DAMPAK LATAR BELAKANG PENDIDIKAN INFORMAL (*PELATIHAN)*TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Pekanbaru)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu Pada program studi Perbankan Syariah

Disusun Oleh :

MERI ANDAYANI

3314.304

PROGRAM STUDI S1 PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM (FEBI)

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGRI (IAIN)

2019M/1439H

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama/NIM : Meri Andayani / 3314.304

Tempat/Tanggal Lahir : Lubuk Basung / 25 Maret 1994

Program studi : Perbankan Syariah

Judul Skripsi : Dampak Latar Belakang Pendidikan Informal (*Pelatihan)*Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk .Kantor Cabang Syariah Pekanbaru

Menyatakan dengan ini sesungguhnya bahwa karya ilmiah (Skripsi) saya dengan judul di atas adalah benar asli karya penulis. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa Skripsi ini bukan karya sendiri, maka penulis bersedia diproses sesuai hukum yang berlaku dan gelar kesarjanaan penulis dicopot hingga batas waktu yang tidak ditentukan.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bukittinggi, Februari 2019

Menyatakan



MERI ANDAYANI

NIM. 3314.304

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing skripsi atas nama **Meri Andayani, Nim 3314.304** , dengan judul **"Dampak Latar Belakang Pendidikan Informal (Pelatihan) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Pekanbaru".** Memandang bahwa Skripsi yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan ke Sidang *Munaqasyah*.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Bukittinggi, januari 2019

Pembimbing I	Pembimbing II
Br. Asyari, S,Ag, M.Si	**Rahmi, MA**
NIP. 197403251999031003	**NIP. 197605152009012002**

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi yang berjudul **"Dampak Latar Belakang Pendidian Informal (Pelatihan) Terhadap Kinerja Karyawa Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah PekanBaru"**yang disusun oleh **Meri Andayani. Nim 3314.304** telah diuji dalam sidang *Munaqasah* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bukittinggi, pada hari Selasa, 18 Februari 2019 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Program Strata satu (S-1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam program studi S1 Perbankan Syariah.

Bukittinggi, Februari 2019

Tim Penguji

Ketua

Dr.Asyari, S,Ag,M.Si
NIP.197403251999031003

Anggota

Saadra Dewi, SE,MM
NIP.197307172014112002

Yenti Astarie Dewi, SE,MM
NIP.2007037602

Dr.Asyari, S, Ag, M.Si
NIP.197403251999031003

Rahmi, MA
NIP.197605152009012002

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi

H. Harfandi, SE., M.Si
NIP. 196211101999031001

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur Penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada setiap hamba-Nya. Dengan rahmat dan nikmat-Nya itulah Penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **"Dampak Latar Belakang Pendidikan Informal (Pelatihan) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Pekanbaru".** Shalawat dan salam Penulis mohonkan kepada Allah Swt, semoga tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini ditulis untuk menyelesaikan kuliah Penulis guna meraih Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini pula perkenankanlah Penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya serta rasa penghargaan yang tak terhingga kepada kedua orang tuaku yang tersayang dan tercinta **Bapak Yuherman** dan **Ibu Ratna Wilis** yang selalu memberikan dorongan moril maupun materil tanpa merasa bosan sedikitpun dengan segenap jiwa dan ketulusan hatinya, dari sejak kecil sampai saat ini.

Selain itu juga Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Ibu **Dr. Ridha Ahida, M.Hum**, Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi beserta Bapak dan Wakil Rektor yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan studi Strata 1 di IAIN Bukittinggi.
2. Bapak **H. Harfandi, SE, M.Si**, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah membimbing, memberi petunjuk dan mengarahkan penulis sehingga terselesaikannya skripsi ini.
3. Ibu **Sandra Dewi, SE, MM** Ketua Jurusan Perbankan Syariah atas izin dan kesempatan, bimbingan dan arahan untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak **Dr. Asyari, S,Ag, M.Si** Pembimbing I yang dengan sabar telah berkenan meluangkan waktu di tengah-tengah kesibukannya untuk memberikan bimbingan, arahan dan masukan hingga akhir penulisan ini.
5. Ibu **Rahmi, MA** Pembimbing II yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan bahkan buah pikiran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak **Adlan Sanur TA** Dosen Penasehat Akademik yang selalu menasehati dan memberikan banyak motivasi demi kelancaran proses belajar penulis.
7. Seluruh dosen dan staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi.
8. Pimpinan PT. BTN (persero) tbk. Kantor cabang syariah pekanbaru yang telah memberi izin dan informasi untuk mendapatkan informasi yang penulis perlukan dalam penulisan ini.

9. Semua karyawan PT. BTN (persero) tbk. Kantor cabang syariah pekanbaru yang telah memberikan informasi dan waktu untuk diwawancari dan mengisi koesioner yang diberikan penulis untuk bahan tambahan dalam penulian ini.
10. Sahabat seperjuangan **Hidayatur Rahmi s**erta seluruh teman-teman Perbankan Syariah ‘14 yang tidak dapat Penulis sebutkan satu-persatu yang selalu memberikan motivasi, dan saran-saran untuk Penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis berdo’a semoga segala bantuan dan pertolongan yang diberikan dapat menjadi amal ibadah di sisi Allah dan dibalasi dengan pahala yang berlipat ganda. Amin ya rabbal’alamin.

Bukittinggi, Januari 2019

Penulis

MERI ANDAYANI

NIM. 3314.304

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL
SURAT PERNYATAAN
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING
HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI
KATA PENGANTAR i
DAFTAR ISI iii
DAFTAR TABEL vi
DAFTAR GAMBAR vii
ABSTRAK viii

BAB 1 PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Identifikasi Masalah 5
C. Batasan Masalah 5
D. Rumusan Masalah 5
E. Tujuan Penelitian 6
F. Manfaat Penelitian 6
G. Penjelasan judul 7
H. Sistematika Penulisan 8

BAB II KAJIAN PUSTAKA
A. Teori Latar Belakang Pendidikan Informal 10
1. Pendidikan Informal 10
2. Pendidikan formal 15
3. Pendidikan non formal 17
4. Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 19
5. Sasaran Pelatihan 24
6. Manfaat Pelatihan 24
7. Kebutuhan Pelatihan 27
8. Identifikasi Kebutuhan Pelatihan 28
9. Faktor- faktor yang berperan dalam pelatihan dan pengembangan .. 30

B. Teori penilaian kinerja 41
1. Kinerja karyawan 41
2. Hakikat kinerja 42
3. Membangun kinerja 42
4. Penilaian kinerja 43
5. Mengukur kinerja karyawan 45
6. Indikator dalam penilian kinerja 46
7. Metode penilian kinerja 46
8. Siapa yang melakukan penilian kinerja 47

C. Kajian Terdahulu 48
D. Kerangka Pemikiran 50
E. Hipotesis 50

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

10. Jenis dan Lokasi Penelitian 51
11. Variabel Penelitian 51
12. Defenisi operasional variabel penelitian 52
13. Populasi dan sampel 53
14. Teknik Pengumpulan Data 54
15. Instrumen Penelitian 55
    a. Uji Validit 56
    b. Uji Reability 57
16. Teknik analisis data 58
    a. Analisis deskriptif 58
    b. Analisis induktif 58
    c. Analisis autokorelasi 59
17. Analisis regresi linear sederhana 59
18. Analisis koefisien determinan 59
19. Uji hipotesis 60

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum lokasi penelitian 62
    1. Sejarah Berdirinya PT. BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Pekanbaru 62
    2. Visi, Misi PT. BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Pekanbaru 64
    3. Stuktur organisasi PT. BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Pekanbaru 65
    4. Produk–Produk PT. BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Pekanbaru 71
B. Deskriptif Umum Responden 73
    1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 74
    2. Karakteristik Responden Berdasarkan Gender 74
C. Hasil Uji instrumen 75
    1. Uji Validitas 75
    2. Uji Reliabilitas 77
D. Uji Asumsi Klasik 78
    1. Uji Normalitas 79
    2. Uji Autokorelasi 79
E. Hasil Analisis Data 80
    1. Analisis Regresi Linier sederhana 80
F. Koefisien determinan R^2 81
G. Uji Hipotesis (uji T) 82

H. Analisis pembahasan 84

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN
A. Kesimpulan 90
B. Saran 91

KEPUSTAKAAN
LAMPIRAN – LAMPIRAN
DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 4.2 Karekateristik Responden BerdasarkanUsia 64
Tabel 4.3 Karekateristik Responden Berdasarkan Gender 65
Tabel 4.4 Pengujian Validitas pelatihan (X) 66
Tabel 4.5 Pengujian Validitas Kinerja Karyawan(Y) 67
Tabel 4.6 Pengujian Reliabilitas 68
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas 69
Tabel 4.8 Hasil Uji Autokorelasi 70
Tabel 4.9 Hasil Regresi Linear Sederhana 71
Tabel 4.10 Hasil Koefisien Determinasi (R^2) 72
Tabel 4.11 Hasil Uji T 73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 46
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank BTN Syariah KC Pekanbaru 61

ABSTRAK

Skripsi ini berjudul **"DAMPAK LATAR BELAKANG PENDIDIKAN INFORMAL (*PELATIHAN*) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA (*PERSERO*) TBK KANTOR CABANG SYARIAH PEKANBARU"** yang disusun oleh **Meri Andayani Nim. 3314.304**, Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (*IAIN*) Bukittinggi.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya perbedaan karyawan yang melakukan Pendidikan informal (*pelatihan*) dengan yang non informal terhadap kinerjanya pada PT. Bank Tabungan Negara (*Persero*) Tbk Kantor Cabang Syariah Pekanbaru. Dari sinilah timbul keinginan penulis untuk melakukan Penelitian tentang bagaimana dampak Pendidikan informal (pelatihan) tersebut terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data dengan wawancara serta menyebarkan angket (koesioner) pada PT. Bank Tabungan Negara (*Persero*) Tbk Kantor Cabang Syariah Pekanbaru. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana, uji determinan (R^2), dan uji T.

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa adanya dampak pendidikan informal /pelatihan (X) yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Pekanbaru. Dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ (2,225 > 1,895).

Kata kunci : pendidikan informal (*pelatihan*) dan kinerja karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bank syariah adalah bank umum yang melaksanakan kegiatan usahannya berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya memberikan jasa lalu lintas pembayaran. Perbankan syariah juga merupakan bagian dari entitas syariah yang berfungsi sebagai lembaga intermediary keuangan, diharapakan dapat menampilkan dirinya secara baik dibandingkan dengan perbankan sistem yang lain yakni perbankan yang berbasis bunga.[1]

Bagi dunia perbankan yang memiliki kegitan yang begitu padat dalam arti setiap transaksi harus selesai dalam waktu yang relatif singkat, Maka seorang karyawan yang dimiliki haruslah memiliki keterampilan dan pendidikan didunia perbankan agar dapat melayani setiap nasabah yang memakai produk perbankan yang ditawarkan secara cepat, tepat dan memuaskan. Dengan kata lain karyawan bank haruslah memiliki kualitas yang benar-benar dapat diandalkan atau menjadi seorang *banker* professional, sehingga mampu mewujudkan keberhasilan bank tersebut.[2]

---

[1]Dwi Suwiknyo, *Analisis Laporan Keuangan Perbankan Syariah*, (Yogyakarta:Pustaka Pelajar,2009), H2

[2]Kasmir,*Menjamin Perbankan*, (Jakarta:PT.Raja Grafindp Persada,2006),H155

Latar belakang pendidikan yang dilaksanakan dengan tiga jalur yaitu, pendidikan formal, non formal, dan informal. Pendidikan formal selalu dibagi atas jenjang yang memiliki hierarkis, waktu penyampaian diprogram lebih panjang atau lebih lama, usia siswa disesuatu jenjang relatif homogen, khususnya pada jenjang-jenjang permulaan, Pendidikan non formal pada umumnya tidak dibagi atas jenjang pendidikan, waktu penyampaian diprogram lebih pendek, usia siswa sesuatu kursus tidak perlu sama. pendidikan informal yang di maksud disini adalah ”pelatihan” tidak pernah diselengarakan secara khusus di sekolah, medan pendidikan yang bersangkutan tidak diadakan pertama-tama dengan maksud penyelengaraan pendidikan, pendidikan tidak diprogramkan secara tertentu, tidak ada waktu belajar yang tertentu, metode mengajarnya tidak formal[3].

Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk memberikan keterampilan dan pembelajaran kepada calon karyawan sebelum bekerja. Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Quran.

أَمَّنْ هُوَ قَٰنِتٌ ءَانَآءَ ٱلَّيْلِ سَاجِدًا وَقَآئِمًا يَحْذَرُ ٱلْءَاخِرَةَ وَيَرْجُواْ رَحْمَةَ رَبِّهِۦ ۗ
قُلْ هَلْ يَسْتَوِى ٱلَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَٱلَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ۗ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُوْلُواْ ٱلْأَلْبَٰبِ ﴿٩﴾

Artinya:...(apakah kamu Hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadat di waktu-waktu malam dengan sujud dan

[3]Soelaiman Joesoep, *Konsepdasar Pendidikan Luar Sekolah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 1992), H. 70

> *berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran.(**QS.Alazumar:9)***

Manajemen sumber daya manusia merupakan konsep terhadap aktivitas dan hubungan antar karyawan, sehingga mereka diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal.[4]

Penigkatan sumber daya manusia dibidang perbankan syariah, diperlukan untuk memicu perkembangan bank syariah. usaha untuk mengembangkan sistem pada pengintegrasian teori dan praktek bank syariah, merupakan upaya dalam menigkatkan integrasi bank syariah di tengah-tengah masyarakat akademik dan non akademik. [5]Dilain pihak pasokan kerja yang memiliki keahlian perbankan, baik syariah maupun non syariah sangat terbatas. Sehingga mendorong perbankan syariah terpaksa menerima calon karyawan yang bukan dari latar belakang perbankan syariah atau ekonomi, dengan berbagai latar belakang pendidikan karyawan yang masuk, perbankan syariah menunjukkan kinerja yang beragam dalam bekerja di perbankan syariah sehingga berpengaruh pula terhadap operasional bank tersebut.

Salah satu kasus yang saya temukan dilapangan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Pekanbaru karyawan yang berlatar

---

[4]Kasmir, *Menjamin Perbankan*, (Jakarta:PT.Raja Grafindp Persada,2006),H. 138

[5]Heri,Sodarsono,*Bank Dan Lembaga Keuangan Syariah*,(Yogyakarta:Ekonisia Uii,2003), H.92

belakang pendidikan informal dan yang bukan pendidikan informal terlihat perbedaanya dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh bank tersebut, yang mana karyawan tersebut bukan dari latar belakang pendidikan yang bukan informal (pelatihan) ternyata kurang cepat, cermat dan teliti dan kurang bisa mengatur waktunya dengan baik, dibandingkan dengan karyawan yang berlatar belakang informal. Sehingga cara kerjanya pun menjadi salah satu tolak ukur bagi karyawan yang lain. Cepat, cermat, selalu teliti dalam mengambil keputusan dalam bekerja dan disiplin dalam segala hal.

PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Pekanbaru berada tepat Di Jalan Ahmad Kel. Sidomulyo Timur Kec. Marpoyan Damai Kota Pekanbaru.ini telah berdiri -+10 tahun yang lalu melewati berbagai proses yang cukup panjang. Dimana diketahui jumlah karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Pekanbaru adalah 18 orang, 10 orang di antaranya berlatar belakangan pendidikan informal dan 4 orang lainya berlatar belakang pendidikan formal dan 4 nonformal.

Dengan berbagai latar belakang pendidikan ini dan berbagai kinerja yang telah ditunjukkan atau yang telah dicapai oleh PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Pekanbaru belum diketahui bagaimana perbedaan kinerja karyawan dengan latar belakang pendidikan informal dan non informal, Dengan permasalahan di atas, Maka penulis tertarik untuk melaku kan penelitian yang berjudul ”**Dampak Latar Belakang Pendidikan Informal**

(*Pelatihan*) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan Negara (*Persero*) Tbk Kantor Cabang Syariah Pekanbaru".

B. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah yaitu:

1. Adanya perbedaan karyawan yang berlatar belakang pendidikan informal (*pelatihan*) dengan yang berlatar belakang selain informal
2. Adanya pengaruh karyawan yang berlatar belakang pendidikan informal (*pelatihan*) terhadap operasional bank tersebut.
3. Tingkat dan Etos kerja karyawan yang berlatar belakang pendidikan informal (*pelatihan*) secara keseluruhan berjalan secara efektif dan efisien secara waktu dan keterampilannya.

C. Batasan Masalah

Dalam penilitian kali ini penulis membatasi penelitian hanya membahas mengenai Dampak Latar Belakang Pendidikan Informal (*Pelatihan*) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan Negara (*Persero*) Tbk Kantor Cabang Syariah Pekanbaru (khusus marketing dana).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan diatas, adapun rumsan masalahnya yaitu:"Bagaimana dampak latar belakang pendidikan

informal /pelatihan (x) terhadap kinerja karyawan (y) pada PT Bank Tabungan Negara (*Persero*) Tbk Kantor Cabang Syariah Pekanbaru?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka dapat disusun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui"Bagaimana Dampak Latar Belakang Pendidikan Informal (*Pelatihan*) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (*Persero*) Tbk Kantor Cabang Syariah Pekanbaru.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Bagi intitusi penelitian ini akan menjadi salah satu informsi penting yang dapat dijadikan masukan bagi bank mengenai Dampak Latar Belakang Pendidikan Informal (*Pelatihan*) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan Negara (*Persero*) Tbk Kantor Cabang Syariah Pekanbaru.
2. Bagi akademis, penelitian ini dapat menambah dan memperkaya kajian pustaka serta menambah khasanah pengetahuan tentang bagaimana Dampak Latar Belakang Pendidikan Informal (*Pelatihan*) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan Negara (*Persero*) Tbk Kantor Cabang Syariah Pekanbaru.
3. Manfaat penelitian ini bagi penulis adalah untuk mengaplikasikan ilmu yang di peroleh penulis di perguruan tinggi dan sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana pada Fakultas Institut Agama Islam Negeri (IAIN).

G. Penjelasan Judul

Agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam memahami makna yang di maksud, penulis menjelaskan istilah-istilah yang di pakai dalam pembahasan ini :

Dampak	Akibat, imbas atau pengaruh yang terjadi (baikitu negatif atau positif) dari sebuah tindakan yang dilakukan oleh satu/sekelompok orang yang melakukan kegiatan tertentu.[6]
Latar belakang pendidikan informal	Pendidikan informal merupakan pendidikan yang berlangsung secara paling wajar, artinya dapat ditempuh melalui "proses imitasi inditifikasi dan sugesti" dalam rangka learing by doing".[7]
Kinerja karyawan	Hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu.[8]

Dari penjabaran judul di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud dari judul Dampak Latara Belakang Pendidikan Informal (*Pelatihan*) Terhadap

[6]http:// *www. pengertian menurut paraahli.net/pengertian-Dampak-menurut-para-ahli*. Diakses tanggal 30 mei 2018

[7]Soelaiman joesoep, *konsepdasar pendidikan luar sekolah,* (jakarta: PT.Bumi Aksara, 1992), H.65-74

[8]http:// *jurnal-sdm.blogspot.com/2009/07/kinerja-karyawan-defenisi faktor yang.*html. Diakses pada tanggal 30 mei 2018

Kinerja Karyawan adalah Suatu akibat yang timbul dari sesuatu (orang/benda) yang ikut membentuk watak, tindakan atau perbuatan melalui proses pendidikan untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia yang bekerja, Pada periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu.

H. Sistematika Penulisan

BAB I : Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penjelasan judul, sistematika penulisan.

BAB II : Landasan Teori

Dalam bab ini merupakan pembahasan teori yang penulis pakai pada penelitian ini, kajian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang jenis dan lokasi penelitian, variabel penelitian, devenisi operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulaan data, instrumen penelitian, teknik analisis data, agresi linear sederhana, analisis koefisien determinan, uji hipotesis.

BAB I V : Hasil Penelitian

Bab ini berisi tentang pokok penelitian yaitu sejarah singkat berdirinya bank, visi misi, struktur organisasi, produk-produk bank, karakteristik responden, serta menguraikan gambaran tentang bagaimana pengaruh yang terjadi dari latar belakang pendidikan informan (Pelatihan) terhadap kinerja karyawan oleh PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Pekanbaru.

BAB V : Penutup

Bab terakhir ini penulis membuat kesimpulan dari uraian serta penjelasan yang telah disajikan dan memberikan saran-saran yang sekitarnya berguna dan bermanfaat.

BAB II

Landasan Teori

A. Teori Latar Belakang Pendidikan Informal

1. Pendidikan informal

Persoalan pendidikan muncul bersamaan dengan adanya manusia itu sendiri di atas dunia (hidup) oleh karena manusia itu merupakan *"homo educandum* "artinya sebagaiman manusia itu pada hak ikatnya merupakan makhluk yang di samping dapat dan harus dididik, juga dapat dan harus mendidik. Dengan demikian, pernyataan di atas memperluas arti pendidikan yang sebenarnya yang sementara ini orientasi manusia dengan pendidikan adalah dunia sekolah. Sesungguhnyalah pendidikan merupakan kegiatan yang selalu mendampingi hidup manusia, sejak dari bangsa yang sederhana peradabannya sampai bangsa yang tertinggi peradabannya.

Pada bangsa yang masih sederhana yang belum mengenal sekolah, pendidikan ini dikenal dengan nama pendidikan informal dengan tujuan dan ciri ciri tersendiri. sehingga dalam hal ini: "Pendidikan Informal tidak hanya paling tua, tetapi menurut sejarahnya yang paling banyak kegiatan nya dan paling luas jangkauannya. Manusia yang baru dilahirkan, perlu memperoleh pendidikan dari orang tua mereka, guna mengembangkan potensi-potensi yang ada pada dirinya, sampai menjadi manusia yang

dewasa baik rohani maupun jasmaninya. Namun juga bagi manusia yang dewasapun dapat berlaku proses pendidikan bagi dirinya guna mempertinggi/meningkatkan segala sesuatu yang telah dimilikinya.

Dengan demikian terlihat bahwa pendidikan informal, “sasarannya tidak hanya kategori sosial dari kelompok usia atau tegasnya “semua kelompok usia”. Terbawa oleh sasaran yang sangat luas, pendidikan informal dapat terlaksana kapan saja dan dimana saja, asalkan “ada insan yang berkomunikasi secara dan bermakna, baik secara langsung ataupun dengan perantara medium komunikasi”.

Dapat terlaksana kapan saja, dalam arti bahwa pendidikan informal tersebut dalam pelaksanaanya”tidak terikat pada jam, hari, setiap saat tertentu”.Sehingga pendidikan ini dapat berlangsung setiap saat dimana hal tersebut dikehendaki. Dan terlaksana dimana saja dalam arti pendidikan informal dapat berlangsung didalam keluarga, dalam pekerjaan atau pergaulan sehari-hari atau singkat”sejak seseorang lahir sampai mati”. Dalam pada itu, pendidikan informal dapat menyampaikan berbagi hal yang berhubungan dengan masalah-masalah kehidupan.

Dengan kata lain dalam pendidikan dapat diberikan”keterampilan, pengetahuan, sikap, nilai dan cara hidup kita pada umumnya”. yang kesemuanya berkisar pada “*way of life* masyarakat”. Pendidikan informal merupakan pendidikan yang berlangsung secara paling wajar, artinya dapat ditempuh melalui “proses imitasi inditifikasi dan sugesti” dalam

rangka learing by doing". Dengan uraian diatas maka secara singkat pendidikan informal memang "tidak diorganisasi secara struktural, dan tidak mengenal sama sekali perjenjangan kronologis menurut tingkatan umur maupun tingkatan keterampilan dan pengetahuan. Selain ciri di atas maka dalam pendidikan informal "persyaratan kredensial tidak dipakai dan oleh karena itu tidak ada kredensial yang dihakkan oleh penerima maupun yang diwajibkan dari pemberi pendidikan.

Dalam bagian sebelumnya pernah disinggung bahwa pendidikan informal adalah pendidikan yang diperoleh seseorang dari pengalaman sehari-hari dengan sadar atau tidak sadar, sejak seseorang lahir sampai mati, di dalam keluarga, dalam pekerjaan atau pengalaman sehari-hari. Dari batasan tersebut tersebut terlihat jelas, bahwa pendidikan in formal dapat berlangsung dalam keluarga, ditempat kerja atau pergaulan hidup sehari-hari yang kesemuanya pasti dialami seseorang di dalam hidupnya. Dari tempat-tempat berlangsungnya kegiatan pendidikan informal tersebut maka yang paling tampak saat ini adalah pendidikan keluarga, pendidikan pemuda serta pendidikan orang tua.[9]

Pentingnya pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk memberikan keterampilan kepada calon karyawan sebelum bekerja. Pelatihan juga ditujukan untuk

[9]Soelaiman Joesoep, *Konsepdasar Pendidikan Luar Sekolah,* (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 1992), H. 65-74

membiasakan calon karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, dalam pelatihan calon pegawai dilatih cara-cara melaksanakan pekerjaan serta memahami visi dan misi bank tersebut.

Diharapkan didalam peatihan para calon karyawan dapat menambah kemampuan dan keterampilannya. Dalam masa latihan ini, calon pegawai akan dinilai kemauan dan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan termasuk disiplin dan tanggung jawabnya. Dari hasil penilaian pelatihan barulah diputuskan apakah dapat diangkat sebagai karyawan tetap atau tidak.[10]

Berbagai alasan menyelenggarakan pelatihan. Apabila pelatihan di pandang sebagai wahana yang efektif untuk pengembangan diri dan kemampuan para karyawan, perlu dipahami berbagai alasannya, mengapa pelatihan perlu diselengarakan. berbagai alasan yang biasanya mengemukakan ialah sebagai berikut:

1. Menurunnya produktivitas kerja. kirannya perlu disadari bahwa merendahnya produktivitas kerja bisa terjadi karena masalah keperilakuan, akan tetapi mungkin juga karena keterampilan para tenaga pelaksana yang udah tidak sesuai lagi.untuk mengatasi kedua jenis penyebab tersebut perlu pelatihan.
2. Jika para karyawan sering berbuat kesalaha dalam penyelesaiam tugas pekerjaannya, faktor faktor penyebabnya juga mungkin karena

[10]Kasmir, *Menjamin Perbankan*,(Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada,2006),H. 172

perilaku yang disfungsional. akan tetapi mungkin pula karena menyangkut kemahiran menyelesaikan tugas.

3. Jika organisasi menghadapi tantangan baru, misalnya perubahan yang drastis terjadi pada lingkungan atau diluncurkannya produk baru, atau ditetapkannya strategi baru para karyawan perlu diberikan senjata yang ampuh untuk menghadapi tantangan tersebut.
4. Apabila karyawan ditempatkan pada tugas yang baru juga diperlukan pelatihan.
5. Jika manajemen dan para karyawan sendiri merasakan bahwa pengetahuan, kemahiran, dan keterampilan para karyawan sudah ketinggalan zaman.

Semua alasan tersebut menunjukkan betapa pentingnya pelatihan diselengarakan berdasarkan pendekatan tailor made, artinya pelatihan harus diarahkan kepada pemecahan salah satu atau beberapa faktor penyebab mengapa pelatihan diperlukan. Dengan kata lain pendekatan konfeksi tidak akan menghasilkan apa yang diharapkan.

Pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan (Pelatihan) pula seseorang dianggap akan mampu menduduki jabatan tertentu. pendidikan yang dilalui karyawan ini yaitu: baik pendidikan formal,maupun informal yang

diselesaikan oleh karyawan. Tujuan pendidikan dan pelatihan pada hakikatnya untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan.

Pentingnya sebuah pendidikan bagi seseorang adalah agar dia mampu melaksanakan pekerjaanya dengan keahlian yang dimilikinya.

Karakteristi pendidikan informal:[11]

1. Tidak pernah diselengarakan secara khusus disekolah medan pendidikan yang bersangkutan tidak diadakan pertama-tama dengan maksud penyelengaraan pendidikan.
2. Pendidikan tidak diprogram secara tertentu.
3. Tidak ada waktu belajar yang tertentu.
4. Metode mengajarnya tidak formal.
5. Tidakadaevaluasi yang sistematis.
6. Umumnya tidak diselengarakan oleh pemerintah.

2. Pendidikan formal

Pendidikan yang semakin terperinci atau mengkhususkan menjadikan seseorang hanya menguasai bidang tertentu dan buta bidang-bidang lain. Akan tetapi terdapat berbagi faktor yang pada hakikatnya pendidikan formal kurang bisa memenuhinya sehingga perlu mengadakan jenis kegiatan pendidikan lain yaang disebut pendidikan non formal.

Faktor faktor tersebut antara lain meliputi:

[11]Sondnag P.Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* (Jakrta:PT.Rineka Cipta,2009)H. 160

Pertama, kemajuan teknologi yang antara lain membuat usangnya hasil penemuan masa lampau, sekaligus dengan itu membuka perspektif-perspektif baru. Terlebih-lebih bagi mereka yang sudah bekerja dan telah keluar dari pendidikan formalnya.

Kedua,lahirnya persoalan-persoalan baru terhadap mana orang yang harus belajar tentang bagaimana mengahadapinya, soal soal formal maupun lembaga pendidikan formal.

Ketiga, keinginan untuk maju, untuk belajar yang kian meningkat. Mereka telah pernah bersekolah, umumnya telah bekerja, tetapi mereka ingin menambah atau memperbaiki pengetahuan kecakapannya.

Keempat, perkembangan alat-alat komunikasi yang memperluas kemungkinan untuk mengikuti pendidikan tanpa datang kesekolah atau yang memperluas pendidikan kemungkinan untuk menyajikan program pendidikan secara sistematis tanpa mengumpulkan orang yang bersangkutan dalam suatu tempat yang sama.

Kelima, terbentuknya bermacam macam organisasi sosial yang menambah mudah pendidikan serta kebutuhan akan menyelenggarakan pendidikan non formal yaitu karena organisasi irganisasi tersebut banyak yang ingin menambah pengetahuan serta keterampilan anggotanya lewat forum organisasi yang dapat diandalkan.

Dalam hubunganya dengan kelima faktor di atas pendidikan non formal jelas memegang peranan yang penting dan dapat berfungsi melengkapi pendidikan formal yang ada sekarang ini.

Karakteristik Pendidikan formal:

1. Selalu dibagi atas jenjang yang memiliki hirarkis
2. Waktu penyampaian di program lebih panjang atau lebih lama
3. Usia siswa di sesuatu jenjang relatif homogen, khususnya pada jenjang-jenjang permulaan.
4. Para siswa umumnya berorientasi studi buat jangka waktu yang relatif lama, kurang berorientasi pada materi program yang bersifat praktis, dan kurang berorientasi kearah cepat bekerja.
5. Materi pelajaran pada umumnya lebih banyak bersifat akademis, dan umum.
6. Merupakan response dari kebutuhan umum dan relatif jangka panjang.
7. Creadentials memegang peranan penting, terutama bagi penerimaan siswa pada tingkatan pendidikan lebih tinggi.

3. Pendidikan non formal

Pendidikan yang teratur dengan sadar dilakukan tetapi tidak teratur dengan sadar dilakukan tetapi tidak terlalu mengikuti peraturan peraturan yang tetapdan ketat. Dengan adanya batasan pengertian di atas, rupanya

pendidikan non formal tersebut berada antara pendidikan informal dan pendidikan formal.

Dalam pendidikan non formal ini berturut-turut dibicarakan:

1. Asas pendidikan non formal
2. Tugas-tugas pendidikan non formal
3. Sifat- sifat pendidikan non formal
4. Syarat-syarat pelaksanaan pendidikan non formal
5. Kegiatan kegiatan pendidikan non formal.

Sifat-sifat pendidikan non formal

a. Pendidikan non formal lebih fleksibel (tidak ada tuntutan khusus)
b. Pendidikan non formal mungkin lebih efektif dan efisien untuk bidang-bidang pelajaran tertentu.
c. Pendidikan non formal bersifat *quick yielding* artinya dalam waktu yang singkat dapat digunakan untuk melatih tenaga kerja yang dibutuhkan, terutama untuk memperoleh tenaga kerja memiliki kecakapan.
d. Pendidikan non formal sangat instrumental artinya pendidikan yang bersangkutan bersifat luwes dan murah serta dapat menghasilkan dalam waktu yang relatif singkat.

Syarat-syarat pelaksanaan pendidikan non formal

1. Pendidikan non formal harus jelas tujuannya

2. Program pendidikan non formal harus menarik bagi masyarakat.
3. Adanya integrasi pendidikan non formal dengan program-program pembangunan dalam masyarakat.
4. Organisasi kesenian, kursus-kursus kesenian, penataan pembinaan kesenian.
5. Kegiatan lain-lain seperti pembinaan pada para pidana, siaran pedesaan[12].

4. Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelatihan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Karena itu pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, berat pada milenium ini. Berkaitan dengan hal tersebut kita menyadari bahwa pelatihan merupakan fundensial bagi karyawan.

Disadari atau pun tidak, penempatan karyawan dalam suatu bidang kerja tidak dapat menjamin bahwa mereka akan otomatis sukses dalam pekerjaannya. Karyawan baru sering tidak tahu pasti apa peran dan tanggung jawab mereka. Apabila karyawan telah dilatih dan telah telah mahir dalam bidang kerjanya, mereka memerlukan pengembangan lebih lanjut untuk mempersiapkan tanggung jawab mereka di masa mendatang.

[12]Soelaiman Joesoep, *Konsep dasar Pendidikan Luar Sekolah*, (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 1992), H. 65-84

Dengan mengikuti perkembangan dan pertumbuhan yang ditandai dengan makin besarnya diversifikasi tenaga kerja, bentuk organisasi dan persaingan global yang terus menerus meningkat, tanggung jawabnya yang lebih jelas besar. Meskipun kegiatan pelatihan dapat membantu karyawan untuk mengerjakan tugasnya yang ada sekarang, manfaat kegiatan pelatihan dapat terus diperluas melalui pembinaan karier karyawan dan membantu mengembangkan karyawan tersebut untuk mengemban tanggung jawabnya di masa mendatang.

Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori. Sementara itu keterampilan adalah meliputi pengertian *physical skill*, *intelectual skill*, *managerial skill* dan lain-lain. [13]

Pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama. Pelatihan secara singkat didefenisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang. Hal-hal berikut ini penting untuk mengetahui konsep pelatihan lebih lanjut yaitu:

[13]Veithzal Rivai Zainal, Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*(Jakarta: Rajawali PerQs, 2014.)H.163

a. Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemamuan tertentu agar berhasilan dalam melaksanakan pekerjaanya.
b. Program pelatihan formal adalah usaha pemberi kerja untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperoleh pekerjaan atau bidang tugas yang sesuai dengan kemampuan sikap, dan pengetahuannya.

Pelatihan adalah salah satu bentuk edukasi dengan prinsip-prinsip pembelajaran.Langkah-langkah berikut dapat diterapkan dalam pelatihan:

a. Pihak yang diberikan pelatihan (trainee) harus dapat dimotivasi utnuk belajar
b. Trainerr harus mempunyai kemampuan utnuk belajar
c. Proses pembelajaran harus dapat dipaksakan atau diperkuat
d. Pelatihan harus menyediakan bahan-bahan yang dapat dipraktikkan atau diterapkan
e. Bahan-bahan yang dipresentasikan harus memiliki arti yang lengkap dan memenuhi kebutuhan

f. Materi yang diajarkan harus memiliki arti yang lengkap dan memenuhi kebutuhan.

Pengembangan manajemen adalah suatu proses bagaimana manajemen mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap utnuk menjadi atau meraih sukses sebagai pemimpin dalam organisasi mereka. Karena itu, kegiatan pengembangan ditujuakan membantu karywan utnuk dapat menengani jawabnya di masa mendatang, dengan memeperhatikan tugas dan kewajiaban yang dihadapi sekarang. Karena adanya perbedaan antara kegiatan pelatihan (sekarang) dan pengembangan (di masa mendatang) menyebabkan sering kabur dan hal ini merupakan salah satu permasalahan utama.

Apabila dilihat dari prespektif keseluruhan, perbedaan antara kegiatan pelatihan untuk bidang tugas yang sekarang dengan kegiatan pengembangan untuk suatu tanggung jawab di masa mendatang makin kabur. Umumnya suatu perusahaan melakukan usaha untuk menciptakan sesuatu adalah suatu organisasi di mana orang-orang bergabung untuk melakukan kegiatan belajar yang terus-menerus.

Walaupun peatihan dapat membantu karyawan untuk mengerjakan pekerjaan mereka saat ini, keuntungan dari program pelatihan dapat diperoleh sepanjang kareiernya dan dapat membantu peningkatan kariernya

di masa mendatang. Pengembangan sebaliknya, dapat membantu individu untuk memegang tanggung jawab di masa mendatang. Kegiatan pelatihan dan pengembangan memberikan dividen kepada karyawan dan perusahaan berupa keahlian dan keterampilan yang selanjutnya akan menjadi aset yang berharga bagi perusahaan, berupa keahlian dan keterampilan yang selanjutnya akan menjadi aset yang berharga bagi perusahaan melalui pelatihan karyawan akan bertambah kemampuannya dan demikian pula bagi perusahaan, yaitu dalam rangka memenuhi tuntutan para manajer dan departemen SDM. Namun, kegiatan pelatihan dan pengembangan bukan solusi universi yang dapat memenuhi semua kebutuhan rancangan tugas yang efektif, pemilihan/ seleksi, penempatan dan kegitan- kegiatan lainnya adalah juga di perlukan. Meskipun begitu, kegitan pelatihan dapat memberikan kontribusi yang berarti kalau dikerjakan secara benar.[14]

Sebelum mengurai pada subbab berikut, sebaiknya dekemukkan dahulu modal konsep pelatihan menurut konsep tradisional dan konsep sistem, yaitu:

1. Pelatihan, Konsep Tradisional
    a. Identifikasi kebutuhan pelatihan
    b. Penetapan sasaran

[14]Veithzal Rivai Zainal, Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*(Jakarta: Rajawali PerQs, 2014.)H.169

c. Merancang program

d. Pelaksanaan program

e. Evaluasi pelatihan

2. Pelatihan, konsep sistem

a. Identifikasi kebutuhan pelatihan

b. Penetapan sasaran

c. Merancang prgram

d. Pelaksanaan program

e. Evaluasi pelatihan

5. Sasaran Pelatihan

Sasaran pelatihan yang dapat dirumuskan dengan jelas akan bermanfaat dalam:

a. Menjamin konsistensi dalam menyusunan program pelatihan yang mencakup materi, metode, cara penyampaiannya, saranan pelatihan.
b. Memudahkan komunikasi antara penyusunan program pelatihan dengan pihak yang memerlukan pelatihan.
c. Memberikan kejelasan bagi peserta tentang apa yang harus dilakukan dalam rangka mencapai sasaran
d. Memudahkan penilaian peserta dalam mengikuti pelatihan.
e. Memudahkan penilaian hasil program pelatihan.

f. Menghindari kemungkinana konflik antara penyelenggara dengan orang yang meminta pelatihan mengenai efektivitas pelatihan yang diselenggarakan.

6. Manfaat Pelatihan

1. Manfaat untuk karyawan

a. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif

b. Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.

c. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.

d. Membantu mendororng dan mencapai pengembangan didi dan rasa percaa diri.

e. Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustasi, dan konflik.

f. Memberikan informasi tentang meningkatkan pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.

g. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan

h. Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.

i. Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatihan.

j. Emberikan nasihat dan jalan utnuk pertumbuhan masa depan.
k. Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan.
l. Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan.
m. Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.

2. Manfaat untuk perusahaan
   a. Mengaarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
   b. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level.
   c. Memperbaiki moral SDM
   d. Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan
   e. Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik
   f. Mendukung otentisitas, keterbukaan dan kepercayaan
   g. Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan.
   h. Membantu pengembangan perusahaan
   i. Belajar dari peserta
   j. Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan.
   k. Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan di masa depan.
   l. Perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif.

3. Manfaat dalam hubungan SDM, intra dan antragrup dan pelaksaan kebijakan.

a. Meningkatkan komunikasi antargrup dan individual
b. Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi
c. Memberikan informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif
d. Memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan internasional
e. Meningkatkan keterampilan interpersonal
f. Membuat kebijkaan perusahaan, aturan dan regulasi
g. Meningkatkan kualitas moral
h. Membangun kohensivitas dalam kelompok
i. Memberikan ilkim yang baik untuk belajar, pertumbuhan dan koordinasi.[15]

7. Kebutuhan Pelatihan

Pelatihan akan berhasil jika proses mengisi kebutuhan pelatihan yang benar. Pada dasarnya kebutuhan itu adalah memenuhi kekurangan pengetahuan, meningkatkan keterampilan atau sikap masing-masing kadar yang bervariasi. Kebutuhan dapat digolongkan menjadi:

[15]Veithzal Rivai Zainal, Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*(Jakarta: Rajawali PerQs, 2014.)H.170

a. Kebutuhan memenuhi tuntutan sekarang. Kebutuhan ini biasanya dapat dikenali dari prestas karyawannya yang tidak sesuai dengan standar hasil kerja yang dituntut pada jabatan itu. Meskipun tidak selalu penyimpanan ini dapat dipecahkan dengan pelatihan.

b. Memenuhi kebutuhan tuntutan jabatan lainnya. Pada tingkat hirerki manapun dalam perusahaan sering dilakukan rotasi jabatan. Alasannya bermacam-macam ada yang menyebutkan untuk mengatasi kejenuhan, ada juga yang menyebutkan untuk membentuk orang generalis. Seorang menajer keuangan, sebelum dipromosikan menjadi manajer tentunya perlu melewati jabatan fungsional lainnya.

c. Untuk memenuhi tuntutan perubahan. Perubahan-perubahan baik intern (perubahan sistem stuktur organisasi) maupun ekstern (perubahan teknologi, perubahan orientasi bisnis perusahaan) sering memerlukan adanya tambahan pengetahuan baru. Meskipun pada saat ini tidak ada persoalan antara kemampuan orangnya dengan tuntutan jabatannya, tetapi dalam rangka mengahadapi perubahan di atas dapat diantisipasi dengan adanya pelatihan yang bersifat potensial.

8. Identifikasi Kebutuhan Pelatihan

Selanjutnya setiap upaya yang dilakukan untuk melakukan penelitian kebutuhan pelatihan adalah dengan mengumpulkan dan menganalisis gejala-gejala dan informasi-informasi yang diharapkan dapat menunjukkan adanya kekurangan dan kesenjangan pengetahuan.

Keterampilan dan sikap kerja karyawan yang menempati posisi jabatan tertentu dalam suatu perusahaan. Upaya untuk melakukan identifikasi pelatihan dapat dilakukan antara lain dengan cara:

a. Membandingkan uraian pekerjaan atau jabatan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan atau calon karyawan.
b. Menganalisis penilaian prestasi. Beberapa prestasi yang di bawah standar dianalisis dan ditentukan apakah penyimpangan yang terjadi disebabkan oleh karena kurangnya pengetahuan dan keterampilan karyawan.
c. Mengaanalisis catatan karyawan dari catatan karyawan berisi tentang latar belakang pendidikan, hasil tes seleksi penerimaan, pelatihan yang pernah diikuti, promosi, domesi, rotasi, penilaian prestasi secara periode, temuan hasil pemeriksaan, kegagalan kerja, hasil komplain dari pelanggan, banyaknya hasil produksi yang gagal.
d. Menganalisis laporan perusahaan laian, yaitu tentang keluhan pelanggan, keluhan karyawan tingkat absensi, kecekatan kerja, kerusakan mesin, dan lain- lain yang dapat dipelajari dan disimpulkan adanya kekurangan- kekurangan yang bisa ditanggungulangi dengan pelatihan.
e. Menganalisis masalah. Masalah yang dihadapi perusahaan secara umum dipisahkan ke dalam dua masalah pokok, yaitu masalah yang

menyangkut sistem dan SDM-nya. Masalah yang menyangkut SDM sering ada implikasinya dengan pelatihan.

f. Merancang jangka panjang perusahaan. Rancangan jangka panjang ini mau tidak mau memasukkan bidang SDM di dalam prosesnya.

Informasi kebutuhan pelatihan tersebut perlu digali dengan berbagai cara antara lain:

a) Observasi di lapangan
b) Mengumpulkan permintaan pelatihan dari para manajer
c) Mengadakan wawancara dengan target peserta, peserta karyawan yang bersangkutan bahwasannya atau temannya.
d) Diskusi kelompok
e) Kuesioner
f) Permintaan karyawan karena kebutuhan pekerjaan
g) Tes tertulis
h) Komentar pelanggan
i) Komentar pesaing
j) Hasil temuan satuan pemeriksa.

9. Faktor-faktor yang berperan dalam pelatihan dan pengembangan

1. Cost-efectiveness (efektivitas biaya)
2. Materi program yang dibutuhkan
3. Prinsip-prinsip pembelajaran
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas

5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.[16]

Pengembangan SDM jangka panjang sebagai pembeda dari kegiatan pelatihan untuk pekerjaan tertentu telah menjadi perhatian dari penembangan SDM. Melalui kegitan pengembangan karyawan yang ada, pengembangan SDM berusaha mengurangi ketergantungan perusahaan terhadap pengangkatan karyawan baru. Jika karyawan dikembangkan secara tepat, lowongan formasi, melalui kegiatan perencanaan SDM, akan dapat diisi secara internal. Promosi dan transfer juga memperlihatkan kepada karyawan bahwa mereka mempunyai suatu karier, tidak sekedar kerja. Pengusaha dapat memperoleh keuntungna atas meningkatnya kontinuitas operasi dan juga makin besarnya komitmen para karyawan terhadap perusahaan. Pengembangan SDM juga merupakan cara yang efektif untuk menghadapi beberapa tantangan, termasuk keusangan atau ketertinggalan karyawan, diversifikasi tenaga kerja domestik dan internasional. Dengan dapat teratasinya tantangan-tantangan (*affirmative action*) dan turnover karyawan, pengembangan SDM dapat menjaga atau mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

1. Keusangan karyawan

[16]Veithzal Rivai Zainal, Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*(Jakarta: Rajawali PerQs, 2014.)H.173

Keusangan karyawan terjadi ketika seseorng karyawan tidak lagi memiliki pengetahuan atau kemampuan yang diperlukan untuk bekerja secara baik. Ketika seorang karyawan mengalami carrer plateu (kariernya tidak dapat naik lagi), maka keusangan itu mungkin lebih sering terjadi.

2. Diversifikasi tenaga kerja domestik dan internasional

   Trend dan persaingan bisnis global dan diversifikasi tenaga kerja juga merupakan tantangan bagi pengembangan SDM. Sebagai contoh, suatu sikap budaya mengenai tenaga kerja wanita yang menyebabkan beberapa perusahaan harus merancang ulang progaram pengembangan karyawan dan menempatkan wanita pada suatu pekerjaan yang sudah sebagian besar ditangani oleh kaum pria. Pendidikan tambahan terutama dalam hal membaca, menulis, aritmatika dan berbagai bahasa pada beberapa perusahaan. Materi pelatihan kadang-kadang diterjemahkan ke dalam kedua bahasa atau bahasa ketiga dan seterusnya. disini pengembangan SDM secara proaktif memperluas programnya untuk memasukkan pelatihan yang berbeda-beda. Pelatihan utama di sini dicurahkan dengan teknik yang lebih sedikit, seperti *role playing* tau *behavior modeling.*

3. Perubahan teknologi

   perubahan yang serba cepat dalam bidang teknologi masyarakat perusahaan yang berbasis teknik untuk selalu melakukan

pengembangan terus-menerus. Dua puluh lima tahun yang lamu IBM menguasai bisnis komputer dan peralatan kantor, sedangkan AT & T ketika itu berada dalam bisnis telepon. Perubahan-perubahan ini mempunyai dampak besar dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan meningkatnya kebutuhan untuk menerima persyaratan-persyaratan yang terus berkembangan dari para manajer, para profesional dan para tenaga teknik.

4. Pengembangan EEO dan tindakan tegas (*affirmative action*)

   Program pelatihan dan pengembangan itu sendiri dapat menjadi diskriminasi bila ternyata tidak berhubungan dengan keberhasilan kerja. Misalnya wanita tidak dapat mengikuti pelatihan untuk posisi luar pada industri mobil Toyota, karena peralatan peatihan dirancang untuk laki-laki yang kecil akan gagal. Masalah lain terjadi jika nilai pelatihan digunakan sebagai dasar keputusan penempatan di masa depan. Dalam keadaan ini, pengembangan SDM harus dapat membuktikan bahwa kriteria di atas tersebut valid.

5. *Turnover-nya* pekerja

   Turnover, keinginan pekerja untuk berhenti dari perusahaan karena pindah ke lain perusahaan menciptakan tantangan bagi pengembangan SDM. Karena tidak dapat diprediksi, aktivitas pengembangan harus mempersiapkan pencegahannya.kadang- kadang

perusahaan yang punya program pengembangan yang baik, justru menjadi penyebab/pemicu seseorang untuk pindah bekerja.[17]

Bidang ini meliputi pengembangan karir (penugasan) dan pengembangan kemampuan kerja. pengembangan karir berkaitan dengan penyusunan jalur karir yang merupakan urutan posisi (jabatan) sesuai dengan stuktur organisasi. Sedangkan pengembangan kemampuan kerja adalah cara cara kita untuk meningkatkan kemampuan karyawan baik secara informal maupun formal.

Pengembangan dalam tulisan ini adalah dalam lingkupan pengembangan karir, dan dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, skonseptual, dan moral pegawai supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.

Pengembangan karir karyawan adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan yang akan dilakukan di masa mendatang. Dengan pengemangan tersebut tercakup pengertian bahwa perusahaan atau menejer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir karyawan selama bekerja.[18]

---

[17]Veithzal Rivai Zainal, Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*(Jakarta: Rajawali PerQs, 2014.)H.181-183

[18]M.Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT.Raja Grafindo Persida,2012)H.322

Pentingnya manajemen sumber daya manusia. Peran manajemen SDM dalam menjalankan aspek SDM, harus dikelola dengan baik sehingga kebijakan dan praktik dapat berjalan sesuai dengan yang diingkinkan perusahaan, yang meliputi kegiatan antara lain:

a. Melakukan analisis jabatan (menetapkan karakteristik pekerjaan masing-masing SDM)
b. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon pekerja
c. Menyelesi calon pekerja
d. Memberikan pengenalan dan penempatan pada karyawan baru
e. Menetapkan upah, gaji dan cara memberikan kompensasi
f. Memberikan insentif dan kesejahteraan
g. Melalukan evaluasi kinerja
h. Mengomunikasikan memberikan penyuluhan menegakkan disiplin kerja
i. Memberikan pendidikn, pelatihan dan pengembangan
j. Membangun komitmen kerja
k. Memberikan jaminan kesehatan
l. Menyelesaikan perselisihan perburuhan
m. Menyelesaikan keluhan dan *relationship* karyawan.[19]

[19]Veithzal Rivai Zainal, Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*(Jakarta: Rajawali Pers, 2014.)H.14-15

Adapun berbagai metode yang dapat dilakukan dalam proses pelatihan dan pengembangan adalah sebagai berikut:

1. One the job training (pelatihan di dalam perusahaan) yaitu pelatihan dengan instruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara para pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang nyata. Di bawah bimbingan dan supervisi dari pegawai yang telah berpengalaman. Walaupun metode ini tampaknya sederhana, apabila tidak ditangani dengan tepat akan menimbulkan beberapa permasalahan seperti kerusakan mesin produksi, ketidak puasan konsumen dan lain-lain.
2. Off the job training (pelatihan di luar perusahaan) metode ini dilaksanakan sebagai kebalikan dari on the job training. Para individu diberi pengetahuan dan keahlian yang mereka perlukan dalam wktu tertentu dan terpisah saat bekerja.
3. Apprenticeship (magang). Metode pelatihan ini dirancang untuk jenis pekerjaan yang memerlukan keahlian yang relatif tinggi sehingga dibutuhkan magang kepada orang atau karyawan yang memiliki kemampuan lebih.
4. Job ritation (rotasi jabatan). Tujuan metode ini adalah untuk memperluas latar belakang karyawan dalam perusahaan. Dengan

metode ini diharapkan individu akan menjadi lebih terampil dan berpengalam unutk menerima jenis pekerjaan apapun.[20]

Pelatihan dalam prespektif islam

Dalam khazanah pengetahuan islam, secara formal tidak ditemukan secara pasti pola pelatihan atau pembinaan karyawan dizaman Rasullullah. dalam sejarah islam, sejak zaman jahiliyah, telah ada pengambilan budak sebagai buruh, pembantu atau pekerja, walaupun setelah zaman islam perbudakan mulai dikurangi. Hal ini menandakan adanya tradisi pelatihan. Dan pembinaan dalam islam. Ketika islam datang. Rasullullah membawa sejumlah prinsip etika dan melakukan perubahan radikal dalam memperlakukan pekerja dalam pekerjaan dan pendidikannya[21].

Tujuan dari pelatihan adalah agar tenaga kerja dapat mencapai suatu standar, baik dalam keterampilan, pengetahuan maupun dalam tingkah laku. Fokus dari pelatihan yaitu pada pekerjaan sekarang. Sedangkan pengembangan lebih di arahkan untuk yang sifatnya jangka panjang dan bertujuan untuk mengembangkan kemampuan karyawan untuk tugas–tugas mendatang.

[20] Susatyo Herlambang, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta :Gosyon Publishing, 2013, h.155

[21] Damingun, *peran pelatihan sumber daya manusia dalam prespektif islam* .volume 75. Diakses september 2018.

Tujuan pelatihan dan pengembangan dalam ekonomi islam adalah untuk pembentukan karakter yang islami dengan mengacu pada shidiq, amanah, fhotanah dan tabliq, sedangkan yang menjadi tujuan dalam pelatihan konvensional hanyalah keterampilan bekerja.

Islam sangat mengiring untuk melakukan pelatihan dan pengembangan terhadap para tenaga kerjanya dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis pegawai dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. “Rasullullah SAW. Selalu memberikan pelatihan terhadap orang yang mengurusi persoalan kaum muslimin dan membekali dengan nasihat-nasihat dan petunjuk-petunjuknya. melakukan pelatihan dan pengembangan terhadap tenaga kerja. Hendaklah malalui hikmah yaitu perkataan yang tegas dan benar yang bisa membedakan antara yang hak dan yang bathil, sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Surah At-Taubah 105

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ ١٠٥

Artinya:.. *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan*

*yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan**.(QS. At-Taubah:105)***

Ayat ini menurut imam Ar-Razi mengandung seluruh yang dibutuhkan seorang mukmin baik mengenai agama, dunia, kehidupan dan akhiratnya. Dari susunan katanya terdapat 2 susunan dorongan, untuk yang taat dan ancaman untuk yang berbuat maksiat. Maksundnya bersungguh sungguh kamu untuk berbuat sesuatu demi masa depan karena segala perbuatan akan mendapatkan haknya didunia maupun diakhirat. jika perbuatan itu ketaatan maka dapat pujian jika perbuatan itu kemaksiatan maka mendapatkan hinaan di dunia dan siksaan di akhirat.

Konsep kerja yang diberikan islam memiliki pengertian yang luas, namun demikian jika menghendaki penyempitan pengertiaan (dengan tidak memasukkan kategori dengan ibadah dan aktivitas spiritual) maka pengertian kerja dapat ditarik pada garis tengah, sehingga mencakup seluruh jenis pekerjaan yang memperoleh gaji tetap dari pemerintah, perusahaan swasta dan lembaga lain. Pada hakikatnya pengertian kerja semacam ini telah muncul secara jelas prakek muamallah umat islam sejak berabad-abad yang lalu. Berdasarkan teks hukum islam rasullullah SAW bersabda,

" أَعْطُوا الأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya:"berikanlah upah pekerja sebelum kering keringat-keringatnya" (HR. Ibn majah, abu hurairah, dan thabrani).pedapat atau kaidah hukum yang menyatakan "besar gaji disesuaikan dengan hasil kerja."

Pendapat atau kaidah tersebut menuntun kita dalam mengupah orang lain disesuaikan dengan porsi kerja yang dilakukan seseorang, sehingga dapat memuaskan kedua belah pihak.Rasulullah SAW, bersabda,

إِنَّ اللهَ تَبَارَكَ وَتَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتْقِنَهُ

Artinya: *"sesungguhnya Allah SWT mencintai salah seorang diantara kamu yang melakukan pekerjaan dengan itqon (tekun, rapi dan teliti)."(*HR. Al-Baihaki).[22]

Berdasarkan Firman Allah swt dalam Qs. Al-Mujaddalah Ayat 11 Potongan Ayatnya:

.....يَرۡفَعِ ٱللَّهُ ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ مِنكُمۡ وَٱلَّذِينَ أُوتُواْ ٱلۡعِلۡمَ دَرَجَٰتٖۚ وَٱللَّهُ بِمَا تَعۡمَلُونَ خَبِيرٞ ١١

Artinya*: ..... Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan****(Qs. Al-Mujaddalah:11).***

Hukum mencari ilmu itu wajib, dengan rincian pertama, hukumnya menjadi fardu'ain untuk mempelajari ilmu agama seperti aqidah, fiqih, akhlak serta al-Qur'an. ilmu-ilmu ini bersifat praktis. Dan fardu kifayah unutk

[22] Anonim. *Konsep Dan Etika Kerja Dalam Islam* . Diakses desember 2018

mempelajari ilmu pengetahuan umum seperti :ilmu sosial, kedokteran dan lain-lain. Allah tinggikan kedudukan orang yang berilmu beberapa tingkat dari orang yang tidak berilmu begitulah mulianya orang yang menuntut ilmu dimata Allah Swt.“Dan kewajiban menuntut ilmu di tegaskan dalam hadist nabi

طَلَبُ الْعِلْمِ فَرِيْضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ وَمُسْلِمَةٍ

Artinya: ” mencari ilmu itu hukumnya waib bagi muslimin dan muslimat. (Hr. Ibnu Abdil Bari)

Kewajiban menuntut lmu tidak hanya untuk laki-laki tetapi juga semua umat muslim (perempuan) dan wktu menentut ilmu tidak ditentukan sebagimana dengan wktu shalat. Tatapi setiap ada kesempatan untuk menuntutnya maka kita harus menuntut ilmu.tidak hanya dilembaga fiormal dapat juga di lembaga non formal.[23]

B. Teori Penilaian kinerja

1. Kinerja Pegawai

Aktifitas untuk menentukan berhasil tidaknya suatu pekerjaan yang dilkukan dalam organisasi adalah penilaian pelaksanaan seluruh kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya, aktifitas ini lazimnya disebut dengan penilaian kinerja. Pelaksanaan suatu pekerjaan tanpa diikuti oleh penilaian

[23] http://www. Kewajiban menuntut ilmu surat al-mujaddalah ayat 11 Diakses tanggal 17 desember 2018

tidaklah dapat diukur dan diketahui seberapa besar tingkat pencapaian tujuan yang telah dicapai.

2. Hakikat kinerja

Sangatlah sulit untuk menetapkan suatu definisi kinerja yang dapat memberikan pengertian yang komprehensif. Pengunaan kata-kata kinerja sendiripun kadang-kadang disama artikan dengan prestasi kerja, efektivitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktifitas kerja, dan berbagai istilah lainnya.Kinerja imdividu didefenisikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Senada dengan pendapat tersebut, Stephen Robbins mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Kedua konsep diatas menunjukan bahwa kinerja seseorang sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan dikatahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Untuk mengetahui hal itu diperlukan penentuan kriteria pencapaiannya yang ditetapkan secara bersama-sama.

3. Membangun Kinerja

Kinerja dapat dioptimalkan melalui penetapan deskripsi jabatan yang jelas dan terukur bagi setiap pejabat (pegawai) sehingga mereka mengerti apa fungsi dan tanggung jawabnya, dalam hal ini deskripsi jabatan yang baik akan dapat menjadai landasan untuk penentuan gaji, seleksi pegawai,

orientasi, penilaian kerja, pelatihan dan pengembangan uraian dan perencanaan organisasi uraian tanggung jawab.[24]

4. Penilaian kineja

Merupakan proses dimana organisasi berupaya memperoleh informasi yang seakurat mungkin tentang kinerja para anggotanya.penilaian kinerja harus dilakukan dengan baik karena sangat bermanfaat bagi organisasi secara keseluruhan,bagi para atasan langsung dan bagi para karyawan yang bersangkutan.

Ada enam hal yang penting dalam penilaian kinerja antara lain adalah:

1. Kegunaan hasil penilaian kinerja
2. Unsur unsur penilaian kinerja
3. Teknik penilaian kinerja masa lalu
4. Kiat melaksanakan penilaian kinerja yang berorientasi ke masa depan.
5. Implikasi proses penilaian
6. Umpan balik bagi satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia dalam organisasi.

Kegunaan penilaian kerja antara lain:

[24]Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi* , (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), H.3-8.

1. Sebagai alat untuk memperbaiki kinerja karyawan
2. Sebagai instrumen dalam melakukan penyesuaian imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada para karyawan
3. Membantu manajemen sumber daya manusia untuk megambil keputusan dalam mutasi karyawan
4. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan dan penyelengaraan kegiatan pelatihan
5. Sebagai bahan untuk membantu para karyawan melakukan perencanaan dan mengembangan karier
6. Sebagai alat untuk mengkaji kegiatan pengadaan tenaga kerja,terutama yang diarahkan pada kemungkinan terjadinya kelemahan didalamnya.Mempelajari,apakah terdapat ketidak tepatan dalam sistem informasi sumber daya manusia
7. Mempersiapakan organisasi dan seluruh komponennya menghadapi berbagai tantangan yang mungkin akan dihadapi di masa depan
8. Untuk melihat apakah terdapat kesalahan dalam rancangan bangun pekerjaan
9. Sebagai bahan umpan balik bagi menajemen sumber daya manusia,bagi atasan langsung maupun bagi karyawan sendiri.

5. Mengukur kinerja karyawan

Standar pekerjaan dapat diukur dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilian setiap pekerjaan.

a. Jumlah pekerjaan. Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
b. Kualitas pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
c. Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, unutk jenis pekerjaan tertentu harus diselesikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain.
d. Kehadiaran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
e. Kemampuan kerja sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Unutk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesikan oleh dua orang lebih karyawan. Sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan.

6. Ada 3 jenis Indikator dalam penilaian kinerja
    1. indikator berdasarkan sifat, berpusat pada karakteristik pribadi setiap karyawan, berpusat bagaimana kepribadian setiap karyawan dalam mengidentifikasi dan melaksanakb suatu jenis pekerjaan.

2. indikator berdasarkan perilaku, ini mengarah pada bagaimana suatu pekerjaan dilaksanakan dengan baik. Sebagaimana contoh, apakah para karyawan marketing dana dapat menyenagkan para nasabahnya. Oleh karena itu perlu memuat daftar perilaku sebagai pedoman yang harus dilaksanakan karyawan.
3. indikator berdasarkan hasil, jenis kriteria ini mengarah pada pencapaian hasil pekerjaan. Kinerja karyawan diukur berdasarkan hasil pekerjaan mereka, di mana pekerjaan tersebut mudah diukur dan jelas. Pengukuran dilakukan berdasarkan hasil yang dapat diterapkan.

7. Metode Penilian kinerja
   a. Metode penilaian yang mengacu pada norma

      Metode ini mengacu pada norma yang didasarkan pada kinerja paling baik. Penilian dilakukan dengan mengunakan hanya satu kriteria penilaian saja yaitu kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu penilaian dilakukn dengan metode ini sangat sederhana, Dan subjektif.

   b. Metode rangking langsung

      Mengunakan metode ini karyawan diurut dari kinerja yang paling baik dengan yang paling buruk. Metode langsung baik digunakan pada perusahan-perusahan kecil yang memiliki karyawan yang dalam jumlah kecil.

8. Sipa yang melakukan penilaian dalam perusahaan
   1. Karyawan itu sendiri

Karyawan dapat menilai dirinya sendiri, apakah hasil pekerjaanya sudah mencapai atau belum sesuai standar pekerjaan oleh perusahaan. Tetapi jarang sekali karyawan dengan jujur menilai knerjanya yang sebenarnya. Secara kenyataan kebanyakan orang menilai konerjanya lebih tinggi dari hasil penilaian yang dilakukan oleh penilai yang sebenarnya.

2. Penilai rekan sekerja

   Selain diri sendiri, rekan sekerja atau para anggota dalam suatu tim dapat menilai kinerja karyawan. Rekan kerja suatu tim sangat banyak mengetahui kemampuan kerja seseorang karyawan, oleh karena itu sangat dibutuhkan keterangan yang dapat menjadi masukkan dalam penilaian kinerja.

3. Atasan melakukan penilaian

   Seorang atasan mempuyai kewenangan atas kinerja para karyawan sebagai bawahanya. Atasan atau supervisor memiliki kriteria-kriteri tertentu untuk menilai kinerja karyawan. Penilian dapat dilakukan berdasarkan catatan-catatan atas kinerja karyawan di masa yang lalu. Berdasarkan rekam jejak (track record) seorang karyawan, seorang supervisor dapat melakukan penilaian kinerja karyawannya.

4. Penilian dilakukan oeh nasabah (pelanggan)

   Orang lain dari luar perusahaan dapat diminta untuk melakukan penilaian atas kinerja seseorang karyawan dalam perusahaan. Pelanggan merupakan sumber informasi yang dapat dijadikan penilaian kinerja dari

luar perusahaan. Melalui kontak saran yang berisi sejumlah kuesioner diminta untuk dijawab oleh pelangan dengan jujur.

Keseluruhan pembahasan tentang penilaian kinerja menunjukkan betapa pentingnya fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut dilakukan dengan baik, karena kontribusinya dalam peningkatan kemampuan organisasi dan berbagai komponenya,termasuk kesiapan para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjannya.[25]

C. Kajian Terdahulu

Pembahasan topik yang mengarah pada **"Dampak Latar Belakang Pendidikan Informal (Pelatihan) Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Pekanbaru,** penulis menganalisa dan penulis menemukan judul terdahulu diberbagai sumber yaitu :

Penelitian yang dilakukan oleh Rika Efrina tahun 2013 berjudul ***"Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.BPRS Ampek Angkek Canduang".***Dari hasil pengujian secara serempak anatara variabel latr belakang pendidikan (x1) dan training perbankan (x2), terhadap kinerja karyawan (Y), di dapatkan bahwa kedua variabel x1 dan x2

[25]Sondnag P.Siagian,*Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*(Jakrta:PT.Rineka Cipta,2009)H. 173

mempunyai hubungan atau pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari penelitian yang telah dilakukan bahwa karyawan yang dari latar belakang pendidikan ekonomi lebih baik kinerjanya bila dibandingkan dengan karywan yang dari latar belakang pendidikan non ekonomi .

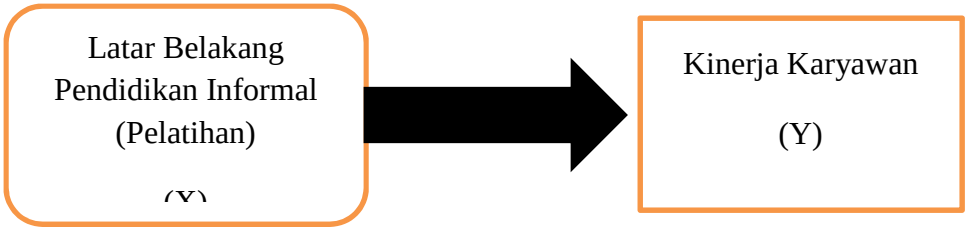
Penelitian yang dilakukan oleh Minang Warman tahun 2017, berjudul ***"Dampak Latar Belakang Pendidikan Pengelolan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan UMKM (Studi Kasus Bengkel Sepeda Motor Di Kecamatan Matur Kputan Agam)".***

Dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya mengenai dari dampak latar pendidikan dan pengalaman seorang dan pengelola bengkel sepeda motor kecamatan matur terhadap pergembangan usaha bengkel penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa dalam mengembangkan usaha bengkel sepeda motor latar pendidikan tidak memberikan dampak terhadap pengembangan usaha karena pengelola bengkel untuk mengambil keputusan di ambil dari pengalaman kerja, bukan dari ilmu yang di dapatkan dari dunia pendidikan karena mengandalkan pengalaman dari pendidikan, tetapi jika pengalaman dan pendidikan sejalan maka itu jadi lebih baik.

D. Kerangka pemikiran

Gambar 2.1

Kerangka pemikiran



Berdasarkan kerangka pemikiran di atas pelatihan (X), kinerja karyawan (Y). Dampak pelatihan (X) dengan kinerja karyawan (Y) adalah positif, karena semakin banyak dan seringnya kegiatan pelatihan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, sebaliknya semakin sedikitnya kegiatan pelatihan maka kinerja karyawan pun akan berkurang juga.

E. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara tehadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya.

H_0 = Adanya dampak yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Pada PT Bank BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Pekanbaru.

H_1= Tidak adanya dampak yang signifikan antara peltihan terhadap kinerja karyawan Pada PT Bank BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Pekanbaru.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Lokasi Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan termasuk jenis penelitian lapangan (*filed research)* dengan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan mengunakan 2 (dua) variabel. Penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang menguraikan suatu masalah dengan mengunakan analisis yang berupa angka atau bilangan.

Penelitian yang dilakukan yaitu penelitian lapangan (*filed research)* dengan bentuk studi kolerasi (hubungan dua variabel). Yaitu mencari ada atau tidaknya dampak antara pelatihan dengan kinerja karyawan Pada PT. Bank BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Pekanbaru.

B. Variabel Penelitian

Variabel penelitian dalam penelitian ini adalah segala sesuatu sebagai objek penelitian yang ditetapkan dan dipelajari sehingga memperoleh informasi untuk menarik kesimpulan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Variabel bebas (independens)

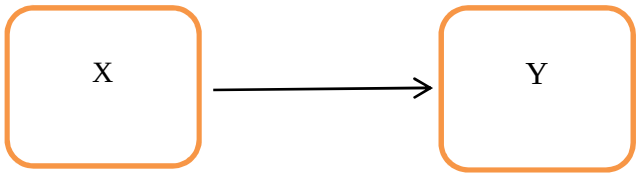
   variabel bebas (indenpendens) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat

(dependens). Dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas yaitu pelatihan (X)

2. Variabel terikat (dependens)

Variabel terikat (dependens) yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan pemaparan di atas, secara sisitematis hubungan variabel bebas dan variabel terikat dapat dilihat pada gambar 3. 1



Gambar 3.1 hubungan variabel independens-dependens

Keterangan:

X :Pelatihan

Y :kinerja karyawan

⟶ : pelatihan berdampak terhadap kinerja karyawan.

C. Defenisi operasional variabel penelitian

Defenisis operasional mencakup uraian dari konsep yangsudah dirumuskan dalam bentuk indikator-indikator agar lebih memudahkan operasioanlisasi dari suatu penelitian. Variabel penelitian ini ditentukan oleh

landasan teori yaitu pelatihan dan kinerja karyawan. Secara operasional kedua variabel tersebut dapat didefenisikan sebagai berikut.

a. Variabel bebas (X) yaitu pelatihan

Pelatihan merupakan upaya pengembangan sumber daya manusia utama terutama pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian. Oleh karena itu pelatihan mempunyai dampak yang besar dalam menentukan efektivitas dan efesiensi suatu organisasi.

b. Variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah serangkaian prestasi atau hasil yang diperoleh dari kegiatan atau pekerjaan selama beberapa waktu tetentu. Pengukuran kinerja karyawan dilakukan dengan penilaian kinerja. Penilian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka.

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah semua individu yang menjadi sumber pengambilan data yang memiliki syarat – syarat tertentu yang berkaitan dengan penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan pada PT. Bank BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Pekanbaru. dengan jumlah karyawan bagian marketing dana sebanyak 10 orang.

penelitian ini merupakan penelitian sensus yang diambil secara keseluruhan, karena pengambilan data pada satu waktu tertentu untuk satu

kelompok tertentu. Yaitu dengan jumlah popuasinya 18 orang dan yang diambil sampelnya 10 orang (khusus karyawan marketing dana).

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Studi Kepustakaan

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan membaca , mempelajari, menganalisa buku – buku yang bersangkutan dengan masalah yang diteliti.

b. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dalam bentuk komunikasi antara dua orang melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari seseorang lainnya dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan berdasarkan tujuan tertentu.[26] Penulis melakukan wawancara dengan karyawan pada PT. Bank BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Pekanbaru. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan data dan keterangan yang lebih mendalam.

[26] Deddy Mulyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Paradigma Baru Ilmu Komunikasi Sosial Lainnya*, (Bandung: PT Remaja Rosada,2001) hal 108

c. Kuisioner (angket)

Kuisioner atau daftar pertanyaan merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan suatu perangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis yang isinya berhubungan dengan masalah penelitian terhadap responden untuk dijawabnya.

F. Instrumen Penelitian

Pengguna instrumen yang tepat dalam seluruh penelitian merupakan kunci dalam mendapatkan data yang diinginkan dari responden. Salah satu cara yang digunakan adalah dengan menyebarkan angket kepada responden. Penyusunan instrumen penelitian dalam bentuk butir- butir pertanyaan dan pernyataan.

Dalam penelitin ini digunakan uji coba angket yang diharapkan sebagai alat ukur penelitian yang digunakan untuk mencapai kebenaran atau mendekati kebenaran. Sehingga dari angket inilah diharapkan data utama yang berhubungan dengan masalah dapat terpecahkan.

Selanjutnya menurut supriyanto dan machfudz (2010: 197), prosedur skala linkert ini adalah menentukan skor atas setiap pertanyaan dalam kuesioner yang disebarkan. Jawaban dari responden dibagi dalam lima kategori peniliaan di mana masing-masing pertanyaan diberi skor satu sampai lima, antara lain.

Tabel. 3. 1.

Bobot Nilai Setiap Pertanyaan.

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Dalam penelitian ini peneliti menggunkan uji validitas reliabilitas, dan uji asuransi klasik sebagai alat untuk menguji pertanyaan – pertanyaan dalam kuessioner dan menggunakan rumus korelasi dan regresi linier sederhana sebagai alat untuk menganalisis data. Pengujuan hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan model regresi sederhana yaitu untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

1. Uji Validity

   Adalah suatu alat yang menunjukkan seberapa jauh suatu instrumen memiliki ketepatan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya. Suharsimi (2006:168) mengatakan, tinggi rendahnya validitas instrumen menggunakan rumus korelasi product moment dari karl pearson, sebagai berikut:

$$r_{xy}=\frac{N(\Sigma XY)-(\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N(\Sigma x^2)-(\Sigma X)^2\}\{N(\Sigma Y^2)-(\Sigma Y)^2\}}}$$

Dimana:

r_{xy} = koefisien korelasi antara x dan y

X = Skor pernyataan pada nomor pertanyaan

Y = skor total dari semua pertanyaan

N = Jumlah responden

Untuk menentukan instrumen valid atau tidak adalah dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Jika r_{hitung} r_{tabel} dengan taraf signifikansi 5%, maka instrumen tersebut dikatakan valid.
b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 5%, maka instrumen tersebut dikatan tidak valid.

Uji coba instrumen dalam penelitian ini dilakukan pada 10 karyawan yang telah mengikuti pelatihan pada bank mandiri syariah kcp lubuk basung. Dengan lembar angket/ kuesioner variabel pelatihan 20 soal dan lembar angket/ kuesioner variabel kinerja karyawan 10 soal. Yang kemudian dilakukan analisis dengan bantuan SPSS statistic for windows.

2. Uji Reability

Selain harus valid, instrumen juga harus memenuhi standar reabilitas. Uji reabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur derajat konsistensi suatu alat ukur. Suatu hasil pengukuran dapat dikatan reabel jika alat pengukur tersebut dapat dipercaya, sehingga mendapatkan hasil yang tetap dan konsisten. Dalam menghitung reabilitas instrumen,

Rumus yang dipergunakan untuk mengukur reabilitas adalah sebagai berikut:

$$r_{1=}\left(\frac{n}{n-1}\right)\left(\frac{\Sigma s_i^2}{\Sigma s_t^2}\right)$$

Dimana:

r_1 = Realiabilitas instrumen

N = Jumlah butir pertanyaan

s_i = Varians butir

s_t = Varians total

G. Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yaitu dengan melihat bagaimana dampak latar belakang pendidikan informal terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Pekanbaru. kemudian diolah dan dianalisis dengan mengunakan metode analisis kuantitatif dan selanjutnya ditarik kesimpulan dengan menggunakan metode deduktif, yakni berpikir dari

hal yang umum menuju kepada hal yang khusus atau spesifik dengan menggunakan perangkat normatif sehingga dapat memberikan jawaban yang jelas atas permasalahan dan tujuan penelitian.

1. Analisis deskriptif

   Yaitu analisis yang digunkan untuk menganalisis data dengan cara mendiskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

2. Analisis induktif.

   a. Uji Normalitas

      Adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel terikat dan variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

   b. Uji Autokeralasi

      Autokorelasi adalah korelasi antara sesama urutan dari waktu ke waktu. Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan penganggu pada perioede t-1 (sebelumnya).

H. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini digunakan untuk melihat dampak daari variabel bebas terhadap variabel terikat. Yang mana analisis ini mengunakan rumus dibawah ini:

Y=a+bX

Dimana:

Y : kinerja karyawan

X : pendidikan informal(pelatihan)

a : nilai intercept (konstan)

b : koefisien arah regresi

harga a dihitung dengan rumus:

$$a = \frac{\sum y(\sum x)^2 - \sum y \sum xy}{n \sum x^2 - (\sum)x^2}$$

harga b dihitung dengan rumus:

$$b = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{n \sum x^2}$$

I. Analisis Koefisien Determinan ($R^{2)}$

Koefisien determinan ($R^{2)}$ berfungsi untuk mengetahui signifikan variabel maka harus dicari koefisien determinan ($R^{2)}$koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus yang dipakai dalam koefisien determinan ($R^{2)}$ adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{R^2} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)^2}{\sqrt{[N \sum x^2) - (\sum x)^2]\,[N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

T : nilai koefisien

$\sum x$: jumlah variabe x

$\sum y$: jumlah variabe y

$\sum xy$: jumlah hasil perkalian variabel x dan

$(\sum xy)^2$: jumlah kuadrat dari pengamatan variabel x dan y

N : jumlah pasangan pengamatan x dan y

J. Uji Hipotesis

a. Uji t

Untuk melihat pengaruh variabel x terhadap variabel y secara persial digunakan uji t dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai t hitung ≥nilai t tabel atau nilai signifikansi t < 0,05 maka H0 ditolak H_1 diterima
2. Jika nilai t hitung≤ nilai t tabel atau nilai signifikansi t > 0,05 maka H0 diterimaH_1 ditolak.

Kriteria pengambilan keputusan

a) Ho diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ padaa : 5%

b) H_1 diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada a : 5%

pengambilan kesimpulan adalah dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel}. Jika t_{hitung} lebi besar atau sama dengan taraf signifikasi 5% maka variabel terikat. Dan sebaliknya jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka variabel tersebut tidak signifikan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Beridrinya PT. Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Syariah Pekanbaru

Sejarah berdirinya PT. Bank Tabungan Negara pada masa pemerintahan Hindia Belanda tahun 1897 didirikan POSTAPAARBANK yang mempunyai 4 cabang yaitu: Jakarta, Surabaya, Medan, dan Makasar. Pada tahun 1940 kegiatan berhenti karena penyerbuan Jerman yang mengakibatkan penarikan tabungan besar-besaran, namun pada tahun 1941 kegiatan kembali pulih. Tahun 1942 Belanda menyerah tanpa syarat kepada Jepang. Jepang membekukan seluruh kegiatan POSTAPAARBANK dan menghentikannya dengan Tyokin Kyoku mempunyai satu cabang di Yogyakarta.

Proklamasi kemerdekaan RI pada 17 Agustus 1945 menimbulkan inspirasi untuk mengambil alih Tyokin Kyoku dari Jepang ke pemerintahan RI dengan nama Kantor Tabungan Pos dengan melakukan penukaran uang Jepang dengan uang Republik Indonesia. Tetapi Kantor Tabungan Pos tidak berumur panjang karena terjadi agresi Belanda tahun 1946. Pada tahun 1949 Kantor Tabungan Pos dibuka kembali dengan nama Bank TabunganPos.

Paada 9 Februari 1950 pemerintah mengeluarkan UU darurat No. 9 Tahun 1950 yang mengubah nama POSTSPAARBANK IN INDONESIA menjadi Bank Tabungan Pos dan memindahkan induk Kementrian dari Kementrian Perhubungan ke Kementrian Keuangan dibawah Mentri Urusan Bank Sentral. Walaupun masih bernama Bank Tabungan Pos namun pada tanggal 9 Februari 1950 dijadikan sebagai hari lahirnya Bank Tabungan Negara. Tahun 1963 pemerintah mengeluarkan Perpu No. 4 tahun 1963 yang menyatakan penggantian nama Bank Tabungan Pos menjadi Bank tabungan Negara.[27]

PT. Bank Tabungan Negara Syariah merupakan Unit Usaha Syariah (UUS) dari Bank Tabungan Negara Kinvensional yang merupakan BUMN, yang menjalankan bisnis berdasarkan prinsip syariah. BTN Syariah mulai beroperasi pada tanggal 14 Februari 2005 bertepatan dengan 5 Muharram 1426 Hdengan Kantoe Cabang Syariah Pertamanya di Jakarta. Selanjutnya pembukaan BTN Kantor Cabang Syariah yang kedua di Bandung tanggal 28 Februari 2005, dan ketiga di Surabaya tanggal 17 Maret 2005, keempat di Yogyakarta tanggal 4 April 2005, kelima di Makasar tanggal 11 April 2005, hingga Agustus 2009 dibuka 20 Kantor dibeberapa kota di Indonesia, dengan 119 Kantor Layanan Syariah. Dan pada tanggal 3 Maret 2008 atau 25 Shafar 1429 BTN Syariah Kantor Cabang Pekanbaru diresmikan oleh Bapak Saut Pardade Selaku Direktur BTN Syariah yang berlokasi di Jl.

[27]www. BTN Syariah. Com

Tuanku Tambuai Blok A No. 10-11 Labuh Baru Timur Payung Sekaki Pekanbaru Telp. (0761) 7891314-78911269.

1. Visi dan Misi Bank BTN Syariah KC Pekanbaru

a) Visi

Mendukung visi PT. Bank Tabungan Negara Konvensional, yakni menjadi " Strategic Business Unit (SBU) " BTN yang sehat, terkemuka dan menguntungkan dalam penyediaan jasa keuangan Syariah dan mengutamakan kemaslahatan bersama.

b) Misi

Misi PT. Bank Tabungan Negara Syariah menunjang misi Bank Tabungan Negara Konvensional, yakni :

1. Memberikan pelayanan unggul dalam pembiayaan perumahan dan industri terkait, pembiayaan konsumsi, usaha kecil menengah.
2. Meningkatkan keunggulan kompetitif melalui inovasi pengembangan produk, jasa dan jaringan strategis berbasis teknologi tertinggi.
3. Menyiapkan dan mengembangkan Human Capital yang berkualitas, profesional dan memiliki integritas tinggi.
4. Melaksanakan manajemen perbankan yang sesuai dengan prinsip kehati – hatian dan Good Coorporate Governance untuk meningkatkan Shareholder value.
5. Memperdulikan kepentingan masyarakat dan lingkungan.

2. Struktur Organisasi Bank BTN Syariah KC Pekanbar

Dari struktur organisasi diatas mempunyai tugas dan wewenang masing-masing bagian, yaitu:

1. Kepala cabang (*branch manager*)
    a. Mengambil keputusan dan kebijakan yang akan dilaksanakan di BTN Syariah;
    b. Menetapkan kebijakan untuk melaksanakan kepengurusan dan pengelolaan bank;
    c. Menyusun dan menyampaikan rencana kerja tahunan;
    d. Menyetujui atau tidaknya sebuah permohonan pembiayaan;
    e. Melaporkan perkembangan bank pada Rapat Umum Pemegang Saham secara periodik.
2. *General Branch Administration*
    a. Kelancaran aktifitas kesekretarian kepala cabang
    b. Penatausahaan surat-suratnya di kantor cabang
    c. Akurasi dan kelengkapan kartu pengawasan anggaran
    d. Penatausahaan logistik di kantor cabang.
3. *General Branch Administration* Office (Kartu Pengawas Anggota)
    a. Mencatat jumlah anggaran yang disetujui oleh KP dan KPA

b. Membukukan semua transaksi yang menyangkut biaya operasional dalam Kartu Pengawasan Anggota (KPA)
c. Melakukan rekonsiliasi antara KPA dengan sandi GL pada neraca keuangan.

4. *General Branch Administration office*/ Logistik (Bag. Umum)
   a. Melakukan aktifitas berkaitan dengan aktiva tetap kantor cabang, mulai dari pengadaan, pemeliharaan, penyusutan, dan penghapusan
   b. Mengadministrasikan kegiatan yang berkaitan dengan logistik
   c. Mengendalikan semua biaya yang berkaitan dengan kegiatan kantor cabang.
5. *Secretary* (Sekretaris BM)
   a. Mengatur segala aktifitas dan segala administrasi kesekretariatan bagi kepentingan kepala cabang
   b. Melaksanakan kesekretariatan kepala cabang.

6. Personalia

   a. Penatausahaan kepegawagaian di kantor cabang
   b. Akurasi dan kelengkapan hasil entry data kepegaian
   c. Pelaksanaan pembayaran hak-hak pegawai.

7. *Financing Service Officer* (Layanan Pembiayaan)
   a. Layanan informasi pembiayaan, pelunasan pembiayaan dan penyelesaian klaim nasabah yang berkualitas
   b. Layanan permohonan pembayaran ekstra dan *advance payment*

c. Layanan penerimaan permohonan klaim asuransi pembiayaan
d. Kelengkapan dan kebenaran data pelunasan dan klaim nasabah.

8. *Financing Analyst Service Retail* (Layanan Pembiayaan Ritel)
   a. Kualitas rekomendasi paket analisa pembiayaan (pembiayaan kepemilikan rumah)
   b. Proses pemberian pembiayaan
   c. Pembentukan master baru pembiayaan dengan benar dan akurat
   d. Kebenaran dan kelengkapan berkas permohonan pembiayaan
   e. Kebenaran dan kelengkapan berita acara pengikatan (SPD5) kemudian diserahkan ke kepala unit.
9. *Financing Service Analyst Coorporate* (Layanan pembiayaan analis koorporat)
   a. Kualitas rekomendasi paket analisa pembiayaan umum
   b. Proses pemberian pembiayaan umum yang sesuai dengan ketentuan bank
   c. Pembentukan master baru pembiayaan umum dengan benar dan akurat
   d. Kebenaran, kelengkapan dan legalitas permohonan pembiayaan umum
   e. Mengikuti perkembangan informasi yang mengandung resiko serta informasi potensi bisnis untuk mendukung kualitas pembiayaan
   f. Penelitian ulang persyaratan permohonan pembiayaan
   g. Pelaksanaan akad pembiayaan umum
10. *Financing Administration Officer* (Administrasi Pembiayaan)

a. Pelaksanaan OTS (kelayakan usaha dan penghasilan) calon debitur
b. Pelaksanaan transaksi nilai dan kehandalan agunan
c. Proses administrasi pencairan pembiayaan dan bank garasi
d. Proses pengelolaan pencairan dana jaminan.

11. *Financing Document* (Petugas Dokumen Pembiayaan)
    a. Penyelesaian atas dokumen pembiayaan yang belum diterima bank
    b. Penatausahaan, penyusunan dan penyimpanan dokumen kredit
    c. Penatausahaan dokumen pembiayaan di sistem
    d. Pelayanan pengambilan, peminjaman dan pengambilan dokumen pembiayaan.
12. *Financing Recovery*
    a. Kelancaran pembayaran angsuran pembiayaan
    b. Pembinaan pembiayaan retail
    c. Melaksanakan strategi pembinaan dari atasannya yang terkait dengan pembinaan pembiayaan
    d. Akurasi data statis berdasarkan data lapangan.
13. *Accounting and Control officer* (Akuntansi dan Kontrol Arsip)
    a. Memastikan bahwa semua bukti, listing dan jurnal transaksi telah benar
    b. Melakukan pengarsipan semua map teransaksi operasional bank, sesuai dengan peraturan yang berlaku
14. *Accounting and Control – General Ledger*

a. Rekonsiliasi SL-GL
b. Penyelesaian suspensi dan selisih akibat system
c. Akurasi *entry* nota jurnal SL-GL
d. Percetakan laporan keuangan kantor cabang.

15. *Internal Control*
    a. Pemeriksaan kebenaran atas arus teransaksi operasional bank telah sesuai dengan peraturan yang berlaku
    b. Mengkoordinir tindak lanjut hasil pemeriksaan ekteren maupun intern
    c. Kebenaran data-data laporan keuangan.
16. *Reporting*
    a. Penyusunan laporan keuangan untuk pihak eksteren
    b. Pemantauan laporan keuangan baik intern maupun ekstern
    c. Berlangsungnya proses dan kinerja kantor cabang.
17. *Costumer Service* (CS)
    a. Memberikan pelayanan informasi kepada nasabah, berkaitan dengan pembukaan rekening tabungan, deposito, dan kredit, serta memberikan pelayanan kepada relasi bank lainnya;
    b. Memebuat daftar mutasi hatian tabungan, deposito, dan memantau perubahan besarnya nisbah bagi hasil;
    c. Melkukan pedebetan atas rekening tabungan deposito untuk keperluan angsuran/ pelunasan kewajiban debitur dan hal lainnya sesuai ketentuan yang berlaku;

d. Melakukan pelayanan administrasi seluruh jenis tabungan, seperti: tabungan batara, tabungan giro, dan tabungan haji;
e. Menata berkas-berkas/ dokumen yang berkaitan dengan jasa nasabah;
f. Marketing produk bank.

18. *Teller*

a. Membuka/ menutup *vault* (khasanah) dan brankas;
b. Melayani, mencatat/ membukukan setiap transaksi kas dan meneruskan bukti transaksi tersebut kepada *accounting* secara bertahap setiap hari kerja;
c. Mensortir dan mengklasifikasikan pecahan mata uang dan mencocokkan dengan daftar posisi kas yang dibuat pada hari tersebut;
d. Mengembalikan sis akas ke dalam brankas setelah jam tutup kas pada hari bersangkutan.

4.Produk-Produk Dan Jasa PT. Bank BTN Syariah KC Pekanbaru

1. **Produk dan Jasa Layanan BTN Syariah**

a. **Produk-produk BTN Syariah Pendanaan (*funding*)**

1) Tabungan BTN Batara iB
2) Tabungan BTN PRIMA
3) Tabungan BTN Haji & Umroh
4) Tabungan BTN Qurban.
5) Tabunganku.

6) Tabungan BTN Simpel

7) Tabungan BTN Emas

8) Giro BTN

9) Giro BTN Prima

10) Deposito BTN

11) Deposito On Call BTN

b. Produk-produk pembiayaan (*financing*)[28]

1. KPR BTN Bersubsidi
2. KPR BTN Platinum
3. KPR BTN Indent
4. Pembiayaan Properti BTN
5. Pembiayaan bangun Rumah BTN
6. Pembiayaan multimanfaat BTN
7. Pembiayaan Multijasa BTN
8. Pembiayaan Kendaraan Bermotor
9. Pembiayaan Tunai Emas BTN
10. Pembiayaan Emasku BTN
11. Pembiayaan Modal Kerja BTN
12. Investasi BTN
13. Pembiayaan Konstruksi BTN

[28]Wawancara Karyawan BTN (Indra Yudha), 23 Juli 2018

c. E-Channel

1. Atm BTN dan BTN Contact Center
2. BTN Contact Center dapat diakses melalui :Public switched Telephone network (PSTN), No.1500286 (Lokal).
3. Menu Fitur BTN Contact Center

   Fasilitas:

   1) Informasi saldo nasabah perorangan.
   2) Informasi kredit (pembiayaan konsumer).
   3) Layanan BTN Prioritas

B. Deskriptif Umum Responden

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris dari Dampak Latar Belakang Pendidikan Informal (Pelatihan) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Pekanbaru. Untuk menjawab dan membuktikan hipotesis terlebih dahulu dilakukan pengumpulan data dan informasi yang dibutuhkan.

Proses pengumpulan data dan informasi dilakukan dengan menyebarkan angket kepada responden yang memenuhi kriteria pengambilan sampel. Total jumlah angket yang disebarkan berjumlah 10 rangkap, setelah dilakukan pengumpulan kembali tidak ada angket yang hilang maupun rusak, sehingga total angket siap diolah berjumlah 10 rangkap.

Setelah seluruh data dan informasi berhasil dikumpulkan, proses klasifikasi hasil penyebaran angket dilakukan secara manual dengan bantuan program Excel yang membentuk tabulasi data. Setelah tahapan tersebut selesai tahapan pengolahan data dapat segera dilaksanakan. Berdasarkan hasil penyebaran angket yang telah dilakukan dapat dikelompokkan demografis yang dimiliki responden yang berpartisipasi di dalam penelitian ini seperti terlihat di bawah ini:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
21 – 25 tahun	1	10
26 – 35 tahun	7	70
36 – 40 tahun	2	20
Total	**10**	**100**

Sumber: Data Primer diolah 2018

Pada tabel 4.2 di atas hasilnya menunjukkan bahwa terdapat 1 responden atau 10 persen berusia 21 – 25 tahun, 7 responden atau 70 persen berusia 26 – 35 tahun, 2 responden atau 20 persen berusia 36 – 45 tahun.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Gender

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Gender

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki- laki	8	80
Perempuan	2	20
Total	**10**	**100**

Sumber: Data Primer diolah 2018

Pada tabel 4.3 di atas hasilnya menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 80 responden atau 80 persen dan sisanya sebanyak 2 responden atau 20 persen adalah responden pereumpuan. Kesimpulannya adalah karyawan yang bekerja pada PT. BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Pekanbaru mayoritas laki-laki.

C. Hasil Uji Instrumen

Sebelum dilakukan tahapan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan pengujian instrumen data untuk menilai kekurangan dan kehandalan yang dimiliki masing-masing item pernyataan yang mendukung setiap variabel. Secara umum tahapan pengujian yang dilakukan terlebih pada sub bab di bawah ini:

1. Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dengan bantuan perangkat lunak SPSS, dengan menggunakan *KorelasiBivariate Pearson* (produk moment pearson) nilai validitas dapat dilihat pada kolom *Skor total*. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada angka kritik ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka instrumen tersebut dinyatakan valid. disini untuk menentukan r_{tabel} peneliti menggunakan koefesien korelasi batas minimal 0,30. Dengan kata lain, jika sebuah kuesioner penelitian sudah dinyatakan valid berarti kuesioner mampu memperoleh data yang tepat dari yang hendak diteliti:

a. Pelatihan (X)

Pada penelitian ini untuk mengukur pelatihan maka di gunakan 20 item pernyataan. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh ringkasan item-item pernyataan yang valid terlihat pada tabel 4.4 di bawah ini:

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Pelatihan(X)

No. Item Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	,687	0,300	Valid
2	,338	0,300	Valid
3	,453	0,300	Valid

4	,347	0,300	Valid
5	,453	0,300	Valid
6	781	0,300	Valid
7	,821	0,300	Valid
8	,346	0,300	Valid
9	,824	0,300	Valid
10	,679	0,300	Valid
11	,313	0,300	Valid
12	,371	0,300	Valid
13	,565	0,300	Valid
14	,687	0,300	Valid
15	,687	0,300	Valid
16	,824	0,300	Valid
17	,371	0,300	Valid
18	,821	0,300	Valid
19	,346	0,300	Valid
20	,824	0,300	Valid

Hasil perhitungan Uji Validitas Variabel Pelatihan (X) sebagaimana tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} > nilai r_{tabel} pada nilai signifikan 5% Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item dalam

angket penelitian ini valid, Dengan demikian pernyataan dalam penelitian ini layak digunakan untuk uji selanjutnya.

b. Kinerja Karyawan (Y)

Pada penelitian ini untuk mengukur variabel *dependent* yaitu kinerja karyawanmaka di gunakan 10 item pernyataan. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh ringkasan item-item pernyataan yang valid terlihat pada tabel 4.5 di bawah ini:

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No. Item Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	,872	0,300	Valid
2	,754	0,300	Valid
3	,566	0,300	Valid
4	,648	0,300	Valid
5	,727	0,300	Valid
6	,835	0,300	Valid
7	,754	0,300	Valid
8	,872	0,300	Valid
9	,837	0,300	Valid

10	,727	0,300	Valid

Hasil perhitungan Uji Validitas Variabel knerja karyawan (Y) sebagaimana tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} > nilai r_{tabel} pada nilai signifikan 5% Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item dalam angket penelitian ini valid, Dengan demikian pernyataan dalam penelitian ini layak digunakan untuk uji selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu instrumen sejauh mana instrumen tersebut dapat dipercaya. Pengujian dengan *Cronbach's Alpha* yang digunakan untuk menguji tingkat kepercayaan masing-masing angket variabel. Metode pengukuran reliabilitas yang digunakan adalah metode *Alpha Cronbach (a).* Koefisien *Alpha Cronbach* menunjukkan sejauh mana kekonsistenan responden dalam menjawab instrumen yang dinilai. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Croanbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel 4.6

Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
,925	30

Sumber: Olahan data SPSS

Nilai *alpha cronbach's* dalam penelitian ini adalah 0.925 atau 92.5% yang mana angka tersebut lebih besar dari 0,60 atau 0,925> 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel atau dengan kata lain dapat diterima.

D. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal.[29]

Ada beberapa teknik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas, antara lain metode uji *Lilliefors* dan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Adapun dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Berdasarkan proses pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS diperoleh:

Tabel 4.7

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual

[29]Agus Tri Basuki,Nano Prawoto, *Analisis Regresi Dalam penelitian Ekonomi dan Bisnis*,(Jakarta: Rajawali Pers, 2017), hlm. 106.

N		10
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,37176115
Most Extreme Differences	Absolute	,218
	Positive	,206
	Negative	-,218
Kolmogorov-Smirnov Z		,691
Asymp. Sig. (2-tailed)		,727

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi Residual terdistibusi normal atau tidak. Residual distibusi normal jika nilai signifikan > 0,5. Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan (*Asymp. Sig 2-tailed*) sebesar 0,727. Karena nilai signifikan >

0,5 (0,727 > 0,5), nilai residual terdistibusi dengan normal. Artinya dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

2. Uji Autokorelasi

Suatu asumsi penting dari model regresi linear bahwa variabel gangguan yang masuk kedalam fungsi regresi populasi adalah tidak berkorelasi. Jika asumsi tersebut tidak terpenuhi maka akan terjadi masalah autokorelasi (serial korelasi). Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan uji *Durbin Witson* (dw) pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8

Pengujian Autokorelasi

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,618(a)	,382	,305	5,698	2,595

a Predictors: (Constant), pelatihan

b Dependent Variable: kinerja karyawan

berdasarkan uji durbin witson dengan program spss diperoleh nilai dw sebesar 2,595. Artinya tidak terjadi autokorelasi.

E. Hasil Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan sekaligus dalam rangka membuktikan hipotesis yang digunakan yang diajukan dalam penelitian. Persamaan regresi sederhana berguna untuk melihat pengaruh dai masing0masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan mengunakan pendekatan *Ordinary Least Square* (OLS).

Untuk melakukan pengujian pengaruh ini digunakan analisis regresi sederhana. Hasil analisis regresi sederhana dapat dijelaskan pada tabel lampiran berikut:

Tebel 4.9

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	12,707	11,776		1,079	,312

PELTIHAN	,338	,152	,618	2,225	,057

Nilai koefisien regresi masing-msing variabel dapat didistribusikan ke dalam persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

Y= a+ bX

=12,707+0,338X

Dari persamaan tersebut di atas dapat dijelaskan di bawah ini :

1. Nilai konstanta sebesar 12,707 satuan hal ini menunjukkan bahwa sebelum dipengaruhi variabel dampak pelatihan sebagai variabel independen, maka kinerja karyawan adalah sebesar 12,707 satuan dengan asumsi variabel lain nol atau tidak ada.
2. Koefisien dampak pelatihan memberikan nilai sebesar 0,338 satuan jika ssdampak pelatihan ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan pada Bank BTN Syraiah Kantor Cabang Syariah Pekanbaru meningkat sebesar 0,338 satuan dengaan asumsi variabel lain tetap.

F. Koefisien Determinan ($R^{2)}$

Untuk mengetahui kemampuan variabel independen (faktor motivasi, penerimaan bonus, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja) dalam memberikan kontribusi mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) maka dilakukan pengujian koefesien determinasi (R^2) seperti yang terlihat pada tabel 4.13 dibawah ini:

Tabel 4.10

Hasil Uji Koefesien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,618(a)	,382	,305	5,698

a Predictors: (Constant), PELTIHAN

Dari hasil uji koefisien determinan diperoleh nilai R^2 (*R Square*)Sebesar 0.382 artinya kontribusi dari variabel dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 38,2% sedangkan sisanya 61,8% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tersebut dalam peneliti lakukan ini.

Dan hasil uji koefisien determinan menunjukkan bahwa masih banyak lagi variabel yang mempengaruhi dampak pelatihan pada Bank BTN Syriah Kantor Cabang Syariah Pekanbaru. Karena yang dihasilkan dari uji koefisien determinan belum sampai 100% sehingga masih banyak faktor yang mempengaruhi dampak pelatihan pada Bank BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Pekanbaru seain dari variabel yang penulis teliti ini.

G. Uji Hipotesis (Uji T)

Untuk membuktikan pengaruh variabel independen (dampak pelatihan) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) secara persiak maka dilakukan

pengujian $t_{statistik.}$ Berdasarkan proses pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS diperoleh:

Tabel 4.11

Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	12,707	11,776		1,079	,312
	PELTIHAN	,338	,152	,618	2,225	,057

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji ini dilakukan untuk menyelidiki lebih lanjut, mana diantara variabel independen yang berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Uji T dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dimana df = N-k = 10-2-1 = 7 a= 0.005

Dimana :N = Jumlah Sampel, k = Jumlah Variabel, 1= konstan

Hipotesis

Variabel pendidikan informal (pelatihan) memiliki t_{hitung} sebesar 2,225 dengan taraf signifikan 0,057. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,225 > 1,895). Maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima sehingga dapat dinyatakan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada. PT. Bank BTN syariah kantor cabang syariah pekanbaru.

Dilihat dari pengujian hipotesis secara parsial ini juga memiliki dampak yang signifikakan antara pelatihan dan kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah kantor cabang pekanbaru karena tingkat nilai alpa yang ditetapkan lebih besar dari tingkat signifikan yang diperoleh sehingga pengujian hipotesis secara persial dapat diterima. Dengan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh **Rika Efrina** tahun 2013 berjudul ***"Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.BPRS Ampek Angkek Canduang".***Dengan hasil pengujian secara serempak antara variabel latar belakang pendidikan (x1) dan training perbankan (x2), terhadap kinerja karyawan (Y), di dapatkan bahwa kedua variabel x1 dan x2 mempunyai hubungan atau pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga menjadi pendukung dan menguatkan hasil dari penelitian ini dengan variabel dan lokasi yang berbeda.

H. Analisis Pembahasan

PT. Bank Tabungan Negara Syariah adalah suatu lembaga yang bergerak sebagai sarana penghimpunan dana dari masyarakat serta menyalurkannya lagi kembali kepada masyarakat dalam bentuk pembiayaan atau kredit perumahan dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Bagi dunia perbankan yang memiliki kegitan yang begitu padat dalam arti setiap transaksi harus selesai dalam waktu yang relatif singkat, Maka seorang karyawan yang dimiliki haruslah memiliki keterampilan dan pendidikan didunia perbankan agar dapat melayani setiap nasabah yang memakai produk perbankan yang ditawarkan secara cepat, tepat dan memuaskan. Dengan kata lain karyawan bank haruslah memiliki kualitas yang benar-benar dapat diandalkan atau menjadi seorang *banker* professional, sehingga mampu mewujudkan keberhasila bank tersebut.

Dalam pandangan islam ilmu adalah sesuatu yang tergolong suci. Ilmu bagaikan pelita atau cahaya di malam yang gelap. Seseorang tak akan dapat berjalan dengan baik di malam yang gelap tanpa cahaya atau pelita. Demikian pula halnya tak dapat seseorang membedakan yang benar dan yang salah, kecuali dengan ilmu.disini menuntut ilmu yang dimaksud dengan jalan mengikuti pelatihan-pelatihan yang di adakan atau dilaksanakan oleh perusahaan atau bank itu sendiri.

Tingkat kinerja karyawan dipengaruhi oleh dampak latar belakang pendidkan informal (pelatihan). Dalam penelitian ini penulis menggunakan

dampak pelatihan (X) untuk melihat bagaimana tingkat kinerja karyawan(Y). Pada PT. Bank BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Pekanbaru.

Tujuan dari pelatihan adalah agar tenaga kerja dapat mencapai suatu standar, baik dalam keterampilan, pengetahuan maupun dalam tingkah laku. Fokus dari pelatihan yaitu pada pekerjaan sekarang. Sedangkan pengembangan lebih di arahkan untuk yang sifatnya jangka panjang dan bertujuan untuk mengembangkan kemampuan karyawan untuk tugas–tugas mendatang.

Tujuan pelatihan dan pengembangan dalam ekonomi islam adalah untuk pembentukan karakter yang islami dengan mengacu pada shidiq, amanah, fhotanah dan tabliq, sedangkan yang menjadi tujuan dalam pelatihan konvensional hanyalah keterampilan bekerja.

Islam sangat mengiring untuk melakukan pelatihan dan pengembangan terhadap para tenaga kerjanya dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis pegawai dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. “Rasullullah SAW. Selalu memberikan pelatihan terhadap orang yang mengurusi persoalan kaum muslimin dan membekali dengan nasihat-nasihat dan petunjuk-petunjuknya. melakukan pelatihan dan pengembangan terhadap tenaga kerja, Hendaklah malalui hikmah yaitu perkataan yang tegas dan benar yang bisa membedakan antara yang hak dan yang bathil, sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Surah At-Taubah 105

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ ١٠٥

Artinya:.. *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan****.(QS. At-Taubah:105)***

Ayat ini menurut imam Ar-Razi mengandung seluruh yang dibutuhkan seorang mukmin baik mengenai agama, dunia, kehidupan dan akhiratnya. Dari susunan katanya terdapat 2 susunan dorongan, untuk yang taat dan ancaman untuk yang berbuat maksiat. Maksundnya bersungguh sungguh kamu untuk berbuat sesuatu demi masa depan karena segala perbuatan akan mendapatkan haknya didunia maupun diakhirat.

Allah SWT menjelaskan bahwa dalam melakukan pelatihan dan pengembangan terhadap tenaga kerja. Hendaklah malalui hikmah yaitu perkataan yang tegas dan benar yang bisa membedakan antara yang hak dan yang bathil, Hukum mencari ilmu itu wajib, dengan rincian pertama, hukumnya menjadi fardu’ain untuk mempelajari ilmu agama seperti aqidah, fiqih, akhlak serta al-Qur’an. ilmu-ilmu ini bersifat praktis. Dan fardu kifayah unutk mempelajari ilmu pengetahuan umum seperti :ilmu sosial, kedokteran dan lain-lain. Berdasarkan Firman Allah SWT dalam QS. Al-Mujaddalah Ayat: 11 “Potongan Ayat yang ada pada halaman sebelumnya yang Artinya:“*Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang*

diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan ***(Qs. Al-Mujaddalah:11)***

"Sebagaimana ayat diatas menjelaskan betapa pentingnya kita untuk menuntut ilmu. Dan adanya tingkatan khusus bagi yang berilmu dengan yang tidak berilmu dan Allah mengetahui apapun yang kita kerjakan". Karna dengan ilmu kita dapat mengetahui apa-apa yang kita butuhkan dalam kehidupan kita, semua masalah dan semua hal yang kita temui baik didunia kerja,dunia pengaulan dan dunia lainnya kita sekaligus mengatahui solusi untuk menghadapinya. Disini khusus di dunia kerja penulis bahas, di dunia kerja memudahkan pekerja atau karyawan khususnya marketing dana dalam menghadapi permasalah yang terjadi bahkan sebelum masalah itu terjadi dengan ilmu kita bahkan sudah mengetahui bagaimana dan cara menghadapi dan mengambil solusinya.

Setelah melakukan wawancara dengan menggunakan kuesioner sebagai media pengumpulan data yang kemudian dianalisis menggunakan uji regresi linier sederhana dengan menggunakan SPSS. Dengan Total jumlah angket yang disebarkan berjumlah 10 rangkap dengan 30 item pertanyaan. Setelah seluruh data dan informasi berhasil dikumpulkan, proses klasifikasi hasil penyebaran angket dilakukan secara manual dengan bantuan Excel dan SPSS 150. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis linear sederhana, karena variabel independen satu. Dimana analisis regresi ini

digunakan untuk memperkirakan atau menghitung bagaimana variabel X (pelatihan), yang mempengaruhi variabel Y (kinerja karyawan). Setelah analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan Y= a + bX

=12,707+0,338X

Nilai konstanta sebesar 12,707 satuan hal ini menunjukkan bahwa sebelum dipengaruhi variabel dampak pelatihan sebagai variabel independen, maka kinerja karyawan adalah sebesar 12,707 satuan dengan asumsi variabel lain nol atau tidak ada.

Koefisien dampak pelatihan memberikan nilai sebesar 0,338 satuan jika dampak pelatihan ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan pada Bank BTN Syraiah Kantor Cabang Syariah Pekanbaru meningkat sebesar 0,338 satuan dengaan asumsi variabel lain tetap.Berdasarkan seluruh perhitungan analisis di atas dapat dilihat bahwasanya Dampak Pelatihan, Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Pada PT BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Pekanbaru. Hal ini dapat dilihat dari perhitungan koefesien diterminasi 38,2 persen tingkat kinerja karyawan.

Uji hipotesis terakhir yaitu uji T diketahui bahwa nilai uji T dari variabel diatas dibandingkan dengan signifikan sebesar 0.005. jika nilai signifikasi dibandingkan dengan tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini (a=0.005) maka terbukti bahwa nilai signifikasi lebih kecil dari nilai signifikan

yang digunakan yaitu (2,225 > 0.057). hal ini berarti besar dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan bank BTN Syariah kantor cabang syariah pekanbaru

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat dilihat dengan jelas bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Pekanbaru. Artinya apabila pendidikan informal (pelatihan) lebih ditingkatkan lagi dari yang sekarang maka tingkat kinerja karyawan akan mengalami peningkatan karena memiliki dampak dan pengaruh yang positif searah, apabila salah satu variabel mengalami peningkatan dengan sendirinya, dengan diperoleh persamaan regresi:

$$Y= a+ bX$$

$$=12,707+0,338X$$

Dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 12,707 satuan hal ini menunjukkan bahwa sebelum dipengaruhi variabel pendidikan informal (pelatihan) Pada PT Bank BTN Syariah Kantor cabang Syariah Pekanbaru, maka tingkat kinerja karyawan sebesar 12,707 satuan dengan asumsi variabe lain nol atau tidak ada.
2. Koevisien pelatihan memberikan nilai sebesar 0,338 satuan jika pelatihan ditingkatkan satu satuan maka tingkat kinerja karyawan Pada PT Bank BTN Syariah Kantor cabang Syariah Pekanbaru meningkat sebesar 0,338 satuan asumsi variabel lain tetap. Dari hasil hipotesis melihatkan bahwa terdapat

dampak atau pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hal ni dapat kita lihat dari persamaan Y=12,707+0,338X kinerja karyawan pada PT BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Pekanbaru.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Pada pengadaan Pendidikan Informal (pelatihan) penulis menyarankan pemimpin pada PT. BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Pekanbaru lebih memperhatikan materi dan sarana prasaran maupun alat yang dibutuhkan oleh karyawan dalam pelatihannya, Sehingga dengan begitu karyawan bisa lebih fokus lagi dan antusias untuk mengikuti pelatihan yang diberikan oleh stukturnya sehingga berpengaruh juga terhadap tingkat kinerja karyawan selanjutnya.
2. Bagi penelitian selanjutnya dapat menambah variabel yang belum digunakan oleh penelis sebelumnya supaya hasil yang diperoleh bisa lebih menjelaskan pengaruh dampak lain yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada PT Bank BTN Syariah Kantor Cabang Pekanbaru.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Joesoep, Soelaiman, 1992. *Konsep Dasar Pendidikan Luar Sekolah,* (Jakarta :PT Bumi Aksara).

Mu'iz, Raharjo, Muhammad, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Unggul Cerdas Dan Berkarakterislami,* (Yogyakarta: Gava Media).

Poltak, Sinambela, Litjan, 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi,* (Yogyakarta: Graha Ilmu).

Karim, Adiwarman, 2004. *Bank Islam Analisis Fiqh Dan Keuangan*, (Jakarta :Pt.Persada).

Suwiknyo, Dwi, 2009. *Analisis Laporan Keuangan Perbankan Syariah*.(Yogyakarta:Pustaka Pelajar).

Sodarsono, Heri, 2003. *Bank Dan Lembaga Keuangan Syariah*,(Yogyakarta: Ekonisia Uii).

Mondy, Wayne, R, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta:Pt.Gelora Aksara Pratama).

Siagian, Sondnag, P, 2009, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja,* (Jakrta:Pt Rineka Cipta).

Habullah,1990, *Dasar Dasar Ilmu Pendidikan*, (Jakarta:Pt.Raja Grafindo).

Http:// *Www. Pengertian Menurut Paraahli.Net/Pengertian-Dampak-Menurut-Para-Ahli*. Diakses Tanggal 30 Mei 2018

Http:// *Jurnal-Sdm.Blogspot.Com/2009/07/Kinerja-Karyawan-Defenisi Faktor Yang.*Html. DiaksessPada Tanggal 30 Mei 2018

Mulyadi, 2002, *Sistem Perencanaan Dan Pengendalian Manajemen*, (Jakart a:Penerbit Erlangga,).

Kadarisman, M. 2012, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Pt Raja Grafindo Persida).

Sutrisno,Edy,2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Kecana Prenada Media Group).

Mondy, Wayne. R, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Pt. Gelora Aksara Pratama).

Veithzal, Rivai, Zainal, Dkk, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teri Ke Praktik* (Jakarta: Rajawali Pers).

Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Pt Gelora Aksara Prtama).

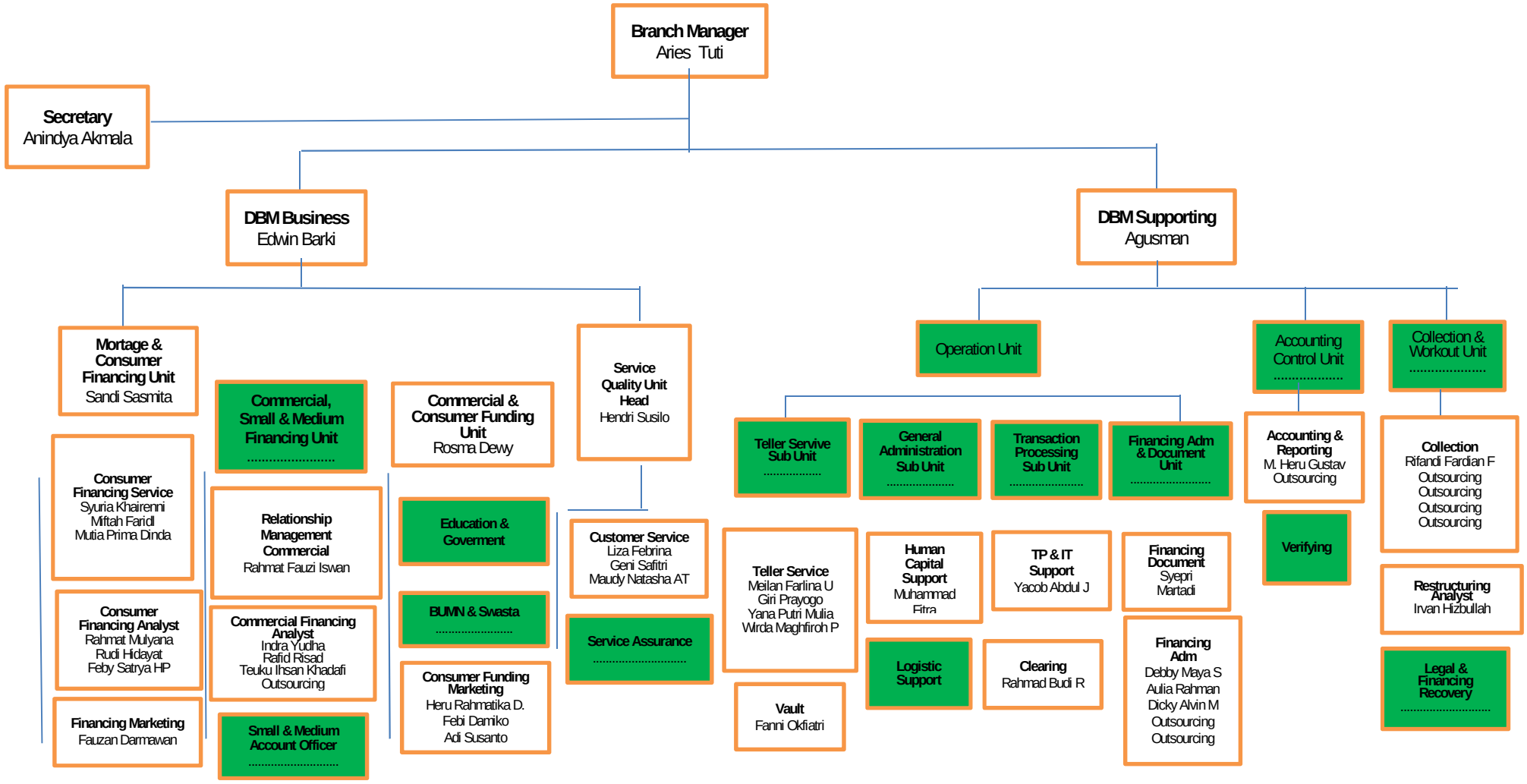
www. BTN Syariah. Com

Wawancara Karyawan BTN (Indra Yudha), 23 Juli 2018

Agus Tri Basuki,Nano Prawoto, 2017, *Analisis Regresi Dalam penelitian Ekonomi dan Bisnis*,(Jakarta: Rajawali Pers).

Gambar 4.1

STRUKTUR ORGANISASI BTN SYARIAH PEKANBARU



Data Karyawan Marketing Dana dan pelatihan

NO	Nama karyawan marketing dana	Devisi
1	Indra yudha	Custumer funding marketing
2	Rafid risad	Custumer funding marketing
3	Teuku ihsan khadafi	Custumer funding marketing
4	Rahmat mulyana	Custumer financing analiyst
5	Rudi hidayat	Custumer financing analiyst
6	Feby satriya hp	Custumer financing analiyst
7	Fauzhan darmawan	Custumer funding marketing
8	Heru rahmatika	Financing marketing
9	Febi damiko	Financing marketing
10	Adi susanto	Financing marketing

Bulan pelatihan	Pelatihan new strategis sales foice managemen t	Pelatihan presentat ion skill	Pelatihan pelayanan prima kinerja unggul	Pelatihan analisis pembiayaan konsumen	Pelatihan new strategis sales foice management	Jumlah
januari	1,3,4,5,6,7,8					7 orang
maret		1,3,4,7.9				5 orang
juni			1,5,9.10			4 orang
september				4,5,6,7		4 orang
desember					6,7,8,10	4 orang

Keterangan: no 1 atas nama : indra yudha

Jadi angka dalam tabel pelatihan 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10 adalah kode dari nama urut karyawan di atas berdasarkan tabel di atas.

Responden	1	2	3	4	5	6	7	8
1	5	4	5	5	5	5	5	5
2	5	4	4	5	5	4	4	4
3	4	5	5	4	5	5	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	4	5	5	4	4	4	4
6	5	4	5	5	5	5	5	5
7	4	4	4	4	4	4	4	4
8	5	5	4	4	5	4	4	4
9	5	5	4	4	5	4	4	4
10	5	5	4	4	5	4	4	4

pelatihan (X)

9	10	11	12	13	14	15	16	17
5	4	5	4	4	3	3	4	5
5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	3
4	4	5	5	5	5	4	4	4
5	4	5	4	4	3	3	4	5
4	4	4	4	4	3	3	3	4
5	5	4	5	5	4	5	4	3
5	5	4	5	4	4	5	4	4
5	5	4	5	4	4	5	4	4

18	19	20	(x)	
5	5	5		91
4	4	4		85
4	4	4		84
3	3	4		91
4	4	5		88
5	5	5		91
4	4	3		76
3	4	4		86
3	4	4		86
3	4	4		86

kinerja karyawan (Y)								
1	2	3	4	5	6	7	8	9
5	5	3	5	5	5	5	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	5	4	5	4	4
4	4	5	4	4	4	4	5	4
4	5	4	4	4	4	5	4	4
4	4	3	3	3	4	4	3	3
4	4	3	3	3	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	4	4	4	3

10	(Y)
5	46
4	40
4	40
5	44
4	42
4	42
3	34
3	34
4	40
3	36

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk
Kantor Cabang Syariah Pekanbaru
Jl. Arifin Ahmad Kel. Sidomulyo Timur
Kec. Marpoyan Damai, Pekanbaru 28125
Telp. (0761) 7891314
www.btn.co.id

Nomor : /PKB/SUPP/XI/2018

Pekanbaru, 16 Desember 2018

Kepada Yth.
Dekan IAIN Bukittinggi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Di - Jl. Gurun Aur Kubang Putih Kab Agam. Sumatera Barat

Perihal : *Persetujuan Permohonan Penelitian*

Assalamu'alaikum wr.wb.

Menunjuk surat Saudara No. /in.26.3/PP/.07/12/2018 tanggal 07 Desember 2018 perihal Mohon Izin Penelitian, dengan ini kami sampaikan bahwa kami dapat membantu memenuhi permohonan Saudara untuk melakukan penelitian di Bank BTN Kantor Cabang Syariah Pekanbaru an. Mahasiswa/i sebagai berikut :

Nama	: Meri andayani
NIM	: 3314.304
Judul Penelitian	: Dampak Latar Belakang Pendidikan Informal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk Kantor Cabang Syariah Pekanbaru

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) Tbk
KANTOR CABANG SYARIAH PEKANBARU

Agesman	**Yose Rizal**
DBM Supporting	Human Capital Support

KUESIONER

Dampak Latar Belakang Pendidikan Informal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Pekanbaru

Responden yang terhormat,

Saya memohon kesediaan Bapak/ibuk untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Kuesioner ini disusun dalam rangka menyelesaikan stusi saya jurusan SI perbankan syariah fakultas ekonomi dan bisnis islam IAIN Bukittinggi.

Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang bapak/Ibu rasakan, lakukan dan alami, bukan yang seharusnya /yang ideal. Bapak/ Ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi saya.

Akhirnya, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas ketersediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu.

ACC Pbmb II

Hormat saya,

peneliti

MERI ANDAYANI

LAMPIRAN 1

KUISIONER

DAMPAK LATAR BELAKANG PENDIDIKAN INFORMAL (PELATIHAN) TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Pekanbaru)

I. Identitas Responden

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

II. Petunjuk Pengisian

a. Pada lembaran ini terdapat beberapa pernyataan yang harus Saudara/i isi. Kepada Saudara/i untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan sebenarnya.

b. Dalam menjawab pernyataan-pernyataan ini, tidak ada jawaban yang salah. Oleh karena itu, usahakanlah agar tidak ada jawaban yang dikosongkan.

c. Silahkan Anda pilih jawaban yang menurut Anda paling sesuai dengan kondisi yang ada dengan jalan memberikan tanda (√) pada pilihan jawaban yang tersedia.

Keterangan :

SS = Sangat Setuju

ST = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

PENDIDIKAN INFORMAL (PELATIHAN)

NO	PERTANYAAN	SS	ST	KS	TS	STS
1	Apakah materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan?					
2	Apakah kemampuan instruktur pelatihan dalam memberikan pelatihan sudah sesuai harapan?					
3	Apakah sarana atau prinsip-prinsip pelatihan yang diterapkan sudah efektif?					
4	Apakah ada antusias dan kemuan yang tinggi bagi karyawan terhadap pelatihan yang diikuti?					
5	Apakah dilakukan evaluasi setelah pelatihan dilaksanakan?					
6	Pelatihan yang diberikan oleh bank sejalan dengan kebutuhan yang saya harapkan dalam bekerja?					
7	Pelatihan yang diberikan selalu teruptudate, sehingga saya dapat mengetahui cara cara baru dalam bekerja?					
8	Perusahaan menyediakan tempat penyelengaraan yang relevan dan jenis pelatihan sangat mendukung saya untuk mampu menjalankan					

	pekerjaan dengan baik?					
9	Dengan adanya proses pelatihan saya dapat memberikan perubahan perilakau bekerja yang lebih baik?					
10	Dari hasil petihan yang dilakukan dapat diukur serta dinilai kinerja saya?					
11	Dari proses hasil pelatihan saya mampu menyelesaikan beban kerja sesuai dengan kuantitas dan kualitas yang saya mliki?					
12	Dengan adanya pelatihan saya dapat memberikan perubahan perilaku bekerja yang lebih baik dari sebelumnya?					
13	Instruktur menciptakan interaksi yang baik dengan peserta pelatihan?					
14	Saya berani mengajukan pertanyaan apabila ada hal yang belum dimengerti pada saat proses pelatihan?					
15	Adanya alat bantu suara, yang berfungsi dengan baik untuk mempermudah proses pelatihan?					
16	Fasilitas dalam proses pelatihan sangat memadai?					
17	Peserta pelatihan dipilih melalui seleksi yang objektif oleh perusahaan?					
18	Perusahaan sering melakukan pelatihan kepada karyawan bank?					
19	Pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan					

	bermanfaat?					
20	Apakah Tujuan dari pelatihan tersebut sudah tercapai dan terwujud?					

KINERJA

NO	PERTANYAAN	SS	ST	KS	TS	STS
1	Apakah anda setuju melaksanakan pekerjaan harus sesuai dengan tingkat pencapaian hasil kerja?					
2	Apakah anda setuju dibutuhkan ketelitian dan kerapihan dalam kinerja anda?					
3	Apakah anda bekerja dengan ketepatan waktu dalam menyeesaikan pekerjaan?					
4	Apakah anda bekerja sesuai dengan waktu bekerja yang ditentukan oleh Bank?					
5	Apakah anda bekerja dengan kemampuan berkomunikasi yang baik dengan rekan kerja serta melaksanakan perintah kerja dengan baik?					
6	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cepat sesuai dengan perhitungan yang ditetapkan bank?					
7	Kecakapan kerja saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan?					
8	Saya mampu menyusun rencana kerja sesuai dengan standar kerja bank?					

9	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai target bank?					
10	Dengan pengetahuan yang saya miliki saya mampu mengevaluasi hasil kerja saya sendiri?					

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BUKITTINGGI
UPT PERPUSTAKAAN
Kampus I : Jalan Paninjauan Garegeh Bukittinggi - Kampus II : Jalan Gurun Aur Kubang Putih
Kabupaten Agam - Sumatera Barat - Telpon / Fax : (0752) 22875
Website : elib.iainbukittinggi.ac.id | Email : elib@iainbukittinggi.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

No.B.075/In.26.8/HM.02.2/01/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Perpustakaan IAIN Bukittinggi, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: Meri Andayani
NIM	: 3314.304
Fakultas / Jurusan	: Ekonomi & Bisnis Islam/ S-1 Perbankan Syariah
Judul	: DAMPAK LATAR BELAKANG PENDIDIKAN INFORMAL (*PELATIHAN)*TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Pekanbaru)

Dengan persyaratan batas toleransi bebas deteksi plagiarisme untuk karya ilmiah mahasiswa sebanyak 30 % dengan demikian karya ilmiah yang bersangkutan setelah dilakukan pemeriksaan bersangkutan dinyatakan **BEBAS PLAGIAT.**

Demikianlah surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bukittinggi, 18 Januari 2019
Kepala UPT Perpustakaan

Dewi Anggraini, S.IP
NIP. 197707102005012009

SURAT KEPUTUSAN REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BUKITTINGGI

Nomor : /In.26/PP.00.9/04/2018

Tentang

Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa Program Studi Perbankan Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi

REKTOR IAIN BUKITTINGGI

Membaca : Surat Permohonan Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bukittinggi an **Meri Andayani** NIM. **3314.304** tanggal 04 April 2018, Perihal Permohonan Pengesahan Judul dan Penunjukkan Pembimbing Skripsi.

Menimbang :
a. bahwa untuk lebih terarah dan terkoordinirnya penulisan skripsi mahasiswa IAIN Bukittinggi, maka perlu ada Pembimbing.
b. bahwa nama-nama yang tersebut dibawah ini, dipandang cakap dan mampu untuk diangkat sebagai Pembimbing I dan Pembimbing II.

Mengingat :
1 Undang-undang No.20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2 Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1999, tentang Pendidikan Tinggi;
3 Keputusan Presiden Nomor 181 Tahun 2014, tentang Perubahan STAIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi menjadi IAIN Bukittinggi.
4 Keputusan Menteri Agama RI. Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pemberian Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilingkungan Departemen Agama.
5 Keputusan Menteri Agama RI No.12 Tahun 2015, tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Bukittinggi

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

Pertama : Menyetujui Outlines, Daftar Kepustakaan bagi skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul **"Dampak Latar Belakang Pendidikan Informal (Pelatihan) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Pekanbaru)".**

Kedua : Menunjuk saudara-saudara :

A	Nama	:	**Dr. Asyari, S.Ag, M.Si**
	NIP	:	19740325 199903 1003
	Pangkat/Gol.Ruang	:	Pembina Tk. I/IV/b/Lektor Kepala
	Bidang Keahlian Pokok	:	Ilmu Ekonomi
	Memberi Mata Kuliah	:	Ekonomi Internasional
	Untuk Tugas	:	Pembimbing I
B	Nama	:	**Rahmi M.A**
	NIP	:	19760515 200901 2002
	Pangkat/Gol.Ruang	:	Penata/ III/c /Lektor
	Bidang Keahlian Pokok	:	Ekonomi Islam
	Memberi Mata Kuliah	:	Ekonomi Islam
	Untuk Tugas	:	Pembimbing II

Ketiga : Masa penulisan skripsi minimal selama 4 (empat) bulan sejak SK Pembimbing dikeluarkan.

Keempat : Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan ini, akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bukittinggi
Pada Tanggal : 5 April 2018
Rektor,

RIDHA AHIDA

Tembusan :
1. Masing-masing Pembimbing.
2. Mahasiswa yang bersangkutan;

BIOGRAFI PENULIS



Nama	: Meri Andayani
Nim	: 3314.304
Tempat / Tanggal Lahir	: Titisan Tunggang/25 -03-1994
Hobi	: *Travelling*, Memasak, Mendegarkan Musik
Cita – Cita	: PNS dan Pengsaha Sukses
Alamat	: Titisan Tunggang, Jorong V Sungai Jaring Kab.Agam
Pendidikan	
SD	: SDN 32 Titisan Tunggang
SMP	: Mtsn 2 Lubuk Basung
SMK	: SMK N 2 Sungai Jariang
Perguruan Tinggi	: IAIN Bukittinggi
Motto	:Dibalik Niat, Usaha Dan Tekadat Yang Kuat Insya'Allah Omongan Orang Dapat Kau Beli Nantinya.