JYRS: Journal of Youth Research and Studies
Volume 4 Nomor 1 Juni 2023
ISSN: 2808 – 9758 (electronic)

# Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangka Belitung Cabang Koba Kabupaten Bangka Tengah

**Riska Aprilia**
Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN SAS Babel
Bangka, Indonesia
aprilriska863@gmail.com

**Hendra Cipta**
Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN SAS Babel
Bangka, Indonesia
hendracipta@iainsasbabel.ac.id

**Riyani Fitri Lubis**
Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN SAS Babel
Bangka, Indonesia
riyanifitri@iainsasbabel.ac.id

## Abstract

*Performance is an important aspect in managing employees in a company, this is because companies need employees who have quality and are competent in their fields to achieve the goals of an organization. One form of activity carried outby the company is to conduct job-related training to increase knowledge and job placement with different levels of competency. This research aims to determine theeffect of Training and Job Placement on Employee Performance both partially andsimultaneously. This research uses Human Resource Management theory related to employee performance. This research is field research with a quantitative approach. The population in this study were employees of the Bangka Belitung Sharia People's Financing Bank,Koba Branch, Central Bangka Regency, totaling 30 respondents. The sampling technique uses saturated sampling in which all members of the population are sampled. The data sources used in this research are primary data and secondary data.Primary data is obtained from the results of respondents' answers via questionnaires,while secondary data is obtained from information collected as necessary supporting data. The analysis techniques used are validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression testing and hypothesis testing. The research results based on the t test show that the training variable and work placement variable have a positive and significant effect on employee performance. This is proven by the training factor which obtained a tcount value of7.906 > ttable 2.048 with a sig level of 0.000 < 0.05. Meanwhile, the job placementfactor obtained was tcount 5.560 > ttable 2.048 with a sig level of 0.000 < 0.05. Theresearch results based on the F test show that training variables and work placementvariables have a positive effect on employee performance with a Fcount value of 153.184 > Ftable 4.21 with a sig level of 0.000 < 0.05. The R Square value obtainedwas 95.9%, while the remaining 4.1% was influenced by other variables not examined in this research.*

*Keywords*: *Training, Job Placement, Employee Performance*

## A. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting sebuah perusahaan karena peranannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan.[1] Semua potensi Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh terhadap upaya suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya.[2] Seberapa maju teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal, dan memadainya bahan jika tanpa peran aktif karyawan sulit bagi suatu organisasi mencapai tujuannya.[3] Hal yang menjadi dasar utama suatu perusahaan atau organisasi untuk menghadapi persaingan tersebut adalah dengan meningkatkan atau memaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik yaitu mengelola dan mempertahankan kemampuan serta keterampilan para karyawannya.[4]

Sementara itu, dalam praktiknya tidak selamanya kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja, baik kinerja organisasi maupun kinerja individu.[5] Dalam rangka meningkatkan keterampilan karyawan, proses pelatihan dan penempatan kerja merupakan salah satu fungsi terpenting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), karena tersedia atau tidaknya seorang pekerja dalam jumlah dan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi serta tepat atau tidaknya penempatan seorang pekerja pada posisi tertentu, hal ini sangat ditentukan oleh fungsi pelatihan dan penempatan kerja. Jika fungsi tersebut tidak terlaksana dengan baik, maka akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Organisasi yang efektif harus mampu untuk mengelola, mendayagunakan, mempertahankan, dan mengembangkan sumber daya manusia secara penuh sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dalam mencapai hasil yang dicita-citakan.[6] Karyawan memiliki bagian penting dalam kemampuan perusahaan untuk berhasil, terutama perusahaan yang bergerak di sektor jasa. Karyawan juga berfungsi sebagai komunikator sekaligus mewakili citra sebuah perusahaan. Kegagalan karyawan menyampaikan citra yang tidak baik kepada nasabah, akan memberikan dampak buruk terhadap persepsi mereka terhadap perusahaan.

---

[1] David Harly Weol, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Penempatan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara", *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol. 15, No.05, 2017, 1.

[2] Venny Amelia, "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Cabang Toboali", *Skripsi*, Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bangka Belitung, 2018, 1.

[3] Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2019), 10.

[4] Ana Sadatul Fitriyah, "Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Kediri", *Simki-Economic*, Universitas Nusantara PGRI Kediri Vol. 01, No. 01, 2017, 3.

[5] Oki Oktaviani Sinaga, "Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong", *Skripsi*, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, 2019, 1.

[6] Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), 29.

Dapat disimpulkan bahwa tercapainya tujuan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh usaha manusianya, baik dalam kegiatan perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.[7]

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) merupakan bank syariah yang mana kegiatannya tidak memberikan jasa lalu lintas pembayaran. Terdapat 27 BPRS di Bangka Belitung yang terbagi dalam satu kantor pusat, enam kantor cabang, dan dua puluh kantor kas. Salah satu letak kantor cabang Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangka Belitung yaitu di wilayah Koba Kabupaten Bangka Tengah.[8] Berdasarkan tabel di bawah ini, menunjukkan bahwa BPRS Bangka Belitung Cabang Koba Kabupaten Bangka Tengah memiliki jumlah karyawan tetap sebanyak 30 orang dalam tiga tahun terakhir.

**Tabel 1**
**Data Jumlah Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangka Belitung Cabang Koba Kabupaten Bangka Tengah Tahun 2019-2021**

| Tahun | Jumlah Karyawan |
|---|---|
| 2019 | 30 |
| 2020 | 30 |
| 2021 | 30 |

Sumber: Hasil Observasi; 2021

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan di BPRS Bangka Belitung Cabang Koba Kabupaten Bangka Tengah, bahwa perusahaan tersebut menerapkan program pelatihan kerja dan penempatan kerja terhadap karyawannya. Pelatihan tersebut dilaksanakan oleh mitra yang berasal dari dalam maupun luar wilayah. Pelatihan juga dilakukan setelah adanya perekrutan karyawan baru.[9] Adapun jenis pelatihan yang digunakan adalah *skill training* (melatih keahlian karyawan), *team training* (pelatihan tim), *creativity training* (melatih kreatifitas), pelatihan mengenai teknologi yang berhubungan dengan perusahaan dan bahasa.[10]

Dari hasil wawawancara yang telah dilakukan, BPRS Bangka Belitung Cabang Koba Kabupaten Bangka Tengah bahwa kinerja karyawan pernah mengalami kenaikan dan penurunan. Hal ini sangat berpengaruh pada target pencapaian keberhasilan perusahaan yang mana pada tiga tahun terakhir tersebut pencapaian yang dihasilkan mengalami fluktuasi. Terjadinya kekurangan karyawan akibat *Covid-19* yang pernah terjadi, menyebabkan terjadinya mutasi karyawan BPRS Pusat ke BPRS yang ditentukan. Dalam

[7] Denny Triasmoko, "Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri)", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB),* Vol. 12, No. 01, 2014, 2.

[8] Rizki Amaliyah, "Pengaruh Kompetensi dan Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Nasabah Pembiayaan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Cabang Pangkalpinang", *Jurnal Society*, Vol. 11, No. 02, 2020, 86.

[9] Ummi Purnamasari, Kepala Bagian Operasional dan Umum Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangka Belitung Cabang Koba Kabupaten Bangka Tengah, Wawancara oleh Riska. BPRS Bangka Bbelitung Cabnag Koba, 29 Januari 2021.

[10] Dedi Pratama, Pimpinan Cabang Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangka Belitung Cabang Koba Kabupaten Bangka Tengah, Wawancara oleh Riska. BPRS Bangka Belitung Cabang Koba, 29 Januari 2021.

mutasi (perpindahan pegawai) tersebut penempatan kerja karyawan berbeda dengan jabatan di awal. Contohnya adalah karyawan yang memiliki jabatan awal di bidang Sistem Operasional ditempatkan pada jabatan *Customer Service*. Tentunya hal tersebut harus telah dilakukan pelatihan terlebih dahulu sehingga mampu menguasai jabatan apa saja yang ditentukan. Jika tidak, hal ini akan menimbulkan stres kerja terhadap karyawan di mana karyawan yang ditempatkan tidak memiliki pengetahuan pekerjaan yang sesuai dengan jabatannya dan akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang baik.[11]

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangka Belitung Cabang Koba Kabupaten Bangka Tengah yang berjumlah 30 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Sampling* jenuh yang mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil jawaban responden melalui kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari informasi yang dikumpulkan sebagai data pendukung yang diperlukan. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis.

Adapun pembatasan maasalah penelitian ini adaalah di mana hanya mengambil sampel pada karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangka Belitung Cabang Koba Kabupaten Bangka Tengah. Adapun jumlah responden yang akan diambil berjumlah 24 berdasarkan teknik sampling jenuh. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangka Belitung Cabang Koba Kabupaten Bangka Tengah. Pemilihan objek penelitian didasarkan pada hasil observasi yang dilaksanakan pada BPRS Cabnag Koba Kabupaten Bangka Tengah di mana kinerja karyawan pernah mengalami kenaikan dan penurunan. Hal ini berpengaruh pada target pencapaian hasil perusahaan yang mana pada tiga tahun terakhir pencapaian terakhir mengalami fluktuasi.

## B. Pembahasan

### 1. Landasan Teoritis

a. Pengertian Pengaruh

Menurut Baddu dan Zain pengaruh adalah kekuatan yang disebabkan oleh suatu peristiwa, sesuatu yang dapat membentuk atau mengubah hal-hal lain dan menuruti atau mengikuti karena kekuasaan orang lain.[12]

[11] Vora Zariah, Staff Bagian Personalia Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangka Belitung Kantor Pusat Pangkalpinang, Wawancara oleh Riska. BPRS Bangka Belitung Cabang Pangkalpinang, 30 Januari 2021.

[12] Babadu, J.S. dan Zain, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2001), 131.

Dapat disimpulkan bahwa pengaruh merupakan sumber daya yang muncul dari sesuatu baik itu benda maupun orang yang dapat memberikan perubahan dan membentuk kepercayaan sehingga mempengaruhi apa-apa saja yang ada di sekitarnya.

b. Pelatihan

1) Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan proses yang sistematis dan terorganisasi di mana karyawan *non* senior memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.[13] Pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya supaya lebih efektif dan efisien.[14]

Dapat dikatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses yang mencoba membantu karyawan memperoleh informasi, pengalaman, dan kemampuan teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi perusahaan dan memenuhi tujuan perusahaan serta sumber daya manusianya.

2) Metode Palatihan

a) Metode *On-The-Job Training*

Merupakan cara bagi karyawan untuk mempelajari pekerjaan sambil benar-benar melakukannya. Perusahaan biasanya menggunakan karyawan internal mereka untuk melatih *personnel* mereka

b) Metode *Off-The-Job Training*

Pelatihan dilakukan dalam keadaan di mana karyawan tidak bekerja, dengan tujuan hanya terfokus pada kegiatan pelatihan. Pelatih diundang dari luar organisasi, dan peserta mengikuti kursus pelatihan di luar organisasi.

3) Faktor – faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

a) Belum berpengalaman;
b) Kebutuhan perusahaan belum mendesak;
c) Kebutuhan perusahaan lumayan mendesak.

4) Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Tujuan pelatihan:[15]

a) Memperbaiki kinerja;

[13] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2009), 67.
[14] Herman Sofiyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Graha Ilmu, 2008), 113.
[15] Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah,* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), 143.

b) Mengurangi waktu belajar;
c) Memecahkan permasalahan operasional;
d) Promosi karyawan;
e) Orientasi karyawan terhadap organisasi;
f) Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi

Manfaat pelatihan:

(a) Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas;
(b) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar kinerja yang dapat diterima;
(c) Menciptakan loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan;
(d) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia;
(e) Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja;
(f) Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

5) Indikator Pelatihan

a) Metode Pelatihan

Hal ini dapat dinilai dengan memeriksa metodologi pelatihan yang digunakan oleh perusahaan atau organisasi, karena inilah yang pada akhirnya menentukan efektivitas proses pelatihan.

b) Fasilitas Pelatihan

Hal ini dapat dinilai dengan melihat seberapa lengkap fasilitas pelatihan dan seberapa sering digunakan.

c) Kemampuan Peserta

Berdasarkan informasi dan keahlian yang dimiliki peserta pelatihan tentang perusahaan yang dianut oleh seluruh karyawan, baik yang baru maupun yang lama.

d) Kemampuan Pelatih

Efektivitas program pelatihan akan ditentukan oleh seberapa baik pelatih mampu mengajarkan topik baik secara praktik maupun teori.

e) Materi Pelatihan

Dengan memberikan informasi yang mudah dipahami peserta, ditinjau dengan mempertimbangkan apa yang akan dihasilkan dari peserta pelatihan.

c. Penempatan Kerja

1) Pengertian Penempatan kerja

Penempatan kerja merupakan bagian dari perencanaan atau tindak lanjut dalam menempatkan calon karyawan yang mana harus didasarkan pada *job description* dan *job*

*specification* yang telah ditentukan serta berpedoman pada prinsip penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat.[16] Bisa dikatakan bahwa penempatan kerja tersebut harus sesuai dengan keahlian yang dimilikinya masing-masing.[17]

2) Jenis – jenis Penempatan Kerja

a) Promosi

Promosi adalah peningkatan ke posisi dengan tingkat tanggung jawab yang lebih tinggi. Untuk menjawab permasalahan yang dihadapi SDM, antara lain pengisian lapangan kerja, pengembangan SDM, peningkatan kepuasan kerja, dan peningkatan motivasi kerja, tentunya promosi harus dilakukan dengan tepat.[18]

b) Transfer

Transfer adalah ketika seorang karyawan berpindah dari satu posisi ke posisi lain sambil mempertahankan tingkat organisasi, kompensasi, dan tanggung jawab yang sama.

c) Demosi

Demosi, yang dicirikan oleh pengurangan karyawan ke pekerjaan dengan tanggung jawab yang lebih sedikit, dilakukan atas dasar kinerja karyawan di bawah standar atau perilaku yang tidak dapat diterima, dan biasanya juga menghasilkan tingkat kompensasi yang berkurang.[19]

d) Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja adalah keadaan yang dapat terjadi dalam suatu perusahaan dan disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk bisnis, ekonomi, dan pribadi.

3) Factor – faktor yang Mempengaruhi Penempatan Kerja

a) Pertumbuhan perusahaan;
b) Reorganisasi;
c) Kecenderungan ekonomi umum;
d) Atrisi.

4) Indikator Penempatan Kerja

a) Pendidikan

Dua jenis pendidikan yang harus dimiliki seorang karyawan adalah pendidikan alternatif dan pendidikan yang diperlukan. Pendidikan alternatif dikembangkan berdasarkan minat dan pengalaman. Sedangkan pendidikan yang diperlukan (pendidikan formal), merupakan

[16] Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2019), 63.
[17] Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Zifatma Publisher, 2010), 63.
[18] Sondang P. Siagan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 170.
[19] *Ibid*, 172.

kebutuhan yang sangat penting bagi masyarakat karena orang yang tidak berpendidikan memiliki tenaga kerja yang lebih sedikit.

b) Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja mengacu pada kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja dapat diperhitungkan, antara lain, untuk pekerjaan yang dibutuhkan dan durasi pekerjaan.

c) Kondisi Fisik dan Mental

Diperlukan kesehatan fisik dan mental yang baik dari seorang karyawan agar mereka dapat melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

d) Keterampilan Kerja

Keterampilan kerja adalah bakat mental, fisik, dan sosial yang harus dikembangkan melalui pengalaman untuk melakukan pekerjaan.

d. Kinerja

1) Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang dalam bahasa Inggris adalah *performance* (kinerja). Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan dalam waktu tertentu.[20] Kinerja yaitu tingkat pencapaian hasil individu dalam kaitannya dengan visi yang dijalankan organisasi harus diketahui dan dikonfirmasikan kepada pihak-pihak tertentu. Perlu juga diketahui keuntungan dan kerugian dari suatu kebijakan operasional. Kinerja adalah hasil yang dicapai melalui serangkaian kegiatan yang melibatkan komponen keterampilan sambil memanfaatkan sumber daya perusahaan untuk memenuhi tujuan yang ditentukan oleh perusahaan.[21] Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.[22]

Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana mereka melakukan pekerjaan lebih giat dan lebih baik dengan tujuan masing-masing individu.

[20] Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian,* (Jakarta: Salemba Empat, 2015), 5.

[21] Sugiarti, Tuti Hartati, dan Hafniza Amir, "Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ardya Aktuaria Jakarta", *Epigram,* Mahasiswi Administrasi Bisnis Terapan Politeknik Negeri Jakarta, Vol. 13, No. 01, 2016, 15.

[22] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2018), 67.

2) Karakteristik Kinerja:[23]
   a) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi;
   b) Berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi;
   c) Memiliki tujuan yang realistis;
   d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya;
   e) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya;
   f) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.
3) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja:[24]
   a) Kemampuan;
   b) Motivasi;
   c) Kapasitas;
   d) Kesempatan.
4) Tujuan dan Manfaat Kinerja

   Tujuan Penilaian Kinerja:
   a) Melakukan peninjauan terhadap kinerja karyawan sebelumnya;
   b) Mendapatkan data yang sesuai fakta dan sistematis dalam menetapkan nilai dari suatu pekerjaan;
   c) Mengidentifikasi kemampuan organisasi maupun perusahaan;
   d) Menganalisa kemampuan karyawan secara individual;
   e) Mewujudkan pencapaian kinerja pegawai.

   Manfaat Penilian Kinerja:
   a) Memberikan informasi mengenai hasil-hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan;
   b) Mencegah adanya miskomunikasi terkait kualitas kerja yang diharapkan;
   c) Menciptakan peningkatan produktivitas karyawan dikarenakan adanya *feedback/reward* bagi karyawan yang berprestasi;
   d) Menghargai setiap kontribusi;
   e) Menciptakan komunikasi dua arah antara pihak manajer dan karyawan.

[23] Nilawati, "Pengaruh Model Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Muamalat Indonesia Cabang Pangkalpinang", *Skripsi*, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Program Studi Perbankan Syariah Institut Agama Islam Negeri Syaikh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung, 2018, 30.

[24] Ahmad Kamaludin Gultom, "Pengaruh Penempatan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Mitra Medika Medan", *Skripsi*, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, 2018, 13.

5) Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja meliputi sebagai berikut:[25]

a) Kuantitas pekerjaan (*quantity*), merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan;

b) Kualitas pekerjaan (*quality*), kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan;

c) Ketepatan waktu (*precision time*), merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain;

d) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya;

e) Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjaannya.

## 2. Hasil

a. Uji Validitas

1) Uji validitas dilihat dari $r_{hitung}$ yang diperoleh lebih besar dari $r_{tabel}$, maka dikatakan 14 butir pernytaan kuesioner dinyatakan valid.

**Tabel 2**
**Rekapitulasi Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Pengetahuan (X1), *Brand Image* (X2) dan Minat (Y)**

| No Kuesioner | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|---|---|---|---|
| X1.1 | 0.694 | 0.3120 | Valid |
| X1.2 | 0.843 | 0.3120 | Valid |
| X1.3 | 0.852 | 0.3120 | Valid |
| X1.4 | 0.831 | 0.3120 | Valid |
| X1.5 | 0.872 | 0.3120 | Valid |
| No Kuesioner | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
| X2.1 | 0.760 | 0.3120 | Valid |
| X2.2 | 0.847 | 0.3120 | Valid |
| X2.3 | 0.817 | 0.3120 | Valid |
| X2.4 | 0.865 | 0.3120 | Valid |

[25] Nilawati, "Pengaruh Model…, hlm. 30.

| No Kuesioner | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|---|---|---|---|
| Y.1 | 0.638 | 0.3120 | Valid |
| Y.2 | 0.822 | 0.3120 | Valid |
| Y.3 | 0.665 | 0.3120 | Valid |
| Y.4 | 0.731 | 0.3120 | Valid |
| Y.5 | 0.811 | 0.3120 | Valid |

Sumber: Data Primer diolah, 2023.

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai $r_{hitung}$ dari semua item kuesioner variabel penelitian yaitu pengetahuan, *brand image* dan minat santri dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

2) Uji Reliabilitas. Variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60.[26], yang bisa dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3**
**Koofesien Reliabilitas**

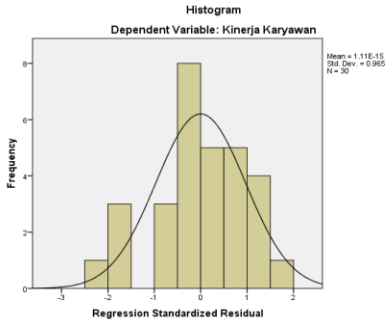
| **No** | **Variabel** | ***Alpha Cronbach*** | **Ket** |
|---|---|---|---|
| 1 | Pelatihan (X1) | 0.872 | Reliabel |
| 2 | Penempatan Kerja (X2) | 0.835 | Reliabel |
| 3 | Kinerja Karyawan (Y) | 0.781 | Reliabel |

Sumber: Data Primer diolah, 2023.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

**Gambar 1**




Sumber: Data Primer diolah, 2023.

[26] *Ibid*., 178.

Berdasarkan gambar d iatas dapat diketahui bahwa titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan titik-titik menyebar searah mengikuti garis diagonal, maka dapat dinyatakan bahwa residual berdistribusi normal.[27]

2) Uji Multikolinieritas

**Tabel 4**

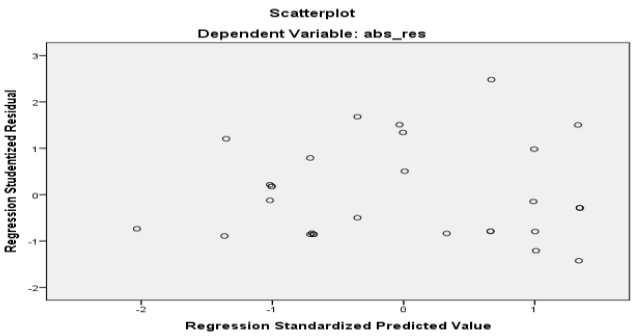
| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|---|---|---|---|
| Pelatihan (X1) | 0.506 | 1,974 | Bebas Multikolinearitas |
| Penempatan Kerja (X2) | 0.506 | 1,974 | Bebas Multikolinearitas |

Sumber: Data Primer diolah, 2023.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai *tolerance* pada masing-masing variabel lebih dari 0,05 yaitu 0,506 dan nilai (*Variance Inflation Factor*) VIF yang kurang dari 10 yaitu 1,974. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas antar variabel dalam model regresi.

3) Uji Heterokedastisitas

**Gambar 2**




Sumber: Data Primer diolah, 2023.

Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah 0, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

[27] Marwahyudi dan Hendramawat Aksi Safarizki, *Statistik Bagi Mahasiswa Teknik*, (Jawa Tengah: Penerbit Lakeisha, 2022),110.

4) Uji Autokorelasi

**Tabel 5**

| Model | Durbin-Watson |
|---|---|
| 1 | 1.750[a] |

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2023.

Berdasarkan hasil perhitungan *Durbin Watson* posisi DW dapat diketahui bahwa hasil perhitungan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,750 yang berarti nilai *Durbin Watson* berada antara -2 dan +2 yaitu $-2 < 1{,}750 < 2$. Artinya, tidak terjadi gejala *Durbin Watson* terhadap model regresi.

c. Analisis Linear Berganda

**Tabel 6**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | Constant) | .835 | 1.152 | | .725 | .475 |
| | Pelatihan | .549 | .069 | .608 | 7.906 | .000 |
| | Penempatan kerja | .491 | .088 | .428 | 5.560 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer diolah, 2023.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel IV.26 tersebut diperoleh persamaan regresi α = 0,835, b1 = 0,549 dan b2 = 0,491 dengan rumus Y = a+b1x1+b2x2 sehingga:

1) Persamaan Regresi

$Y = 0{,}835 + 0{,}549X_1 + 0{,}491X_2$

2) Konstanta sebesar 0,835, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel pelatihan dan penempatan kerja bernilai sebesar nol atau konstan maka kinerja karyawan bernilai sebesar 0,835.

3) Berdasarkan hasil uji regresi pelatihan kerja diketahui memiliki *koefisien regresi* positif dengan nilai yaitu b = 0,549. Artinya apabila terjadi kenaikan nilai pelatihan kerja sebesar 1 poin maka akan terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,549.
4) Berdasarkan hasil uji regresi penempatan kerja diketahui memiliki *koefisien regresi* positif dengan nilai yaitu b = 0,491 Artinya apabila terjadi kenaikan nilai penempatan kerja sebesar 1 poin maka akan terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,491.

d. Pengujian Hipotesis

1) Uji T

**Tabel 7**

**Coefficients[a]**

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | .835 | 1.152 | | .725 | .475 |
| Pelatihan | .549 | .069 | .608 | 7.906 | .000 |
| Penempatan kerja | .491 | .088 | .428 | 5.560 | .000 |

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer diolah, 2023.

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan mengenai uji hipotesis sebagai berikut:

a) Uji t untuk hipotesis 1 (Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan). Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dapat diperoleh nilai $t_{hitung}$ sebesar 7,906 sedangkan $t_{tabel}$ dengan derajat bebas 27 pada α 0,05 sebesar 2,052. Maka $t_{hitung}$ 7,906 > $t_{tabel}$ 2,052, jadi $H_0$ ditolak dan $H_1$ diterima. Jika melihat nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka hal ini dapat menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangka Belitung Cabang Koba Kabupaten Bangka Tengah.
b) Uji t untuk hipotesis 2 (Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan). Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dapat diperoleh nilai $t_{hitung}$ sebesar 5,560 sedangkan $t_{tabel}$ dengan derajat bebas 27 pada α 0,05 sebesar 2,052. Maka $t_{hitung}$ 5,560 > $t_{tabel}$ 2,052, jadi

$H_0$ ditolak dan $H_2$ diterima. Jika melihat nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka hal ini dapat menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangka Belitung Cabang Koba Kabupaten Bangka Tengah.

2) Uji F

**Tabel 8**

**ANOVA[a]**

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| Regression | 191.031 | 2 | 95.516 | 153.184 | .000[b] |
| Residual | 16.835 | 27 | .624 | | |
| Total | 207.867 | 29 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja (X1), Pelatihan (X2)

Sumber: Data Primer diolah, 2023.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diperoleh $F_{hitung}$ 153,184. Sedangkan $F_{tabel}$ pada derajat bebas dengan pembilang 2 dan penyebut 27 pada α 0,05 sebesar 4,21. Maka $F_{hitung}$ 153,184 > $F_{tabel}$ 4,21, jadi $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima atau dapat juga dilihat dari signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan hasil yang demikian, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X1) dan variabel penempatan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangka Belitung Cabang Koba Kabupaten Bangka Tengah.

## C. Kesimpulan

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangka Belitung Cabang Koba Kabupaten Bangka Tengah dengan hasil penelitian berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang diperoleh nilai $t_{hitung}$ sebesar 7,906 dan nilai $t_{tabel}$ sebesar 2,052 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Adapun pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangka Belitung Cabang Koba Kabupaten Bangka dengan hasil penelitian berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang diperoleh $t_{hitung}$ sebesar 5,560 dan nilai $t_{tabel}$ sebesar 2,052 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Sedangkan

pengaruh antara pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangka Belitung Cabang Koba Kabupaten Bangka Tengah dengan hasil penelitian berdasarkan uji F menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan variabel penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung}$ sebesar 153,184 dan nilai $F_{tabel}$ sebesar 4,21. Persentase yang diperoleh sebesar 95,9%, sedangkan sisanya sebesar 4,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05.

## Daftar Pustaka

### Buku

Babadu, J.S. dan Zain, *Kamus Umum Bahasa Indonesia,* Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2001.

Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2019.

Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2018.

Marwahyudi dan Hendramawat Aksi Safarizki, *Statistik Bagi Mahasiswa Teknik,* Jawa Tengah: Penerbit Lakeisha, 2022.

Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Surabaya: Zifatma Publisher, 2010.

Siagan, Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2019.

Sofiyandi, Herman, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta: Graha Ilmu, 2008.

Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2009.

Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian,* Jakarta: Salemba Empat, 2015.

Yusuf, Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah,* Jakarta: Rajawali Pers, 2015.

### Jurnal

Amaliyah, Rizki, "Pengaruh Kompetensi dan Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Nasabah Pembiayaan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Cabang Pangkalpinang", *Jurnal Society,* Vol. 11, No. 02, 2020: 86.

Fitriyah, Ana Sadatul, "Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Kediri", *Simki-Economic,* Universitas Nusantara PGRI Kediri Vol. 01, No. 01, 2017: 3.

Hartati, Sugiarti, Tuti, dan Hafniza Amir, "Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ardya Aktuaria Jakarta", *Epigram,* Mahasiswi Administrasi Bisnis Terapan Politeknik Negeri Jakarta, Vol. 13, No. 01, 2016: 5.

Triasmoko, Denny, "Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri)", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB),* Vol. 12, No. 01, 2014: 2.

Weol, David Harly, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Penempatan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara", *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi,* Vol. 15, No.05, 2017: 1.

**Skripsi**

Gultom, Ahmad Kamaludin, "Pengaruh Penempatan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Mitra Medika Medan", *Skripsi,* Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, 2018: 13.

Nilawati, "Pengaruh Model Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Muamalat Indonesia Cabang Pangkalpinang", *Skripsi,* Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Program Studi Perbankan Syariah Institut Agama Islam Negeri Syaikh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung, 2018: 30.

Sinaga, Oki Oktaviani, "Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong", *Skripsi,* Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, 2019: 1.

Venny Amelia, "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Cabang Toboali", *Skripsi,* Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bangka Belitung, 2018: 1.

**Wawancara**

Pratama, Dedi, Pimpinan Cabang Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangka Belitung Cabang Koba Kabupaten Bangka Tengah, wawancara oleh Riska. BPRS Bangka Belitung Cabang Koba.

Purnamasari, Ummi, Kepala Bagian Operasional dan Umum Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangka Belitung Cabang Koba Kabupaten Bangka Tengah, wawancara oleh Riska. BPRS Bangka Belitung Cabang Koba.

Zariah, Vora, Staff Bagian Personalia Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangka Belitung Kantor Pusat Pangkalpinang, wawancara oleh Riska. BPRS Bangka Belitung Cabang Pangkalpinang.