BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perbankan syari'ah dalam peristilahan internasional dikenal sebagai *Islamic Banking* atau terkadang juga dikenal sebagai perbankan tanpa bunga (*interest-free banking*). Istilah perbankan tanpa bunga banyak dipergunakan oleh karena keunikannya yang paling menonjol dari system perbankan syari'ah yaitu pelarangan penggunaan instrumen bunga dalam seluruh kegiatan usahanya.

Hampir seluruh pakar perbankan syari'ah menolak penyederhanaan perbankan syari'ah sebagai bank tanpa bunga. Perbankan syari'ah tidak dikembangkan dengan hanya menghilangkan unsur riba (bunga) dalam transaksi keuangan, namun lebih dari itu dengan mengadopsi seluruh prinsip-prinsip keadilan, dalam ajaran agama. Serta menerapkan hukum, prosedur dan instrumen keuangan yang dapat memelihara dan menjamin terlaksananya keadilan, persamaan, dan tegaknya nilai-nilai moral dalam kegiatan keuangan.[1]

Dalam perkembangannya, perbankan syari'ah tidak semata-mata dikaitkan dengan masalah tuntutan pemenuhan ketentuan agama, tetapi lebih ditekankan pada *advantages* yang dapat ditawarkan oleh perbankan tersebut baik secara mikro bagi pengguna jasa dan investor maupun secara makro bagi sistem perekonomian secara keseluruhan. Paradigma yang seperti ini diadopsi oleh banyak negara yang mengembangkan perbankan syari'ah dengan menegaskan

[1] Tazkia Institute, *Pelatihan Dasar Perbankan Syari'ah*, Jakarta, 2002, hlm. 1 / 16.

bahwa perbankan syari'ah adalah sistem yang dapat dipakai dan dioperasikan oleh siapa saja, tidak hanya masyarakat muslim.

Oleh karena itu, perbankan syari'ah dapat diartikan sebagai lembaga perbankan yang menjalankan fungsi sebagaimana layaknya lembaga *intermediasi* dana dan penyediaan jasa keuangan, namun melaksanakan kegiatan usahanya dengan tidak bertentangan dengan prinsip syari'ah.

Di Cirebon, saat ini telah banyak bank yang beroperasi dengan sistem syari'ah, salah satunya adalah PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Syari'ah Cirebon. Ini menambah nuansa baru pandangan masyarakat tentang perbankan di Cirebon, yang sebelumnya didominasi oleh bank-bank konvensional.

Perkembangan mutakhir di industri perbankan menunjukkan bahwa perbankan kini telah memasuki zaman baru yang penuh dengan perubahan dramatis, semakin kompleks dan penuh dengan resiko. Hal ini dikarenakan kombinasi kekuatan teknologi, *deregulasi* dan peningkatan kompetensi telah menggerus batas-batas legal, dan pasar yang memisahkan bank dengan perusahaan jasa keuangan lainnya, yang pada akhirnya menekankan *profit margin* sehingga setiap lembaga harus beroperasi semakin efisien agar dapat bertahan hidup.

Pemahaman yang menyeluruh dan mendalam akan membantu perbankan syari'ah dalam mengembangkan program-program yang dapat menyelesaikan problematika secara menyeluruh pula. Peran yang demikian besar yang diemban oleh perbankan syari'ah, khususnya BNI Cabang Syari'ah Cirebon, tidak mungkin

tercapai tanpa adanya *profesionalitas.* Salah satu wujud profesionalitas adalah adanya manajemen yang sehat dalam segala sisi, baik itu Sumber Daya Manusia / Insani (SDM), perencanaan strategis, operasional maupun keuangan.

Ungkapan *"kebenaran tanpa penataan (manajemen) akan dikalahkan oleh kebathilan yang tertata rapi"* dari Ali bin Abi Tholib, adalah ungkapan yang sangat tepat terkait masalah ini. Dari ungkapan ini dapat diambil pelajaran bahwa untuk tidak dikalahkan oleh lembaga-lembaga kebathilan, perbankan syari'ah harus memiliki manajemen yang baik dan kuat. Dominasi kemungkaran sering terjadi, bukan karena kuatnya kemungkaran itu, akan tetapi karena tidak rapinya kekuatan *"hak"*. Kejahatan menang bukan karena mereka hebat, tapi karena yang *'baiknya'* tidak bisa berbuat apa-apa.

Menurut Heri Sudarsono[2], kendala-kendala yang dihadapi perbankan syari'ah dalam perkembangannya diantaranya adalah sumber daya manusia yang tidak memadai terutama sumber daya manusia yang memiliki latar belakang disiplin keilmuan bidang perbankan syari'ah, terutama bank konvensional yang membuka *Islamic Window,* berlatar belakang disiplin ilmu ekonomi konvensional.

Menurut survey Bank Indonesia di Jawa Barat,[3] kelemahan bank syari'ah adalah terletak pada karyawan bank syari'ah yang belum sepenuhnya paham sistem syari'ah. Dengan kata lain, kekurangan SDI dalam perbankan syari'ah ini tidak hanya dilapangan saja, tetapi juga terjadi dikalangan akademis.

---

[2] Heri Sudarsono, *Bank Dan Lembaga Keuangan Syari'ah: Deskripsi dan Ilustrasi,* Ekonosia, Yogyakarta, 2004. Hlm. 49

[3] M. Luthfi Hamidi, *Jejak-Jejak Ekonomi Syari'ah,* Senayan Abadi Publishing, Jakarta, 2003. Hlm. 62

Keberhasilan perusahaan (bank) untuk mencapai suatu kinerja yang baik dapat diukur dengan dapat tidaknya *direalisir* apa yang menjadi sasaran dari segala faktor prediksi yang dilaksanakannya. Faktor-faktor produksi dalam literatur ilmu manajemen dikenal dengan 6m, 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 opersionalisasi variabel lainnya seperti materi maupun finansial.

Untuk menjawab tantangan-tantangan tersebut, maka BNI syari'ah memerlukan sumber daya insani yang berkualitas. Sebab sumber daya insani merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan perbankan, dan bisa dibilang juga SDM adalah kunci dari sebuah organisasi atau perusahaan. Hal ini juga sesuai yang dinyatakan Robert J. Eaton, bahwa *"Kendala terbesar yang dihadapi perusahaan dalam menghadapi globalisasi adalah terbatasnya Sumber Daya Manusia (SDM) dan bukan terbatasnya modal".*[4]

---

[4] Randal S. Schuller, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Menghadapi Abad ke-21*, Erlangga, Jakarta, 1997. hlm. 4

Padahal dengan adanya *booming* bank syari'ah, maka kebutuhan terhadap sumber daya manusia yang berkualitas semakin meningkat.[5]

Untuk memiliki sumber daya insani yang berkualitas tidak bisa ditempuh dengan jalan pintas. Salah satu cara agar sumber daya insani yang ada memiliki kualitas yang tinggi ialah melalui pelatihan.

Menurut John dan Joyce, pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Melalui pelatihan para karyawan akan menjadi lebih terampil dan karenanya akan lebih produktif.[6]

Sedangkan produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional (DPN) yaitu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kualitas kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.[7]

Pelaksanaan pelatihan bagi karyawan memang memerlukan banyak waktu dan perhatian dari manajer. Tetapi ini adalah salah satu tanggung jawab terpenting dari manajer dan akan menghasilkan prestasi yang meningkat lebih cepat dari pada cara-cara lain.

BNI Cabang Syari'ah Cirebon merupakan lembaga perbankan syari'ah yang memiliki 16 karyawan yang kebanyakan bukan berasal dari latar belakang pendidikan perbankan syari'ah, sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya pada

---

[5] Republika, Jakarta, Edisi 28 Maret 2005.
[6] Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Andi, Yogyakarta, 1995. hlm. 187.
[7] Zuliant Yamit, *Manajemen Produksi dan Operasi*, Ekonosia, Yogyakarta, 2002. hlm. 13

lembaga perbankan yang berbasis al-Qur'an dan As-Sunnah masih belum optimal yang mengakibatkan kinerja mereka belum memperlihatkan kinerja yang maksimal.

Kebijakan program pelatihan di BNI Cabang Syari'ah Cirebon apabila dikaitkan dengan upaya bank untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya merupakan permasalahan yang penting untuk diteliti.

Bertitik tolak dari uraian di atas, penulis ingin meneliti apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas sumber daya insani. Untuk dapat merealisasikan keinginan tersebut, penulis menentukan masalah karya ilmiah ini, yakni menguji seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja sumber daya insani pada BNI Cabang Syari'ah Cirebon.

B. Identifikasi Masalah

1. Pembatasan Masalah

   Untuk menghindari meluasnya pembahasan masalah dalam penelitian ini, maka penulis hanya membatasi masalah pada pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja sumber daya insani (karyawan) bank syariah.

2. Pembatasan Wilayah Penelitian

   Untuk menghindari luasnya wilayah penelitian, maka penulis membatasi wilayah penelitiaannya di Bank Negara Indonesia (BNI) Syari'ah Cabang Cirebon.

3. Wilayah Kajian

Penelitian ini masuk dalam wilayah kajian Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI).

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran dan informasi yang lebih jelas mengenai korelasi antara pelatihan dengan produktivitas.

Pada garis besarnya tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah :

1. Untuk memperoleh gambaran mengenai pelatihan pada BNI Cabang Syari'ah Cirebon.
2. Untuk memperoleh gambaran mengenai produktivitas kerja Sumber Daya Insani (SDI) pada BNI Cabang Syari'ah Cirebon.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja Sumber Daya Insani (SDI) pada Bank BNI Cabang Syari'ah Cirebon.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan berguna :

1. Bagi Diri Pribadi

Bagi penulis sendiri khususnya dalam rangka menambah ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI).

2. Bagi Bank BNI Cabang Syari'ah Cirebon

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dan bahan perbandingan terutama tentang pelatihan kepada karyawannya.

3. Bagi Akademik

   Sebagai perwujudan Tri Dharma perguruan tinggi di STAIN Cirebon khususnya program studi Ekonomi Perbankan Islam. Hasil penelitian ini dapat berguna sebagai bahan informasi untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI).

E. Kerangka Pemikiran

Pelatihan yang dilakukan di sebuah perusahaan, pada dasarnya bermuara pada tiga. *Pertama*, pengetahuan, *kedua*, keterampilan, *ketiga*, adalah sikap. Bagaimana mengarahkan sebuah pelatihan agar mencapai 3 sasaran di atas. Pengetahuan, keterampilan, dan sikap merupakan hal yang sangat penting yang harus ditingkatkan pada setiap diri karyawan melalui pelatihan. Pelatihan-pelatihan juga harus diarahkan untuk membangun motivasi disamping hal-hal yang sifatnya teknis. Tujuannya adalah agar meningkatkan kualitas pekerjaan, juga di dorong oleh faktor-faktor internal yang kuat dari dalam diri.

Di Indonesia, peraturan tentang pelatihan kerja terdapat dalam undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003, tentang ketenaga kerjaan. Peraturan perundang-undangan tersebut menjelaskan bahwa setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh data atau meningkatkan dan mengembangkan

kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

P.W. Taylor sebagai bapak manajemen ilmiah berpendapat bahwa salah satu tugas manajer kepegawaian ialah memilih pekerja yang terbaik untuk setiap tugas, kemudian melatih dan mendidiknya. Dengan pelatihan, para pegawai menjadi lebih memahami maksud, tujuan serta tugas pokok organisasi. Dengan demikian mereka akan lebih menaruh minat dan perhatian pada bidang pekerjaannya masing-masing.[8]

Kualitas dan kemampuan karyawan, salah satunya dipengaruhi oleh pelatihan. Pelatihan diperlukan bukan saja sebagai pelengkap pendidikan, akan tetapi juga memberikan dasar-dasar pengetahuan. Bagi pengusaha, program dan penyediaan fasilitas pelatihan merupakan investasi berharga yang hasilnya diperoleh kembali dalam bentuk peningkatan produktivitas kerja karyawan. Peningkatan produktivitas tersebut akan memberikan kemungkinan yang lebih bagi pengusaha untuk memperbaiki pengupahan karyawannya yang kemudian akan mendorong kegairahan dan semangat kerja karyawannya.[9]

Oleh karena pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, maka pimpinan atau manajer perusahaan harus menangani masalah tersebut dengan benar, sebab hal itu sudah menjadi wewenang dan tanggung jawabnya.

---

[8] Slamet Saksono, *Administrasi Kepegawaian*, Kanisius, Yogyakarta, 1997. hlm. 97.
[9] Payman J. Simanjuntak, *Pengantar ekonomi Sumber Daya Manusia*, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta, 1985. hlm. 32.

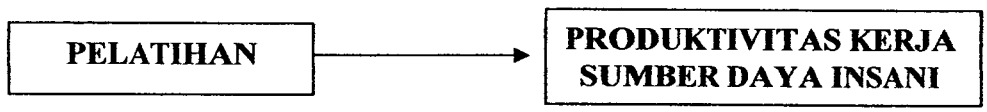
Pelatihan itu sendiri sebenarnya bukan merupakan tujuan perusahaan. Tujuan pokok pelatihan adalah meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan perubahan sikap menuju lebih baik, sedangkan harapan akhirnya adalah untuk kepuasan batin karyawan, dalam bentuk peningkatan kesejahteraan dan peningkatan kontribusi karyawan itu kepada perusahaan. Di samping itu pelatihan juga dapat menjadi jembatan dalam meniti karier untuk mencapai jembatan tertentu.

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.[10]

Pelatihan dimaksudkan untuk menyesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan baru atas sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan sesuai dengan tuntutan perubahan.[11]

Produktivitas mengandung dua konsep utama, yaitu *efisiensi* dan *efektifitas*. Efisiensi mengukur tingkat sumber daya, baik manusia keuangan, maupun alam, yang dikehendaki. Sedangkan efektivitas mengukur hasil dan mutu pelayanan.[12]

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang kerangka pemikiran, kiranya dapat dikemukakan melalui skema di bawah ini :



[10] Loc. Cit. Faustino Cardoso Gomes .hlm.197
[11] Alex S. Nitisesmito, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya manusia)*, Ghalia, Jakarta, 1996, hlm. 53
[12] Slameto Saksono, *Administrasi kepegawaian*, Kanisius, Yogyakarta, 1997. hlm. 113.

F. Perumusan Hipotesis

Dari kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang dapat diajukan adalah : Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas kerja (kinerja) sumber daya insani (karyawan) pada BNI Cabang Syari'ah Cirebon.

G. Metodologi Penelitian

1. Metode Penelitian

Pada penelitian ini, metode yang dipakai penulis adalah menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan empirik *(kuantitatif)*. Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.[13]

Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

Aplikasi metode dalam penelitian ini adalah metode deskripsi dengan pendekatan survei dan studi kasus dengan maksud untuk menggambarkan masalah yang sedang diselidiki secara faktual yang saat ini terjadi di BNI Cabang Syari'ah Cirebon, yaitu tentang pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja Sumber Daya Insani (SDI).

---

[13] M. Nazir, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1998. hlm. 63.

2. Operasionalisasi variabel

Variabel yang diteliti adalah variabel pelatihan dan variabel produktivitas kerja sumber daya insani. Yang menjadi independet variabel (X) adalah pelatihan, dan dependent variabel (Y) adalah produktivitas kerja sumber daya insani. Adapun ukuran yang dipakai dalam operasional variabel ini akan disesuaikan dengan masing-masing indikator dengan menggunakan sistem peringkat.

Guna menghindari kesalah-pahaman dan pengertian dari masing-masing variabel, berikut ini dijelaskan konsep operasionalisasi variabel.

Tabel 1. 1

Variabel operasional

Nama Variabel	Devinisi	Indikator	Sub Indikator	Skala Pengukuran
Pelatihan (Variabel X)	Suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan.[14]	a. Tujuan pelatihan	1. Perubahan sikap 2. Perubahan pola pikir 3. Perubahan tingkah laku 4. Perubahan mental 5. Peningkatan keterampilan 6. Peningkatan pengetahuan 7. Peningkatan kemampuan 8. Peningkatan kontribusi pada organisasi 9. Peningkatan karier 10. Bertanggung jawab	Ordinal

[14] Alek. S. Nitisesmito, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Ghalia, Jakarta, 1996. Hlm. 53

Produktivitas kerja Sumber Daya Insani (Variabel Y)	Perbandingan antara hasil yang dicapai *(output)* dengan sumber daya yang dimiliki *(input)*[15]	a. Efisiensi	1. Waktu dalam bekerja 2. Bahan yang dikerjakan 3. Tepat waktu 4. Percaya diri	Ordinal
		b. Efektivitas	1. Hasil pekerjaan 2. Motivasi kerja 3. Kualitas Kerja 4. Etika Kerja 5. Disiplin Kerja 6. Tindakannya konstruktif	

3. Sumber Data

   a. Data Primer

   Data ini diperoleh dengan mengadakan observasi langsung di lokasi penelitian, yang dijadikan objek penelitian, yang terdiri atas :

   1. Gambaran umum BNI Cabang Syari'ah Cirebon.
   2. Data dari hasil penyebaran angket.

   b. Data Sekunder

   Sumber data diperoleh dari berbagai sumber literatur yang ada, seperti buku-buku, dokumen-dokumen, makalah-makalah, serta tulisan-tulisan lain yang berhubungan dengan penelitian skripsi ini.

4. Metode Pengumpulan Data

   Metode pengumpulan data merupakan salah satu proses yang harus dilalui dalam suatu penelitian. Dengan metode pengumpulan data, diharapkan penulis akan memperoleh data yang diperlukan. Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut :

---

[15] Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung, 2001. Hlm56

a. Observasi

Dilakukan pengamatan secara langsung di BNI Cabang Syari'ah Cirebon.

b. Interview (wawancara)

Adalah pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung oleh penulis kepada pimpinan, dan karyawan.

c. Angket

Yaitu dengan menyebarkan daftar pernyataan tertulis kepada responden dengan disertai alternatif jawaban.

d. Studi dokumentasi

Merupakan metode pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan kepada subjek penelitian, misalnya surat kabar, majalah, buku-buku dan dokumen lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian.

5. Populasi dan sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan BNI Syari'ah Cabang Cirebon yang berjumlah 16 orang.

b. Sampel

Teknik yang digunakan untuk menentukan sampel adalah teknik sensus. Dengan demikian seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 16 responden.

6. Skala Pengukuran Instrumen

Skala yang digunakan adalah *Skala Likert,* dengan skala likert, maka variable yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Instrument penelitian dapat dibuat dalam bentuk cheklist ataupun pilihan ganda

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampi sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain : Sangat Setuju (ST); Setuju (S) ; Ragu-ragu (R); Tidak Setuju (ST); Sangat Tidak Setuju (STS).

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor :

a) Sangat Setuju, diberi skor 5
b) Setuju, diberi skor 4
c) Ragu-ragu, diberi skor 3
d) Tidak Setuju, diberi skor 2
e) Sangat tidak Setuju, diberi skor 1

7. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Setelah data yang berupa angket terkumpul, penulis melakukan uji validitas dan reliabilitas untuk menentukan apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini Valid (tepat) dan reliabel (dapat

dipercaya) atau tidak. Karena tanpa informasi tersebut pembaca laporan menjadi kurang yakin apakah data yang dikumpulkan betul-betul menggambarkan fenomena yang ingin diukur. Dengan demikian, agar hasil riset dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah , maka informasi yang menyangkut validitas dan reliabilitas alat pengukur harus disampaikan

b. Pengolahan dan Analisis data Variabel X dan Y

Untuk mengetahui gambaran dari Variabel X (Pelatihan) dan Variabel Y (Produktivitas kerja), dilakukan dengan cara :

1) Menentukan Jumlah Skor Kriterium (SK) dengan rumus :

SK = ST x JB x JR

Keterangan :

SK = Skor Kriterium

JB = Jumlah Bulir

JR = Jumlah Responden

2) Membandingkan jumlah skor angket dengan jumlah skor kriterium.

$$\frac{\text{Skor Angket}}{\text{Skor Kriterium}} \times 100\%$$

c. Uji Hipotesis

1) Uji Korelasi

(a) Analisis Korelasi Spearman Rank

Korelasi spearman rank (tata jenjang) digunakan untuk mencari hubungan atau untuk menguji signifikansi hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal, dan sumber data antar variabel tidak harus sama. Karena pada teknik ini dapat efektif digunakan apabila subjek yang dijadikan sample dalam penelitian lebih dari sembilan (9) tetapi kurang dari tiga puluh (30), dengan kata lain N antara 10-30. karena jumlah karyawan atau sampel berjumlah 16 (responden), maka penulis menggunakan rumus spearman rank ini untuk mencari hubungan atau menguji signifikansi hipotesis antara pelatihan dengan produktivitas kerja, yang rumusnya adalah :

$$\rho = 1 - \frac{6\sum bi^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dimana :

ρ = koefisien korelasi spearman rank

bi = persediaan ranking / selisih pasangan rank / perbedaan urutan nilai X dan Y yang bersesuaian.

n = banyaknya subjek / pasangan rank

Hipotesis Statistik

Ho : ρ = 0 : Berarti tidak ada hubungan antara Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja SDI pada BNI Cabang Syari'ah Cirebon.

Ho : $\rho \neq 0$: Berarti ada hubungan antara Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja SDI pada BNI Cabang Syari'ah Cirebon.

Untuk menginterpretasikan hasil dari korelasi spearman rank ini terhadap kuat tidaknya hubungan dari koefisien tersebut, maka dapat berpedoman pada tabel Interpretasi Koefisien Koerelasi (lihat tabel X pada lampiran)

2) Uji Signifikansi Koefisien Korelasi

(a) Uji Distribusi t *(t Distributian)*

Uji distribusi t adalah teknik pengujian koefisien korelasi dengan menggunakan nilai-nilai dalam distribusi t. Untuk nilai t_{tabel} 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 (lihat pada lampiran) adalah sebagai berikut :

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

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

Untuk menginterpretasikan hasil t_{hitung} dengan t_{tabel}

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ha ditolak dan Ho diterima.
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ha diterima dan Ho 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, dan salah satu syarat menggunakan rumus ini adalah data interval. Bentuk umum persamaan regresi sederhana yang menunjukan hubungan atau pengaruh antar variabel X terhadap variabel Y adalah :

$Y = a + bX$

Dimana :

Y = Subjek dalam variabel dependent yang diprediksikan

a = harga Y bila X = 0 (harga konstanta)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependent yang didasarkan pada variabel independent. Bila b (+) maka naik, dan bila b (-) maka terjadi penurunan.

X = Subjek pada variabel independent yang mempunyai nilai tertentu.

Untuk menentukan koefisien a dan b dapat digunakan rumus sebagai berikut :

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

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

Atau diperoleh rumus b yang terlebih dahulu dihitung, maka a dapat diperoleh dengan rumus sebagai berikut :

$a = \overline{Y} - b\overline{X}$

Dengan $\overline{X}$ dan $\overline{Y}$ masing-masing merupakan rata-rata untuk variabel X dan Y.

Dan karena penulis pada awal penelitian menggunakan data ordinal, maka penulis mentransformasikan data ordinal kepada data interval dan hasi dari transformasi tersebut dihitung dengan menggunakan analisis regresi.

Adapun cara transformasi data ordinal ke data interval dengan menggunakan rumus dan langkah-langkah sebagai berikut :

1) Tentukan item dari variabel X dan Y.
2) Tentukan kategori jawaban dari setiap item baik dari variabel X maupun dari variabel Y.
3) Tentukan frequensi responden dari setiap jawaban.
4) Cara proporsi dari setiap frequensi atas setiap jawaban dengan rumus :

   $\frac{f_1}{n} = \frac{f_2}{n} = \ldots \frac{f_2}{n}$

5) Cari proporsi komulatif dengan rumus :

   $Pk_1 = P_1$

   $Pk_2 = P_1 + P_2$

   $Pk_3 = P_1 + P_2 P_3 \ldots\ldots\ldots Pk_n = Pk_{n-1} + Pn$

   Dan harus diingat nilai Pk akhir harus 1,000

6) Cari harga Z pada setiap Pk dengan melihat tabel

7) Cari harga identitas dengan tabel, angka yang diukur dilihat dari harga Z.

8) Skala value (SV), dengan rumus :

$$SV_1 = \frac{0 - \text{Dentitas}}{Pk - 0}$$

$$SV_1 = \frac{\text{Dentitas atas - Dentitas Bawah}}{\text{Pk bawah - Pk atas}}$$

9) Trasformasi, dengan rumus : SV + SV + 1

e. Analisis Koefisien determinasi (Koefisien Penentu)

Koefisien determinasi merupakan koefisien penentu karena varian yang terjadi pada variabel dependent dijelaskan melalui varian yang terjadi dengan variabel independent. 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 x 100% .