuan penilaian kinerja dapat dirasakan oleh semua pihak, baik itu organisasi maupun pegawai organisasi tersebut. Bagi organisasi bisa bermanfaat untuk pengambilan keputusan terhadap rencana yang telah dibuat terhadap capaian yang diraih oleh para pegawai, sedangkan bagi pegawai adanya tujuan penilaian kinerja bisa mempromosikan diri terhadap jenjang kariernya.

2.1.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut **Hasibuan (2012:95)** menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut :

1. Kesetiaan

Penilai pengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan itu mencerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaannya.

2. Prestasi Kerja

Penilai menilai hasil kerja kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3. Kejujuran

Kejujuran dalam melaksanakan tugas memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun orang lain.

4. Kedisiplinan

Disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai yang diberikan kepadanya.

5. Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

6. Kerja Sama

Kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara *vertikal* atau *horizontal*.

7. Kepemimpinan

Kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati bawahannya.

8. Kepribadian

Menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan dan wajar.

9. Prakarsa

Kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai dan membuat keputusan penyelesaian kebijakan.

10. Kecakapan

Kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semua terlibat dalam penyusunan kebijakan.

11. Tanggung jawab

Kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perlaku kerjanya.”

Dari definisi yang dikemukakan oleh para ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diperoleh gambaran bahwa kinerja organisasi yang akan baik dapat dilihat dari kemampuan lebih yang dimiliki pegawai serta sikap patuh dari pegawai terhadap peraturan yang ada pada organisasi.

2.1.4 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Program pelatihan yang berhasil adalah program pelatihan yang disusun secara cermat dan sesuai rencana berdasarkan pada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan oleh instansi yang bersangkutan untuk masa sekarang dan masa yang akan datang.

Program pelatihan juga merupakan salah satu metode pengembangan yang paling efektif dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia, hal ini berarti semakin menyadari bahwa perusahaan atau instansi tidak dapat lepas dari lingkungannya yang selalu berubah setiap saat, sehingga untuk mempertahankan organisasi yaitu dengan cara meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh program pelatihan terhadap kinerja pegawai

menurut **Chusway (1997)**, bahwa program pelatihan adalah suatu proses terencana untuk mengubah sikap, pengetahuan atau tingkah laku keahlian melalui pengalaman, untuk mencapai kinerja yang efektif dalam kegiatan atau sejumlah kegiatan.

Teori ini diperkuat oleh pernyataan **Leonardi (2005)** sebagai kajian penelitian terdahulu, yang menyatakan bahwa pelatihan memang merupakan salah satu solusi untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja pegawai dan produktivitas perusahaan, serta memastikan bahwa penurunan kinerja atau pun masalah yang ada adalah disebabkan karena kurangnya pengetahuan, keterampilan dan sikap-sikap kerja, bukan oleh alasan-alasan lain yang tidak bisa diselesaikan melalui pelatihan.

Dengan demikian jelas bahwa program pelatihan memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai, oleh karena itu dengan adanya program pelatihan diharapkan dapat menanggulangi penurunan kinerja pegawai yang diakibatkan oleh kurang mampuan dalam memahami terhadap peralihan teknologi serta perubahan pengetahuan yang semakin ketat.

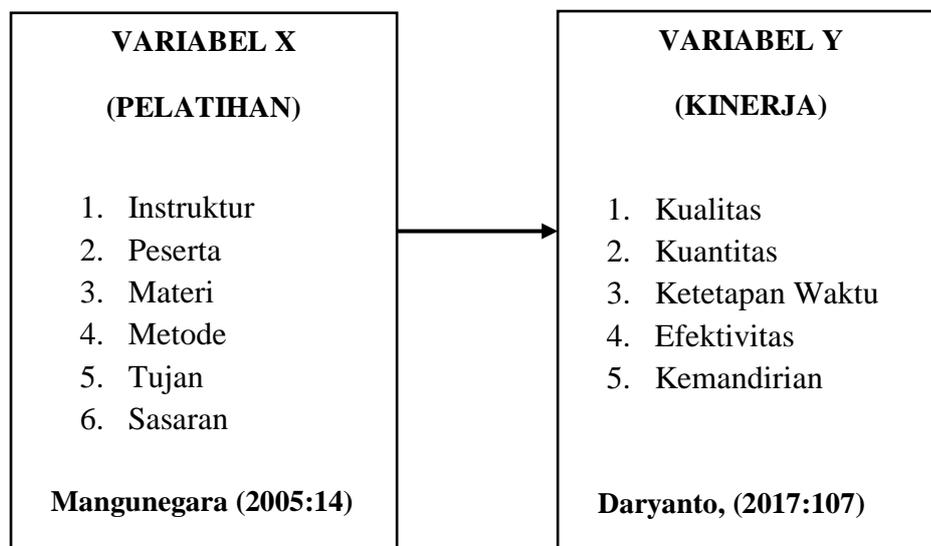
Berdasarkan uraian dan pendapat para ahli diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa memiliki keterkaitan hubungan yang erat antara program pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini, menunjukkan bahwa apabila semakin baik dan sesuai rencana serta tujuan yang telah ditetapkan program pelatihan yang dilaksanakan kepada para pegawai, maka akan meningkatkan mutu kinerja pegawai. Karena dengan program pelatihan tersebut para pegawai memperoleh pengetahuan dan keahlian, dan ini merupakan bentuk kontribusi bagi pegawai terhadap instansi dan begitu pula sebaliknya.

2.1.5 Kerangka Pemikiran

Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi antara lain pelatihan dan kinerja karyawan. Setiap perusahaan mempunyai keinginan memiliki sumber daya manusia yang produktif untuk mendukung efisiensi dan efektifitas perusahaan. Program pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku karyawan dalam suatu organisasi dalam rangka meningkatkan tujuan-tujuan organisasi.

Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsinya. Untuk memperkuat teori tentang hubungan antar variabel yang diteliti yaitu pelatihan, motivasi kerja dan kinerja karyawan, maka penulis melihat dari penelitian-penelitian terdahulu.



Gambar 2.2

Kerangka Pemikiran

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode yang digunakan

Menurut (Ulber Silalah,i 2018:3) menyatakan

“Metode penelitian merupakan cara dan prosedur yang sistematis dan terorganisasi untuk menyelidiki suatu masalah tertentu untuk mendapatkan informasi yang digunakan sebagai solusi atas masalah tersebut.”

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif (Descriptive research) Dan Verifikatif.

Menurut (Sugiyono, 2014:11) menyatakan

“Metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan lebih luas.”

Dalam penelitian ini metode yang diterapkan adalah teknik survey yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengambil sampel dari suatu populasi dan mengadakan kuesioner sebagai pengumpulan data.

Menurut (Arikunto, 2008:7) menyatakan

“Penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran melalui pengumpulan data lapangan.”

Berdasarkan jenis penelitiannya yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif maka penelitian yang digunakan adalah Explanatory Survey. Explanatory Survey adalah suatu survei yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara dua variable melalui pengujian hipotesis, survey dilakukan dengan cara mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner alat pengumpulan data.

3.1.1 Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Statistic yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu *Statistik Deskriptif* dan *Statistik Inferensial*.

1. Statatistik Deskriptif

Statistik Deskriptif Menurut (Sugiyono, 2013:77)

Statistik Deskriptif adalah analisis dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Dalam statistic deskriptif dilakukan untuk mencari kuatnya hubungan antara variable melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata rata data sampel dan populasi.

2. Statistik Inferensial

Menurut (Sugiyono, 2013:78) menyatakan

“Teknik statistik untuk menganalisis data sampel dari hasilnya diberlakukan untuk populasi.”

Jenis statistik inferensial untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi. Statistik ini digunakan bila sampel diambil dari populasi yang jelas dan teknik pengumpulan sampel dari populasi itu dilakukan secara random.

Statistik diatas disebut juga statistik probabilitas karena pada kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi berdasarkan data sampel itu kebenarannya bersifat peluang (probabilitas).

3.1.2 Populasi dan sampel

Menurut (Sugiyono, 2013:62) menyatakan

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Sedangkan menurut (Sugiyono, 2017:81)

“Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Menurut (Arikunto, 2008:116) menyatakan

“Apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar atau lebih dari 100 dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.”

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di kantor PT BPRS HIK CIBITUNG. Adapun jumlah karyawan diperusahaan ini adalah 12 karyawan dan sampel yang dijadikan responden untuk menguji kuesioner sebanyak 12 karyawan.

3.1.3 Skala pengukuran

Menurut (sugiyono, 2017:92) menyatakan

“Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.”

Dalam penelitian ini penulis menggunakan *skala likert*. Menurut Sugiyono (2017:93)

“Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena social”.

Dengan *skala likert*, maka variable yang akan diukur dijabarkan menjadi indicator variable. Kemudian Indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Teknis analisis skala likert:

1. Menentukan penilaian untuk setiap pilihan, dari setiap jawaban diberi nilai. Dimana dalam pemberian nilai ditentukan berdasarkan skala penilaian, yaitu *Skala Likert*.

Tabel 3.1 Bobot Nilai

Alternatif Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2017:93)

2. Menghitung skorsor nilai untuk setiap item pernyataan dengan cara perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Skor} = \text{Bobot Nilai} \times \text{Frekuensi}$$

3. Nilai terendah dan nilai tertinggi
 - a. Dalam hal ini nilai terendah = jumlah responden yaitu 30 orang. Maka nilai terendah adalah 30.
 - b. Sedangkan nilai tertinggi, jumlah responden dikalikan dengan bobot nilai tertinggi, yaitu $3 \times 5 = 150$
4. Menentukan jarak interval dari nilai terendah sampai nilai tertinggi sehingga didapat lima kategori penilaian. Jarak interval dapat dilakukan dengan cara perhitungan sebagai berikut:

$$JI = \frac{(N1-N2)}{5}$$

5

$$JI = \frac{(150 - 30)}{5}$$

5

$$= 9,6$$

Jarak Interval untuk penilaian ini adalah 9,6

Ket:

JI = Jarak Interval

N1 = Nilai Tertinggi

N2 = Nilai Terendah

Dengan demikian kategori penilaian untuk setiap item pernyataan dari penilaian terhadap variable yang diteliti adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Kategori Nilai

Jarak Interval	Kategori
81-100	Sangat Baik
61-80	Baik
41-60	Cukup Baik
21-40	Tidak Baik
10-20	Sangat Tidak Baik

Sumber: Kategori Nilai

3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini menganalisis variable bebas (*Independen*) yaitu pelatihan karyawan (X) sedangkan variable terkait (*dependen*) yaitu kinerja karyawan (Y). Pengukuran variable variable tersebut selanjutnya diuraikan dalam table operasional sebagai berikut:

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Pelatihan (X)	<p>Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.</p> <p style="text-align: center;">Mangkunegara (2005:14)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan 	Ordinal
Kinerja (Y)	<p>Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.</p> <p style="text-align: center;">Daryanto, 2017:107</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 	Ordinal

3.3 Sumber dan cara Penentuan data

Sumber – sumber data dalam penelitian ini, yaitu:

1. “Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui pengukuran langsung, kuesioner, kelompok panel atau data hasil wawancara dengan narasumber, data yang diperoleh harus diolah lagi”. (Andra Tersiana 2018:75). Data primer yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu mengenai pelatihan dan kinerja karyawan PT BPRS HIK CIBITUNG.
2. “Data Sekunder adalah data yang didapat dari catatan, buku, laporan pemerintah, buku-buku dan sebagainya. Data sekunder tidak perlu diolah lagi”. (Andra Tersiana 2018:75). Data Sekunder dalam penelitian ini berasal dari dokumen perusahaan mengenai data jumlah karyawan, jenis-jenis pelatihan yang dilaksanakan dan sebagainya.

Cara penentuan data sebagai berikut:

1. Penelitian Populasi
Merupakan keseluruhan subjek penelitian.
2. Penelitian sampel
Merupakan bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian yang nantinya kesimpulan dari penelitian tersebut berlaku untuk populasi.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menurut (Andra Tersiana, 2018:86) merupakan “Alat yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik”.

Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan cara:

1. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu instrument yang digunakan untuk menggali data secara lisan.

Wawancara ini Dilakukan dengan pihak yang berkompeten atau berwenang untuk memberikan informasi dan keterangan yang sesuai yang dibutuhkan peneliti

2. Kuesioner

Kuesioner atau angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden.

Penyebaran angket kepada para responden dalam hal ini adalah karyawan PT BPRS HIK CIBITUNG Cabang Ciamis. Setiap karyawan mendapatkan dua model pertanyaan yang pertama tentang pelatihan karyawan dan yang kedua tentang kinerja karyawan. Dalam penyusunan istrumen seperti kuesioner, indicator yang akan dijadikan sebagai pertanyaan dalam kuesioner.

3. Dokumentasi

Dengan mengumpulkan berbagai informasi yang berhubungan dengan objek penelitian yang diperoleh dari perusahaan.

4. Studi Kepustakaan

Yaitu mengumpulkan data atau teori pendukung melalui buku-buku tentang Manajemen Sumber daya manusia (MSDM), tulisan ilmiah maupun catatan kuliah yang berhubungan dengan judul.

3.5 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

3.5.1 Rancangan Analisis

Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden yang menjadi sampel penelitian harus diuji kevaliditasnya dan kereliabelannya agar daftar pertanyaan yang dibuat tersebut benar-benar mampu menjawab permasalahan hingga tujuan penelitian tercapai.

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji tentang kemampuan suatu alat ukur atau instrument pengumpulan data (kuesioner) apakah benar-benar mengukur apa yang ingin diukur.

Menurut Uber (2018:24) menyatakan bahwa

“Instrumen pengukur dikatakan Valid atau sah atau andal apabila mengukur apa yang hendak diukur dan mampu mengungkapkan data tentang karakteristik gejala yang diteliti secara tepat.”

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari skor butir. Jika item yang tidak memenuhi syarat maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut.

Syarat tersebut menurut (Sugiyono, 2017:126) yang harus dipenuhi memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Jika koefisien $r > 0,30$ maka item tersebut dinyatakan valid
- b. Jika koefisien $r < 0,30$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan uji untuk menentukan sejauh mana hasil suatu pengukuran dari seperangkat kuesioner (Instrumen pengumpulan data) dipercaya. Uji reabilitas dilakukan terhadap butir pertanyaan atau pernyataan yang sudah valid sehingga uji reabilitas dilakukan setelah uji validitas.

Menurut Ulber (2018:29) menyatakan

“Satu instrument reliable (reliabilits dicapai) apabila melakukan pengukuran terhadap objek yang sama secara berulang ulang dengan menggunakan instrument yang sama memberikan hasil yang sama.”

Menurut (Sugiyono, 2010:354) dikatakan keandalan instrument pengukur apabila sebagai berikut:

- a. Jika hasil pengujian menunjukan r hitung $< 0,60$ maka instrumen tidak reliable
- b. Jika hasil pengujian menunjukan r hitung $> 0,60$ maka instrument reliable (alat ukur yang digunakan dapat diandalkan)

Untuk melihat reliabilitas masing-masing instrument yang digunakan menggunakan koefisien cronbach alpha dengan menggunakan fasilitas SPSS untuk jenis pengukuran interval.

3.5.2 Pengujian hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2013:59) menyatakan

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian masalah yang didasarkan atas teori yang relevan”.

Hipotesis yang akan diuji dan dibuktikan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh variable bebas. Pengujian hipotesis yang dilakukan adalah pengujian hipotesis yang dilakukan adalah pengujian Hipotesis nol (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_a).

1. Hipotesis nol (H_0) menyatakan koefisien kolerasinta tidak berarti atau tidak signifikan.
2. Hipotesis alternative (H_a) menyatakan bahwa koefisien kolerasinya berarti atau signifikan.

3.5.2.1 Uji T (Parsial)

Menurut Ulber (2018:288) Uji statistic t disebut juga “Uji signifikasi individual”. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variable independen secara parsial terhadap variable dependen.

Bentuk pengujiannyanya adalah sebagai berikut:

H_0 : Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H_a : Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi software SPSS agar pengukuran data yang dihasilkan lebih akurat.

Dasar pengambilan keputusan (Ulber, 2018:288) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

1. Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.5.2.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2017:188) menyatakan

“Analisis regresi linier sederhana atau dalam bahasa inggris disebut dengan nama simple *Linier Regression* digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh satu variable bebas atau variable independent atau variabel *predictor* atau variabel X terhadap variabel tergantung atau variabel dependen atau variabel terikat atau variabel Y”

Syarat kelayakan yang harus terpenuhi saat kita menggunakan regresi linear sederhana adalah:

1. Jumlah sampel yang digunakan harus sama
2. Jumlah variabel bebas (X) adalah 1 (satu)
3. Nilai residual harus berdistribusi normal
4. Terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas (X) dengan variabel tergantung (Y)
5. Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
6. Tidak terjadi gejala autokorelasi [untuk data time series]

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1.1 Sejarah Perusahaan

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Harta Insan Karimah (HIK) Grup adalah bank pembiayaan rakyat syariah yang memiliki aset (konsolidasi) terbesar di Indonesia. Pada awalnya Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Harta Insan Karimah (HIK) didirikan di Ciledug, Tangerang-Banten oleh Alumni HMI Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada yang tergabung dalam Yayasan Harapan Mulya Insani (YAHMI).

Anggaran dasar perseroan telah mengalami beberapa kali perubahan, yaitu dengan akta No. 1 tanggal 6 September 2011, dari Notaris Siti Yulia Irfany Syarifuddin, SH. MKn, notaris di Bekasi, perihak perubahan nama dari PT Bank Perkreditan Rakyat Syariah Saleh Artha menjadi PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Harta Insan Karimah Cibitung. Perubahan anggaran dasar tersebut telah mendapatkan pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor : AHU-03305.AH.01.02.Tahun 2012 tanggal 19 Januari 2012.

Perubahan Nama Perusahaan

PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Harta Insan Karimah Cibitung (disingkat PT BPRS HIK Cibitung) dahulu bernama PT Bank Perkreditan Rakyat Syariah Saleh Artha, berkedudukan di Bekasi, didirikan berdasarkan Akta No. 201 tanggal 24 Agustus 1993, dibuat dihadapan Ashar Alia, Sarjana Hukum, Notaris di Jakarta yang anggaran dasarnya telah mendapat pengesahan dari Departemen Kehakiman Republik Indonesia tanggal 20 Oktober 1993 Nomor C2-11055.HT.01.01 TH'93 dan telah didaftarkan di Pengadilan Negeri Bekasi, tanggal 24 Februari 1994, Nomor : 30/PT/1994/PN.Bks.

Izin Usaha

Perseroan telah mendapatkan izin usaha sebagai Bank Perkreditan Rakyat Syariah berdasarkan keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor KEP-285/KM.17/1993 tanggal 11 Desember 1993 tentang Pemberian Izin Usaha PT Bank Perkreditan Rakyat Syariah Saleh Artha. Bank Indonesia telah memberikan Penetapan Penggunaan Izin Usaha atas nama PT Bank Perkreditan Rakyat Syariah Saleh Artha menjadi Izin Usaha atas nama PT Bank Pembiayaan Rakyat Harta Insan Karimah Cibitung, berdasarkan Keputusan Direktur Perbankan Syariah Bank Indonesia Nomor : 14/1/KEP.Dir.Pbs/2012, tanggal 5 Maret 2012.

4.1.1.2 Visi dan Misi

Visi

Terwujudnya Bank Syariah yang Unggul dan Tercepayaya

Misi

1. Menjalankan usaha perbankan yang sehat dan amanah.
2. Memberikan pelayanan yang terbaik dan Islami.
3. Berperan aktif dalam pengembangan dunia usaha dan peningkatan kesejahteraan masyarakat.
4. Meningkatkan kemakmuran pemegang saham, pengurus, dan karyawan.
5. Menjalankan isi dakwah yang rahmatan lil alamin.

4.1.2 Aspek Kegiatan Usaha

Menurut Muhammad Djumhana, dalam bukunya *Hukum Perbankan di Indonesia* (106-107), pembagian jenis bank tersebut hanya mendasarkan pada segi fungsi bank, dimaksudkan untuk memperjelas ruang lingkup dan batas kegiatan yang dapat diselenggarakannya.

Penyederhanaan ini jika dilihat dari kepemilikan dan penciptaan uang giral, kita tetap bisa membedakan lagi satu sama lainnya. Lebih lanjut Djumhana menjelaskan bahwa bank yang beroperasi, seperti bank umum kepemilikannya mungkin saja dimiliki oleh negara, swasta nasional, swasta asing, pemilikan campuran, atau milik koperasi. Sedangkan kepemilikan bank perkreditan rakyat

hanya dimungkinkan dimiliki oleh pihak negara (pemerintah daerah), swasta, dan koperasi.

Kegiatan usaha BPR meliputi:

1. Menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan berupa deposito berjangka, tabungan, dan/atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu;
2. Memberikan kredit;
3. Menyediakan pembiayaan bagi nasabah berdasarkan prinsip bagi hasil sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah;
4. Menempatkan dananya dalam bentuk Sertifikat Bank Indonesia (SBI), deposito berjangka, sertifikat deposito dan/atau tabungan pada bank lain.

Adapun hal-hal yang dilarang dilakukan oleh BPR, yaitu adalah:

1. Menerima simpanan berupa giro dan ikut serta dalam lalu lintas pembayaran;
2. Melakukan kegiatan usaha dalam valuta asing;
3. Melakukan penyertaan modal;
4. Melakukan usaha perasuransian;
5. Melakukan usaha lain di luar kegiatan usaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 UU 10/1998.

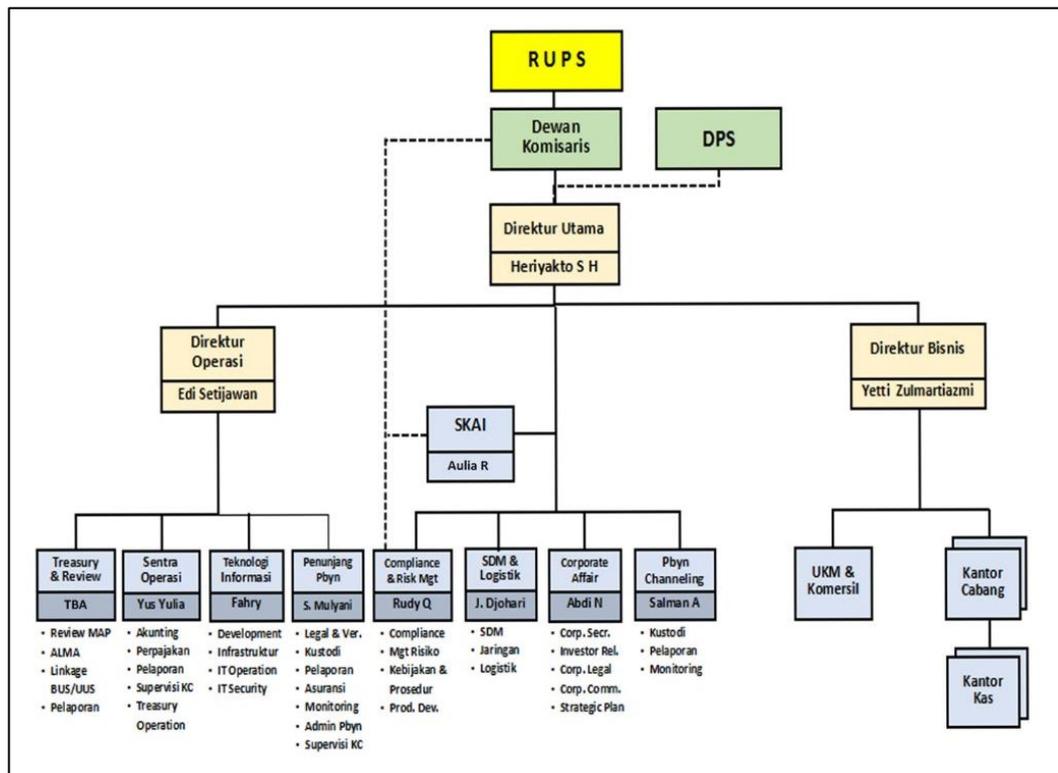
4.1.3 Struktur Organisasi

4.1.3.1 Gambaran Struktur Organisasi

Kantor BPRS HIK CIBITUNG mempunyai struktur organisasi terdiri dari Pimpinan Cabang, Staff dan Karyawan. Saat ini pegawai BPRS HIK CIBITUNG berjumlah 150 orang yang di pimpin oleh setiap kepala bagian dalam struktur organisasi.

Dalam struktur organisasi Kantor BPRS HIK CIBITUNG terlihat adanya hubungan koordinasi diantara semua bagian, sehingga pengawasan yang dilaksanakan serta pengendalian terhadap pekerjaan atau tujuan organisasi dapat tercapai seara efektif dan efisien.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



4.1.3.2 Uraian Pekerjaan

Adapun untuk jabatan dan pembagian tugas di Kantor BPRS HIK CIBITUNG sesuai dengan peraturan adalah:

1. Kepala Pimpinan Cabang

Uraian Pekerjaan :

- a. Bertugas memimpin kantor cabang ditempat kedudukannya dan bertindak atas nama direksi baik dalam hubungannya dalam kegiatan usaha bank.
- b. Memegang rahasia bank dan kode lalulintas keuangan.
- c. Melaksanakan misi kantor cabang secara keseluruhan.
- d. Mengelola pelaksanaan sistem dan prosedur.
- e. Merencanakan, mengembangkan, melaksanakan, serta mengelola bisnis di wilayah kerja kantor cabang.
- f. Merencanakan, mengembangkan, melaksanakan, serta mengelola layanan unggul kepada nasabah.
- g. Monitoring kas Teller.
- h. Memberikan kontribusi laba yang nyata terhadap upaya pencapaian laba bank secara keseluruhan.
- i. Memberikan kontribusi yang nyata untuk mendorong pemberdayaan ekonomi.
- j. Melaksanakan kepatuhan terhadap sistem dan prosedur, peraturan Bank Indonesia serta peraturan perundang-undangan lain yang berlaku. 41 k. Mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok serta fungsi kegiatannya.

2. ICU (Internal Control Unit)

Uraian Pekerjaan :

Melakukan pemeriksaan di semua lini yang berhubungan dengan Masuk dan Keluar soal biaya, dari kantor pusat sampai kantor cabang (bila ada), dan semua bagian/divisi di periksa. Pointnya dari pekerjaan ICU adalah harus menghasilkan nilai Nol setelah mengaudit semua pemasukan dan pengeluaran.

- a. Melaksanakan proses pemeriksaan / audit internal bagi seluruh divisi cabang dan melaporkannya dalam bentuk laporan audit.
- b. Menjalankan proses audit internal perusahaan secara teknis dan berkala baik dari segi financial maupun operasional.
- c. Menganalisa dengan akurat serta bisa memberikan gambaran tentang penyelesaian masalah kantor cabang.
- d. Melakukan monitoring dan evaluasi hasil audit internal serta menjalin koordinasi dengan pihak terkait untuk menyiapkan solusi untuk hasil temuan masalah.

3. Bagian Umum

Uraian Pekerjaan :

- a. Mengumpulkan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan tata usaha umum.
- b. Melaksanakan koordinasi program rumah tangga meliputi pelayanan angkutan dan perawatan kendaraan.

- c. Melaksanakan pembinaan kegiatan akomodasi dan ruangan rumah jabatan, serta memelihara kebersihan kantor dan pekarangan lingkungan kantor;

4. Security

Uraian Pekerjaan:

- a. Melakukan tindakan preventif keamanan.
- b. Kontrol lalu lintas dengan mengarahkan driver.
- c. Melengkapi laporan dengan mencatat pengamatan, informasi, kejadian, dan kegiatan pengawasan.
- d. Mempertahankan lingkungan dengan memantau dan pengaturan bangunan dan kontrol peralatan.
- e. Menjaga stabilitas dan reputasi organisasi dengan memenuhi persyaratan hukum.
- f. Memastikan pengoperasian peralatan dengan melengkapi persyaratan pemeliharaan preventif; mengikuti instruksi, mengevaluasi peralatan baru dan teknik.
- g. Mencegah dan deteksi dini penyusup, kegiatan atau orang yang masuk secara tak sah, vandalisme atau penerobos/peloncat pagar di wilayah kuasa tempat perusahaan (teritoir gebied/ruimte gebied).
- h. Mencegah dan deteksi dini pencurian, kehilangan, penyalahgunaan atau penggelapan perkakas, mesin, komputer, peralatan, sediaan barang, uang, obligasi, saham, catatan atau dokumen atau surat-surat berharga milik perusahaan

- i. Melakukan kontrol/pengendalian, pengaturan lalu lintas (orang, kendaraan dan barang) untuk menjamin perlindungan aset perusahaan.

5. Office Boy

Uraian Pekerjaan :

- a. Membersihkan ruangan-ruangan dan membereskan perlengkapan lainnya.
- b. Mengirim/mengambil dokumen antar Divisi/Bagian.
- c. Menyediakan minuman/makanan & melayani keperluan tamu-tamu perusahaan.
- d. Menyediakan minuman/makanan & melayani keperluan rapat/pertemuan/training. Tak Tentu
- e. Mengangkat/memindahkan meja, kursi & perabotan lainnya.

6. Bagian Marketing

Uraian Pekerjaan :

- a. Pemasaran atau marketing ialah suatu rangkaian kegiatan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan konsumen. Caranya dengan membuat produk, menentukan harganya, tempat penjualannya dan mempromosikan produk tersebut kepada para konsumen.
- b. Sebagai bagian yang memperkenalkan suatu perusahaan kepada masyarakat, melalui produk yang dibuat oleh perusahaan tersebut.
- c. Bertugas dalam menghasilkan pendapatan bagi perusahaan dengan cara menjual produk perusahaan tersebut.

- d. Bertugas dalam menjalin hubungan baik dengan pelanggan dan masyarakat serta menjembatani antara perusahaan dengan lingkungan eksternal.
- e. Bertugas untuk menyerap informasi dan menyampaikan kepada perusahaan tentang segala sesuatu yang bermanfaat untuk meningkatkan kualitas dan penjualan produk.

7. Funding Officer

Uraian Pekerjaan :

Bertugas menghimpun dana nasabah dalam bentuk tabungan, bank adalah sebagai tempat menyimpan dan berinvestasi, nasabah memiliki keuntungan berupa bunga dan keamanan uangnya, selain itu nasabah juga dapat melakukan transaksi pembayaran dengan mudah lewat tabungan.

Tugas Funding Officer (FO)

1. Mempromosikan produk perbankan berupa Tabungan, dan Deposito
2. Membuka Rekening Tabungan Baru (Akuisisi)
3. Mempertahankan Nasabah agar tetap menyimpan Uang di bank
4. Mengajak Nasabah untuk top up tabungan (Retensi)
5. Monitoring produk – produk yang telah terjual (Maintenance)
6. Follow Up nasabah semua produk.

8. Account Officer (AO)

Uraian Pekerjaan :

- a. Melakukan pemasaran produk perbankan, terutama produk yang berkaitan dengan kredit.
- b. Untuk itu sebelumnya seorang calon AO harus mengetahui apa itu kredit / kegiatan kredit. Kredit yaitu penyediaan uang atau tagihan yang dapat dipersamakan dengan itu berdasarkan persetujuan atau kesepakatan pinjam-meminjam antara kreditor / bank dengan pihak lain / debitur, yang mewajibkan pihak peminjam (debitur) untuk melunasi hutangnya setelah jangka waktu / tenor tertentu dengan jumlah bunga yang telah disepakati bersama.
- c. Mencari dan kemudian mempertemukan antara pihak yang membutuhkan dana / uang dengan pihak Bank dimana tempat Account Officer bekerja.

9. Verifikator dan Legal Officer

Uraian Pekerjaan :

- a. Bahwa tugas seorang legal officer menangani dokumen dan perizinan atau legal officer yang bertugas menangani permasalahan hukum, baik untuk masalah perdata maupun pidana. Namun, di perusahaan skala menengah, legal officer menangani semua hal termasuk dokumen dan permasalahan hukum.
- b. Selain tugas-tugas tersebut di atas, legal officer juga berwenang melakukan penyesuaian-penyesuaian terhadap peraturan baru yang dikeluarkan oleh pemerintah yang berkaitan dengan operasional perusahaan.

10. Admin Pembiayaan

Uraian Pekerjaan :

- a. Mempersiapkan proses pencairan pembiayaan
- b. mempersiapkan proses pelepasan jaminan
- c. melakukan penutupan asuransi dan membantu klaim asuransi
- d. membuat laporan SID (eksternal), Laporan jatuh tempo pembiayaan, TBO, jth tempo asuransi dan jaminan, laporan realisasi pencairan, laporan back to back, laporan monitoring, dan rekap hasil komite.
- e. Melayani permintaan BI Checking
- f. Melakukan penyimpanan dokumen dan data
- g. Mengupdate FPN kolektibilitas dan dilaporkan kepada divisi terkait.

11. Teller

Uraian Pekerjaan :

- a. Melayani penarikan, transfer dan penyetoran uang dari pelanggan.
- b. Melakukan pemeriksaan kas dan menghitung transaksi harian menggunakan komputer, kalkulator, atau mesin penghitung.
- c. Pemeriksaan Kas dan membayarkan penarikan uang pelanggan setelah memverifikasi data, jumlah uang dan memastikan akun pelanggan memiliki dana yang cukup untuk penarikan.
- d. Menerima cek dan uang tunai untuk deposit, memverifikasi jumlah, dan periksa keakuratan slip setoran.

- e. Periksa cek untuk dukungan dan untuk memverifikasi informasi lain seperti tanggal, nama Bank, identifikasi orang yang menerima pembayaran dan legalitas dokumen.
- f. Memasukkan transaksi nasabah ke dalam komputer untuk mencatat transaksi dan mengeluarkan tanda terima yang dihasilkan komputer.
- g. Membantu dan melayani pelanggan terkait transaksi keuangan
- h. Mengidentifikasi kesalahan transaksi ketika debit dan kredit tidak seimbang.
- i. Menyiapkan dan memverifikasi cek kasir.
- j. Mengatur uang yang diterima dalam kotak kas dan dispenser koin menurut denominasi.
- k. Memproses transaksi seperti deposito, kontribusi rencana tabungan pensiun, transaksi teller otomatis, dan deposit email.
- l. Menerima hipotek, pinjaman, atau pembayaran tagihan utilitas publik, verifikasi tanggal pembayaran dan hutang.
- m. Menyelesaikan masalah atau perbedaan mengenai rekening nasabah.
- n. Menjelaskan, mempromosikan, atau menjual produk atau jasa seperti cek perjalanan, obligasi tabungan, wesel, dan cek kasir, menggunakan informasi terkomputerisasi tentang pelanggan untuk menyesuaikan rekomendasi.
- o. Melakukan tugas-tugas administrasi seperti mengetik, pengarsipan, dan fotografi mikrofilm.
- p. Memantau brankas bank untuk memastikan saldo kas yang benar.
- q. Memesan pasokan uang tunai untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.
- r. Menerima dan menghitung persediaan harian kas, draft, dan cek perjalanan.

- s. Memproses dan memelihara catatan kredit pelanggan.
- t. Menghitung, memverifikasi.
- u. Melaksanakan layanan khusus bagi pelanggan, seperti memesan kartu bank dan cek.
- v. Mendapatkan dan memproses informasi yang diperlukan untuk penyediaan jasa, seperti pembukaan rekening baru, rencana tabungan, dan obligasi pembelian.
- w. Menginformasikan pelanggan tentang peraturan mata uang asing, dan menghitung biaya transaksi untuk pertukaran mata uang.
- x. Mempersiapkan jadwal kerja untuk staf.

12. Customer Service :

Uraian Pekerjaan :

- a. Memberikan penjelasan kepada nasabah atau calon nasabah mengenai produk-produk maupun syarat-syarat serta tata cara prosedurnya.
- b. Melayani pembukaan rekening giro dan tabungan sesuai dengan permohonan nasabah.
- c. Melayani percetakan cek atau bilyet Giro.
- d. Melakukan permintaan nasabah untuk pemblokiran, baik rekening giro maupun tabungan.
- e. Melayani penutupan rekening giro atas permintaan nasabah sendiri karena ketentuan Bank (yang telah disepakati nasabah) maupun karena peraturan Bank Indonesia.

- f. Melayani permohonan penerbitan dan pencairan deposito berjangka dari nasabah.
- g. Melayani nasabah yang butuh informasi tentang saldo dan mutasi rekening.
- h. Melayani nasabah yang ingin pindah ke cabang lain.
- i. Melayani nasabah dalam hal ada permintaan tembusan rekening giro.
- j. Melayani nasabah dalam hal pelayanan jasa-jasa bank seperti transfer, inkaso, pemindahan-bukuan rekening antar nasabah, auto save, surat referensi Bank, dan sebagainya.
- k. Melayani transaksi transfer masuk berikut melakukan pemeriksaan kebutuhan tanda bukti dari nasabah dengan data-data yang ada pada surat pemberitahuan kiriman uang (SPUK) dan membubuhkan paraf pada SPUK.
- l. Menyiapkan administrasi berupa kartu-kartu yang diperlukan untuk pelayanan kepada nasabah, dan input data Customer facility.
- m. Dan tugas-tugas lainnya yang ditunjuk oleh atasan.

4.1.4 Kepegawaian

Kepegawaian ini berfungsi sebagai pengelola data serta dapat memproses data pegawai yang akan melaksanakan tugas dan fungsi pada masing-masing bagian. Sistem kepegawaian pada BPRS HIK CIBITUNG yang dikelola memudahkan Kepala Cabang sampai pada manajemen pelayanan.

Dengan adanya sistem pengurutan maupun uraian tugas fungsi pada masing-masing diharapkan dapat mempermudah pegawai untuk lebih mengerti target yang meski dicapai pada masing-masing bagian pegawai sehingga diharapkan dapat terlayannya setiap pasien yang berkunjung pada BPRS HIK CIBITUNG.

Data pegawai dapat diimplementasikan secara otomatis yang terdapat di dalam sistem informasi kepegawaian. Salah satu upaya dalam mendukung adanya sistem data urut pegawai yang terdapat dalam sistem informasi kepegawaian secara otomatis yaitu dengan menggunakan sistem informasi yang dibuat melalui struktur organisasi yang jelas dan terperinci.

Dengan menyediakan fungsi-fungsi yang akan dikembangkan pada sistem informasi kepegawaian, diharapkan dapat membantu kinerja di suatu lembaga/instansi tersebut.

1. Unit Kerja Cabang

Tabel 4.1
Unit Kerja BPRS HIK CIBITUNG Cabang

No.	Unit Kerja	Jumlah
1.	Kepala Cabang Ciamis	1
2.	ICU (Internal Control Unit)	1
3	Staff Pelaksana	28
Total		30 Orang

Sumber : Bagian kepegawaian BPRS HIK CIBITUNG, 2019

2. Berdasarkan Umur

Perbedaan seringkali memberikan pengaruh terhadap karier pegawai dalam suatu perusahaan. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 30 orang responden, berikut adalah komposisi responden berdasarkan umur.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah
1	< 30 tahun	12
2	31-40 Tahun	9
3	41-50 tahun	6
4	> 50 Tahun	3
Total		30

Sumber: Data yang diolah

3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Perbedaan tingkat pendidikan yang ditempuh pegawai bekerja akan berpengaruh terhadap pengembangan karier pegawai dalam suatu perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan jumlah pegawai tetap BPRS HIK CIBITUNG yang berjumlah 30 orang, berikut adalah komposisi responden berdasarkan tingkat pendidikan.

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah
1	S2	10
2	S1	15
3	D3	2
4	SMA	3
5	SMP	0
Total		30 Orang

Sumber: Data yang diolah

4. Berdasarkan Lama Bekerja

Perbedaan lama tidaknya pegawai bekerja akan berpengaruh terhadap pengembangan karier pegawai dalam suatu perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan jumlah pegawai tetap BPRS HIK CIBITUNG yang berjumlah 30 orang, berikut adalah komposisi responden berdasarkan lama bekerja.

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Masa Kerja	Jumlah
1	< 1 Tahun	10
2	2-4 Tahun	8
3	5-6 Tahun	12
Total		30 Orang

Sumber: Data yang diolah

5. Berdasarkan Jenis Kelamin

Perbedaan jenis kelamin dapat pembeda bagi seseorang untuk menentukan karier pegawai di dalam suatu perusahaan. Karena berkembangnya karier seseorang tergantung pada masing-masing pegawai untuk mencapai apa yang diharapkan. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 30 orang responden, berikut adalah komposisi responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.5
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	18
2	Perempuan	12
Total		30 Orang

Sumber: Data yang diolah

4.1.5 Fasilitas Yang Dimiliki

Fasilitas yang saat ini dimiliki Kantor BPRS HIK CIBITUNG CABANG CIAMIS yang beralamat di Jalan Jenderal Sudirman No. 357, Sindangrasa, Kec. Ciamis, yaitu:

4.1.5.1 Fasilitas Umum

Dalam terciptanya suasana kerja yang nyaman dan kondusif maka Kantor BPRS HIK CIBITUNG memiliki beberapa fasilitas umum diantaranya berupa mushola, tempat parkir, toilet, kantin, ruang tunggu, serta tempat informasi.

4.1.5.2 Fasilitas Operasional

Dalam melaksanakan kegiatan usaha perusahaannya maka Kantor BPRS HIK CIBITUNG Cabang Ciamis memiliki beberapa fasilitas operasional perusahaan, diantaranya berupa mobil inventaris, motor inventaris, perlengkapan komputer yang dukungan jaringan Wi-Fi.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pelaksanaan Variabel Pelatihan

Variabel yang diteliti pada penelitian ini adalah pelatihan sebagai variabel X terdiri dari Instruktur, Peserta, Materi, Metode, dan Tujuan Pelatihan. Sedangkan kinerja karyawan sebagai Y yang terdiri dari Kualitas, Kuantitas, Ketetapan Waktu. Pada penelitian ini diteliti tanggapan responden mengenai variabel-variabel tersebut melalui penyebaran kuesioner.

Untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian dilakukan analisis terhadap jawaban yang diberikan berkaitan dengan pernyataan yang ada. Pernyataan dari variabel Pelatihan adalah 10 pernyataan, dan pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan adalah 10 pernyataan.

4.2.1.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan

Pernyataan dari Variabel Pelatihan memiliki 10 pernyataan dengan lima kategori jawaban. Hasil tanggapan responden terhadap item pernyataan Variabel Pelatihan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.6
Hasil Kuesioner Variabel Pelatihan

<i>RESP</i>	<i>PERNYATAAN VARIABEL Pelatihan (X)</i>										<i>TOTAL</i>
	<i>P1</i>	<i>P2</i>	<i>P3</i>	<i>P4</i>	<i>P5</i>	<i>P6</i>	<i>P7</i>	<i>P8</i>	<i>P9</i>	<i>P10</i>	
1	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
2	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	46
3	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	40
4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	43
5	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	39
6	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	46
7	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	41
8	4	4	2	4	4	5	5	4	3	4	39
9	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
10	5	5	4	5	4	5	5	4	2	4	43
11	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
12	4	3	5	4	4	5	5	4	5	4	43
13	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	43
14	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
15	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	46
16	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	46
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
20	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	45
21	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	46
22	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	40
23	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
24	5	5	4	5	4	5	5	4	2	4	43
25	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
26	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	45
27	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	46
28	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
29	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	41
30	4	4	2	4	4	5	5	4	3	4	39

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2019

Tabel 4.7

"Instuktur menguasai materi yang diberikan dalam bidangnya"

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	17
Setuju	4	21	84	71
Cukup	3	5	15	13
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	78	100

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.7 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 4 responden atau (17%), sedangkan 21 responden memilih setuju atau (71%), responden yang memilih cukup berjumlah 5 orang atau (13%), 0 orang memilih tidak setuju atau (0%), dan 0 orang memilih sangat tidak setuju atau (0%). Jumlah skor yang didapat pada tabel 4.7 adalah sebesar 78. Pernyataan ini termasuk dalam kategori Baik berdasarkan pada tabel kategori nilai 3.1 pada halaman 32.

Tabel 4.8

"Instruktur dapat menciptakan interaksi yang baik dengan peserta"

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	61
Setuju	4	10	40	30
Cukup	3	4	12	9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	86	100

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.8 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 16 responden atau (80%), sedangkan 10 responden memilih setuju atau (40%), responden yang memilih cukup berjumlah 4 orang atau (12%), 0 orang memilih tidak setuju atau (0%), dan 0 orang memilih sangat tidak setuju atau (0%). Jumlah skor yang didapat pada tabel 4.8 adalah sebesar 86. Pernyataan ini termasuk dalam kategori Sangat Baik berdasarkan pada tabel kategori nilai 3.1 pada halaman 32.

Tabel 4.9
"Anda dapat memahami materi pelatihan yang disampaikan"

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	25
Setuju	4	22	88	72
Cukup	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	2	4	3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	83	100

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.9 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 6 responden atau (25%), sedangkan 22 responden memilih setuju atau (72%), responden yang memilih cukup berjumlah 0 orang atau (0%), 2 orang memilih tidak setuju atau (3%), dan 0 orang memilih sangat tidak setuju atau (0%). Jumlah skor yang didapat pada tabel 4.9 adalah sebesar 83. Pernyataan ini termasuk dalam kategori Sangat Baik berdasarkan pada tabel kategori nilai 3.1 pada halaman 32.

Tabel 4.10
"Anda dapat merasakan manfaat pelatihan dalam meningkatkan kinerja"

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	39
Setuju	4	18	72	56
Cukup	3	2	6	5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	86	100

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 10 responden atau (39%), sedangkan 18 responden memilih setuju atau (56%), responden yang memilih cukup berjumlah 2 orang atau (5%), 0 orang memilih tidak setuju atau (0%), dan 0 orang memilih sangat tidak setuju atau (0%). Jumlah skor yang didapat pada tabel 4.10 adalah sebesar 86. Pernyataan ini termasuk dalam kategori Sangat Baik berdasarkan pada tabel kategori nilai 3.1 pada halaman 32.

Tabel 4.11
"Materi yang diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan"

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	42
Setuju	4	19	76	58
Cukup	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	87	100

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 11 responden atau (42%), sedangkan 19 responden memilih setuju atau (58%), responden yang memilih cukup berjumlah 0 orang atau (0%), 0 orang memilih tidak setuju atau (0%), dan 0 orang memilih sangat tidak setuju atau (0%). Jumlah skor yang didapat pada tabel 4.11 adalah sebesar 87. Pernyataan ini termasuk dalam kategori Sangat Baik berdasarkan pada tabel kategori nilai 3.1 pada halaman 32.

Tabel 4.12
"Materi yang diberikan sudah cukup lengkap"

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	80
Setuju	4	7	28	20
Cukup	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	95	100

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 23 responden atau (80%), sedangkan 7 responden memilih setuju atau (20%), responden yang memilih cukup berjumlah 0 orang atau (0%), 0 orang memilih tidak setuju atau (0%), dan 0 orang memilih sangat tidak setuju atau (0%). Jumlah skor yang didapat pada tabel 4.12 adalah sebesar 95. Pernyataan ini termasuk dalam kategori Sangat Baik berdasarkan pada tabel kategori nilai 3.1 pada halaman 32.

Tabel 4.13
"Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan tujuan pelatihan"

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	80
Setuju	4	7	28	20
Cukup	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	94	100

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 23 responden atau (80%), sedangkan 7 responden memilih setuju atau (20%), responden yang memilih cukup berjumlah 0 orang atau (0%), 0 orang memilih tidak setuju atau (0%), dan 0 orang memilih sangat tidak setuju atau (0%). Jumlah skor yang didapat pada tabel 4.13 adalah sebesar 94. Pernyataan ini termasuk dalam kategori Sangat Baik berdasarkan pada tabel kategori nilai 3.1 pada halaman 32.

Tabel 4.14
"Metode yang digunakan mempermudah Anda dalam memahami pelatihan yang dilaksanakan"

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	46
Setuju	4	17	68	52
Cukup	3	1	3	2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	87	100

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 12 responden atau (46%), sedangkan 17 responden memilih setuju atau (52%), responden yang memilih cukup berjumlah 0 orang atau (0%), 0 orang memilih tidak setuju atau (0%), dan 0 orang memilih sangat tidak setuju atau (0%). Jumlah skor yang didapat pada tabel 4.14 adalah sebesar 87. Pernyataan ini termasuk dalam kategori Sangat Baik berdasarkan pada tabel kategori nilai 3.1 pada halaman 32.

Tabel 4.15
"Pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai"

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	37
Setuju	4	17	68	55
Cukup	3	2	6	5
Tidak Setuju	2	2	4	3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	84	100

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 9 responden atau (37%), sedangkan 17 responden memilih setuju atau (55%), responden yang memilih cukup berjumlah 2 orang atau (5%), 2 orang memilih tidak setuju atau (3%), dan 0 orang memilih sangat tidak setuju atau (0%). Jumlah skor yang didapat pada tabel 4.15 adalah sebesar 84. Pernyataan ini termasuk dalam kategori Sangat Baik berdasarkan pada tabel kategori nilai 3.1 pada halaman 32.

Tabel 4.16
"Anda Memahami tujuan dari pelatihan yang dilaksanakan"

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	52
Setuju	4	16	64	48
Cukup	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	88	100

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 14 responden atau (52%), sedangkan 16 responden memilih setuju atau (48%), responden yang memilih cukup berjumlah 0 orang atau (0%), 0 orang memilih tidak setuju atau (0%), dan 0 orang memilih sangat tidak setuju atau (0%). Jumlah skor yang didapat pada tabel 4.16 adalah sebesar 88. Pernyataan ini termasuk dalam kategori Sangat Baik berdasarkan pada tabel kategori nilai 3.1 pada halaman 32.

Tabel 4.17
Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan
Pada Kantor BPRS HIKCIBITUNG Cabang Ciamis

Indikator Kompensasi	Jumlah Skor	Penilaian
Instruktur menguasai materi yang diberikan(ahli dalam bidangnya)	78	Baik
Instruktur dapat menciptakan interaksi yang baik dengan peserta	86	Sangat Baik
Anda dapat memahami materi pelatihan yang disampaikan	83	Sangat Baik
Anda dapat merasakan manfaat pelatihan dalam meningkatkan kinerja	86	Sangat Baik
Materi yang diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan	87	Sangat Baik
Materi yang diberikan sudah cukup lengkap	95	Sangat Baik
Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan tujuan pelatihan	94	Sangat Baik
Metode yang digunakan mempermudah Anda dalam memahami pelatihan yang dilaksanakan	87	Sangat Baik
Pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai	84	Sangat Baik
Anda memahami tujuan dari pelatihan yang dilaksanakan	88	Sangat Baik
JUMLAH	868	Sangat Baik
RATA-RATA	87	Sangat Baik

Berdasarkan pada tabel 4.17 didapatkan hasil dari penilaian responden terhadap Variabel Pelatihan pada Kantor BPRS HIK CIBITUNG Cabang Ciamis dengan jumlah skor sebanyak 868 atau rata-rata sebesar 87. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa responden menanggapinya dengan Sangat Baik atas pelaksanaan Pelatihan pada Kantor BPRS HIK CIBITUNG Cabang Ciamis.

4.2.2 Pelaksanaan Variabel Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel penelitian penulis akan mendeskripsikan masing-masing item pernyataan dari variabel X yaitu Kompensasi dan Variabel Y yaitu Kinerja Karyawan, sehingga dapat diketahui berapa banyak responden yang memilih alternative jawaban tertentu.

Untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian dilakukan analisis terhadap jawaban yang diberikan berkaitan dengan pernyataan yang ada. Pernyataan dari Variabel Pelatihan adalah 10 pernyataan, dan pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan adalah 10 pernyataan.

4.2.2.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

Pernyataan dari Variabel Kinerja memiliki 10 pernyataan dengan lima kategori jawaban. Hasil tanggapan responden terhadap item pernyataan Variabel Kompensasi dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.18
Hasil Kuesioner Variabel Kinerja

RESPONDEN	PERNYATAAN VARIABEL KINERJA(Y)										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	47
2	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	47
3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	40
4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	46
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
6	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
7	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	41
8	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	43
9	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	41
10	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	43
11	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
12	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
13	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	46
14	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	43
15	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	46
16	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	40
17	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	46
18	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	44
19	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	46
20	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	45
21	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	43
22	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	41
23	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	40
24	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	46
25	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
26	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	41
27	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	43
28	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	47
29	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	40
30	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	46

Tabel 4.19**"Anda memberikan kualitas pelayanan yang memuaskan bagi nasabah"**

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	42
Setuju	4	19	76	58
Cukup	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	100	100

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.19 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 11 responden atau (42%), sedangkan 19 responden memilih setuju atau (58%), responden yang memilih cukup berjumlah 0 orang atau (0%), 0 orang memilih tidak setuju atau (0%), dan 0 orang memilih sangat tidak setuju atau (0%). Jumlah skor yang didapat pada tabel 4.19 adalah sebesar 100. Pernyataan ini termasuk dalam kategori Sangat Baik berdasarkan pada tabel kategori nilai 3.1 pada halaman 32.

Tabel 4.20**"Anda dapat menyelesaikan tugas sesuai target dan waktu yang ditentukan"**

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	60
Setuju	4	12	48	36
Cukup	3	2	6	4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	89	100

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.20 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 16 responden atau (60%), sedangkan 12 responden memilih setuju atau (36%), responden yang memilih cukup berjumlah 2 orang atau (4%), 0 orang memilih tidak setuju atau (0%), dan 0 orang memilih sangat tidak setuju atau (0%). Jumlah skor yang didapat pada tabel 4.20 adalah sebesar 89. Pernyataan ini termasuk dalam kategori Sangat Baik berdasarkan pada tabel kategori nilai 3.1 pada halaman 32.

Tabel 4.21
"Anda selalu hadir tepat waktu (masuk dan keluar jam kerja)"

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	42
Setuju	4	19	76	58
Cukup	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	87	100

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.21 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 11 responden atau (42%), sedangkan 19 responden memilih setuju atau (58%), responden yang memilih cukup berjumlah 0 orang atau (0%), 0 orang memilih tidak setuju atau (0%), dan 0 orang memilih sangat tidak setuju atau (0%). Jumlah skor yang didapat pada tabel 4.21 adalah sebesar 87. Pernyataan ini termasuk dalam kategori Sangat Baik berdasarkan pada tabel kategori nilai 3.1 pada halaman 32.

Tabel 4.22
"Anda bekerja dengan disiplin kerja yang tinggi"

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	39
Setuju	4	18	72	56
Cukup	3	2	6	5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	86	100

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.22 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 10 responden atau (39%), sedangkan 18 responden memilih setuju atau (56%), responden yang memilih cukup berjumlah 2 orang atau (5%), 0 orang memilih tidak setuju atau (0%), dan 0 orang memilih sangat tidak setuju atau (0%). Jumlah skor yang didapat pada tabel 4.21 adalah sebesar 86. Pernyataan ini termasuk dalam kategori Sangat Baik berdasarkan pada tabel kategori nilai 3.1 pada halaman 32.

Tabel 4.23
"Anda memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan"

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	42
Setuju	4	19	76	58
Cukup	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	88	100

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.23 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 11 responden atau (42%), sedangkan 19 responden memilih setuju atau (58%), responden yang memilih cukup berjumlah 0 orang atau (0%), 0 orang memilih tidak setuju atau (0%), dan 0 orang memilih sangat tidak setuju atau (0%). Jumlah skor yang didapat pada tabel 4.23 adalah sebesar 88. Pernyataan ini termasuk dalam kategori Sangat Baik berdasarkan pada tabel kategori nilai 3.1 pada halaman 32.

Tabel 4.24
"Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik"

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	49
Setuju	4	17	68	51
Cukup	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	89	100

Berdasarkan tabel 4.24 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 13 responden atau (49%), sedangkan 17 responden memilih setuju atau (51%), responden yang memilih cukup berjumlah 0 orang atau (0%), 0 orang memilih tidak setuju atau (0%), dan 0 orang memilih sangat tidak setuju atau (0%). Jumlah skor yang didapat pada tabel 4.24 adalah sebesar 89. Pernyataan ini termasuk dalam kategori Sangat Baik berdasarkan pada tabel kategori nilai 3.1 pada halaman 32.

Tabel 4.25
"Anda memiliki komunikasi yang baik dengan atasan, bawahan, dan rekan kerja"

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	80
Setuju	4	7	28	20
Cukup	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	95	100

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.25 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 23 responden atau (80%), sedangkan 7 responden memilih setuju atau (20%), responden yang memilih cukup berjumlah 0 orang atau (0%), 0 orang memilih tidak setuju atau (0%), dan 0 orang memilih sangat tidak setuju atau (0%). Jumlah skor yang didapat pada tabel 4.25 adalah sebesar 95. Pernyataan ini termasuk dalam kategori Sangat Baik berdasarkan pada tabel kategori nilai 3.1 pada halaman 32.

Tabel 4.26
"Anda dapat menciptakan komunikasi yang baik dengan nasabah"

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	40
Setuju	4	16	64	51
Cukup	3	4	12	10
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	86	100

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.26 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 10 responden atau (40%), sedangkan 16 responden memilih setuju atau (51%), responden yang memilih cukup berjumlah 4 orang atau (10%), 0 orang memilih tidak setuju atau (0%), dan 0 orang memilih sangat tidak setuju atau (0%). Jumlah skor yang didapat pada tabel 4.26 adalah sebesar 86. Pernyataan ini termasuk dalam kategori Sangat Baik berdasarkan pada tabel kategori nilai 3.1 pada halaman 32.

Tabel 4.27
"Anda selalu memberikan ide/gagasan kepada atasan untuk kemajuan perusahaan"

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	42
Setuju	4	19	76	58
Cukup	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	89	100

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.27 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 11 responden atau (42%), sedangkan 19 responden memilih setuju atau (58%), responden yang memilih cukup berjumlah 0 orang atau (0%), 0 orang memilih tidak setuju atau (0%), dan 0 orang memilih sangat tidak setuju atau (0%). Jumlah skor yang didapat pada tabel 4.27 adalah sebesar 89. Pernyataan ini termasuk dalam kategori Sangat Baik berdasarkan pada tabel kategori nilai 3.1 pada halaman 32.

Tabel 4.28
"Anda selalu memberikan inisiatif untuk menghadapi masalah dalam pekerjaan"

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	35
Setuju	4	21	84	65
Cukup	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	86	100

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.28 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 9 responden atau (35%), sedangkan 21 responden memilih setuju atau (65%), responden yang memilih cukup berjumlah 0 orang atau (0%), 0 orang memilih tidak setuju atau (0%), dan 0 orang memilih sangat tidak setuju atau (0%). Jumlah skor yang didapat pada tabel 4.28 adalah sebesar 86. Pernyataan ini termasuk dalam kategori Sangat Baik berdasarkan pada tabel kategori nilai 3.1 pada halaman 32.

Tabel 4.29
Tanggapan Responden Terhadap Kinerja
Pada Kantor BPRS HIKCIBITUNG Cabang Ciamis

Indikator Kompensasi	Jumlah Skor	Penilaian
Anda selalu memberikan kualitas pelayanan yang memuaskan bagi nasabah	100	Baik
Anda dapat menyelesaikan tugas sesuai target dan waktu yang ditentukan	89	Sangat Baik
Anda selalu hadir tepat waktu (masuk dan keluar jam kerja)	87	Sangat Baik
Anda bekerja dengan disiplin kerja yang tinggi	86	Sangat Baik
Anda memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan	88	Sangat Baik
Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	89	Sangat Baik
Anda memiliki komunikasi yang baik dengan atasan, bawahan, dan baik dengan atasan, bawahan, dan rekan kerja	95	Sangat Baik
Anda dapat menciptakan komunikasi yang baik dengan nasabah	86	Sangat Baik
Anda selalu memberikan ide/gagasan kepada atasan untuk kemajuan perusahaan	89	Sangat Baik
Anda selalu memberikan inisiatif untuk menghadapi masalah dalam pekerjaan	86	Sangat Baik
JUMLAH	895	Sangat Baik
RATA-RATA	90	Sangat Baik

Berdasarkan pada tabel 4.29 didapatkan hasil dari penilaian responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan pada Kantor BPRS HIK CIBITUNG dengan jumlah skor sebanyak 895 atau rata-rata sebesar 90. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa responden menanggapinya dengan Sangat Baik atas pelaksanaan Pelatihan pada Kantor BPRS HIK CIBITUNG.

4.2.3 Analisis Data

4.2.3.1 Uji Validitas Pelatihan

Dalam pengujian validitas instrumen rotasi pekerjaan dibagikan kepada 20 responden yang terdiri dari 10 pernyataan, dimana responden tersebut adalah pegawai BPRS HIK CIBITUNG. Selanjutnya dilakukan pengujian setiap butir pernyataan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi pada masing-masing butir pernyataan (terlampir), berikut adalah hasil analisisnya :

Tabel 4.30
Data Analisa Item Instrumen Pelatihan

No. Butir Instrumen	Koefisien Korelasi	R	Keterangan
		Product moment	
1	0,495	0.317	Valid
2	0,524	0.317	Valid
3	0,512	0.317	Valid
4	0,692	0.317	Valid
5	0,786	0.317	Valid
6	0,450	0.317	Valid
7	0,375	0.317	Valid
8	0,460	0.317	Valid
9	0,562	0.317	Valid
10	0,659	0.317	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.30 diketahui bahwa semua butir pernyataan memiliki koefisien korelasi diatas 0,317 dengan demikian seluruh butir pernyataan pada instrumen penelitian Pelatihan dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji coba tersebut, validitas tertinggi adalah butir 5 dengan koefisien korelasi sebesar 0,786 dan validitas terendah adalah butir no 7 dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,375.

4.2.3.2 Uji Validitas Kinerja

Dalam pengujian validitas instrumen sanksi hukuman dibagikan kepada 20 responden yang terdiri dari 10 pernyataan, dimana responden tersebut adalah Pegawai BPRS HIK CIBITUNG. Selanjutnya dilakukan pengujian setiap butir pernyataan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi pada masing-masing butir pernyataan (terlampir), berikut adalah hasil analisisnya:

Tabel 4.31
Data Analisa Item Instrumen Kinerja

No. Butir Instrumen	Koefisien Korelasi	R	Keterangan
		Product moment	
1	0,512	0.317	Valid
2	0,630	0.317	Valid
3	0,800	0.317	Valid
4	0,709	0.317	Valid
5	0,517	0.317	Valid
6	0,383	0.317	Valid
7	0,567	0.317	Valid
8	0,353	0.317	Valid
9	0,359	0.317	Valid
10	0,349	0.317	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.31, diketahui bahwa semua butir pernyataan memiliki koefisien korelasi diatas 0,317. Dengan demikian seluruh butir pernyataan pada instrument kinerja dinyatakan valid. Karena nilai koefisien korelasi dari setiap item instrumen melebihi 0,317. Sehingga dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data untuk mengukur kinerja pada BPRS HIK CIBITUNG. Dari hasil pengujian tersebut, validitas tertinggi adalah pada butir 3 dengan koefisien korelasi sebesar 0,800 dan validitas terendah adalah butir 10 dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,349.

4.2.3.3 Uji Reliabilitas Pelatihan

Berdasarkan hasil uji validitas Pelatihan yang berjumlah 10 butir pernyataan dinyatakan Valid, maka pengujian dilanjutkan ke tahap uji reliabilitas Pelatihan, dapat dilihat pada tabel 4.32 di bawah ini:

Tabel 4.32
Uji Reliabilitas Pelatihan

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,731	11

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Spss Versi 25

Berdasarkan tabel diatas jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 responden. Dengan demikian tidak ada data yang hilang. Nilai Cronbach's Alpha = 0,731. Untuk mengetahui reliabilitas dari variabel X (Pelatihan) kemudian dibandingkan dengan nilai r kritis pada signifikansi 0,05. Dari tabel r (*Pearson Product Moment*) dengan jumlah data $n=10$ didapat nilai sebesar = 0,731 diperoleh $\geq 600 = 0,731 \geq 0,600$. Dengan demikian, seluruh instrumen Pelatihan yang telah disusun memenuhi syarat validitas dan reliabilitas, maka instrument Pengembangan dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

4.2.3.4 Uji Reliabilitas Penelitian Kinerja

Berdasarkan hasil uji validitas instrument kinerja yang berjumlah 10 butir pernyataan dinyatakan Valid, maka pengujian dilanjutkan ke tahap uji reliabilitas instrument kinerja, dapat dilihat pada tabel 4.33 di bawah ini:

Tabel 4.33

Uji Reliabilitas Kinerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,721	11

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Spss Versi 25

Berdasarkan tabel diatas jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 responden. Dengan demikian tidak ada data yang hilang. Nilai Cronbach's Alpha = 0,721. Untuk mengetahui reliabilitas dari variabel Y (Kinerja) kemudian dibandingkan dengan nilai r kritis pada signifikansi 0,05. Dari tabel r (*Pearson Product Moment*) dengan jumlah data $n=6$ didapat nilai sebesar = 0,721 diperoleh $\geq 600 = 0,721 \geq 0,600$. Dengan demikian, seluruh instrumen Kinerja yang telah disusun memenuhi syarat validitas dan reliabilitas, maka instrument Kinerja dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

4.2.3.5 Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh antara Variabel X (Pelatihan) Terhadap Variabel Y (Kinerja) pada BPRS HIK CIBITUNG dilakukan terhadap uji koefisien determinasi. Adapun perhitungan uji koefisien determinasi tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.34
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,669 ^a	,447	,427	2,06896
a. Predictors: (Constant), TOTALX				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Spss 25, 2019

Adapun rumus untuk menghitung koefisien determinasi ini adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{Kd = r^2 \times 100\%}$$

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

$$Kd = 0,447 \times 100\%$$

$$Kd = 44,7 \%$$

Dari perhitungan diatas, diperoleh koefisien determinasi sebesar 44,7% Dari hasil tersebut, dapat di interpretasikan bahwa besarnya pengaruh variabel X (Pelatihan) terhadap variabel Y (Kinerja) adalah sebesar 44,7% dan sisanya sebesar 55,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini. Hal lain yang tidak dibahas pada penelitian ini seperti motivasi kerja, komitmen,

kepuasan kerja, kedisiplinan, kompensasi, loyalitas, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, upaya kerja, semangat kerja dan lain-lain yang menunjang pengembangan karier pegawai.

4.2.3.6 Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel. 4.35
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,038	5,241		3,633	,001
	TOTALX	,571	,120	,669	4,756	,000

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber: Hasil Pengolahan Data Spss 25, 2019

Berdasarkan nilai signifikansi : dari tabel koefisien diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan nilai t : diketahui nilai t_{hitung} sebesar $4,756 > t_{tabel}$ $0,000089$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y),

Mencari t_{tabel} :

$$t_{tabel} = (\alpha / 2 : n-k-1)$$

$$= (0,05 / 2 : 30-1-1)$$

$$= (0,025 : 28)$$

$$= 0,000089$$

4.2.3.7 Uji Hipotesis

Secara Parsial (Uji T)

Tabel. 4.36
Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,038	5,241		3,633	,001
	TOTALX	,571	,120	,669	4,756	,000

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber: Hasil Pengolahan Data Spss 25, 2019

Dari hasil analisis regresi di atas dapat diketahui nilai t hitung . Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis

Ho : Ada pengaruh secara signifikan antara Pelatihan dengan Kinerja

Ha : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara Pelatihan dengan Kinerja

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian)

3. Menentukan t hitung

Berdasarkan tabel diperoleh t hitung sebesar 4,756.

4. Menentukan t tabel

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% = 0,05$ dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $30-1-1 = 28$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian diperoleh untuk t tabel sebesar 0,000089.

5. Kriteria Pengujian

Ho diterima jika $-t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

Ho ditolak jika $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

6. Membandingkan t hitung dengan t tabel

Nilai t hitung $> t \text{ tabel}$ ($4,756 > 0,000089$) maka Ho ditolak.

7. Kesimpulan

Oleh karena nilai t hitung $> t \text{ tabel}$ ($4,756 > 0,000089$) maka Ho ditolak, artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara Pelatihan dengan kinerja. Jadi dalam kasus ini dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karier berpengaruh terhadap kinerja pada BPRS HIK CIBITUNG.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan analisa deskriptif antara Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil analisis atas tanggapan responden terhadap Pelatihan pegawai yang dilaksanakan BPRS HIK CIBITUNG uji validitas rata-rata variabel $x=0,600$ dan variabel $y=0,600$ dan uji reabilitas memiliki cronbach untuk variabel $x=0,786$ dan variabel $y=0,800$, menunjukkan bahwa valid dan reliabel.
2. Berdasarkan hasil analisis atas hubungan kinerja terhadap Pelatihan Karyawan yang dilaksanakan BPRS HIK CIBITUNG adanya tingkat hubungan tinggi, karena nilai $r=0,447$ dan besarnya kontribusi pengembangan karier terhadap kinerja sebesar 44,7% dan sisanya 55,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini seperti motivasi kerja, komitmen, kepuasan kerja, kedisiplinan, kompensasi, loyalitas, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, upaya kerja, semangat kerja dan lain-lain yang menunjang kinerja pegawai. Tabel koefisien diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

3. Berdasarkan hasil pengolahan data hubungan pengembangan karier terhadap kinerja nilai t : diketahui nilai t_{hitung} sebesar $4,756 > 0,000089$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X) pengaruh secara signifikan antara Pelatihan dengan Kinerja (Y).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan yang diperoleh, maka dapat disimpulkan beberapa saran atau masukan untuk pihak perusahaan sebagai berikut:

1. Kepada pihak perusahaan atau pimpinan BPRS HIK CIBITUNG agar lebih meningkatkan dan mengoptimalkan pelatihan dan dukungan motivasi kepada pegawai agar kinerja pegawai dapat berjalan sesuai dengan harapan perusahaan dengan melihat kemampuan dan keahlian untuk menempatkan pegawai pada posisi jabatan yang tepat. Dan perusahaan senantiasa harus memberikan kesempatan yang sebesar-besarnya untuk memilih jalur karier yang akan dipilih dengan melihat kinerja, kompetensi, serta pengetahuan kerja yang dimiliki seorang pegawai.
2. Mengingat bahwa Pelatihan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja maka diharapkan pihak manajemen atau pimpinan terus melakukan upaya pelatihan dengan cara lebih mengedepankan profesionalisme kerja di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Hariandja, Marihot T.E, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, S.P Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangunkerja, Anwar Prabu, (2011) Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Ketiga Refika Aditama, Bandung
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai. Edisi Pertama. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Simanjuntak, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusi. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Subekhi dan Jauhar. 2012. Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta: Prestasi Pustaka Jakarta
- Sugiyono. 2013. Cara Mudah Menyusun Skripsi,Tesis,dan Desertasi. Bandung:Alfabeta
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung:Alfabeta
- Sugiyono. 2013. Cara Mudah Menyusun Skripsi,Tesis,dan Desertasi. Bandung:Alfabeta
- Undang-Undang No. 7 Tahun 1992 tentang Perbankan Pasal 1 ayat (1)

INTERNET

Sahid Raharjo. (2017). “Uji Analisis Regresi Linier”. Online. Tersedia:

<https://www.spssindonesia.com/2017/03/uji-analisis-regresi-linier-sederhana.html?m=1>

(Diakses 05 Februari pukul 23.00)

Lampiran 1

HASIL KUESIONER VARIABEL X

RESPONDEN	PERNYATAAN VARIABEL Pelatihan (X)										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
2	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	46
3	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	40
4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	43
5	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	39
6	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	46
7	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	41
8	4	4	2	4	4	5	5	4	3	4	39
9	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
10	5	5	4	5	4	5	5	4	2	4	43
11	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
12	4	3	5	4	4	5	5	4	5	4	43
13	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	43
14	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
15	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	46
16	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	46
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
20	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	45
21	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	46
22	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	40
23	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
24	5	5	4	5	4	5	5	4	2	4	43
25	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
26	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	45
27	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	46
28	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
29	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	41
30	4	4	2	4	4	5	5	4	3	4	39

Lampiran 2

HASIL KUESIONER VARIABEL Y

RESPONDEN	PERNYATAAN VARIABEL KINERJA(Y)										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	47
2	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	47
3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	40
4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	46
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
6	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
7	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	41
8	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	43
9	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	41
10	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	43
11	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
12	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
13	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	46
14	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	43
15	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	46
16	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	40
17	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	46
18	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	44
19	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	46
20	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	45
21	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	43
22	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	41
23	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	40
24	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	46
25	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
26	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	41
27	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	43
28	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	47
29	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	40
30	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	46

	Sig. (2-tailed)	,041	,528	,550	,243	,005	,743	,044		,310	,577	,010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X9	Pearson Correlation	-,141	,081	,471**	,140	,475**	,091	-,007	,192	1	,426*	,562**
	Sig. (2-tailed)	,456	,669	,009	,462	,008	,631	,973	,310		,019	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	,179	,601**	,301	,264	,397*	,200	,042	,106	,426*	1	,659**
	Sig. (2-tailed)	,343	,000	,106	,158	,030	,289	,825	,577	,019		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTALX	Pearson Correlation	,495**	,524**	,512**	,692**	,786**	,450*	,375*	,460*	,562**	,659**	1
	Sig. (2-tailed)	,005	,003	,004	,000	,000	,013	,041	,010	,001	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 4

CORRELATIONS Y

		Correlations										TOTALY
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
Y1	Pearson Correlation	1	-,015	,282	,370*	1,000**	,172	,146	,191	-,198	-,196	,517**
	Sig. (2-tailed)		,938	,131	,044	,000	,363	,441	,313	,295	,299	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	-,015	1	,545**	,495**	-,015	,319	,455*	-,066	,264	,212	,630**
	Sig. (2-tailed)	,938		,002	,005	,938	,086	,011	,729	,158	,261	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	,282	,545**	1	,611**	,282	,033	,459*	,085	,367*	,558**	,800**
	Sig. (2-tailed)	,131	,002		,000	,131	,864	,011	,656	,046	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	,370*	,495**	,611**	1	,370*	-,055	,280	,214	,095	,203	,709**
	Sig. (2-tailed)	,044	,005	,000		,044	,774	,133	,257	,618	,282	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	1,000**	-,015	,282	,370*	1	,172	,146	,191	-,198	-,196	,517**
	Sig. (2-tailed)	,000	,938	,131	,044		,363	,441	,313	,295	,299	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	,172	,319	,033	-,055	,172	1	,223	,144	,110	-,132	,383*
	Sig. (2-tailed)	,363	,086	,864	,774	,363		,236	,447	,563	,486	,037
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	,146	,455*	,459*	,280	,146	,223	1	,300	-,123	,066	,567**
	Sig. (2-tailed)	,441	,011	,011	,133	,441	,236		,107	,517	,730	,001

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	,191	-,066	,085	,214	,191	,144	,300	1	-,146	-,312	,353
	Sig. (2-tailed)	,313	,729	,656	,257	,313	,447	,107		,442	,093	,056
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y9	Pearson Correlation	-,198	,264	,367*	,095	-,198	,110	-,123	-,146	1	,802**	,359
	Sig. (2-tailed)	,295	,158	,046	,618	,295	,563	,517	,442		,000	,051
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y10	Pearson Correlation	-,196	,212	,558**	,203	-,196	-,132	,066	-,312	,802**	1	,349
	Sig. (2-tailed)	,299	,261	,001	,282	,299	,486	,730	,093	,000		,059
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTALY	Pearson Correlation	,517**	,630**	,800**	,709**	,517**	,383*	,567**	,353	,359	,349	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,000	,003	,037	,001	,056	,051	,059	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 6

Uji Reliabilitas Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,731	11

Lampiran 7

Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,721	11

RIWAYAT HIDUP



Gina Sholiha, dilahirkan di Ciamis pada tanggal 22 Oktober 1997. Penulis merupakan anak ke 1 dari 2 bersaudara dari pasangan suami istri Bapak Cucu Suherlan dan Ibu Upi Sophia. Penulis sekarang berdomisili di Dsn Cibodas Desa Cisadap Kecamatan Ciamis Kab Ciamis. Pada tahun 2009 Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SDN 2. Cisadap, kemudian pada tahun 2012 Penulis menyelesaikan Sekolah Menengah Pertama di SMPN 3 Ciamis, kemudian pada tahun 2015 Penulis menyelesaikan Sekolah di SMKN 1 Ciamis, kemudian pada tahun 2017 kemudian pada tahun 2017 penulis mulai kuliah program Studi Manajemen (S1) di Universitas Winaya Mukti