

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia

Hasrun Afandi UmpuSinga

hasrunafandi@metrouniv.ac.id

IAIN Metro Lampung

Atika Riasari

atikariasari@metrouniv.ac.id

IAIN Metro Lampung

Dwi Hana Ria Qoyum

dhana.rq75@gmail.com

IAIN Metro Lampung

Abstract

This study aims to determine the effect of training and human resource development simultaneously and partially on the performance of employees of Bank Syariah Indonesia Kc. Bandar Lampung Kedaton. The research method used in this study is a quantitative approach to determine the independent influence variable (X1) and HR development (X2) on the dependent variable, namely employee performance (Y). The sample used is the employees of Bank Syariah Indonesia Kc. Bandar Lampung Kedaton as many as 31 employees. The method used to collect respondent data is a questionnaire with a Likert scale. Analysis of the data used with multiple linear regression processed using SPSS 20. The results of this study indicate that partially the training variable (X1) has no effect and the HR development variable (X2) has an effect. Simultaneously, the variables of training (X1) and HR development (X2) have an effect on employee performance. HR training and development (X1 and X2) have a joint effect on employee performance (Y), this can be proven by a value of $10,161 > 3,340$ and the value of R Square in the coefficient of determination test shows the magnitude of the role of training and HR development on employee performance of 48.7%.

Keywords: *Training, Development, Employee Performance*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya penting dalam suatu perusahaan, meskipun kecanggihan teknologi mampu menggantikan sebagian tenaga manusia namun masih banyak aktivitas yang tidak dapat digantikan dengan teknologi. Bagaimanapun majunya teknologi dewasa ini yang mampu menggantikan sebagian besar tenaga kerja manusia, namun masih banyak kegiatan yang tidak dapat menggunakan alat perlengkapan mekanis dan sepenuhnya otomatis tersebut. Dikatakan paling berharga karena dari semua sumber yang terdapat dalam suatu organisasi,

hanya sumber daya manusialah yang mempunyai harkat dan martabat yang harus dihargai dan dijunjung tinggi. Selain itu, hanya sumber daya manusialah yang memiliki kemampuan berpikir secara rasional (Notoatmodjo, 2010).

Kualitas sumber daya manusia pada sebuah perusahaan sangat menentukan keberhasilan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Pengembangan SDM merupakan upaya yang terencana dan dilakukan secara berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan untuk kerja organisasi melalui program pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Setidaknya ada 5 (lima) usaha yang direkomendasikan dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu: pelatihan, pendidikan, program pembinaan, *recruitmen*, dan perubahan sistem (Fauzi&Anam, 2019).

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. Pada tingkat bawah/ rendah pelatihan berisikan pengajaran bagaimana mengerjakan suatu tugas misalnya mengoperasikan mesin (Handoko, 2014). Menurut Zurnali (2004), terdapat 3 tingkatan atau level analisis dalam menentukan kebutuhan pelatihan yang harus dipenuhi, yaitu : 1. *Organization analysis* (analisis organisasi): Memfokuskan pada pengenalan di dalam organisasi dimana pelatihan dibutuhkan; 2. *Operations analysis* (analisis operasi): Mencoba mengenal isi pelatihan-apa yang tenaga kerja harus lakukan agar bekerja secara kompeten; dan 3. *Individual analysis* (analisis individual): Menentukan seberapa baik setiap pekerja atau karyawan yang sedang melakukan tugas dalam menyelesaikan tugasnya.

Bank Syariah Indonesia, merupakan bank syariah hasil penggabungan anak dari Bank Rakyat Indonesia Syariah (BRIS), Bank Nasional Indonesia Syariah (BNIS), dan Bank Syariah Mandiri (BSM) yang resmi beroperasi pada tanggal 1 Februari 2021. Bank Syariah Indonesia mempunyai sasaran menjadi salah satu pusat keuangan syariah dunia dengan menegakkan visi dan misi. Visi BSI adalah menjadi top 10 bank syariah global berdasarkan kapitalisasi pasar dalam waktu 5 tahun. Misi BSI adalah memberikan akses solusi keuangan syariaiah di Indonesia, menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi pemegang saham. Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para taleta terbaik Indonesia, perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja. Untuk mewujudkan visi dan misi BSI kc. Bandar lampung kedaton tersebut tentunya didukung oleh peran sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas.

Tabel 1 Pencapaian Target

Nama	Per 31 Mei 2017		Per 31 Mei 2018		Per 31 Mei 2019		Per 31 Mei 2020	
	Target	Hasil	Target	Hasil	Target	Hasil	Target	Hasil
Bank	25M	25M	26M	±26M	27M	±27M	28M	≥28M
AOM	2M	2M	2M	≥2M	3M	≥3,5M	3,5M	≥3,8M
AO	8M	8M	8M	≥8M	8M	≥9M	9,5M	≥9,6 M

Sumber : BSI Kc. Bandar Lampung Kedaton

Dari tabel 1 BSI Kc Bandar Lampung Kedaton selalu mencapai target, Hal ini dapat diartikan bahwa kuantitas jumlah pekerjaan yang dihasilkan atau target dari tahun ke tahun mengalami kenaikan yang signifikan. Berdasarkan data pencapaian target tahun 2017 sampai tahun 2020, Bank Syariah Indonesia (BSI) Kc. Bandar Lampung Kedaton mengalami peningkatan yang signifikan setiap tahunnya, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti kinerja di Bank Syariah Indonesia Kc. Bandar Lampung Kedaton dengan faktor yang mempengaruhinya seperti pelatihan dan pengembangan SDM. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menguji seberapa besar pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kc. Kedaton.

B. METODE

Peneliti menggunakan jenis penelitian yang bersifat kuantitatif, sebab dalam penelitian ini penulis ingin menggali lebih jauh mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada Bank Syariah Indonesia KC. Bandar Lampung Kedaton.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pertama kali dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Pertanyaan dalam angket dibuat dengan menggunakan skala likert dalam interval 1-5. Kategori pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju dengan nilai 1(satu) sampai dengan sangat setuju dengan nilai 5 (lima).

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis parsial (uji t), simultan (uji F) dan dilengkapi dengan uji koefisien determinasi (R).

Uji Validitas

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

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

keterangan:

n: Jumlah responden

X: Skor variabel (jawaban responden)

Y: Skor total dari variabel (jawaban responden)

Uji Reliabilitas

Penelitian ini menguji reliabilitas kusioner dengan melihat besaran nilai Cronbach's *Alpha* dengan program SPSS 20. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $r_{hitung} > 0,60$. maka dapat disimpulkan bahwa instrumen pernyataan reliable (Sugiyono, 2010:230).

Rumus *Cronbach's Alpha*:

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

Keterangan:

r_{11} : Koefesien reliabilitas

k : Jumlah butir pertanyaan

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

σ_t^2 : Varian total

Regresi Berganda

Analisis ini digunakan yang memungkinkan peneliti untuk menganalisis pengaruh dua variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y). Variabel independen adalah pelatihan (X_1) dan Pengembangan (X_2), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y). Analisis ini digunakan untuk menguji secara individual satu variabel independen dengan variabel dependen:

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

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

Keterangan:

- Y : kinerja karyawan
X₁ : Pelatihan
X₂ : Pengembangan
a : konstanta
e : standar eror

Pengujian Hipotesis

Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka suatu variabel dapat dikatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel yang lain (Sugiyono, 2014:243). Untuk melihat harga t_{tabel} adalah dengan rumus $dk = N$ (Jumlah responden) $- 1$ (Sugiyono, 2014:248). Adapun kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis:

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

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

Uji F (Simultan)

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

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

Jika $sig. < 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y (Sugiyono, 2010:235). Untuk melihat harga F_{tabel} adalah dengan rumus dk pembilang = k (Jumlah variabel independent), dan dk penyebut = N (Jumlah responden) $- k - 1$.

Koefisien Determinasi

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

Menurut Sugiyono analisis koefisien determinasi dapat dirumuskan sebagai berikut: (Sugiyono, 2012:257).

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

Keterangan :

KD : koefisien determinasi

r^2 : koefisien korelasi yang dikuadratkan

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

a) Uji validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Product Moment* dengan tingkat signifikansi 5% (0,05), dan jumlah responden sebanyak 31 karyawan. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pertanyaan dinyatakan valid (Sugiyono,2016:230). Dalam penelitian ini taraf kesalahan 5% , dengan N= 31 maka harga r tabel sebesar 0,355. Hasil uji validitas dapat disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 5 Uji Validitas

Variabel	Indikator	Person correlation	Taraf sig. 5%	Sig.	Keterangan
X₁	X ₁	0,553	0,355	0,001	Valid
	X ₂	0,577		0,001	Valid
	X ₃	0,615		0,000	Valid
	X ₄	0,702		0,000	Valid
	X ₅	0,503		0,004	Valid
	X ₆	0,707		0,000	Valid
	X ₇	0,615		0,000	Valid
	X ₈	0,592		0,000	Valid
X₂	X ₁	0,705	0,355	0,000	Valid
	X ₂	0,682		0,000	Valid
	X ₃	0,571		0,001	Valid
	X ₄	0,585		0,001	Valid
	X ₅	0,569		0,001	Valid
	X ₆	0,655		0,017	Valid
	X ₇	0,569		0,000	Valid
	X ₈	0,692		0,000	Valid
Y	Y ₁	0,644	0,355	0,001	Valid
	Y ₂	0,552		0,000	Valid
	Y ₃	0,598		0,000	Valid
	Y ₄	0,694		0,002	Valid
	Y ₅	0,536		0,000	Valid
	Y ₆	0,634		0,000	Valid

Y ₇	0,621	0,000	Valid
Y ₈	0,674	0,000	Valid

Sumber: Data Primer (Hasil SPSS)

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

b) Uji Reliabilitas

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

Tabel 6 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,931	24

Sumber: Data Primer (Hasil SPSS)

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

1) Regresi Berganda

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

Tabel 10 Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer (SPSS)

Berdasarkan hasil regresi di atas dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

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

Dimana:

Y : Kinerja

a : Konstanta

X₁ : Pelatihan

X₂ : Pengembangan

e : Standar Error

Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a = Konstanta = 10,467. Menunjukkan bahwa apabila variabel pelatihan dan pengembangan SDM memiliki nilai konstan, maka variabel kinerja karyawan akan bernilai 10,467.

b₁ = Koefisien regresi untuk pelatihan (X₁) = 0,036. Menunjukkan bahwa apabila setiap adanya peningkatan variabel pelatihan, maka akan mengakibatkan variabel kinerja karyawan naik sebesar 0,036.

b₂ = Koefisien regresi untuk pengembangan SDM (X₂) = 0,681. Menunjukkan bahwa apabila setiap adanya peningkatan variabel sistem manual, maka akan mengakibatkan variabel kinerja karyawan naik sebesar 0,681.

e = Faktor lain yang tidak diteliti.

2) Uji Hipotesis

a) Uji T (Parsial)

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

**Tabel 11 Uji T
 Coefficients^a**

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

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer (SPSS)

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

b) Uji F (Simultan)

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

Tabel 12 Uji F
 ANOVA^a

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

- a. Dependent Variable: Kinerja
 - b. Predictors: (Constant), Pengembangan, Pelatihan
- Sumber: Data Primer (SPSS)

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

c) Koefesien Determinasi (R^2)

Koefesien determinasi atau *R Square* digunakan dalam penelitian ini untuk melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X terhadap variabel Y. Jika nilai $R^2 = 0$ berarti variabel bebas tidak memiliki kemampuan dalam menjelaskan variasi variabel terikat dan nilai $R^2 = 1$ berarti variabel bebas memiliki kemampuan dalam menjelaskan variasi variabel terikat.

Tabel 13 Koefisien Determinasi Pelatihan

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

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

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

Tabel 14 Koefisien Determinasi Pengembangan SDM

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

a. Predictors: (Constant), Pengembangan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau R Square untuk variabel pengembangan sebesar 0,482 atau sebesar 48,2%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel pengembangan SDM memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 48,2%.

Tabel 15 Koefisien Determinasi Pelatihan Dan Pengembangan SDM

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

a. Predictors: (Constant), Pengembangan, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

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

Pembahasan

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

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

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

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

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

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

terhadap kinerja karyawan. investasi yang dilakukan perusahaan terhadap pengembangan SDM melalui pembelajaran dan pelatihan, pendidikan, pengembangan sistem, pemberian reward, serta pengalaman kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

c. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kc. Bandar Lampung Kedaton

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

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Siregar (2010), Arifin (2014) yang sama-sama menemukan bahwa pengembangan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam organisasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam peningkatan kinerja karyawan yang juga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan secara komprehensif akan meningkatkan kinerja para karyawan di suatu organisasi.

D. KESIMPULAN

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

- a. Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai sebesar $0,214 < 2,042$.
- b. Pengembangan SDM (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dapat dibuktikan dengan nilai sebesar $3,413 > 2,042$.
- c. Pelatihan dan pengembangan SDM (X_1 dan X_2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dapat dibuktikan dengan nilai sebesar $10,161 > 3,340$ dan nilai R Square dalam uji koefisien determinasi menunjukkan besarnya peran pelatihan dan

pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan sebesar 48,7% dan sisanya sebesar 51,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu variabel penelitian yang digunakan hanya terbatas pada pengaruh variabel antara pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan. Selain itu, adanya kemungkinan variabel lain yang menjadi faktor pengaruh terhadap kinerja karyawan belum diungkapkan. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambah atau membahas variabel lain yang belum diungkapkan dalam penelitian ini sehingga dapat memperluas hasil penelitian untuk kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Mohamad. 2014. Pengaruh Program Pengembangan Karier dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Pemasaran PT. Nyonya Meneer Semarang). <http://id.portalgaruda.org/?ref=browse&mod=viewarticle&article=280419>. Volume 4, Nomor 1, Tahun 2015. Diakses tanggal 22 juni 2015. Hal. 1-9.
- Bangun , Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Gustantya, Anadyatama Ryan. “Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Dan Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Pasar Kulonprogo”. *SKRIPSI* 2018.
- H. Suparyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Andi Offset, 2015.
- Handoko, Hani. *Manajemen Personaliala Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2014.
- Kaswan. *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2010. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Rahinnaya, Rafdan dan Mirwan Surya Perdhana. “Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan, Kompensasi Serta Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. POS Semarang)”. *Diponegoro Journal Of Management* Vol. 5 No. 3/ 2016.
- Siangian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ke-16. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Siregar, Sahat. 2010. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Kota Medan). <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/14926/1/09E00953.pdf>. Diakses tanggal 22 juni 2015. Hal 13.

- Suparyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: Andi. 2015.
- Suwatno, Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Suyono. *Analisis Regresi Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish, N.D.
- US, Hasrun Afandi. “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Kosasih Di Bandar Lampung Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi”. *TESIS UNILA*, 2017.
- Yane, Noppy Eri. “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan, Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Perum Damri Di Bandar Lampung”. *TESIS UNILA* 2017.
- Yusuf, Burhanuddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015.
- Yusup, Febrinawati. “Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif”. *Jurnal Tarbiyah: Ilmiah Kependidikan Vol. 7 No.1 Januari-Juni 2018*.
- Zurnali, Cut 2004. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan Divisi Long Distance PT.Telkom Tbk*. Tesis. Unpad, Bandung.