

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Seiring perkembangan perbankan di Indonesia, perbankan syariah masih tergolong muda. Terlebih lagi bila dihitung sejak dikeluarkannya Undang-undang Bank Indonesia No.10 Tahun 1998. Keberadaan perbankan syariah cukup mendatangkan kebanggaan dengan prestasi yang diperolehnya, yakni mampu bersaing di kancah perbankan nasional.

Pertumbuhan bank syariah itu melahirkan optimisme tersendiri bagi banyak kalangan, terutama bagi insan perbankan syariah. Optimisme yang dimiliki perbankan syariah ini tidak akan cukup untuk dapat membuat perbankan syariah merebut pasar perbankan nasional. Sehingga sikap optimisme yang dimiliki itu oleh perbankan syariah harus diiringi dengan upaya-upaya dan strategi-strategi yang mampu membuat bank syariah tetap eksis di masyarakat.

Sebagai negara yang mayoritas penduduknya beragama Islam, bank syariah berupaya untuk dapat *mencover* seluruh wilayah di Indonesia. Untuk itulah perbankan syariah dewasa ini berusaha meluaskan jangkauannya hingga ke daerah-daerah. Usaha itu dilakukan selain untuk memenuhi kebutuhan masyarakat untuk bermuamalah dengan prinsip yang disyariatkan Al-Quran dan As-Sunnah juga sebagai langkah untuk mencapai target pasar sampai ke masyarakat tingkat ekonomi menengah ke bawah yang berdomosili di daerah-daerah.

Meskipun perbankan syariah masih terus mengalami kenaikan positif, tetapi menjadi suatu hal yang harus diingat bahwasannya perbankan konvensional pun tidak lantas berhenti untuk merenovasi diri dengan modal utamanya yang telah dimiliki yaitu kepercayaan yang telah kuat di masyarakat umum. Sehingga tidaklah menjadi suatu hal yang mudah bagi bank syariah berupaya menjaga kelangsungan hidup perusahaan agar roda kegiatan bank tetap berjalan dengan dukungan sumber daya insani (SDI) yang dimilikinya.

Dalam pertumbuhannya bank syariah bukan tanpa hambatan dan tantangan. Justru dengan perkembangan sektor perbankan yang kelewat cepat, tidak disertai infrastruktur yang mendukungnya seperti kebijakan yang sempurna, arah kegiatan usaha dan ketersediaan sumber daya manusia yang profesional. Bank bagi pemilik lebih berfungsi sebagai fasilitator memobilisasi dana masyarakat untuk kepentingan usahanya. Pembajakan karyawan perbankan menjadi cara cepat untuk memenuhi kebutuhan tenaga profesional. Promosi yang terlalu cepat menjadi proses pematangan karyawan yang tidak sebanding dengan pengalaman, kemampuan, keterampilan, sebagai imbalannya para pemilik menuntut prestasi kerja yang tinggi untuk memberikan keuntungan atas biaya besar yang dikeluarkannya. Hal ini menimbulkan tekanan yang tinggi bagi karyawan perbankan sehingga sikap agresif dan terburu-buru yang cenderung mengubah aspek ketelitian dan kehati-hatian.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Buchari Alma. *Pengantar Bisnis*. Alfabeta. Bandung. 2001. Hal. 69

Menurut Heri Sudarsono<sup>2</sup>, Kendala-kendala yang dihadapi perbankan syariah dalam perkembangannya diantaranya adalah sumber daya manusia yang tidak memadai terutama sumber daya manusia yang memiliki latar belakang disiplin keilmuan bidang perbankan syariah-terutama bank konvensional yang membuka *Islamic Windows*-berlatar belakang disiplin ilmu ekonomi konvensional.

Menurut survey Bank Indonesia di Jawa Barat,<sup>3</sup> kelemahan bank syariah adalah terletak pada karyawan bank syariah yang belum sepenuhnya paham sistem syariah.

Dengan kata lain, kekurangan SDI dalam perbankan syariah ini tidak hanya di lapangan perbankan saja, tetapi juga terjadi di kalangan akademis. Dari lapangan perbankan syariah, kekurangan SDI yang ahli dalam perbankan syariah antara lain disebabkan oleh :

1. Latar belakang pendidikan karyawan yang menjadi SDI di bank syariah tidak semua berlatar belakang ilmu perbankan syariah.
2. Kurangnya kajian-kajian yang berbasis ilmu syariah. Hal ini karena banyak yang tidak paham sumber asli ilmu syariah yang kebanyakan berbahasa Arab. Akibatnya kajian pengembangan perbankan berbasis murni syariah menjadi jarang dilakukan. Namun yang terjadi sekarang adalah kajian-kajian

---

<sup>2</sup> Heri Sudarsono. *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah: Deskripsi dan Ilustrasi*. Ekonisia. Yogyakarta. 2004. Hal. 49

<sup>3</sup> M.Luthfi Hamidi. *Jejak-Jejak Ekonomi Syariah*. Senayan Abadi Publishing. Jakarta. 2003. hal. 62

perbankan syariah, tetapi berbasis instrumen konvensional. Ini menyebabkan kehadiran bank syariah kurang mendapatkan pengakuan ilmiah dari masyarakat.

Keberhasilan perusahaan (bank) untuk mencapai suatu kinerja yang baik dapat diukur dengan dapat tidaknya direalisasi apa yang menjadi sasaran dari segala kegiatan dari segala faktor produksi yang dilaksanakannya. Faktor-faktor produksi dalam literatur ilmu manajemen dikenal dengan 6 M, yaitu *Man, Money, Methode, Machine, Materials and Market*. Manusia adalah faktor terpenting bagi keberlangsungan hidup perusahaan, karena kelima faktor lainnya memerlukan manusia untuk menjalankannya.

Dengan demikian, tenaga kerja (karyawan) merupakan harta yang paling mahal harganya dalam bisnis, tidak terkecuali bisnis perbankan. Memaksimalkan penggunaan tenaga kerja ini merupakan tanggung jawab sepenuhnya dari manajemen. Sumber daya manusia merupakan variabel bank yang akan mengendalikan operasionalisasi variabel lainnya seperti materi maupun finansial.

Karyawan bank sebagai SDI bagi bank, saat ini tidak saja dituntut untuk berkecimpung pada profesi yang digelutinya saja, melainkan seorang karyawan bank diharapkan mampu menganalisis dan mengamati kejadian atau peristiwa disekitarnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan bank syariah dituntut untuk memiliki pengetahuan, wawasan yang luas dan keterampilan. Hal ini sejalan dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dan sekaligus

merupakan masalah yang terpenting dalam mempertahankan kelangsungan hidup bank syariah tempat karyawan itu bekerja.

Mempersiapkan SDI yang ahli dan profesional bagi bank merupakan suatu upaya untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Manajemen secara moril bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya karena apabila perusahaan mampu untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan baik, maka perusahaan tersebut dapat mencapai tujuan dan target-target perusahaan dengan baik pula.

Mengenai SDI yang ahli ini, Rasulullah Shalallahu ‘Alaihi Wasallam bersabda: *“Sesungguhnya Allah sangat mencintai jika seseorang melakukan sesuatu pekerjaan yang dilakukannya dengan itqan atau sempurna (profesional)”*. (HR.Thabrani)

Perbankan syariah yang merupakan lembaga keuangan yang kegiatan usahanya berdasarkan prinsip-prinsip syariat (al-Quran dan As-Sunnah), membutuhkan SDI-SDI yang selain mampu memahami syariat Islam juga diharuskan mampu mengimplementasikannya ke dalam kegiatan-kegiatan perbankan yang dijalankannya agar tidak terjadi ‘gap’ antara syariat yang dijadikan landasan operasional bank dengan kegiatan yang dijalankannya.

Permasalahan SDI tidak akan menjadi suatu kendala yang menghambat perkembangan perbankan syariah dalam operasionalnya jika masalah SDI telah dipersiapkan sejak dini. Untuk memperoleh SDI yang berkualitas dan profesional

merupakan suatu hal yang tidaklah mudah, apalagi untuk karyawan yang akan ditempatkan di perbankan syariah.

Salah satu strategi yang dilakukan bank syariah dalam memenuhi SDI yang berkualitas adalah dengan mengadakan program-program yang mengintegrasikan antara teori dan praktek perbankan syariah yang dapat memberikan perubahan baik keterampilan, pengetahuan maupun sikap. Program yang dimaksud yaitu program pelatihan yang umum dilaksanakan bank-bank syariah dalam memenuhi kebutuhan akan karyawan yang mempunyai kualitas dan keahlian, baik dari segi pengetahuannya maupun dari segi kemampuannya untuk mengaplikasikannya. Disamping itu, pelatihan dapat juga membantu stabilitas karyawan dan mendorong karyawan untuk memberikan jasanya dalam perbankan lebih efisien. Latihan ini bertujuan untuk:<sup>4</sup>

1. Agar pekerjaan dapat dilakukan lebih baik, lebih tepat dan lebih efisien
2. Terjadinya kecelakaan kerja makin berkurang
3. Tanggung jawab dan disiplin makin meningkat
4. Profesionalisasi dalam jabatan makin mantap

Pelatihan yang dilakukan perbankan syariah, umumnya menitikberatkan pada pemberian pelatihan berupa materi seputar permasalahan ekonomi syariah dan perbankan syariah baik dari hal-hal yang sangat konseptual hingga hal-hal

---

<sup>4</sup> Buchari Alma. *Pengantar Bisnis. Op. Cit.* Hal. 184

yang secara praktek sering ditemui di lapangan. Hal ini sebagai langkah bank syariah untuk menghilangkan 'gap' antara konsep dan praktek.

Masyarakat sebagai mitra bisnis bagi bank syariah pada saat ini lebih memilih bank yang selain dijadikan sebagai mitra bisnis juga diharapkan bank syariah mampu menjadi penasehat atau konsultan bagi nasabah di dalam pengambilan keputusan bisnis. Disinilah maka bank syariah harus menyediakan SDI-SDI yang mampu menjawab persoalan-persoalan nasabah baik persoalan bisnis maupun persoalan lainnya yang berhubungan dengan kegiatan perbankan dengan ilmu dan pengetahuan yang dimiliki SDI secara profesional.

Disinilah peranan pelatihan sangatlah penting untuk memberikan pembekalan keterampilan maupun keahlian para karyawan agar lebih profesional untuk dapat memahami dan mengaplikasikan antara teori dan praktek mengenai perbankan syariah. Hal ini dilaksanakan karena ada indikasi suatu kecenderungan bank syariah saat ini mengalami kesulitan untuk memenuhi sumber daya insaninya yang benar-benar memiliki pengetahuan yang luas mengenai perbankan syariah, yang pada akhirnya berakibat pada pemenuhan sumber daya insani yang berasal dari berbagai konsentrasi keahlian yang minim sekali pemahaman dan pengetahuan mengenai perbankan yang berbasis syariah.

Bank Muamalat Indonesia (BMI) Cabang Cirebon merupakan lembaga perbankan syariah yang memiliki 28 orang karyawan yang bukan berasal dari latarbelakang pendidikan perbankan syariah, sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya pada lembaga perbankan yang berbasis al Quran dan As Sunnah

masih belum optimal yang mengakibatkan kinerja mereka belum memperlihatkan kinerja yang maksimal.

Padahal dengan adanya *booming* bank syariah, maka kebutuhan terhadap sumber daya manusia yang berkualitas semakin meningkat.<sup>5</sup>

Kebijakan program pelatihan di BMI Cabang Cirebon apabila dikaitkan dengan upaya bank untuk meningkatkan kinerja karyawannya merupakan permasalahan yang penting untuk diteliti.

Atas dasar inilah, maka penulis ingin mengidentifikasi masalah mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon.

## **B. Identifikasi Masalah**

### **1. Pembatasan Masalah**

Untuk menghindari meluasnya pembahasan masalah dalam penelitian ini, maka penulis hanya membatasi masalah pada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan bank syariah.

### **2. Pembatasan Wilayah Penelitian**

Untuk menghindari luasnya wilayah penelitian, maka penulis membatasi wilayah penelitiannya di Bank Muamalat Indonesia (BMI) Cabang Cirebon.

---

<sup>5</sup> Republika. Jakarta. Edisi 28 Maret 2005



### **C. Perumusan Masalah**

- a. Adakah hubungan antara pelatihan dengan kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon?
- b. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon?

### **D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

- a. Hubungan antara pelatihan dengan kinerja karyawan bank syariah.
- b. Besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan bank syariah.

#### **2. Kegunaan Penelitian**

##### **a. Kegunaan Ilmiah**

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan kajian-kajian ilmu manajemen SDI khususnya bank dan lembaga keuangan yang berbasis syariah.

##### **b. Kegunaan praktis**

Penelitian ini dapat berguna sebagai pengetahuan praktis tentang pelatihan terhadap kinerja karyawan bank syariah dan pengaruh dapat membantu memecahkan dan mengantisipasi masalah-masalah SDI di perbankan syariah.

c. Kegunaan akademik

Penelitian ini sebagai perwujudan Tri Darma Perguruan Tinggi di STAIN Cirebon serta sebagai sumbangsih terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi khususnya di bidang manajemen SDI.

## E. Landasan Teori

Salah satu pengelolaan paling penting dalam dunia perbankan adalah pengelolaan terhadap SDI. Hal ini disebabkan karena SDI merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan perbankan. Pengelolaan SDM ini bertujuan untuk mencetak SDI-SDI yang berkualitas yang mampu bekerja sama untuk mencapai kinerja yang optimal.

Upaya meningkatkan kualitas kerja tidak dapat terpisahkan dari upaya peningkatan pengelolaan SDI-nya. Karena SDI merupakan variabel kerja yang mengendalikan variabel lainnya, baik variabel fisik / materiil maupun variabel finansial.

Proses pengelolaan SDM meliputi proses perencanaan SDM (*human resources planning process*), penilaian prestasi kerja (*job achievement evaluation*) dan pengembangan SDM (*human resources*). Pengembangan SDM menurut Nadler<sup>6</sup> harus memenuhi kriteria sebagai proses belajar yang terorganisir pada periode tertentu, untuk menyediakan kemungkinan perubahan perilaku.

---

<sup>6</sup> Abi Sujak. *Kepemimpinan Manager: Eksistensinya dalam Prilaku Organisasi*. Rajawali. Jakarta. 1990. Hal. 201

Aktivitas pengembangan, menyediakan kesempatan pembelajaran yang akan mendorong pertumbuhan individu. Pada dasarnya orientasi dan aktivitas pengembangan ini adalah sebagai langkah untuk mempersiapkan SDI secara sistematis dalam rangka menghadapi berbagai faktor yang akan memaksa adanya suatu perubahan tuntutan organisasi untuk sekarang maupun masa yang akan datang, yang mungkin berpengaruh pada eksistensi perusahaan. Pengembangan SDI dapat ditempuh melalui aktivitas belajar. Perwujudan belajar itu dapat melalui program pelatihan (*training*), pendidikan (*education*), maupun pengembangan (*development*). Jika tujuan dari belajarnya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai yang pada saat ini menjadi tugasnya, maka pengembangan SDM dilakukan melalui training.<sup>7</sup>

Program pelatihan (*training*) karyawan bank pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang. Selain itu pelatihan juga bertujuan untuk menutupi 'gap' antara kecakapan karyawan dengan permintaan jabatan, selain itu juga untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja. Jika 'gap' dibiarkan terus menerus dan berlangsung lama maka profesionalitas SDI yang dimiliki suatu perusahaan akan terabaikan sehingga berpengaruh terhadap kinerja perusahaan (bank).

---

<sup>7</sup> Ibid. hal. 242

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan tidak dapat diabaikan dalam rangka untuk mencapai kinerja perusahaan yaitu berupa terealisasinya tujuan perusahaan. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan dan upaya peningkatan kerja perusahaan adalah melalui kinerja masing-masing individu.<sup>8</sup>

Ditengah persaingan bisnis perbankan yang semakin tajam, diperlukan langkah nyata manajemen untuk senantiasa mengadakan peningkatan-peningkatan yang signifikan terhadap aset-aset yang dimilikinya. Salah satu aset penting yang dimiliki bank yaitu karyawan.

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik pada akhirnya dapat memberikan kinerja yang baik pula bagi perusahaan. Karyawan yang dibekali pelatihan adalah sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya yang pada akhirnya akan menciptakan kualitas kerja yang optimal. Dengan kualitas kerja yang baik maka perusahaan dapat mencapai tujuan usahanya dengan baik pula.

SDI yang berkualitas memiliki karakteristik keterampilan kerja dan wawasan pengetahuan yang luas mengenai jobnya serta memiliki etos kerja yang tinggi, sehingga mampu memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja perusahaan baik kualitas maupun kuantitas.

---

<sup>8</sup> Payman S. [www.nakertrans.go.id](http://www.nakertrans.go.id)

Kualitas SDM dalam perpektif Islam bukan saja untuk mengejar kehebatan sains dan skill untuk meningkatnya produktivitas material (yang berkonsekuensi terhadap peningkatan ekonomi), namun harus pula meliputi iman dan sekaligus menjauhi kemunkaran. Dengan adanya iman sebagai dasar itulah, maka konsep taqwa dan konsep etika sudah akan tercakup dan akan berkonsekuensi kualitas SDM dalam Islam.

Mengenai kualitas kerja ini, dalam GBHN Tahun 1993 yang dikutip Oemar Hamalik<sup>9</sup> menyebutkan bahwa : “Peningkatan kesadaran akan produktivitas, efektivitas, efisiensi dan kewiraswastaan serta etos kerja produktif dilaksanakan melalui berbagai kegiatan motivasi, penyuluhan, pendidikan dan pelatihan dalam rangka peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan kualitas berdasarkan rencana ketenaga kerjaan”.

Dari isi GBHN di atas, maka ada suatu hal yang penting yang perlu digaris bawahi yaitu perlunya suatu proses pembinaan yang menyeluruh baik berupa kegiatan motivasi oleh pihak perusahaan, maupun penyuluhan secara berkelanjutan (*istimrar*) serta pendidikan (*education*) dan pelatihan oleh suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan kualitas SDI yang dimilikinya agar SDI-SDI yang ada mengalami peningkatan kesadaran akan produktivitas, efektivitas dan efisiensi kerja.

---

<sup>9</sup> Oemar Hamalik. *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Manajemen Pelatihan Ketenaga Kerjaan*. PT. Bumi Aksara. Jakarta. 2001. Hal. 7

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa melalui pelatihan, karyawan dapat meningkatkan kinerjanya, karena dengan pelatihan karyawan akan mendapatkan tambahan-tambahan ilmu, pengetahuan dan keterampilan yang dapat mendukungnya dalam bekerja sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien.

#### F. Perumusan Hipotesis

Dari landasan teori di atas, hipotesis yang dapat diajukan adalah :

1. Terdapat hubungan antara pelatihan dengan kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon.

#### G. Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### 1. Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Bentuk Data
1.	Pelatihan (X)	Keterampilan  Pengetahuan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bisa mengoperasikan komputer</li> <li>- Bisa berkomunikasi</li> <li>- Bisa bekerja tepat waktu</li> <li>- Menguasai IPTEK</li> <li>- Mengetahui kewajiban-kewajiban</li> </ul>	Ordinal

		Kemampuan	<p>yang harus dilakukan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Memiliki kemampuan sesuai dengan bidangnya</li> <li>- Bisa menjaga rahasia perusahaan</li> <li>- Bisa mengambil keputusan untuk mengerti</li> </ul>	
2.	Kinerja Karyawan (Y)	<p>Mutu Pekerjaan</p> <p>Kejujuran</p> <p>Inisiatif</p> <p>Kehadiran</p> <p>Sikap</p> <p>Kerjasama</p> <p>Keandalan</p>	<p>yang harus dilakukan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Memahami tugas kerja sesuai dengan posisi yang diduduki</li> <li>- Bisa untuk tidak melakukan kesalahan atau kekeliruan</li> <li>- Bisa memberikan informasi yang jelas dan tepat</li> <li>- Memiliki kemampuan untuk memberikan jalan keluar bagi masalah yang dihadapi perusahaan maupun nasabah</li> <li>- Bisa untuk tidak mangkir kerja</li> <li>- Bisa datang bekerja tepat pada waktunya</li> <li>- Bisa bersikap ramah dan sopan kepada nasabah maupun rekan kerjanya</li> <li>- Memiliki sikap saling membantu dengan karyawan lain dalam menyelesaikan tugas</li> <li>- Memiliki kecepatan tanggap apabila perusahaan membutuhkan</li> </ul>	Ordinal

		Tanggung jawab	- Dapat bekerja secara profesional	
		Pemanfaatan waktu	- Bisa mengalokasikan waktu untuk setiap jenis pekerjaan.	

## 2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian empirik (kuantitatif).

## 3. Populasi dan sampel

### a. Populasi

Populasi yang dijadikan subjek penelitian dalam skripsi ini adalah SDI yang menjadi karyawan di BMI Cabang Cirebon yang berjumlah 28 orang.

### b. Sampel

Sampel yang dijadikan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, semua anggota populasi dijadikan sampel.<sup>10</sup>

## 4. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

### a. Data primer

Data primer diambil langsung dari BMI Cabang Cirebon yang terdiri dari

#### 1) Gambaran umum BMI Cabang Cirebon

<sup>10</sup> Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung. 2001. Hal 78



2) Data dari hasil penyebaran kuesioner

b. Data skunder

Data skunder yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari buku-buku, majalah, surat kabar atau literatur lainnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya insani.

**5. Teknik Pengumpulan Data**

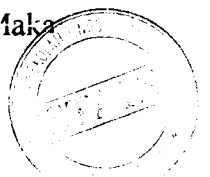
- a. Teknik kepustakaan, yaitu dengan mengumpulkan data dari buku, jurnal makalah, media massa dan literatur lainnya yang berkaitan dengan masalah penelitian.
- b. Teknik wawancara, yaitu dengan melakukan wawancara langsung dengan karyawan BMI Cabang Cirebon.
- c. Teknik kuesioner, yaitu membuat pertanyaan-pertanyaan tertulis dan disebarkan kepada seluruh karyawan BMI Cabang Cirebon.

**6. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Analisis Korelasi Sperman Rank

Bentuk data dalam penelitian ini berbentuk data ordinal yaitu data yang berbentuk ranking atau peringkat. Sehingga untuk menguji hipotesis asosiatif dalam penelitian ini digunakan teknik korelasi spearman rank. Korelasi spearman rank digunakan untuk menguji signifikansi hipotesis asosiatif bila variabel-variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal. Maka



untuk menganalisa derajat hubungan atau pengaruh digunakan rumus korelasi spearman rank sebagai berikut :

$$r = 1 - \frac{\sigma \sum b_i^2}{n.(n^2 - 1)}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi spearman rank

b = perbedaan urutan nilai X dan Y yang bersesuaian

n = banyaknya subjek

b. Hipotesis Statistik

Ho :  $\rho = 0$ , berarti tidak ada hubungan antara Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon.

Ho :  $\rho \neq 0$ , berarti ada hubungan antara Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon.

Untuk menginterpretasikan hasil dari korelasi spearman rank ini terhadap kuat tidaknya hubungan dari koefisien tersebut, maka dapat berpedoman pada tabel berikut :

Tabel I  
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2001 : 183)

c. Uji Signifikasi Koefisien Korelasi

1) Uji Rho

Untuk menguji signifikasi koefisien korelasi spearman rank, maka hasil dari korelasi tersebut dibandingkan dengan tabel nilai-nilai rho. Uji signifikasi ini disebut sebagai uji rho. Uji rho yaitu pengujian signifikasi yang digunakan dalam korelasi koefisien spearman rank apabila sampelnya kurang dari 30. Dalam perhitungan pengujiannya yaitu dengan membandingkan nilai koefisien korelasi spearman rank dengan harga kritis rho. Adapun harga kritis rho adalah sebagai berikut:

Tabel II  
Tabel Nilai-nilai Rho

N	Taraf	Signif	N	Taraf	Signif
	5 %	1 %		5 %	1 %
5	1,00	-	16	0,506	0,665
6	0,886	1,000	18	0,475	0,625
7	0,786	0,929	20	0,450	0,591
8	0,738	0,881	22	0,428	0,562
9	0,683	0,833	24	0,409	0,537
10	0,648	0,794	26	0,392	0,515
12	0,591	0,777	28	0,377	0,496
14	0,544	0,715	30	0,364	0,478

Sumber : Sugiyono (2001 : 331)

## 2) Uji Distribusi t (*t Distribution*)

Uji distribusi t adalah teknik pengujian koefisien korelasi dengan menggunakan nilai-nilai dalam distribusi t. Untuk nilai t<sub>tabel</sub> ditentukan berdasarkan tingkat signifikansi yang digunakan dengan derajat kebebasan  $df = n - 2$  yang besarnya tergantung sampel (n) dan dengan taraf kesalahan tertentu. Adapun tabel distribusi t (terlampir) adalah sebagai berikut :

Setelah nilai  $t_{\text{tabel}}$  diketahui, kemudian dibandingkan dengan nilai  $t_{\text{hitung}}$ .  $t_{\text{hitung}}$ , menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Untuk menginterpretasikan hasil  $t_{\text{hitung}}$  dengan  $t_{\text{tabel}}$ , maka harus membandingkan  $t_{\text{hitung}}$  dengan  $t_{\text{tabel}}$ .

- Jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima.
- Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

#### d. Analisis Regresi Sederhana

Secara sederhana, analisis regresi digunakan selain untuk dapat mengetahui ada tidaknya hubungan searah, juga digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari hubungan kedua variabel atau lebih. Bentuk umum persamaan regresi sederhana yang menunjukkan hubungan atau pengaruh antar variabel  $x$  terhadap variabel  $y$  adalah :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

$Y$  = variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

$a$  = konstanta

$b$  = koefisien regresi

$X$  = variabel independen

Rumus yang digunakan adalah :

$$b = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{(\sum Yi)(\sum Xi^2) - (\sum Xi)(\sum Xi \sum Yi)}{n(\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi (Koefisien Penentu)

Koefisien determinasi merupakan koefisien penentu karena varian yang terjadi pada variabel dependen dijelaskan melalui varian yang terjadi agama variabel independen. Koefisien determinasi dilambangkan dengan ( $r^2$ ), dengan cara perhitungannya yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang telah ditemukan ( $r$ ) yang kemudian dikalikan 100% karena analisis koefisien determinasi dinyatakan dalam persen (%). Rumus koefisien determinasi adalah  $r^2 \times 100\%$