

## **Analisis Pelaksanaan Program Diklat terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Bank Bjb Syariah Bandung**

(Studi Kasus Pada Bank Bjb Syariah Kantor Pusat Bandung)

Analysis Of The Implementation Of The Class Program On Employee Performance Level Bank Bjb Syariah Bandung

(Case Study At Bank Bjb Syariah Bandung Head Office)

<sup>1</sup>Ninda Novia Hardiati, <sup>2</sup>Aminuddin Irfani, <sup>3</sup>M. Andri Ibrahim

<sup>1,2,3</sup> Prodi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116

e-mail: <sup>1</sup>nindanovia.h@gmail.com, <sup>2</sup>Aminuddin.irfani@unisba.ac.id, <sup>3</sup>andri.ibrahim@gmail.com

**Abstract.** This research is in the background by how important the quality of an SDI is in a company. This becomes the basis that the quality of employees must be adequate so that the company's final goals can be achieved, one way is to provide training and education that is appropriate to the needs of each employee. The problem is whether each education and training program will have an influence or not on the level of performance of its employees. This is the basis of researchers to analyze this problem. The formulation of the problem is whether the implementation of education and training programs affect the level of performance of its employees? The aim is to determine the effect of the implementation of the training program on the level of performance of its employees. This research method is based on quantitative with a descriptive approach. The source of this research is primary data from the results of the distribution of questionnaires to employees of Bank BJB Syariah Bandung. Secondary data are books, research journals and other sources. Data collection techniques are documentation and literature. The results of the analysis show that the implementation of the training program has a positive and significant effect on the level of employee performance by 54% based on data from the determination correlation and based on the partial test results showing that the first hypothesis is accepted with  $t$  count  $10.226 > t$  table  $1.990$  and the second hypothesis is accepted because the value  $f$  count  $104.581 > f$  table  $3.94$ , which shows both data are positive so it can be concluded that  $H_1$  and  $H_2$  are accepted.

**Keywords** **Keywords:** Education and Training, Employee Performance, Syariah BJB Banking.

**Abstrak.** Penelitian ini di latar belakang oleh betapa pentingnya kualitas suatu SDI dalam sebuah perusahaan. Hal tersebut menjadi dasar bahwa kualitas karyawan haruslah memadai agar tujuan akhir perusahaan dapat tercapai, salah satu caranya adalah dengan memberikan pelatihan dan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan setiap karyawannya. Masalahnya apakah setiap program diklat akan memberikan pengaruh atau tidak terhadap tingkat kinerja karyawannya, Hal tersebut menjadi dasar peneliti untuk menganalisis masalah ini. Rumusan masalahnya adalah apakah pelaksanaan program diklat berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawannya? Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan program diklat terhadap tingkat kinerja karyawannya. Metode penelitian ini berdasarkan kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. dengan Sumber penelitian ini data primer dari hasil pembagian kuesioner kepada para karyawan Bank BJB Syariah Bandung. Data sekunder adalah buku-buku, jurnal penelitian dan sumber lain. Teknik pengumpulan data adalah dokumentasi dan literatur. Hasil dari analisis menunjukkan bahwa pelaksanaan program diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan sebesar 54% berdasarkan data dari korelasi determinasi dan berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa Hipotesis pertama diterima dengan nilai  $t$  hitung  $10,226 > t$  table  $1,990$  dan Hipotesis kedua diterima karena nilai  $f$  hitung  $104,581 > f$  table  $3,94$ , yang menunjukkan kedua data bernilai positif sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  dan  $H_2$  diterima.

**Kata Kunci :** Pendidikan dan Pelatihan, Kinerja Karyawan , Bank BJB Syariah.

## A. Pendahuluan

Sumber Daya Insani (SDI) dalam usaha perbankan merupakan sumber daya yang sangat penting dan berharga, karena keberhasilan usaha Bank akan sangat ditentukan oleh mutu/kualitas SDI. Dalam rangka pengembangan dan peningkatan kualitas SDI, perlu dilakukan penataan sistem perencanaan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan karyawan yang dalam pelaksanaannya disesuaikan dengan kondisi dan kemampuan perusahaan serta tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dibutuhkan Bank saat ini dan masa yang akan datang. Bank BJB Syariah juga tidak melewatkan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada setiap pegawainya yang sesuai dengan pedoman kurikulum pendidikan dan pelatihan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas perusahaannya yang tentunya dengan biaya yang dikeluarkan tidak sedikit karena perusahaan meyakini bahwa pelaksanaan tersebut merupakan investasi jangka panjang bagi perusahaan apabila dilaksanakan dengan cara yang tepat.

Persoalan yang ada adalah bagaimana kita mengetahui bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang diberikan Bank BJB Syariah kepada setiap karyawannya sudah tepat karena kinerja suatu perbankan pada umumnya dikaitkan dengan kemampuan pihak manajemen dalam mengelola secara baik dan benar untuk menghasilkan tingkat keuntungan tertentu Berdasarkan hal tersebut peneliti akan mengasumsikan populasi dan sampel nya untuk diteliti dan diamati dari data tersebut maka metode yang cocok adalah statistic parametrik atau Uji-t (*parametic test*).

SYARIAH” dengan pertanyaan

Bagaimana pelaksanaan program diklat di Bank BJB Syariah berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawannya dan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan program diklat di Bank BJB Syariah terhadap tingkat kinerja karyawannya.

## B. Landasan Teori

### Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah “suatu proses pembinaan pengertian dan pengetahuan terhadap kelompok fakta, aturan serta metode yang terorganisasikan dengan mengutamakan pembinaan, kejujuran dan ketrampilan.<sup>1</sup>

Hal ini tentu bersumber dari :

1. Metode-metode penelitian
2. Prinsip-prinsip penelitian
3. Bentuk-bentuk pelatihan

Terdiri dari pelatihan *inhouse* dan pelatihan *exhouse* dengan berbagai jenis pelatihan tentunya. Sedangkan jenis pendidikan dan pelatihan dalam ketentuan penyelenggaraan pelatihan yang ada di Bank BJB Syariah meliputi:

1. Business Unit Initiatives (BUI)
2. Adalah pendidikan dan pelatihan yang bersifat spesifik diberikan kepada pegawai guna mendukung peningkatan kompetensi di tiap unit bisnis.
3. Corporate Wide Learning (CWL)
4. Adalah pendidikan dan pelatihan yang bersifat umum (termasuk sosialisasi) diberikan kepada pegawai dengan harapan pegawai mendapatkan

---

<sup>1</sup>Affgani, “Ekonomi Islam Pembiayaan Syariah KPR”, dalam <https://affgani.wordpress.com/ekonomi-islam/pembiayaan-bank-syariah-kpr-syariah/> , diakses tanggal 1 Juni 2018.

keseragaman pengetahuan dan mendukung pencapaian target bisnis.

5. Workshop/Seminar (W/S)
6. Adalah kegiatan di luar pendidikan dan pelatihan diselenggarakan baik oleh internal maupun eksternal.

### Kinerja

Kinerja adalah hasil atau prestasi kerja seseorang secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas dengan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, seperti standar hasil kerja, target sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

### Konsep Uji-t

Uji-*t* mengasumsikan berbagai variabel pada populasi dari mana sampel ditarik terdistribusi secara norma. Pengujian dengan uji-*t* juga memiliki asumsi bahwa distribusi memiliki varian yang homogen yang berarti penyimpangan setiap nilai atau skor adalah sama dari nilai rata-ratanya.

Terdapat 4 pengukur yang ada pada konsep uji-*t* yaitu sebagai berikut:

1. Uji-T Satu Sampel  
Metode uji-*t* dengan satu sampel ini bermanfaat jika diketahui nilai rata-rata populasi secara memadai.
2. Uji-t Sampel Independen  
Prosedur ini digunakan untuk mempelajari dua kelompok independen untuk mengetahui perbedaannya. Masing-masing sampel bersifat independen karena kejadian pada masing-masing sampel tidak sama sejak awal, dan tidak ada penilaian yang dilakukan pada tahap sebelum dan sesudah tindakan tertentu terhadap sampel.
3. Uji Sampel Dependen  
Uji-*t* sampel dependen atau

disebut juga ‘uji-*t* untuk kelompok berhubungan’ (*t test for correlated group*) digunakan dalam penelitian di mana subjek atau responden disampel dua kali.

4. Uji Tanpa Korelasi  
Metode statistik ini memungkinkan kita untuk mengetahui apakah suatu korelasi memiliki nilai lebih besar dari pada sekedar faktor kebetulan saja.

### C. Pembahasan

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada para karyawan Bank BJB Syariah Bandung untuk memperoleh data .

Penentuan sampel menggunakan rumusan Slovin, dimana jumlah data yang ada memiliki 981 responden yang tercatat sebagai karyawan Bank BJB Syariah Bandung, akan tetapi sampel yang diambil peneliti hanya 91 responden.

Dimensi yang akan peneliti teliti sebagai indikator untuk menghitung pengaruh kedua variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Widiyaswara (Instruktur)
2. Tujuan Pelatihan
3. Materi dan Metode Pelatihan
4. Kualifikasi peserta
5. Dimensi diatas untuk mengukur program pendidikan dan pelathan sedangkan untuk tingkat kinerja karyawan adalah:
6. Kuantitas dan kualitas peserta
7. Tanggung jawab
8. Pengetahuan pekerjaan
9. Inisiatif dari setiap pekerja
10. Kerjasama tim
11. Sikap yang diperlihatkan

### Pendidikan dan Pelatihan

Alur pelaksanaan pendidikan dan 3. membuat surat penugasan

**Tabel 1. Hasil Uji -T**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.424	3.287		4.996	.000
<sup>1</sup> Pendidikan dan Pelatihan	.948	.093	.735	10.226	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil pengolahan SPSS versi 22, 2018

**Tabel 2. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.424	3.287		4.996	.000
<sup>1</sup> Pendidikan dan Pelatihan	.948	.093	.735	10.226	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil pengolahan SPSS versi 22, 2018

**Tabel 3. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji f)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1728.071	1	1728.071	104.581	.000 <sup>b</sup>
<sup>1</sup> Residual	1470.611	89	16.524		
Total	3198.681	90			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pendidikan dan Pelatihan

Sumber: hasil pengolahan SPSS versi 20, 2018

**pelatihan**

Bank BJB Syariah terdiri dari 2 alur pelatihan inhouse training intern dan inhouse training exhouse dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Membuat nota dinas setelah disetujui baru
2. Mempersiapkan seluruh keperluan pelaksanaan program diklat.

- peserta pelatihan.
4. Menyelenggarakan kegiatan
5. Setelah diklat selesai kemudian membuat nota untuk pencairan dana
6. Membuat surat penugasan peserta untuk kegiatan evaluasi pelatihan
7. Membuat dan melaporkan hasil evaluasi pelatihan.

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana pada table 1 di atas, semua variabel menunjukkan arah hubungan yang searah (+) antara variabel independen (pendidikan dan pelatihan) dengan variabel dependen

secara simultan terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai f hitung  $104,581 > f$  tabel 3,94, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 **diterima**, yang berarti terdapat pengaruh yang positif pendidikan dan pelatihan terhadap

**Tabel 4.** Korelasi Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 <sup>a</sup>	.540	.535	4.065

a. Predictors: (Constant), Pendidikan dan Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil pengolahan SPSS versi 20, 2018

(tingkat kinerja karyawan).

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh pendidikan dan pelatihan (X) terhadap tingkat kinerja karyawan (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  nilai t hitung  $10,226 > t$  tabel 1,990, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 **diterima**, yang berarti terdapat pengaruh yang positif dari diadakannya program pendidikan dan pelatihan terhadap tingkat kinerja karyawan Bank BJB Syariah Bandung.

Uji f dilakukan dalam pengujian hipotesis kedua (H2) yaitu digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (pendidikan dan pelatihan) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen (tingkat kinerja karyawan). Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.

Diketahui rumus f tabel sebagai berikut:

$$f \text{ tabel} = f(k ; n - k)$$

Keterangan:

k = variabel bebas (variabel X)

n = jumlah sampel

$$f \text{ tabel} = f(k ; n - k)$$

$$= f(1 ; 91 - 2)$$

$$= f(1 ; 89) = 3,94$$

Berdasarkan *output* diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh pendidikan dan pelatihan

tingkat kinerja karyawan Bank BJB Syariah Bandung.

Berdasarkan *output* pada table 4 diatas, nilai R square sebesar 0,540. Hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel program pendidikan dan pelatihan secara simultan terhadap variabel tingkat kinerja karyawan adalah sebesar 54%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### D. Simpulan

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Bahwa Bank BJB Syariah Bandung dalam merancang dan melaksanakan program diklat yang diberikan kepada karyawannya menghasilkan data yang baik bahwa setidaknya 54% pelaksanaan program diklat mempengaruhi tingkat kinerja karyawannya dan sisanya dipengaruhi faktor lain.
2. Diharapkan apabila diadakan lagi kegiatan program diklat ini mampu lebih meningkatkan persentase dibandingkan nilai awal sehingga *input* yang didapat bisa lebih maksimal dari pada *output* yang dikeluarkan

banyak.

### **Daftar Pustaka**

- Bjb Syariah. (2015, Oktober 27).  
Pedoman Perencanaan dan  
Penyelenggaraan Diklat.  
diakses pada tanggal Oktober 30,2018,  
dari <http://www.bjbsyariah.co.id>:
- Stefani Santoso. (2010). Analisa  
Efektivitas Pelatihan Terhadap  
Kinerja Karyawan Bumi  
Surabaya City Resort. Skripsi Fakultas  
Manajemen Perhotelan,  
Universitas Kristen  
Petra, Surabaya.
- Fuji (27 Maret 2018). *Staff* divisi Diklat  
Bank BJB Syariah Kantor pusat  
Bandung
- Ibrahim, Muhammad Andri. (2012).  
*Analisis Penurunan Efektifitas  
Mesin Dengan  
Metode Total Productive Maintenance  
(TPM) di Cv Mitra Abadi  
Sejahtera.*  
‘Jurnal Widyatama.