

**PERAN PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI PADA
KINERJA KARYAWAN *ACCOUNT OFFICER* PADA PT. BPR
NUR SEMESTA INDAH KENCONG-JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Perbankan Syariah



Oleh:

FAIZATUL MAHMUDAH
NIM: E20151154

Pembimbing

Hj. MARIA ULFAH, S.Ag., M.E.I
NIP: 19770914 200501 2 004

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
MEI 2019**

MOTTO

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ
الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِن كَانُوا مِن قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ ﴿٦٢﴾

Artinya : “Dialah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf seorang Rasul di antara mereka, yang membacakan ayat-ayat-Nya kepada mereka, mensucikan mereka dan mengajarkan mereka Kitab dan Hikmah (As Sunnah). Dan sesungguhnya mereka sebelumnya benar-benar dalam kesesatan yang nyata.” (QS Al-Jumuah 62: 2).¹

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. ” (QS At-Taubah 9:105).²

IAIN JEMBER

¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Proyek Pengadaan Kitab Suci Al-Qur'an Departemen Agama Tahun 1978-1979), 932.

² *Ibid.*, 298.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji bagi Allah SWT, dengan segala ridha-Nya, sampai detik ini saya telah menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar karena melalui kasih sayang-Nya yang begitu luas.

Sholawat serta salam semoga senantiasa tersampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, sebagai panutan terhebat seluruh umat islam di dunia.

Karya ilmiah ini saya persembahkan untuk:

1. Bapak Nur Kholis dan Ibu Mu'awanah. Terima kasih atas doa dan kasih sayangnya. Terimakasih telah mengajarkan saya untuk menjadi orang yang lebih baik. Memberikan dukungan, motivasi, serta semangat untuk menyelesaikan skripsi ini. Dan terimakasih juga untuk pengorbannya selama ini. Semoga suatu saat saya bisa membahagiakan beliau. Dan semoga beliau selalu dalam lindungan Allah SWT. Aamiin
2. Terimakasih kepada kakak Ida Meiviatul Ummah, SE dan adikku Muhammad Luthfi Baihaqi Cholis, Umi Alfiatun Ni'mah, S.Pd yang telah memberikan semangat dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
3. Terimakasih kepada saudara saya yang di Sulawesi (Hijir Abdullah, S.Pd, Eka Endang Astutik, S.Hut, Rahmi, S.Pd) yang telah memberikan semangat dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
4. Sahabat –sahabat dekat saya (Siti Lailatus Zuhro dan Tutik Soraya) yang telah membantu dalam hal memberikan semangat kepada saya dalam penyelesaian tugas akhir ini.
5. Teman-teman seperjuangan prodi Perbankan syariah Angkatan 2015 khususnya teman-teman kelas PS4, yang telah mendampingi dan memberikan motivasi.
6. Almamater tercinta, Institut Agama Islam Negeri Jember.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
السَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

Alhamdulillah beribu – ribu Alhamdulillah, puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat kasih sayang dan limpahan rahmat-Nya yang tak terhingga sehingga penyelesaian skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan lancar.

Sholawat serta salam semoga selalu tercurah limpahkan kepada baginda Rasulullah SAW, yang telah membawa kita dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang yakni iman dan islam.

Skripsi yang berjudul **“PERAN PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI PADA KINERJA KARYAWAN ACCOUNT OFFICER PADA PT. BPR NUR SEMESTA INDAH KENCONG-JEMBER”** ini kami susun untuk memenuhi persyaratan Sarjana Strata-1 (S-1) Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Jember (IAIN Jember).

Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas semua bantuan yang telah diberikan baik secara langsung maupun tidak langsung selama penyusunan tugas akhir ini sehingga terselesaikan dengan baik. Secara khusus rasa terimakasih tersebut kami sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE., MM selaku Rektor IAIN Jember.
2. Bapak Dr. Khamdan Rifa'i, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Jember, dan Dosen Penasehat Akademik (DPA).
3. Ibu Nurul Setianingrum, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah.
4. Ibu Hj. Maria Ulfah, S.Ag., M.E.I selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

5. Segenap Bapak dan Ibu Dosen IAIN Jember khususnya Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) yang sudah mendidik dan memberikan ilmunya kepada penulis, semoga ilmu yang diberikan bermanfaat dan barokah.
6. Ibu Hj. Kuswatul Maslukhah selaku Pimpinan PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember yang telah memberikan informasi, bantuan serta dukungan selama penelitian di PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember.
7. Para karyawan di PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember, yang telah mendukung serta memberikan dukungan selama penelitian ini.
8. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis mengucapkan terima kasih banyak, semoga segala kebaikan semua pihak yang telah memeberikan bantuan mendapatkan balasan pahala dari Allah SWT dan menjadi amal yang tiada putus pahalanya, serta dapat bermanfaat bagi kita semua di dunia maupun di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi masih banyak kekurangannya, oleh karena itu penulis mengharapkan kritikdan saran yang membangun agar skripsi menjadi lebih baik. Semoga skripsi ini menjadi bermanfaat bagi siapapun yang membacanya sebagai informasi di kehidupan masyarakat.

و السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

Jember, 10 Mei 2019

Faizatul Mahmudah
E20151154

ABSTRAK

Faizatul Mahmudah, Hj. Maria Ulfah, S.Ag., M.E.I 2019; *Peran Pelatihan Kerja dan Kompensasi pada Kinerja Karyawan Account Officer pada PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember.*

Pelatihan kerja adalah proses sistemis perubahan tingkah laku para karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Fokus penelitian yang diteliti dalam skripsi ini adalah : 1) Bagaimana peran pelatihan kerja pada kinerja karyawan *Account Officer* PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember? 2) Bagaimana peran kompensasi pada kinerja karyawan *Account Officer* PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember?.

Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui dan mendeskripsikan peran pelatihan kerja pada kinerja karyawan *Account Officer* PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember. 2) Untuk mengetahui dan mendeskripsikan kompensasi pada kinerja karyawan *Account Officer* PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode *field research*. Sementara teknik penelitiannya menggunakan teknik observasi, dokumentasi, wawancara, dan kepustakaan. Untuk analisis data, peneliti menggunakan kualitatif deskriptif. Sementara untuk keabsahan data menggunakan triangulasi sumber.

Dari beberapa penggunaan metode dan teknik penelitian, adapun hasil analisis yang diperoleh dari lapangan, maka dapat disimpulkan 1). Peran pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dilihat dari beberapa program yang diberikan, yakni program pelatihan kerja yang secara intern dan ekstern. Intern merupakan program yang diberikan oleh pihak kantor, sedangkan yang secara ekstern yang melakukan adalah pihak OJK, PERBARINDO, APEX, dll. 2). Peran kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan juga dapat dilihat dari beberapa kompensasi yang diberikan, yakni gaji yang sudah sesuai dengan UMR kota Jember, Insentif yang diberikan dengan ketentuan *outstanding* sebesar 1 miliar, *lending* minimal 50 juta dan dengan NPL 4% per bulan. Untuk tunjangan yang diberikan yakni asuransi kesehatan dengan BPJS dengan sistem pembayaran 4% dari pihak kantor, 1% dari diri sendiri. Tunjangan yang diberikan untuk menjamin kenyamanan pegawai selama bekerja bagian *account officer* mendapatkan fasilitas motor, dan ruang kantor yang nyaman, dan tempat parkir yang aman. Kinerja karyawan dapat dikatakan meningkat juga dapat dilihat dari laba pendapatan tahunan, yakni setiap tahun mengalami peningkatan. Untuk tahun 2017 laba perusahaan meningkat sebesar 3,85%, dan pada tahun 2018 laba perusahaan meningkat mencapai 5%. Hal ini menunjukkan bahwa bank telah mengalami peningkatan.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan.

DAFTAR ISI

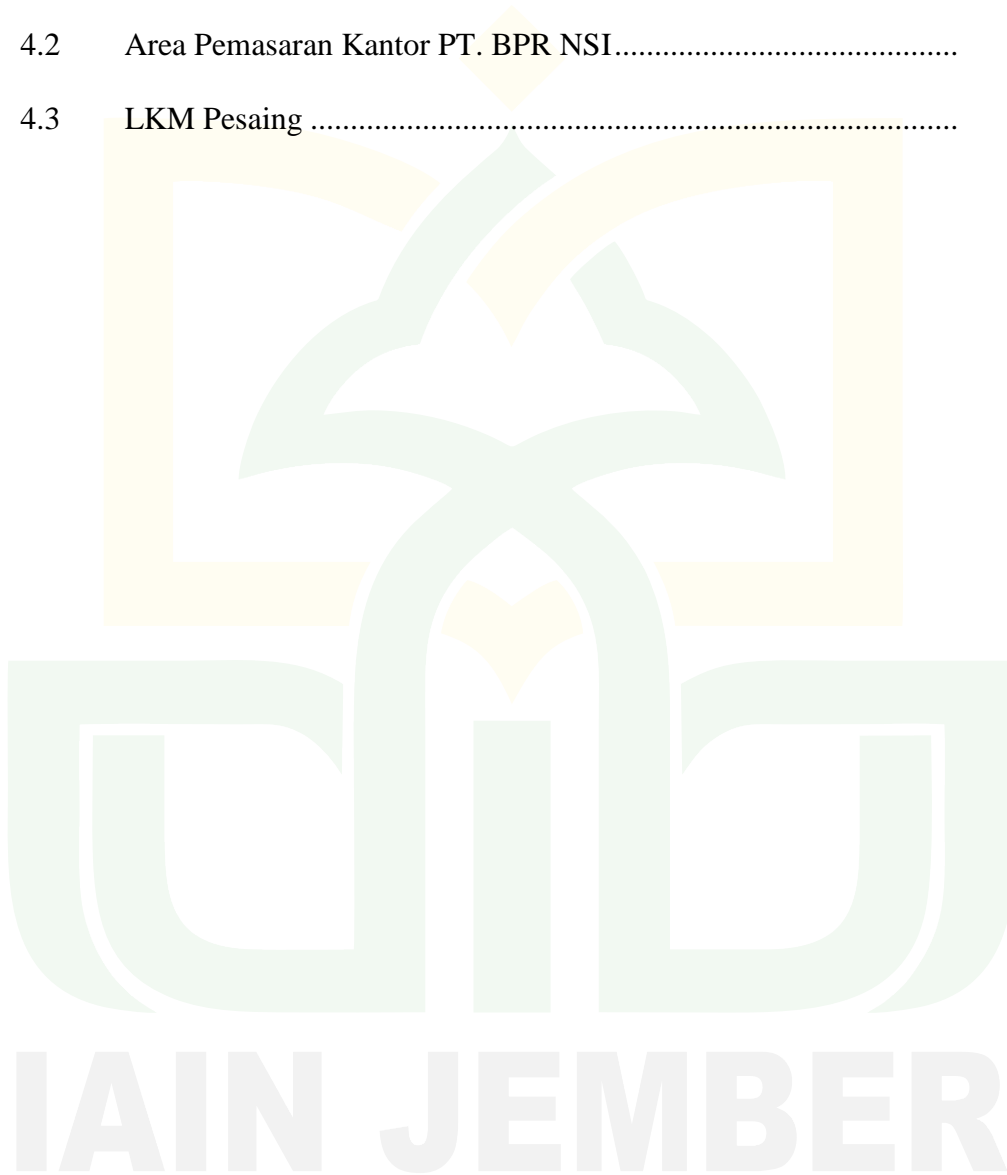
HALAMAN JUDUL	1
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Fokus Penelitian.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Definisi Istilah.....	8
F. Sistematika Pembahasan.....	10
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	11
A. Penelitian Terdahulu	11
B. Kajian Teori	21
1. Pelatihan Kerja.....	21
2. Kompensasi.....	34
3. Kinerja Karyawan	46

BAB III METODE PENELITIAN	56
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	56
B. Lokasi Penelitian.....	56
C. Subyek Penelitian.....	57
D. Sumber Data.....	58
E. Teknik Pengumpulan Data.....	59
F. Analisis Data.....	61
G. Keabsahan Data	62
H. Tahap-tahap Penelitian.....	63
BABA IV PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA	65
A. Gambaran Obyek Penelitian	65
B. Penyajian Data dan Analisis	76
C. Pembahasan Temuan	87
BAB V PENUTUP DAN KESIMPULAN	100
A. Kesimpulan	100
B. Saran-saran.....	102
DAFTAR PUSTAKA	104
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

IAIN JEMBER

DAFTAR TABEL

No	Uraian	Hal
2.1	Tabel Tabulasi	16
4.1	Daftar Kantor Cabang dan Kantor Kas PT. BPR NSI	71
4.2	Area Pemasaran Kantor PT. BPR NSI.....	72
4.3	LKM Pesaing	72



DAFTAR GAMBAR

No	Uraian	Hal
2.1	Tahapan Evaluasi Program Pelatihan dan Pengembangan	32
2.2	Bentuk Kompensasi	35
4.1	Struktur Kepengurusan PT. BPR NSI Kencong	76



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era persaingan global saat ini, bisnis perbankan merupakan bisnis yang memiliki tingkat persaingan yang tinggi, sehingga memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.³

Persaingan bisnis yang semakin meningkat dan berlangsung ketat tidak terkecuali bisnis dalam sektor jasa. Persaingan ini menuntut setiap perusahaan untuk mampu bertahan dan beradaptasi dengan lingkungan yang ada. Berbagai strategi yang dikembangkan oleh perusahaan sangat beragam tergantung pada lingkungan yang dihadapi. Strategi yang dilakukan oleh suatu perusahaan membutuhkan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas khususnya sumber daya manusia.⁴ Karyawan yang berkualitas akan dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal dengan biaya yang efisien. Semakin tinggi kualitas karyawan, semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat mendorong peningkatan efektifitas dan efisiensi dari output yang akan dihasilkan oleh karyawan.

³ Rr. Watie Rachmawati, “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung”, (Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa, STIE Ekuitas Bank Jabar-Bandung, 2016), 1.

⁴ Sumainah Fauziah, Bambang Swasto Sunuharyo, dan Hamidah Nayati Utami, “Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang)”, (Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang, 2016), 179.

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya. Oleh karena itu dalam hal ini perusahaan dituntut kemampuan dalam mengolah sumber-sumber daya secara terencana, terutama sumber daya manusia sebagai tenaga pelaksana operasional perusahaan untuk menghasilkan daya guna dan hasil guna dalam setiap kegiatan perusahaan.⁵ Dengan demikian perusahaan tidak hanya dapat mempertahankan dan meningkatkan keuntungan yang diperoleh, tetapi juga dapat mempertahankan eksistensinya dalam dunia usaha.

Perkembangan dunia usaha serta persaingan yang semakin meningkat mengakibatkan adanya tuntutan terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM) yang tinggi. Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan.⁶

Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktifitas melalui pelatihan kerja dari pimpinan atau perusahaan. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang sebenarnya dikerjakan dan

⁵ Evie Luthfiyani, “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Sari Roti Cikarang”, (Jurnal President University, Bekasi, 2017), 1.

⁶ Thio Tjoen Hok, “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kasus Perusahaan Distributor Alat Berat”, (Jurnal Management and Business, Postgraduate School of Bogor Agricultural University (IPB), Bandung, 2014), 215-221.

mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, keahlian.⁷

Penilaian atas pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan karyawan atau sering disebut sebagai penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja juga mutlak dilakukan untuk melihat sampai sejauh mana keberhasilan pelatihan dan pemberian motivasi kepada karyawan tersebut. Sistem penilaian kinerja karyawan ini merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya.

Kompensasi merupakan salah satu alat yang potensial untuk meningkat kinerja karyawan. Kepuasan karyawan terhadap kompensasi dapat menyangkut rasa puas karyawan terhadap gaji, tunjangan, serta program kesejahteraan lain yang ditetapkan perusahaan.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, karena hasil kualitas pekerjaan ditentukan oleh kompensasi yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Alasan ini membuat banyak organisasi yang mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompetensi sesuai kebutuhan.

Pemberian kompensasi bagi pegawai merupakan salah satu pelaksanaan dari fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan

⁷ Nur Rahmah Andayani, Priskila Makian, “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi Pada Karyawan PT. PCI Elektronik International)”, (Jurnal Politeknik Negeri Batam, Batam, 2016), 41.

dengan pemberian penghargaan terhadap pegawai dalam melakukan tugas keorganisasian.⁸

Pada umumnya pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat dibedakan menjadi 2 macam yaitu *financial* dan *non financial*. Kompensasi *financial* merupakan pemberian gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus), setelah karyawan melakukan tugas dan tanggung jawabnya perusahaan wajib memberikan kompensasi *financial* sebagai timbal balik atas kerja keras karyawan kepada perusahaan. Berikutnya kompensasi *non financial* dapat berupa berbagai fasilitas dan tunjangan. Kompensasi *non financial* terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik pengakuan, rasa pencapaian, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya.⁹

Dengan demikian, kompensasi yang diharapkan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai, yaitu semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Tingkat kepuasan yang semakin tinggi tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk memberikan pelayanan prima kepada publik.

Pentingnya kualitas karyawan dalam meningkatkan kinerja perusahaan khususnya dibidang jasa perbankan, mendorong manajemen untuk selalu memberikan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia yang ada diperusahaan melalui pelatihan kerja kepada seluruh

⁸ Ria Yuli Angliawati, “Peran Remunerasi Terhadap Kualitas Pelayanan Publik: Theoretical Review”, (Jurnal Universitas BSI, Bandung 2016), 2008.

⁹ M. Syarif Mufty, “Pengaruh Kompensasi Financial dan Non Financial Terhadap Kinerja Karyawan pada BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta”, (Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015).

karyawan yang merupakan variabel utama dalam meningkatkan kualitas kinerjanya.¹⁰

Pentingnya pengelolaan terhadap penelitian ini disebabkan karena faktor manusia sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional suatu perusahaan. Semakin baik kemampuan SDM yang dimiliki maka akan semakin baik hasil yang dicapai, dan begitu juga sebaliknya tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan tersebut.¹¹

PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perbankan yang harus terus menerus dan berkesinambungan dalam melaksanakan pelatihan dan motivasi karyawan agar ketrampilan, kecakapan, dan sikap karyawan meningkat sehingga setiap pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan, tepat waktu dan tepat sasaran yang pada akhirnya akan meningkatkan produktifitas dan profitabilitas perusahaan.

Tinggi rendahnya pengetahuan, ketrampilan dan motivasi kerja karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember dalam meningkatkan kinerjanya dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya. Pengetahuan, ketrampilan dan motivasi ini merupakan nilai-nilai yang harus diinternalisasi kepada seluruh

¹⁰ Rr. Watie Rachmawati, “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung”, (Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa, STIE Ekuitas Bank Jabar-Bandung, 2016), 2.

¹¹ Nur Rahmah Andayani, Priskila Makian, “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi Pada Karyawan PT. PCI Elektronik International)”, (Jurnal Politeknik Negeri Batam, Batam, 2016), 42.

karyawan agar karyawan menyadari bahwa mereka adalah tenaga-tenaga kerja trampil yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan.

Pada PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember, dalam menerapkan pelatihan kerja kurang efisien, karena tidak semua karyawan mendapatkan pelatihan. Pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh pihak-pihak tertentu, hanya mengundang sesuai dengan bidangnya saja, yang paling sering mendapatkan adalah bagian IT.

Sejalan dengan uraian diatas, PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember telah menerapkan pelatihan kerja, yang dilaksanakan satu tahun bisa beberapa kali untuk melaksanakan pelatihan kerja, sesuai dengan undangan OJK atau PERBARINDO, dll. Sedangkan untuk kompensasi PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember jika bagian *Account Officer* memiliki kinerja yang sangat bagus, maka mereka akan mendapatkan insentif dan mereka juga mendapatkan benefit/tunjangan, uang transportasi, asuransi kesehatan, dll.

Pada uraian diatas peneliti tertarik untuk meneliti kajian “PERAN PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI PADA KINERJA KARYAWAN *ACCOUNT OFFICER* PADA PT. BPR NUR SEMESTA INDAH KENCONG-JEMBER”, khususnya dalam mengetahui bagaimana pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan *Account Officer* PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember.

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana peran pelatihan kerja pada kinerja karyawan *Account Officer* PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember ?
2. Bagaimana peran kompensasi pada kinerja karyawan *Account Officer* PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan peran pelatihan kerja pada kinerja karyawan *Account Officer* PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember.
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan peran kompensasi pada kinerja karyawan *Account Officer* PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian merupakan dampak dari tercapainya tujuan. Adapun manfaat yang ingin dicapai dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan ilmu pengetahuan di bidang Pelatihan Kerja dan Remunerasi terutama mengenai masalah “PERAN PELATIHAN KERJA DAN REMUNERASI PADA KINERJA KARYAWAN *ACCOUNT OFFICER* PADA PT. BPR NUR SEMESTA INDAH KENCONG-JEMBER”.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Dapat memperluas wawasan, pengetahuan dan pengalaman kedalam bidang sesungguhnya serta sebagai aplikasi ilmu yang telah diperoleh peneliti selama perkuliahan.

b. Bagi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember

Sebagai sumber informasi dikemudian hari bagi mereka yang mengadakan peneliti dan sebagai bahan masukan untuk mengevaluasi sejauh mana kurikulum yang diberikan mampu memahami kebutuhan tenaga kerja yang tampil dibidangnya.

c. Bagi PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember

Dengan adanya penelitian ini, maka penting bagi manajemen perusahaan memperhatikan karyawan dalam hal pelatihan kerja dan remunerasi serta memperhatikan unsur-unsur yang membuat karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga nantinya tidak merugikan perusahaan dikemudian hari.

E. Definisi Istilah

1. Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah proses sistemis pengubahan tingkah laku para karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, memiliki

orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.¹²

2. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.¹³

3. Kinerja

Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.¹⁴ Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok.

4. Karyawan

Karyawan adalah setiap orang laki-laki atau wanita yang sedang dalam dan/atau akan melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau kebutuhan masyarakat.¹⁵

Dari beberapa istilah uraian diatas, istilah tersebut bertujuan untuk mengetahui lebih dalam dan agar tidak terjadi kesalahpahaman tentang skripsi ini. Judul skripsi ini adalah **“PERAN PELATIHAN KERJA DAN**

¹² Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Persepektif Integratif*, (Malang: UIN_Malang Press, 2009), 232.

¹³ Sofyan Tsauri, *MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 221.

¹⁴ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2012), 228.

¹⁵ Pasal 2 UU Nomor 13 Tahun 2003.

**KOMPENSASI PADA KINERJA KARYAWAN *ACCOUNT OFFICER*
PADA PT. BPR NUR SEMESTA INDAH KENCONG-JEMBER ”.**

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan berisi tentang deskripsi alur pembahasan skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan hingga pada bab penutup. Adapun sistematika pembahasan yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, yang berisi latar belakang, fokus penelitian, dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika pembahasan. Fungsi bab ini adalah untuk memperoleh gambaran secara umum mengenai pembahasan dalam skripsi.

Bab II Kajian Kepustakaan, yang memuat tentang ringkasan kajian terdahulu yang memiliki relevansi dengan penelitian yang akan dilakukan pada saat ini serta memuat kajian teori.

Bab III Metode Penelitian, yang berisi tentang metode yang akan digunakan oleh peneliti meliputi: pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subyek penelitian, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian, yang berisi tentang hasil penelitian yang meliputi gambaran objek penelitian, penyajian data serta analisis dan pembahasan temuan.

Bab V Kesimpulan dan Saran, yang berisi kesimpulan serta saran-saran dari peneliti.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian ini dilakukan oleh Aldila Nursanti dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kedai Digital Yogyakarta”, Universitas Negeri Yogyakarta, 2015.¹⁶

Jenis metode yang digunakan dalam skripsi ini adalah menggunakan metode penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Hasil penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan pengaruh pelatihan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan. Dalam skripsi ini hasil analisis menunjukkan bahwa uji regresi linier berganda diketahui bahwa pelatihan kerja (β) 0,533 (* $p < 0.05$; $p = 0,028$) dan insentif (β) 0,271 (* $p < 0.05$; $p = 0,012$) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi pelatihan kerja dan insentif untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (R^2) 0,456. Pelatihan kerja dan insentif memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebanyak 45,6%, dan sisanya sebanyak 54,4% dipengaruhi oleh variabel lain. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang pelatihan kerja dan remunerasi, pada kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah

¹⁶ Aldila Nursanti, “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kedai Digital Yogyakarta”, (Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta, 2015).

skripsi yang penulis angkat dalam penelitian ini lebih menuju ke bagian insentifnya saja.

2. Penelitian ini dilakukan oleh Andris Budiawan dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri”, Institut Agama Islam Negeri Tulungagung, 2017.¹⁷

Dalam pendekatan penelitian ini, metode yang digunakan adalah dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu dengan menggunakan analisis data secara mendalam dalam bentuk angka. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, yaitu suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hasil penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dalam skripsi ini hasil analisis menunjukkan bahwa dalam uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan pada Bank Jatim Cabang Syariah Kediri. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang pelatihan kerja dan kompensasi pada kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya skripsi yang penulis angkat dalam penelitian ini

¹⁷ Andris Budiawan, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri*”, (Skripsi Institut Agama Islam Negeri Tulungagung, 2017).

menggunakan metode kuantitatif dan penulis juga berfokus pada gaya kepemimpinan.

3. Penelitian ini dilakukan oleh Ahmad Nailun Najih dengan judul “Analisis Pengaruh Program Pengembangan Karyawan dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati”, Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang, 2016.¹⁸

Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu penelitian yang dilakukan di lapangan atau masyarakat, yang berarti bahwa datanya diambil dari lapangan atau masyarakat. Metode penelitian yang peneliti gunakan menggunakan metode kuantitatif. Dalam skripsi ini hasil analisis menunjukkan bahwa program pengembangan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan, dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$ (probabilitas 0,05 atau 5%). Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ (probabilitas 0,05 atau 5%). Program pengembangan dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan, terlihat dari *P Value* 0,000 dimana lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 atau 5% dan ditunjukkan oleh angka *R Square* atau koefisien determinasi R^2 sebesar 78,6%. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama –sama membahas tentang program pengembangan karyawan

¹⁸ Ahmad Nailun Najih, “Analisis Pengaruh Program Pengembangan Karyawan dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati”, (Skripsi Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang, 2016).

atau pelatihan kerja dan kompensasi pada produktivitas kerja karyawan atau kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya skripsi yang penulis angkat dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

4. Penelitian ini dilakukan oleh Arif Muzakkir dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Sinjai”, Universitas Islam Negeri Alauddin, Makassar, 2017.¹⁹

Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkat. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang menanyakan sebab akibat atau dua variabel atau lebih.

Dalam skripsi ini hasil analisis menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis (H1) melalui uji F (Uji Simultan) dengan hasil perhitungan statistic menunjukkan nilai F hitung sebesar 76,881. Setelah itu dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 2,76 dengan signifikansi sebesar 5% (0,05). Jadi dapat disimpulkan bahwa $F \text{ hitung} > F \text{ table}$ ($76,881 > 2,76$ dengan $\text{Sig } f \text{ } 0,000 < 0,05$). Ini berarti bahwa variabel pelatihan (X1), kompensasi (X2), dan motivasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang pelatihan kerja, kompensasi, pada kinerja karyawan atau prestasi

¹⁹ Arif Muzakkir, “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Sinjai”, (Skripsi Universitas Islam Negeri Alauddin, Makassar, 2017).

kerja karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah skripsi yang penulis angkat dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dan membahas mengenai motivasi kerja.

5. Penelitian ini dilakukan oleh Muhammad Syarief Mufty dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta”, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2015.²⁰

Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkat. Dalam skripsi ini hasil analisis menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji persial (Uji t) variabel gaji memiliki signifikansi $0,021 < 0,05$ yang berarti variabel gaji berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Tunjangan memiliki signifikansi $0,225 > 0,05$ yang berarti variabel tunjangan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel bonus memiliki signifikansi $0,148 > 0,05$ yang berarti variabel bonus tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel kebijakan organisasional memiliki signifikansi $0,894 > 0,05$ yang berarti variabel kebijakan organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel manajer yang berkualitas memiliki signifikansi $0,606 > 0,05$ yang berarti variabel manajer yang berkualitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel rekan kerja memiliki signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti

²⁰ Muhammad Syarief Mufty, “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta”, (Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2015).

variabel rekan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel jadwal kerja fleksibel memiliki signifikansi $0,192 > 0,05$ yang berarti variabel jadwal kerja fleksibel tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang kompensasi (Finansial dan Non Finansial) pada kinerja karyawan atau prestasi kerja karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah skripsi yang penulis angkat dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dan lebih menitik beratkan terhadap jenis-jenis kompensasi.

Tabel 2.1
Tabel Tabulasi

No	Penelitian Terdahulu	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Aldila Nur Santi, 2015, "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kedai Digital Yogyakarta", Universitas Negeri Yogyakarta.	Hasil penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan pengaruh pelatihan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan. Dalam skripsi ini hasil analisis menunjukkan bahwa uji regresi linier berganda diketahui bahwa pelatihan kerja (β) 0,533 (* $p < 0,05$; $p = 0,028$) dan insentif (β) 0,271 (* $p < 0,05$; $p = 0,012$) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Sama-sama membahas tentang pelatihan kerja dan kompensasi pada karyawan.	Skripsi yang penulis angkat dalam penelitian ini mengenai kompensasi akan tetapi lenih menuju ke bagian insentifnya saja.

		<p>Kontribusi pelatihan kerja dan insentif untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (R^2) 0,456. Pelatihan kerja dan insentif memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebanyak 45,6%, dan sisanya sebanyak 54,4% dipengaruhi oleh variabel lain.</p>		
2	<p>Andris Budiawan, 2017, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri”, Institut Agama Islam Negeri Tulungagung.</p>	<p>Hasil penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dalam skripsi ini hasil analisis menunjukkan bahwa dalam uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan pada</p>	<p>Sama-sama membahas tentang pelatihan kerja dan kompensasi pada kinerja karyawan.</p>	<p>Skripsi yang penulis angkat dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan penulis juga berfokus pada gaya kepemimpinan.</p>

		Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.		
3	Ahmad Nailun Najih, 2016, "Analisis Pengaruh Program Pengembangan Karyawan dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati", Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang.	Hasil analisis menunjukkan bahwa proram pengembangan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan, dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$ (probabilitas 0,05 atau 5%). Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ (probabilitas 0,05 atau 5%). Program pengembangan dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan, terlihat dari <i>P Value</i> 0,000 dimana lebih kecil dari taraf signifikan 0,05	Sama-sama membahas tentang program pengembangan karyawan atau pelatihan kerja dan kompensasi pada produktivitas kerja karyawan atau kinerja karyawan.	Skripsi yang penulis angkat dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

		atau 5% dan ditunjukkan oleh angka <i>R Square</i> atau koefisien determinasi R^2 sebesar 78,6%.		
4	Arif Muzakkir, 2017, “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Sinjai”, Universitas Islam Negeri Alauddin, Makassar.	Hasil analisis menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis (H1) melalui uji F (Uji Simultan) dengan hasil perhitungan statistic menunjukkan nilai F hitung sebesar 76,881. Setelah itu dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 2,76 dengan signifikansi sebesar 5% (0,05). Jadi dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($76,881 > 2,76$ dengan $Sig\ f$ $0,000 < 0,05$). Ini berarti bahwa variabel pelatihan (X1), kompensasi (X2), dan motivasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.	Sama-sama membahas tentang pelatihan kerja, kompensasi, pada kinerja karyawan atau prestasi kerja karyawan.	Skripsi yang penulis angkat dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dan membahas mengenai motivasi kerja.
5	Muhammad Syarief Mufty, 2015, “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non	hasil analisis menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji persial (Uji t)	Sama-sama membahas tentang kompensasi (Finansial dan	Skripsi yang penulis angkat dalam penelitian ini menggunakan

	<p>Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta”, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta.</p>	<p>variabel gaji memiliki signifikansi $0,021 < 0,05$ yang berarti variabel gaji berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Tunjangan memiliki signifikansi $0,225 > 0,05$ yang berarti variabel tunjangan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel bonus memiliki signifikansi $0,148 > 0,05$ yang berarti variabel bonus tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel kebijakan organisasional memiliki signifikansi $0,894 > 0,05$ yang berarti variabel kebijakan organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel manajer yang berkualitas memiliki signifikansi $0,606 > 0,05$ yang berarti variabel majaner yang</p>	<p>Non Finansial) pada kinerja karyawan atau prestasi kerja karyawan.</p>	<p>metode kuantitatif, dan lebih menitik beratkan terhadap jenis-jenis kompensasi.</p>
--	---	--	---	--

		<p>berkualitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Variabel rekan kerja memiliki signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel rekan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Variabel jadwal kerja fleksibel memiliki signifikansi $0,192 > 0,05$ yang berarti variabel jadwal kerja fleksibel tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>		
--	--	--	--	--

Sumber: Data diolah.

B. Kajian Teori

1. Pelatihan Kerja

a. Definisi Pelatihan Kerja

Latihan adalah terjemahan dari bahasa Inggris “*training*”.

William G.Scott, D.B.A merumuskan latihan itu sebagai berikut:

Training in the behavioral sciences is an activity of line and staff which he has its goal executive development to achieve greater individual job effectiveness, improved interpersonal relationships in the organization, and enhanced executive adjustment to the context of his total environment. (Latihan dalam ilmu pengetahuan perilaku

adalah suatu kegiatan lini dan staf yang tujuannya adalah mengembangkan pemimpin untuk memperoleh efektivitas pekerjaan perseorangan yang lebih besar, hubungan antar-perseorangan dalam organisasi yang lebih baik dan penyesuaian pemimpin yang ditingkatkan kepada suasana seluruh lingkungannya).

Menurut *Edwin B. Flippo* sebagai berikut: *Training is the act of increasing the knowledge and skill of an employee for doing a particular job.* (Latihan adalah tindakan untuk meningkatkan pengetahuan dan kecakapan seorang pegawai untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu).²¹

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, bahwa pelatihan kerja merupakan keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.²²

Menurut Sofyan Tsauri, pelatihan adalah mengembangkan pemahaman, pengetahuan dan ketrampilan yang diberikan secara instruksional baik In-door maupun Out-door dengan obyeknya seseorang atau sekelompok orang, sasarannya untuk memberikan

²¹ Moekijat, “*Latihan dan Pengembangan Sumber Daya MAnusia*”, (Bandung: Mandar Maju, 1991), 2&4.

²² Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.

pemahaman, pengetahuan, dan ketrampilan kepada karyawan sesuai dengan kebutuhannya. Prosesnya mempelajari dan mempraktekkan dengan menuruti prosedur sehingga menjadi kebiasaan, hasilnya terlihat dengan adanya perubahan, tepatnya perbaikan cara kerja di tempat kerja.²³

Oleh karena itu, pelatihan kerja merupakan salah satu jalur untuk meningkatkan kualitas serta mengembangkan karir tenaga kerja.

Dengan demikian ada 3 syarat yang harus dipenuhi agar suatu kegiatan dapat disebut latihan. Ketiga syarat tersebut adalah:

- 1) Latihan harus membantu pegawai menambah kemampuannya.

Apabila seorang pegawai menjadi lebih efektif dalam semua pekerjaannya melalui usaha-usahanya sendiri untuk memperbaiki dirinya sendiri, maka hal ini tidak disebut latihan.

- 2) Latihan harus menimbulkan perubahan dalam kebiasaan bekerja pegawai, dalam sikapnya terhadap pekerjaan, dalam informasi dan pengetahuan yang ia terapkan dalam pekerjaannya sehari-hari.

- 3) Latihan harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu. Pegawai dapat ikut mengambil bagian dalam berbagai program pendidikan yang tidak disebut latihan., karena hubungan dengan pekerjaannya yang sekarang atau dengan tugas-tugas tertentu

²³ Sofyan Tsauri, “MSDM (*Manajemen Sumber Daya Manusia*)”, (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 75.

untuk mana kemungkinan ia ditunjuk di masa yang akan datang adalah sedikit atau tidak ada.²⁴

b. Prinsip-prinsip Umum Latihan

Gehee merumuskan prinsip-prinsip perencanaan pelatihan dan pengembangan sebagai berikut:

- 1) Materi harus diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan-tahapan.
- 2) Tahapan-tahapan tersebut harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
- 3) Penatar harus mampu memotivasi dan menyebarkan respon yang berhubungan dengan serangkaian materi pelajaran.
- 4) Adanya penguat (*reinforcement*) guna membangkitkan respon yang positif dari peserta.
- 5) Menggunakan konsep pembentukan (*shaping*) perilaku.²⁵

c. Macam dan Tujuan Latihan

Macam latihan yang disesuaikan dengan organisasi khusus tergantung kepada beberapa faktor, seperti kecakapan yang diperlukan dalam jabatan yang harus diisi, syarat-syarat dari calon yang melamar pekerjaan dan macam-macam masalah produksi yang dihadapi oleh perusahaan. Meskipun adalah penting bahwa program latihan dikembangkan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan

²⁴ Moekijat, "Latihan dan Pengembangan Sumber Daya MAnusia", (Bandung: Mandar Maju, 1991), 5.

²⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, "Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia", (Bandung: PT Refika Aditama, 2006), 51.

khusus, administrator kepegawaian atau direktur latihan harus juga memahami keseluruhan latihan yang dilaksanakan dalam perusahaan-perusahaan dan organisasi-organisasi lain, sehingga ia dapat diberi saran tentang program yang paling baik, disesuaikan dengan kebutuhan perusahaannya.

1) Macam Latihan

J.C Denyer menyebut macam-macam latihan itu sebagai berikut:

- a) *Induction training* (Latihan induksi)
- b) *Job training* (Latihan kerja)
- c) *Supervisory training* (Latihan pengawas)
- d) *Management training* (Latihan manajemen)
- e) *Executive training* (Latihan pemimpin)

George R. Terry, Ph.D., menyebut 6 macam latihan yakni:

- a) *On-the-job training*

On-the-job training (latihan sambil bekerja) adalah praktis dan menggunakan situasi pekerjaan sebagai tempat untuk memberi pelajaran.

- b) *Vestibule training*

Vestibule training adalah suatu latihan yang dilakukan dalam suatu kamar (ruang) latihan khusus yang terpisah dari tempat kerja biasa.

c) *Apprentice training*

Dalam *apprentice training* dipergunakan gabungan antara kuliah-kuliah dalam ruang kelas, praktek kerja lapangan, dan pengalaman kerja.

d) *Understudy training*

Dalam *understudy training* peserta latihan bekerja langsung untuk menjadi pegawai yang cakap dan mempelajari suatu jenis pekerjaan dengan memberi pelayanan sebagai seorang asisten atau pembantu.

e) *Role playing*

Role playing (memainkan peranan) adalah efektif untuk memperoleh kecakapan dalam wawancara dan situasi-situasi hubungan antar manusia khusus. Dalam jenis latihan ini peserta latihan belajar dengan memainkan salah satu peristiwa mengenai apa yang ia akan sungguh-sungguh mengerjakannya.

f) *Conference training*

Conference training (latihan konperensi) menitikberatkan pada pembicaraan masalah-masalah secara kelompok, bertukar ide-ide dan meberikan praktek dalam

mempengaruhi sikap anggota-anggota kelompok yang lain.²⁶

2) Tujuan Latihan

Pelatihan merupakan proses untuk membawa karyawan-karyawan untuk memperoleh kemajuan dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang, melalui pengembangan kebiasaan, pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap. Sedangkan tujuan pelatihan antara lain adalah:

- a) Meningkatkan produktivitas
- b) Meningkatkan mutu tenaga kerja
- c) Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan SDM
- d) Meningkatkan semangat kerja
- e) Menarik dan menahan tenaga kerja yang baik
- f) Menjaga kesehatan dan keselamatan kerja
- g) Menunjang pertumbuhan pribadi (*personal growth*).²⁷

Tujuan umum latihan adalah:

- a) Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
- b) Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.

²⁶ Moekijat, “*Latihan dan Pengembangan Sumber Daya MANusia*”, (Bandung: Mandar Maju, 1991), 32 & 37.

²⁷ Sofyan Tsauri, “*MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)*”, (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 109-110.

- c) Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan manajemen (pemimpin).

d. Manfaat Latihan

1) Manfaat bagi perusahaan

- a) Mengarahkan kemampuan laba dan atau lebih bersikap positif terhadap orientasi pada keuntungan
- b) Memperbaiki pengetahuan dan ketrampilan pada semua tingkat perusahaan
- c) Membantu orang mengidentifikasi tujuan perusahaan
- d) Membantu menciptakan citra perusahaan yang lebih baik
- e) Memperbaiki hubungan antara atasan dan bawahan.

2) Manfaat bagi individual

- a) Membantu individu dalam mengambil keputusan yang lebih baik dan pemecahan masalah yang efektif.
- b) Melalui pelatihan dan pengembangan, perubah motivasi dari pengakuan, prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan diinternalisasikan dan dilaksanakan.
- c) Membantu dalam mendorong dan mencapai pengembangan dan kepercayaan diri.
- d) Membantu seseorang dalam mengatasi stress, tensi, kekecewaan dan konflik.

- e) Menyediakan informasi untuk memperbaiki pengetahuan kepemimpinan, ketrampilan berkomunikasi dan sikap.
- 3) Manfaat untuk personal, Hubungan Manusia dan Pelaksanaan Kebijakan
- a) Memperbaiki komunikasi antara kelompok dan individual.
 - b) Membantu dalam orientasi untuk karyawan baru dan mendapatkan pekerjaan baru melalui pengalihan atau promosi.
 - c) Menyediakan informasi tentang kesempatan yang sama dan kegiatan yang disepakati.
 - d) Memperbaiki ketrampilan hubungan lintas personal.
 - e) Memperbaiki kebijakan, aturan dan regulasi perusahaan yang dapat dilaksanakan.²⁸

e. Nilai Latihan

Keuntungan yang diperoleh atas diselenggarakannya latihan yang baik adalah menambah semangat kerja pegawai, membantu pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih efisien, menjamin kelangsungan calon-calon untuk menduduki jabatan-jabatan yang lebih tinggi tingkatnya, menambah efisiensi perusahaan, lebih sedikit pengawasan yang diperlukan oleh pegawai-pegawai yang telah dilatih dengan baik, menambah produktivitas, mengurangi adanya kecelakaan, menjamin bahwa metode-metode standar dipergunakan

²⁸ *Ibid.*, 110-111.

oleh peserta latihan, mengakibatkan perpindahan pegawai menjadi berkurang, dan menambah stabilitas dan fleksibilitas organisasi.

Latihan lebih banyak memberi keuntungan dari pada kerugian. Dengan demikian kerugian-kerugian latihan itu dapat di ikhtisarkan sebagai berikut:

1. Pekerjaan menjadi terganggu karena ditinggalkan untuk mengikuti latihan.
2. Hasil kerja menjadi berkurang.
3. Kepercayaan pada diri sendiri menjadi berkurang.
4. Dapat memadamkan ide-ide baru.
5. Apabila instruksi kurang baik mungkin hasil latihan menjadi lebih rendah.
6. Kesulitan mencari tenaga pengajar yang cakap.
7. Mereka yang telah menyelesaikan latihan dengan baik mungkin merasa kecewa apabila tidak dinaikkan jabatannya.²⁹

f. Evaluasi Latihan

Untuk memverifikasi keberhasilan suatu program, para manajer SDM meminta agar kegiatan pelatihan dan pengembangan dievaluasi secara sistematis, termasuk pengelola/pelaksana pendidikan dan pelatihan dari suatu perusahaan. Lemahnya evaluasi mungkin menjadi permasalahan yang serius dalam suatu kegiatan pelatihan dan pengembangan. Jika dinyatakan secara sederhana

²⁹ Moekijat, *“Latihan dan Pengembangan Sumber Daya MAnusia”*, (Bandung: Mandar Maju, 1991), 57&59.

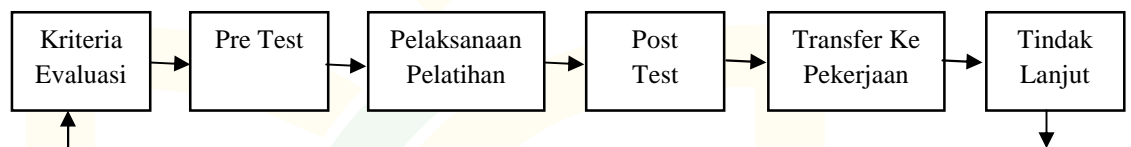
misalnya para profesional SDM jarang menanyakan, apakah program dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan? Mereka sering mengasumsikan bahwa suatu pelatihan akan bernilai hanya karena isi program tampak penting. Pelatihan juga perlu memperhatikan evaluasi (*feed back*) dari peserta yang mengikuti program pelatihan, di samping dari hasil evaluasi sendiri.

Kriteria yang efektif digunakan untuk mengevaluasi kegiatan pelatihan adalah yang berfokus pada hasil akhirnya (*outcome*). Para pengelola dan instruktur perlu memperhatikan hal berikut ini:

1. Reaksi dari para peserta terhadap proses dan isi kegiatan pelatihan.
2. Pengetahuan atau proses belajar yang diperoleh melalui pengalaman pelatihan.
3. Perubahan perilaku yang disebabkan karena kegiatan pelatihan.
4. Hasil atau perbaikan yang dapat diukur, baik secara individu maupun organisasi, seperti makin rendahnya *turnover* (berhenti kerja), makin sedikit kecelakaan, makin kecilnya ketidakhadiran, makin menurunnya kesalahan kerja, makin efisiennya penggunaan waktu dan biaya, serta makin produktifnya karyawan, dan lain-lain.

Evaluasi terhadap program pelatihan dan pengembangan dapat melalui beberapa tahapan sebagaimana terlihat pada gambar berikut ini:

Gambar 2.1
Tahapan Evaluasi Program Pelatihan dan Pengembangan



Sumber: Buku Karangan Meldona, (Malang, UIN Malang Press, 2009), 259.

Pertama, kriteria evaluasi harus ditetapkan sebelum pelatihan dimulai, yang disesuaikan dengan tujuan pelatihan dan pengembangan. Selanjutnya, peserta pelatihan dan pengembangan diberikan tes awal (*pre test*) untuk mengetahui level pengetahuan yang mereka miliki sebelum pelatihan dilaksanakan. Idealnya, tes awal diberikan kepada dua kelompok yang akan mengikuti kegiatan pelatihan. Setelah program pelatihan diselesaikan atau hampir selesai, selanjutnya kembali dilakukan evaluasi akhir (*post test*) atau *post training evaluation* untuk mengetahui penyerapan peserta atas materi pelatihan yang telah diberikan. Program dapat dikatakan berhasil apabila peningkatan kemampuan dapat memenuhi kriteria evaluasi dan dapat ditransfer ke pekerjaan, mengakibatkan perubahan sikap yang dapat diukur dengan meningkatkan kinerja pekerjaan.

Post Test adalah salah satu cara yang tepat untuk menentukan apakah suatu informasi itu telah dikomunikasikan atau

tidak. Program ini hanya dapat sukses jika kemajuan yang dicapai dapat memenuhi kriteria evaluasi yang telah ditetapkan dan hal ini ditransfer dalam suatu pekerjaan, sehingga menghasilkan perubahan perilaku yang dapat diukur dengan baik dengan pengukuran kemajuan kinerja.

Selain itu perlu pula dievaluasi kualitas pengelolaan pelatihan, mengingat kualitas pelatihan salah satu di antaranya dihasilkan oleh pengelola yang berkualitas dengan menggunakan kuesioner.

Akhirnya, epektifitas pelatihan dan pengembangan tergantung pada integritas karyawan dengan kegiatan-kegiatan SDM lainnya. Pemberian kompensasi insentif, seperti saham opsi serta manfaat tambahan, seperti rencana pensiun yang menarik adalah cara ampuh untuk mencapai tujuan pelatihan dan pengembangan karyawan.³⁰

Menurut Marwansyah, dalam mengevaluasi program pelatihan, mengukur perubahan yang terjadi dalam empat kategori:

1. REAKSI. Bagaimana perasaan peserta terhadap program pelatihan? Peserta mengindikasikan kepuasan terhadap program.
2. BELAJAR. Sampai pada tingkat apa peserta belajar dari pengetahuan dan ketrampilan yang dikerjakan?.

³⁰ Meldona, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*”, (Malang: UIN Malang Press, 2009), 258-260.

3. PERILAKU. Perubahan perilaku apa, dalam konteks pekerjaan, yang terjadi sebagai hasil dari kehadiran dari program pelatihan? Apakah kinerja peserta meningkat setelah pelatihan?.
4. HASIL. Adakah dampak program pelatihan terhadap dimensi-dimensi organisasi seperti produktivitas atau kualitas, penurunan *turnover*, kecelakaan kerja, volume penjualan, tingkat kesalahan dalam pengetikan surat?³¹

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Handoko, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atau kerja mereka. Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.³²

b. Jenis-jenis Kompensasi

Komponen-komponen dari keseluruhan program gaji secara umum dikelompokkan kedalam kompensasi financial langsung, tidak langsung, dan non finansial.

- 1) Kompensasi finansial secara langsung, berupa bayaran pokok (gaji/upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi,

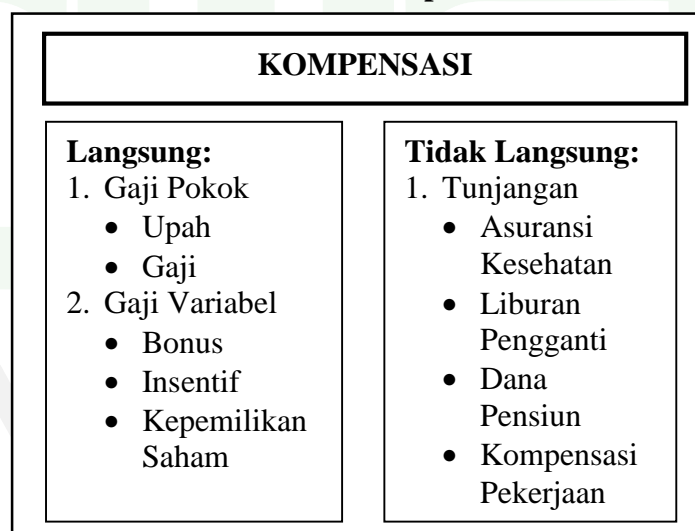
³¹ Marwansyah, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*”, (Bandung: CV. Alfabeta, 2012), 182.

³² Nurhidayat, “*Pengaruh Kemampuan, Disiplin, Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Skyrope Indonesia PT. Nusantara Akses Globalindo*”, (Skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2016).

pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham).

- 2) Kompensasi finansial tidak langsung, berupa program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil), dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor, dan tempat parkir.
- 3) Kompensasi Non Financial, berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).³³

Gambar 2.2
Bentuk Kompensasi



Sumber: Buku Karangan Sofyan Tsauri, (Jember, STAIN Jember Press, 2013), 233.

³³ Sofyan Tsauri, “MSDM (*Manajemen Sumber Daya Manusia*)”, (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 224.

c. Bentuk-bentuk Kompensasi

1) Kompensasi Langsung

Simamora mengatakan bahwa kompensasi dapat berupa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung dapat berupa upah, premi, dan insentif.

a) Pengertian Upah

Menurut Soeprihanto bahwa upah merupakan wujud sarana pengganti jasa yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai dimana seluruh penerima resmi yang mereka terima dari organisasi dapat berbentuk uang atau jasa sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja.

b) Pengertian Insentif

Menurut Nitisemito insentif adalah penghasilan tambahan yang diberikan pada pekerja atau pegawai yang dapat memberikan prestasi yang telah diberikan. Beberapa sifat dasar dalam sistem pengupahan insentif adalah:

- (1) Sistem pembayaran agar diupayakan cukup sederhana, sehingga mudah dimengerti dan dihitung oleh pegawai yang bersangkutan sendiri.
- (2) Upah insentif yang diterima benar-benar dapat menaikkan motivasi kerja mereka, sehingga *output* dan efisiensi kerjanya juga meningkat.

- (3) Pelaksanaan pengupahan insentif hendaknya cukup cepat, sehingga pegawai yang berprestasi lebih cepat pula merasakan nikmatnya berprestasi.
- (4) Penentuan standart kerja atau standart produksi hendaknya secermat mungkin dalam arti tidak terlalu tinggi, sehingga tidak terjangkau oleh umumnya pegawai, atau tidak terlalu rendah, sehingga tidak terlalu mudah dicapai pegawai.
- (5) Besarnya upah normal dengan standart kerja per jam hendaknya cukup merangsang pekerja atau pegawai untuk bekerja giat.

2) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung yang dimaksudkan dalam penjelasan ini adalah cakupan tunjangan (*benefit*) yang luas. Tunjangan pegawai adalah (*employee benefit*) pembayaran dan jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan organisasi membayar semua atau sebagian dari tunjangan.

Sedangkan efek utama dari tunjangan kompensasi adalah untuk menahan para pegawai di dalam organisasi atas basis jangka panjang. Sedikit atau tidak ada bukti bahwa diversitas yang sangat besar dari program gaji tambahan, yang sering diistilahkan dengan tunjangan pelengkap berfungsi untuk memotivasi pegawai ke arah produktivitas yang lebih tinggi.

Sedangkan program tunjangan pegawai dapat dibagi ke dalam tiga kategori, yaitu:

- a) Tunjangan yang menghasilkan penghasilan (*income*) serta memberikan peningkatan rasa aman bagi kalangan pegawai dengan membayar pengeluaran ekstra atau luar biasa yang dialami pegawai secara tidak terduga. Sedangkan program tunjangan yang termasuk dalam kelompok ini adalah asuransi kesehatan, asuransi jiwa, uang pensiun serta asuransi selama bekerja atau asuransi tenaga kerja.
- b) Program tunjangan yang dapat dipandang sebagai kesempatan bagi pegawai. Hal ini meliputi mulai dari pembayaran biaya kuliah sampai liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil bagi pegawai perempuan. Tunjangan ini berkaitan dengan kualitas kehidupan pegawai yang terpisah dari pekerjaan.
- c) Tunjangan yang diberikan untuk menjamin kenyamanan pegawai selama berkerja di organisasi. Yang termasuk dalam tunjangan ini adalah tersedianya kendaraan kantor, ruang kantor yang nyaman bagi pegawai, dan adanya tempat parkir yang aman.³⁴

³⁴ *Ibid.*, 237-240.

d. Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi pada tiap-tiap perusahaan berbeda, hal ini tentunya tergantung pada kepentingan perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi. T. Hani Handoko berpendapat tentang tujuan-tujuan pemberian kompensasi, antara lain:

- 1) Memperoleh tenaga kerja yang berkualitas.
- 2) Mempertahankan karyawan yang ada sekarang.
- 3) Menjamin keadilan.
- 4) Menghargai perilaku yang diinginkan.
- 5) Mengendalikan biaya-biaya.³⁵

e. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Kompensasi

Siagian menjelaskan bahwa bukanlah merupakan suatu pernyataan klise apabila dikatakan bahwa suatu sistem kompensasi harus didasarkan pada serangkaian prinsip ilmiah dan metode yang serasional mungkin. Akan tetapi merupakan kebenaran pula bahwa dapat tidaknya suatu sistem diterapkan tergantung pada berbagai faktor yang mempengaruhinya. Berarti dalam mencari dan menetapkan suatu sistem kompensasi, faktor-faktor tersebut tidak bisa tidak harus diperhitungkan. Berbagai faktor tersebut diidentifikasi dan dibahas berikut ini:

³⁵ Ahmad Nailun Najih, “Analisis Pengaruh Program Pengembangan Karyawan dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati”, (Skripsi Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang, 2016), 21-22.

1) Tingkat upah dan gaji yang berlaku.

Dari pembahasan di muka kiranya telah terlihat bahwa melalui survei berbagai sistem upah dan gaji yang diterapkan oleh berbagai organisasi dalam suatu wilayah kerja tertentu, diketahui tingkat upah dan gaji yang pada umumnya berlaku.

2) Tuntutan serikat pekerja.

Di masyarakat di mana eksistensi serikat pekerja diakui, sangat mungkin terdapat keadaan bahwa serikat pekerja berperan dalam mengajukan tuntutan tingkat upah dan gaji yang lebih tinggi dari tingkat yang berlaku.

3) Produktivitas

Agar mampu mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, suatu organisasi memerlukan tenaga kerja yang produktif. Apabila pada pekerja merasa bahwa mereka tidak memperoleh kompensasi yang wajar, sangat mungkin mereka tidak akan bekerja keras. Artinya, tingkat produktivitas mereka akan rendah.

4) Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji

Pada analisis terakhir, kebijakan suatu organisasi mengenai upah dan gaji bagi para karyawannya tercermin pada jumlah uang yang dibawa pulang oleh para karyawan tersebut. Berarti bukan hanya gaji pokok yang penting, akan tetapi berbagai komponen lain dari kebijakan tersebut, seperti

tunjangan jabatan, tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan transportasi, bantuan pengobatan, bonus, tunjangan kemahalan dan sebagainya. Bahkan juga kebijaksanaan tentang kenaikan gaji berkala perlu mendapat perhatian.

5) Peraturan perundang-undangan.

Pemerintah berkepentingan dalam bidang ketenagakerjaan dan oleh karenanya berbagai segi kehidupan kekayaan pun diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan.³⁶

f. Kriteria Keberhasilan Sistem Kompensasi

Menurut Irianto dalam mengukur keberhasilan implementasi sistem kompensasi, terdapat satu pertanyaan esensial yang harus dijawab, yaitu “Apa yang seharusnya dapat dicapai organisasi dengan menerapkan sebuah sistem kompensasi tertentu?”. Pertanyaan tersebut mendasari organisasi dalam menilai keberhasilan suatu sistem dengan kriteria-kriteria sebagai berikut:

- 1) Mendukung pencapaian tujuan-tujuan organisasi.
- 2) Sesuai dengan dan mendukung strategi dan struktur organisasi.
- 3) Menarik dan dapat mempertahankan individu yang berkompeten sesuai dengan standart keahlian yang ditetapkan.
- 4) Menetapkan spektrum yang lebih luas atas prilaku tugas (*task behavior*) yang diinginkan dari seluruh anggota organisasi.

³⁶ Meldona, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*”, (Malang: UIN-Malang Press, 2009), 316-319.

- 5) Merefleksikan ekuitas (persamaan keadilan) bagi seluruh anggota organisasi.
 - 6) Sejalan dengan hukum atau perundang-undangan yang berlaku dalam suatu wilayah yurisdiksi tertentu dimana organisasi berada.
 - 7) Dapat mencapai keenam kriteria tersebut dengan biaya yang proporsional sesuai dengan kondisi keuangan internal.
 - 8) Dapat mencapai ketujuh kriteria tersebut diatas dalam kondisi dengan penggunaan biaya yang paling efektif.³⁷
- g. Prinsip Manajemen Kompensasi

Mangkuprawira menyampaikan ada beberapa prinsip yang diterapkan dalam manajemen kompensasi, antara lain:

- 1) Terdapatnya rasa keadilan dan pemerataan pendapatan dalam organisasi.
- 2) Setiap pekerjaan dinilai melalui proses evaluasi pekerjaan dan kinerja atau *performance*.
- 3) Mempertimbangkan keuangan organisasi.
- 4) Nilai rupiah dalam sitem penggajian mampu bersaing dengan harga pasar tenaga kerja sejenis.
- 5) Sistem penggajian yang baru dapat membedakan orang yang berprestasi baik dan yang tidak dalam golongan yang sama.

³⁷ Sofyan Tsauri, “MSDM (*Manajemen Sumber Daya Manusia*)”, (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 229-230.

6) Sistem penggajian yang baru harus dikaitkan dengan penilaian kinerja pegawai.

h. Mekanisme Penetapan Upah dalam Perspektif Syariah

Pada masanya, Rasulullah SAW adalah pribadi yang menetapkan upah bagi para pegawainya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab dan jenis pekerjaan. Proses penetapan gaji yang pertama kali dalam Islam bisa dilihat dari kebijakan Rasulullah SAW untuk memberikan gaji satu dirham setiap hari kepada Itab bin Usaid yang diangkat sebagai Gubernur Makkah.

1) Penetapan upah terlebih dahulu

Rasulullah SAW memberikan contoh yang harus dijalankan kaum Muslimin setelahnya, yaitu penentuan upah bagi para pegawai sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Rasulullah SAW bersabda: “Barang siapa memperkerjakan seseorang pekerja, maka disebutkan upahnya.” Rasulullah SAW memberikan petunjuk bahwa dengan memberikan informasi gaji yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi pekerja untuk memulai pekerjaan, dan memberikan rasa ketenangan. Mereka akan menjalankan tugas dan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan.

Selain itu, Rasulullah SAW juga mendorong para majikan untuk membayarkan upah para pekerja ketika mereka

telah usai menunaikan tugasnya. Rasulullah SAW bersabda: “Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering.” Ketentuan ini untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka tidak akan dibayar, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan. Namun demikian, umat Islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dan majikan, atau sesuai dengan kondisi. Upah bisa dibayarkan seminggu sekali atau sebulan sekali.

Upah yang dibayarkan kepada para pekerja, terkadang boleh dibayarkan berupa barang, bukan berupa uang tunai.

Diriwayatkan bahwa Umar bin Khattab memberikan upah kepada Gubernur Himsha, Iyadh bin Ghanam berupa uang satu dinar, satu ekor domba, dan satu mud kurma setiap hari.

2) Dasar penentuan upah

Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah SWT dalam firman-Nya QS. Al-Ahqaf [46]: 19:.

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْفِقِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ ۖ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya : “Dan bagi masing-masing mereka bagi derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan)

pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”

Untuk itu, upah yang dibayarkan kepada masing-masing pegawai bisa berbeda didasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya. Tanggungan nafkah keluarga juga bisa menentukan jumlah gaji yang diterima pegawai. Bagi yang sudah berkeluarga, gajinya 2 kali lebih besar dari pegawai yang masih lajang. Karena mereka harus menanggung nafkah orang-orang yang menjadi tanggung jawabnya, agar mereka tetap bisa memenuhi kebutuhan dan hidup dengan layak. Rasulullah SAW bersabda: “Barang siapa memperkerjakan seseorang, sedang ia tidak memiliki rumah, maka ia harus diberi rumah, dan jika ia tidak memiliki istri, maka nikahkanlah, dan jika ia tidak memiliki kendaraan, maka berikanlah kendaraan.”

Upah yang diberikan berdasarkan tingkat kebutuhan dan taraf kesejahteraan masyarakat setempat. Pada masa Khalifah Umar r.a., gaji pegawai disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat setempat. Jika tingkat biaya hidup masyarakat setempat meningkat, maka upah para pegawai harus dinaikkan, sehingga mereka bisa memenuhi kebutuhan hidup.³⁸

³⁸ Meldona, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*”, (Malang: UIN Malang Press, 2009), 322-324.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.

Kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-sungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan.³⁹

Menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.⁴⁰

³⁹ Ega Sri Dini, dkk, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Account Officer (AO) Kredit Komersial Bank BRI Sumatera Barat”, (Jurnal Dosen STKIP PGRI Sumatera Barat Padang, 2013), 7.

⁴⁰ Nur Rahmah Andayani, Priskila Makian, “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT. PCI Elektronik International)”, (Jurnal Politeknik Negeri Batam, 2016), 43.

b. Pengukuran Kinerja

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Untuk melakukan pengukuran tersebut, diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja. Pengukuran kinerja hanya dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur. Apabila kinerja tidak dapat diukur, tidak dapat dikelola. Untuk dapat memperbaiki kinerja, perlu diketahui seperti apa kinerja saat ini. Apabila deviasi kinerja dapat diukur, dapat diperbaiki.

Pengukuran hanya berkepentingan untuk mengukur apa yang penting dan relevan. Untuk itu, perlu jelas tentang apa yang dikatakan penting dan relevan sebelum menentukan ukuran apa yang harus digunakan. Hal-hal yang diukur tergantung pada apa yang dianggap penting oleh *stakeholders* dan pelanggan. Pengukuran mengatur keterkaitan antara strategi berorientasi pelanggan dan tujuan dengan tindakan.⁴¹

Pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara:

⁴¹ Wibowo, “*Manajemen Kinerja*”, (Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2017), 155.

- 1) Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi.
- 2) Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.
- 3) Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja.
- 4) Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian.
- 5) Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas.
- 6) Mempertimbangkan penggunaan sumber daya.
- 7) Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

Menurut Kraitner dan Kinicki (2001) orang yang melakukan pengukuran kinerja perlu memenuhi persyaratan diantaranya:

- 1) Dalam posisi mengamati perilaku dan kinerja yang menjadi kepentingan individu.
- 2) Mampu memahami tentang dimensi atau gambaran kinerja.
- 3) Mempunyai pemahaman tentang format skala dan instrumennya.
- 4) Harus termotivasi untuk melakukan pekerjaan rating secara sadar.

Kriteria ukuran kinerja. Ukuran kinerja merupakan alat ukur yang harus bersifat objektif sehingga diperlukan adanya kriteria yang

sama.⁴² Dengan kriteria yang sama diharapkan memberikan hasil yang dapat diperbandingkan secara objektif dan adil. Kriteria suatu ukuran kinerja seharusnya adalah:

- 1) Dikaitkan dengan tujuan strategis dan mengukur apa yang secara organisasional penting dan mendorong kinerja bisnis.
- 2) Relevan dengan sasaran dan akuntabilitas tim dan individu yang berkepentingan.
- 3) Memfokuskan pada output yang terukur dan penyelesaian tugas dan bagaimana orang bertindak dan bagaimana tingkah laku mereka.
- 4) Mengindikasikan data yang akan tersedia sebagai dasar pengukuran.
- 5) Dapat diverifikasi, dengan mengisahkan informasi yang akan menginformasikan tingkat seberapa jauh harapan dapat dipenuhi.
- 6) Menjadi setepat mungkin dalam hubungan dengan maksud pengukuran dan ketersediaan data.
- 7) Mengisahkan dasar untuk umpan balik dan tindakan.
- 8) Bersifat komprehensif, mencakup semua aspek kinerja sehingga keluarga ukuran tersedia.

Keberhasilan pengukuran kinerja. Dalam kenyataan sulit menemukan sistem pengukuran yang berhasil meningkatkan kinerja. Sering kali pekerja tidak mengacuhkan sistem, sehingga tidak

⁴² Ibid., 158.

memengaruhi perilaku mereka. Apabila mereka mendapat bonus atas pencapaian sasaran, mereka tidak mengerti bahwa hal tersebut berkaitan dengan kinerja mereka. Uang ekstra yang diterima hanya dipandang sebagai penghargaan dari organisasi.⁴³

Curney (2007) menganjurkan bahwa untuk keberhasilan pengukuran kinerja diperlukan beberapa langkah berikut:

- 1) Sistem dimulai dengan *big picture goals* dan setiap orang tahu. Setiap manajer dapat menetapkan tujuan kinerja untuk individu atau kelompok, tetapi tidak ada artinya apabila tidak dikaitkan dengan gambaran sasaran yang lebih besar. Organisasi harus mempunyai sasaran yang jelas dan dipahami, serta dipublikasikan secara luas. Sasaran ini perlu ditempatkan di seluruh fasilitas agar bisa dilihat semua orang. Mengetahui apa yang sedang diusahakan untuk diselesaikan membantu orang pada semua tingkatan mengetahui lebih banyak keputusan setiap hari.
- 2) Setiap kelompok mempunyai *performance drivers* atau pendorong kinerja dihubungkan dengan *big picture objectives*. Biasanya setiap departemen perlu mempunyai sasaran spesifik yang dikaitkan dengan organisasi.
- 3) Sasaran kinerja individu dan kelompok kerja jelas dan masuk akal. Target kinerja dapat ditetapkan dalam bentuk unit

⁴³ *Ibid.*, 184.

dikapalkan, penerimaan atau pengeluaran, tingkat produk cacat, tingkat kepuasan pelanggan, pada dering beberapa telepon dijawab. Bahkan orang yang pekerjaannya tidak mudah dikuantitatifkan harus dilakukan pengukuran terhadap sasaran kinerjanya.

4) Mendidik dan meng-*coach* pekerjaan secara berkelanjutan.

Sering terjadi organisasi meluncurkan sistem pengukuran kinerja diikuti dengan banyak pelatihan. Tetapi setahun kemudian pekerja sudah lupa tentang arti pengukuran. Tugas yang paling penting adalah mengkomunikasikan hubungan antara kelompok kerja dengan *big picture goals*, di mana dalam perusahaan besar mungkin kabur.

5) Mempunyai sistem yang jelas dan sederhana yang dapat melacak kemajuan terhadap tujuan. Kebanyakan perusahaan telah mempunyai sistem yang sudah berkembang untuk melacak kinerja keuangan, tetapi tidak mempunyai kesamaan metode dalam melacak kepuasan pelanggan, waktu terhadap pasar, atau sasaran strategis penting lainnya.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya, guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan

dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu yang dipengaruhi oleh beberapa faktor.⁴⁴

Dalam Wibowo (2011) untuk melakukan kajian secara lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas penilaian kinerja di Indonesia, maka perlu dilihat beberapa faktor penting, yaitu sebagai berikut:

- 1) *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat ketrampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- 2) *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
- 3) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
- 4) *System factors*, ditunjukkan dengan adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi.
- 5) *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

d. Tujuan Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja menurut Mardiasmo dalam Sinambela (2012) mempunyai tiga tujuan yaitu:

⁴⁴ Dina Kristina, “Pengaruh Remunerasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia”, (Skripsi Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, 2015), 44.

- 1) Membantu memperbaiki kinerja agar kegiatan terfokus pada tujuan dan sasaran program unit kerja
- 2) Pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan
- 3) Mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan.

e. Penilaian Kinerja

- 1) Penegertian penilaian kinerja

Penilaian kinerja atau *performance appraisal* menurut Bacal (2012) adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu.

Penilaian kinerja menurut Harvard Business Essentials (2006) adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerjaan individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan. Maksud utama penilaian kinerja adalah mengkomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja baik, memberikan umpan balikkonstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif.

Berdasar pandangan tersebut di atas tampak bahwa *performance appraisal* atau penilaian kinerja lebih diarahkan pada penilaian individual pekerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses

penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu.⁴⁵

2) Peningkatan kinerja

Dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, menurut Mangkunegra (2001) terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan oleh organisasi, yaitu sebagai berikut:⁴⁶

- a) Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja.
- b) Mengenal kekurangan dan tingkat keseriusan.
- c) Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.
- d) Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.
- e) Melakukan rencana tindakan tersebut.
- f) Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.

3) Manfaat penilaian kinerja

Menurut Allen (2007) menunjukkan manfaat penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:⁴⁷

⁴⁵ Wibowo, "*Manajemen Kinerja*", (Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2017), 187-188.

⁴⁶ Dina Kristina, "*Pengaruh Remunerasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia*", (Skripsi Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, 2015), 48.

⁴⁷ Wibowo, "*Manajemen Kinerja*", (Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2017), 193.

- a) Penilaian kinerja yang dilakukan dengan berhati-hati dapat membantu memperbaiki kinerja pekerja sepanjang tahun.
- b) Proses penilaian yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi berhasil.
- c) Merupakan komponen kunci dari strategi kompetitif.

f. Indikator Kinerja

1) Kualitas

Kualitas adalah tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna. Dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

2) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlahn unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.⁴⁸

IAIN JEMBER

⁴⁸ Sujarwanto, “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Yogyakarta*”, (Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta, 2016), 14.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan peneliti adalah pendekatan kualitatif, artinya penelitian yang berusaha mendefinisikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi saat sekarang ataupun mengambil masalah-masalah yang atau memusatkan perhatian kepada masalah-masalah yang aktual sebagaimana adanya saat penelitian yang berlangsung dilaksanakan.⁴⁹

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian lapang (*field research*), penelitian lapang merupakan studi mendalam mengenai unit tertentu yang hasil penelitian itu memberi gambaran luas dan mendalam mengenai unit tertentu.

Dalam pendekatan ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif peneliti ingin langsung mengetahui dari pelaku tempat penelitian yaitu menyajikan data, menganalisis, dan menginterpretasikannya. Dengan menggambarkan dan mendeskripsikan langsung bagaimana peran pelatihan kerja dan kompensasi pada kinerja karyawan *account officer* pada PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian. Lokasi penelitian biasanya berisi tentang lokasi (desa, organisasi, peristiwa, teks dan sebagainya). Lokasi penelitian merupakan tempat yang

⁴⁹ Nana Sudjana dkk, *Penelitian dan Penilaian*, (Bandung: Sinar Baru, 1989), 46.

akan dijadikan sebagai lapangan penelitian atau tempat dimana penelitian tersebut hendak dilakukan. Wilayah penelitian biasanya berisi tentang lokasi perusahaan dan perbankan.⁵⁰

Penelitian ini dilakukan di PT. BPR Nur Semesta Indah yang terletak di jalan Diponegoro No. 39, Kencong, Jember. Alasan peneliti memilih lokasi tersebut karena secara umum PT. BPR Nur Semesta Indah masih kurang efektif dalam memberikan pelatihan kerja kepada karyawannya. Mengingat tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena tenaga kerja merupakan tenaga pelaksana operasional di perusahaan. Disamping itu, PT. BPR Nur Semesta Indah juga telah menerapkan program kompensasi dan peneliti memilih alamat diatas karena peneliti telah meminta izin kepada Kepala PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember.

C. Subyek Penelitian

Subyek penelitian merupakan pelaporan jenis data serta informan yang hendak dijadikan subyek penelitian. Peneliti menggunakan Teknik Purposive yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan ini misalnya dengan memilih informan yang dipandang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan sesuai dengan tujuan dalam penelitian.⁵¹

⁵⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&G*, (Bandung: Alfabeta,2015),46.

⁵¹ Muhammad Sulton Alfarisi, “*Penjaminan Kredit oleh Lembaga Penjamin Kredit terhadap pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah di Perusahaan Umum Jaminan Kredit Indonesia (Jamkrindo)* ”, (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri, Jember, 2018), 42.

Dalam penelitian ini, peneliti ingin memperoleh data tentang peran pelatihan kerja dan kompensasi pada kinerja karyawan *account officer* pada PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah:

1. Pimpinan PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember yaitu Ibu Hj. Kuswatul Maslukhah.
2. Ibu Hj. Fatmi Handayani, selaku kabag oprasional PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember.
3. Bapak Nur Alim Mustofa selaku bagian *account officer* di PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember bagian pusat.
4. Bapak Nur Salim selaku bagian *account officer* di PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember bagian pusat.
5. Bapak Muhammad Sajid selaku bagian *account officer* di PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember bagian pusat.
6. Bapak Muhammad Ikrom selaku bagian *account officer* di PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember bagian pusat.

D. Sumber Data

Sumber data adalah subyek dari mana asal data penelitian itu diperoleh,⁵² maka untuk melengkapi data penelitian ini penulis mempersiapkan data primer dan data sekunder sebagai data dalam penelitian ini. Sumber data utama dalam penelitian kualitatif menurut Lofland adalah

⁵² Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian*, (yogyakarta: PT. Pustaka Baru, 2014), 45.

kata-kata dan tindakan. Selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen atau lain-lain.⁵³

Sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Sumber Data Primer adalah informan yang merupakan sumber untuk memperoleh data dari lokasi penelitian yang berupa jawaban-jawaban dari pertanyaan yang diajukan kepada mereka. Dalam hal ini diperoleh melalui informan di PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember.
2. Sumber Data Sekunder adalah sumber data pendukung yang diperoleh dari buku-buku, jurnal, kepustakaan, internet dan dokumentasi yang berkaitan dengan penelitian ini.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data-data yang dapat dipertanggungjawabkan, maka peneliti menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan secara sistemik terhadap gejala yang tampak pada objek peneliti.⁵⁴ Dalam hal ini peneliti ingin mengetahui kondisi rill yang terjadi pada PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember serta ingin mendapatkan data dan informasi sebagai dasar analisis sehingga memberikan data yang akurat.

Adapun data yang ingin diperoleh melalui tehnik observasi ini ialah:

⁵³ Lexy J Moleong, *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), 94.

⁵⁴ Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bissnis dan Ekonomi*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), 94.

- a. Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja.
- b. Untuk mengetahui aktivitas kerja karyawan.
- c. Untuk mengetahui cara pengelolaan lingkungan kerja.

2. Interview

Wawancara (Interview) yaitu komunikasi atau pembicaraan dua arah yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung oleh pewawancara dan responden untuk menggali informasi yang relevan tujuan penelitian.⁵⁵ Adapun interview dalam penelitian ini menggunakan interview terstruktur, yakni dalam melakukan wawancara, pengumpulan data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan.⁵⁶

Interview ini ditujukan kepada Kepala PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember, Kabag Oprasional, dan Karyawan *Account Officer* PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember dan hasil yang ingin peneliti peroleh adalah peran pelatihan kerja dan kompensasi pada kinerja karyawan *account officer* pada PT. BBR Nur Semesta Indah Kencong-Jember.

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi yaitu studi literatur dan dokumenter. Teknik dokumenter adalah teknik pengumpulan data dan informasi

⁵⁵ Murti Sumami, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Yogyakarta: ANDI, 2006), 85.

⁵⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D Edisi Ke-3)*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2017), 466.

melalui pencarian dan penemuan buku-buku.⁵⁷ Adapun data yang akan diperoleh dari metode dokumenter ini adalah:

- a. Sejarah berdirinya PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember.
 - b. Visi dan Misi PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember.
 - c. Struktur Organisasi dan data-data yang mencangkup program pelatihan kerja dan kompensasi PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember.
 - d. Dokumen lain yang terkait dalam penelitian ini di PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember.
4. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu mengumpulkan informasi dengan cara membaca literatur dan catatan lainnya yang berhubungan dengan penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan untuk menunjang penelitian ini, dengan mengutip beberapa teori yang dikemukakan oleh beberapa ahli yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

F. Analisis Data

Teknik analisis data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, yaitu prosedur penelitian yang menggunakan data deskriptif berupa kata-kata bertulis maupun lisan dari orang-orang yang berkaitan dengan penelitian.

⁵⁷ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 134.

Karena penelitian ini berbentuk kualitatif maka data yang diambil adalah deskriptif yang berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati data-data tersebut diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan lainnya sehingga dapat dengan mudah dipahami temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. analisa data yang dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih yang mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain.

Jadi analisa data deskriptif kualitatif adalah menganalisis data yang sudah terkumpul berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, catatan lapangan, dan dokumentasi.

G. Keabsahan Data

Keabsahan data merupakan konsep penting yang diperbaharui dari konsep keahlian (validitas) dan kendala (reabilitas). Untuk menetapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan, pelaksanaan didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. Ada empat kriteria yang digunakan, yaitu derajat kepercayaan, ketrampilan kebergantungan, dan kepastian.

Pada penelitian ini, dalam hasil pengujian keabsahan data yang diperoleh yaitu menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan dan perbandingan terhadap data itu.

Adapun teknik triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik triangulasi sumber. Triangulasi sumber teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Adapun langkah dalam triangulasi sumber yaitu:

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
2. Membandingkan apa yang dikatakan orang didepan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
3. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu .
4. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan masyarakat dari berbagai kelas.
5. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan

Diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu.⁵⁸

H. Tahap-tahap Penelitian

Tahap-tahapan yang dimaksud dengan peneliti ini yaitu berkaitan dengan proses pelaksanaan penelitian. Tahapan-tahapan penelitian yang peneliti lakukan terdiri dari tahapan tahapan pra lapangan, tahapan pelaksanaan penelitian dan tahapan penyelesaian. Berikut penjelasannya:

⁵⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R &D*(Bandung: Alfabeta,2015),337.

1. Tahap Pra Lapangan

- a. Menentukan lokasi penelitian yaitu PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember.
- b. Menyusun proposal penelitian.
- c. Mengurus surat izin (jika diberlakukan).

2. Tahapan Pelaksanaan Penelitian

Pada tahap ini peneliti mengadakan observasi dengan melibatkan beberapa informan untuk memperoleh data, yaitu kepada Kepala PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember.

3. Tahap Penyelesaian

Tahap penyelesaian merupakan tahap yang paling akhir dari sebuah penelitian. Pada tahap ini, peneliti menyusun data yang telah dianalisis dan disimpulkan dalam bentuk karya ilmiah yang berlaku di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember.

IAIN JEMBER

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Latar Belakang Perusahaan PT. BPR Nur Semesta Indah (NSI)

a. Sejarah Perusahaan PT. BPR Nur Semesta Indah (NSI)

Dikeluarkannya kebijaksanaan Pemerintah yaitu Paket 27 Oktober 1988 (Pakto 88) tentang deregulasi mengenai kebijaksanaan keuangan, moneter, dan perbankan, memotivasi Lembaga Perekonomian Nahdlatul Ulama (LPNU), Kec. Kencong, yang pada saat itu sedang mengelola arisan warga Nahdlatul Ulama (awanu) untuk merintis mendirikan perusahaan perbankan yang dapat berperan sebagai penggerak ekonomi utamanya bagi masyarakat pedesaan.

Upaya merintis perusahaan perbankan dimulai sejak Agustus 1990 dengan membuat proposal pendirian dan pedoman kerja Bank Perkreditan Rakyat Nur Buana Indah yang kemudian namanya diganti menjadi Nur Semesta Indah, sedangkan pengajuan perizinan pendiriannya dibantu oleh Irawan Soerodjo, S.H., notaris di Jember. Dengan lengkapnya persyaratan dan perizinan yang dimiliki, maka pada tanggal 2 Mei 1992 K.H. Abdurrahman Wahid (Presiden Indonesia periode 1999-2001) secara resmi membuka sekaligus meresmikan PT BPR Nur Semesta Indah. Sejak tanggal tersebut PT BPR Nur Semesta Indah resmi beroperasi dengan beberapa perizinan, yaitu:

- 1) Izin prinsip dari Menteri Keuangan No.S.047/MK.13/1991 tanggal 11 Januari 1991.
- 2) Izin Menteri Kehakiman No.C2-8235.HT01.01.TH'91 tanggal 28 Desember 1991.
- 3) Izin operasional usaha dari Menteri Keuangan No.KEP-055/KM.13/1992 tanggal 3 Maret 1992.

b. Perkembangan Perusahaan PT. BPR Nur Semesta Indah (NSI)

PT BPR Nur Semesta Indah mengalami pasang dan surut dalam operasionalnya. Tingginya angka *NPL (Non Performed Loans)*, menurunnya kepercayaan masyarakat, dan bersamaan dengan awal krisis moneter yang melanda Indonesia pada tahun 1997, H. Syakir Asy'ari selaku Direktur Utama mengundurkan diri dan digantikan oleh Edi Surono yang sebelumnya menjabat sebagai Direktur. Sedangkan posisi Direktur digantikan oleh Kuswatul Maslukhah. Dengan tongkat kepemimpinan yang baru ini, PT BPR Nur Semesta Indah mengalami pertumbuhan yang pesat. Dalam periode ini PT BPR Nur Semesta Indah mampu menjaga persentase *Non Performance Loan's (NPL)* di bawah 5% (lima per seratus), menumbuhkan dana pihak ketiga, dan mendapat kepercayaan dari bank umum maupun lembaga pembiayaan lain untuk mendapatkan modal dalam usaha mengembangkan Perusahaan. Dalam kepemimpinan ini juga berhasil membeli aset penting berupa tanah dan gedung yang digunakan untuk

operasional Perusahaan, antara lain di Kencong (Kantor Pusat Operasional), di Jember (KC Jember Ahmad Yani), di Balung (Kantor Kas Balung), dan di Kalisat (Kantor Kas Kalisat).

Perbaikan manajemen dan sistem senantiasa aktif dilakukan, sehingga PT BPR Nur Semesta Indah mampu menjadi salah satu BPR terbesar di Kabupaten Jember dan jumlah kantor penunjang yang cukup memadai. Guna meningkatkan pelayanan kepada seluruh nasabah, tanggal 13 Maret 2008 PT BPR Nur Semesta Indah memutuskan memindahkan kantor pusat operasionalnya ke gedung baru yang beralamat di Jl. Diponegoro No. 39, Kencong, Jember. Sejumlah fasilitas untuk meningkatkan operasional dan pelayanan ditambahkan seperti ruang tunggu yang nyaman, parkir yang cukup luas, penambahan sarana seperti komputer, dan aula. Seperti BPR lainnya yang umum terjadi di Indonesia, pertumbuhan dan perkembangan PT BPR Nur Semesta Indah mengalami pasang surut. Dengan segenap potensi yang ada, PT BPR Nur Semesta Indah tetap bisa bertahan bahkan berkembang dengan konsep antara lain:

- 1) Perluasan pasar terus dilakukan antara lain dengan membuka Kantor Kas di Balung, Jember, dan Kalisat, sehingga jumlah nasabah yang dilayani akan semakin meningkat.

- 2) Pelayanan yang prima, yaitu melayani nasabah dengan baik, mampu memenuhi kebutuhan serta keinginan nasabah, sehingga nasabah merasa puas.
- 3) Peningkatan SDM dilakukan dengan penambahan jumlah karyawan dan peningkatan kualitas SDM dengan mengikuti berbagai pelatihan. Serta melakukan pengaderan bagian yang strategis guna meningkatkan daya saing antarlembaga keuangan.
- 4) Peningkatan kerja sama dengan debitur baik bank maupun non bank semakin meningkat.
- 5) Peningkatan fasilitas, sarana, dan prasarana dilakukan antara lain dengan membeli tanah sendiri untuk kantor cabang, melakukan perbaikan dan penyempurnaan sistem komputer (*Core Banking System, CBS*) secara terus-menerus, penambahan dan perbaikan kendaraan untuk kelancaran operasional, dll.
- 6) Evaluasi kerja yang dilakukan secara konsisten dalam kurun waktu tertentu, serta satu komando dalam perusahaan yang semakin mempertegas arah dan tujuan perusahaan.
- 7) Bekerja sama dengan BPR lain dengan aktif mengikuti Perbarindo di komisariat setempat.
- 8) Membuka layanan baru yang memudahkan nasabah, masyarakat, dan pengunjung BPR untuk dapat memanfaatkan

fasilitas tambahan (*fee based income*) seperti penerimaan uang dari luar negeri, pembayaran rekening listrik, telepon, dll.⁵⁹

c. Kantor Cabang dan Kantor Kas

Melihat perkembangan PT BPR Nur Semesta Indah selama 13 tahun yang terus meningkat dan potensi yang terus berkembang, maka pada tahun 2005 Direksi membuka kantor kas di wilayah Jember. Sesuai dengan rencana kerja yang akan melakukan perluasan pasar dengan membuka kantor kas di Jember dan atas izin dari Bank Indonesia, PT BPR Nur Semesta Indah meresmikan Kantor Kas Jember pada bulan Februari 2005 berlokasi di Jl. HOS Cokroaminoto No. 34, Jember Kidul, Kaliwates, Jember.

Setelah menilai peluang dan perkembangan PT BPR Nur Semesta Indah Kantor Kas Jember yang sangat baik, maka diputuskan untuk mengubah status Kantor Kas Jember menjadi kantor cabang. Sejak September 2007 Kantor Kas Jember resmi berubah menjadi Kantor Cabang Jember.

Tujuan untuk meningkatkan status kantor kas menjadi kantor cabang adalah untuk membuka serta mempermudah akses untuk menjaring calon nasabah. Terutama untuk wilayah timur dan utara Kabupaten Jember. Guna meningkatkan pelayanan kepada nasabah serta pertimbangan lokasi yang lebih strategis, maka pada tahun 2008 pindah lokasi ke Jl. Ahmad Yani No. 86, Kebonsari,

⁵⁹ www.bprnsi.co.id (diakses pada tanggal 20 Maret 2019 jam 09.26 WIB).

Sumbersari, Jember. Lokasi ini dinilai lebih ekonomis dan lebih strategis karena merupakan pintu gerbang menuju segitiga emas di Kabupaten Jember.

Fungsi Kantor Cabang adalah menjalankan aktivitas perbankan sesuai dengan peraturan yang berlaku tetapi masih dalam pengawasan Kantor Pusat Operasional. Termasuk penyaluran kredit, menghimpun dana pihak ketiga, membuat laporan bulanan, pemantauan dan mengatur likuiditas Kantor Cabang dan Kantor Kas, serta membuat laporan kepada Kantor Pusat Operasional dan Bank Indonesia maupun kepada Otoritas Jasa Keuangan.

Selain Kantor Cabang, PT BPR Nur Semesta Indah juga membuka beberapa kantor kas untuk memperluas jaringan dan meningkatkan pelayanan yang tersebar di beberapa kecamatan di Kabupaten Jember. Kantor Kas Balung bulan Agustus 2006, Kantor Kas Kalisat tahun 2007, dan Kantor Kas Rambipuji bulan April 2010 untuk meningkatkan pelayanan kepada nasabah dan calon nasabah di wilayah tersebut dan untuk memperluas jaringan pasar. Kemudian membuka Kantor Kas di Sukowono dan Keting (Kec. Jombang) tahun 2011, serta Semboro tahun 2012 guna memperluas jaringan kantor.⁶⁰

⁶⁰ www.bprnsi.co.id. (diakses pada tanggal 20 Maret 2019 jam 09.26 WIB).

d. Profil Lembaga

Tabel 4.1
Daftar Kantor Cabang dan Kantor Kas
PT. BPR Nur Semesta Indah

No	Nama	Alamat
1	Kantor Pusat Operasional	Jl. Diponegoro No. 39, Kencong, Jember
2	Kantor Cabang Jember	Jl. Ahmad Yani No. 86, Kebonsari, Sumpersari, Jember
3	Kantor Kas Balung	Jl. Rambipuji No. 9, Balunglor, Balung, Jember
4	Kantor Kas Kalisat	Jl. Dr. Soetomo No. 115, Ajung, Kalisat, Jember
5	Kantor Kas Rambipuji	Jl. Dharmawangsa No. 139B, Rambipuji, Jember
6	Kantor Kas Sukowono	Jl. Trunojoyo No. 38, Sukowono, Jember
7	Kantor Kas Keting	Jl. Raya Keting No. 83, Keting, Jombang, Jember
8	Kantor Kas Semboro	Jl. Raya Semboro No. 228, Semboro, Jember

Sumber: www.bprnsi.co.id , diakses pada 21 April 2019.

1) Nama Pengurus : Komisaris Utama : Hadi Cahyo W.

Komisaris : Fauzan Muttaqien

Direktur Utama : Kuswatul Maslukkah

Direktur : Fatmi Hidayati

2) Area Pemasaran

Tabel 4.2
Area Pemasaran Kantor PT. BPR Nur Semesta Indah

No	Nama	Wilayah	Alamat
1	Kantor Pusat Oprasional	Wilayah Timur	Kec. Gumukas, Puger, Balung, Wuluhan, Rambipuji, dan Ambulu.
		Wilayah Barat	Kec. Jombang, Yosowilangun, Tekung, Rowokangkung, dan Kunir (Kab. Lumajang).
		Wilayah Selatan	Desa. Kedunglangkap, Jatisari, Paseban, dan Cakru.
		Wilayah Utara	Kec. Umbulsari, Semboro, Tanggul, Sumberbaru, dan Bangsalsari.
2	Kantor Cabang Jember	Wilayah Timur	Kec. Pakusari, Mayang, Silo, dan Ledokombo.
		Wilayah Barat	Kec. Sukorambi, Rambipuji, Panti, dan Bangsalsari.
		Wilayah Selatan	Kec. Ajung, Jenggawah, Mumbulsari, dan Tempurejo.
		Wilayah Utara	Kec. Arjasa, Jelbuk, Sukowono, Kalisat, dan sebagian Kab. Bondowoso.

Sumber: www.bprnsi.co.id, diakses pada 21 April 2019.

3) LKM Pesaing

Tabel 4.3
LKM PESAING

No	Nama	Nama Bank
1	Bank Umum	Bank Mandiri, Danamon Simpan Pinjam, dan BTPN.
2	BPR	Karunia Pakto, SAA, Balung Artha Guna, dan Surya Kencana.
3	Koperasi	KJKS NIA, KSP Artha Niaga, KSP Mulia, KSP SMS, dan BMT Sidogiri.
4	Pegadaian	Pegadaian

Sumber: www.bprnsi.co.id, diakses pada 21 April 2019.

2. Visi dan Misi Perusahaan PT. BPR Nur Semesta Indah (NSI)

a. Visi PT. BPR Nur Semesta Indah (NSI)

“Meningkatkan taraf hidup masyarakat secara material dan spiritual”.

b. Misi PT. BPR Nur Semesta Indah (NSI)

“Menjadi BPR sehat dan andal yang memberikan keuntungan kepada *stakeholder* melalui *teamwork* yang baik dan sumber daya manusia yang berkualitas”.⁶¹

3. Ruang Lingkup Kegiatan/Usaha Perusahaan PT. BPR Nur Semesta Indah (NSI)

a. Macam-macam Pembiayaan di PT. BPR Nur Semesta Indah (NSI)

1) Tabungan

Tabungan adalah simpanan yang penarikannya hanya dapat dilakukan dengan syarat-syarat tertentu yang telah disepakati dan tidak dapat ditarik dengan cek atau bilyet giro atau alat yang dipersamakan dengan itu.

PT. BPR Nur Semesta Indah (NSI) mengeluarkan program tabungan yang diuraikan sebagai berikut:

- a) Sasaran utama dari tabungan ini adalah siswa, pegawai, dan juga umum.
- b) Tabungan ini bisa diambil sewaktu-waktu.

⁶¹ Dokumentasi Visi dan Misi PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember, 27 Februari 2019.

- c) Tabungan ini khusus perorangan.
- d) Setoran minimal Rp. 20.000,00, setoran selanjutnya bebas tidak ada ketentuan.
- e) Saldo terendah setelah pengambilan adalah Rp. 20.000,00.
- f) Penyetoran dan pengambilannya bisa bersifat atas petunjuk dengan menyerahkan surat kuasa yang ditentukan oleh bank
- g) Tingkat bunga untuk jenis tabungan ini 4% per tahun.

2) Deposito

Deposito adalah simpanan pihak ketiga atau masyarakat kepada bank yang penambahannya dan pengambilannya hanya pada waktu tertentu menurut perjanjian antara penyimpan dengan bank yang bersangkutan. Deposito tidak bisa mengambil atau menarik dana sewaktu-waktu, namun setiap bulan deposan menerima bunga dari simpanannya. Bunga deposito yang tidak diambil setiap bulan bukan merupakan objek perhitungan bunga untuk bulan berikutnya. Bunga deposito setiap bulan dapat juga dipindahkan ke rekening tabungan atau ambil tunai. Deposito dapat juga dijadikan sebagai jaminan kredit. Pemberian bunga deposito yang diberikan PT. BPR Nur Semesta Indah (NSI) adalah sebagai berikut:

- a) Deposito berjangka 1 bulan 4,75% per tahun.
- b) Deposito berjangka 3 bulan 6,75% per tahun.
- c) Deposito berjangka 6 dan 12 bulan 8,25% per tahun.

Untuk syarat-syarat pembukaan deposito adalah sebagai berikut:

- a) Setoran awal minimal Rp. 5.000.000,00.
- b) Foto copy KTP dan menunjukkan aslinya.
- c) Memberikan contoh tanda tangan.
- d) Menandatangani perjanjian pembukuan deposito disertai pesan-pesan.

3) Kredit

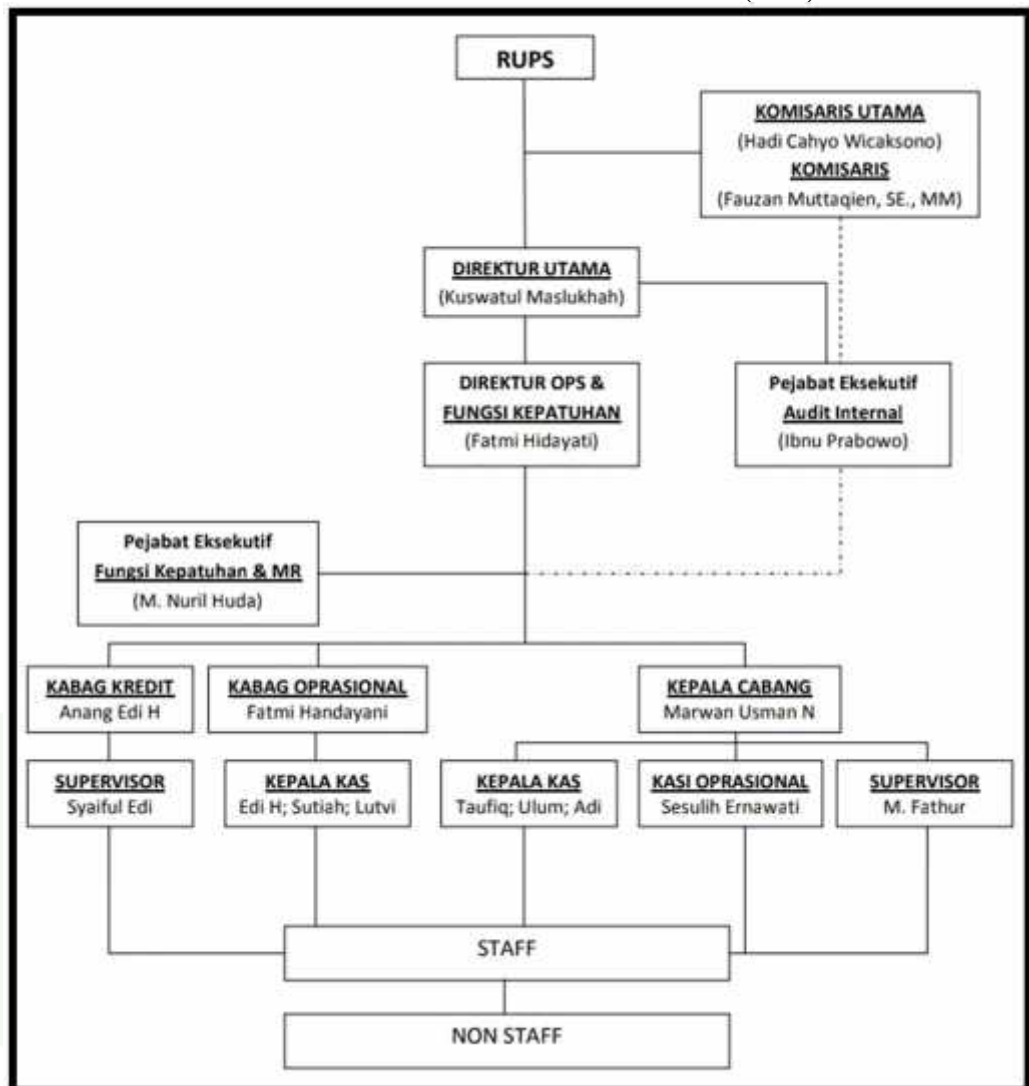
Jenis kredit yang diberikan oleh PT. BPR Nur Semesta Indah (NSI) ada 2 jenis, yaitu:

- a. Kredit umum atau pinjaman tetap
 - 1) Jaminannya dapat berupa BPKB atau sertifikat tanah.
 - 2) Bunga 0,5% sampai 2,75% per bulan, bunga ini dapat berubah sewaktu-waktu sesuai situasi.
 - 3) Jangka waktu maksimal 5 tahun.

IAIN JEMBER

4. Struktur Organisasi Perusahaan PT. BPR Nur Semesta Indah (NSI)

Gambar 4.1
STRUKTUR KEPENGURUSAN
PT. BPR NUR SEMESTA INDAH (NSI)



Sumber : Dokumentasi Struktur kepengurusan PT. BPR Nur Semesta Indah
Kencong-Jember, 24 April 2019.

B. Penyajian Data dan Analisis

Penyajian data merupakan bagian data yang mengungkap data yang dihasilkan dalam penelitian yang disesuaikan dengan rumusan masalah dan analisis data yang relevan. Sebagaimana telah dijelaskan bahwa dalam

penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan catatan lapangan sebagai alat untuk mendukung penelitian ini. Secara berurutan akan disajikan data-data penelitian yang mengacu pada fokus masalah.

1. Peran pelatihan kerja pada kinerja karyawan *Account Officer* PT.

BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember.

Penerapan program pelatihan kerja memang harus dilaksanakan di setiap perusahaan karena pelatihan kerja merupakan proses sistemis perubahan tingkah laku para karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Penerapan pelatihan kerja akan memberikan keuntungan bagi perusahaan, karena memiliki karyawan yang berkualitas.

Dalam penerapan program pelatihan kerja, PT. BPR Nur Semesta Indah telah mempunyai beberapa program terkait dengan pelatihan kerja. Sebagaimana yang disampaikan oleh ibu Hj. Kuswatul Maslukhah selaku kepala Pimpinan PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember, sebagai berikut:

“Pelatihan kerja disini sudah diterapkan sejak berdirinya bank ini. Pelatihan kerja yang diterapkan disini secara intern dan secara ekstern. Yang secara intern disini dilaksanakan di aula bank ini, dan pelaksanaannya tidak tentu, terkadang satu tahun sekali, atau dua tahun sekali, itu pelatihan yang tatap muka. Disamping itu seiring dengan canggihnya teknologi, saya menerapkan pelatihan kerja melalui media sosial (Whatsapp), karena menurut saya jika pelatihan kerja dengan menggunakan media sosial lebih efektif, dan menghemat waktu. Jika dilaksanakan secara tatap muka, terkadang malah tidak efektif, karena diruangan saja mereka faham, tapi setelah keluar ruangan, pemahaman mereka hilang. Pelatihan kerja yang secara

ekstern biasanya menunggu undangan dari pihak-pihak tertentu, terkadang dari pihak OJK, PERBARINDO, APEX, dll.”⁶²

Hal ini juga dipaparkan oleh bapak Muhammad Sajid bagian *account officer* PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember

“Pelatihan kerja disini terdapat dua macam, yakni secara intern dan ekstern. Yang intern dilaksanakan terkadang satu tahun sekali, atau bahkan dua tahun sekali diaula bak ini. Yang ekstern biasanya menunggu undangan dari pihak OJK, PERBARINDO, APEX, dll. Tapi untuk yang ekstern ini biasanya hanya mendelegasikan 2 sampai 4 orang saja. Jika dalam pelatihan tersebut mengenai bagian kredit, maka yang diutus untuk menghadiri latihan tersebut hanya kepala kantor kas saja, kalau untuk bagian *account officer* sendiri masih belum pernah.”⁶³

Dalam melaksanakan program pelatihan kerja tidak hanya dilakukan oleh pimpinan saja, akan tetapi seluruh karyawan juga harus ikut serta dalam program pelatihan kerja tersebut, terutama pada bagian *account officer*. Dengan mengikuti program tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, pengalaman semakin meluas, pengetahuan semakin meningkat, motivasi kerja semakin bertambah, dan karyawan semakin berkualitas.

Untuk menjalankan program pelatihan kerja yang secara intern, PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember menggunakan beberapa metode. Selain dengan menggunakan metode tatap muka secara resmi dan juga menggunakan media sosial, PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember juga menggunakan metode *outbond*, yakni dengan diselengi hiburan seperti lomba menyanyi atau karaoke, dll. Selain untuk

⁶² Kuswatul Maslukhah, *Wawancara*, Kencong, 19 April 2019.

⁶³ Muhammad Sajid, *Wawancara*, Kencong, 24 April 2019.

menerapkan program pelatihan kerja, dengan metode tersebut juga untuk hiburan para karyawan, supaya lebih nyaman dalam penyampaian materi mengenai pelatihan kerja. Hal ini disampaikan oleh ibu Hj. Kuswatul Maslukhah selaku pimpinan PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember sebagai berikut:

“Dalam menerapkan program pelatihan kerja yang secara intern, selain dengan tatap muka yang secara resmi, yang biasanya diadakan di aula kantor, media sosial, saya juga menggunakan metode hiburan atau *outbond*, dengan hiburan seperti lomba bernyanyi, karaoke, dll. Pelaksanaannya pada hari libur kantor, yakni hari sabtu atau minggu. Disamping dengan lomba saya juga menyampaikan sedikit materi mengenai pengembangan kinerja karyawan saya. Dengan metode ini saya harap mereka juga mendapat hiburan dan juga pengembangan dalam dunia kerja.”⁶⁴

Dengan menggunakan metode tersebut, program pelatihan kerja yang diberikan pada karyawan sangat berdampak pada kinerja karyawan. Dampak yang dirasakan oleh bagian *account officer* yakni meningkatnya produktivitas karyawan, semangat kerja karyawan, mengembangkan keahlian, pengetahuan, dan kinerja karyawan semakin meningkat dan berkualitas. Hal ini disampaikan oleh bapak Nur Alim Mustofa selaku bagian *account officer* PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember sebagai berikut:

“Dampak yang saya rasakan setelah mengikuti pelatihan kerja mengenai kinerja karyawan, ini yang secara intern, pengetahuan saya semakin meningkat, pengalaman semakin meluas keahlian dibidang saya lebih berkembang.”⁶⁵

⁶⁴ Khuswatul Maslukhah, *Wawancara*, Kencong, 19 April 2019.

⁶⁵ Nur Alim Mustofa, *Wawancara*, Kencong, 23 April 2019.

Hal ini juga telah disampaikan oleh bapak Nur Salim selaku bagian *account officer* PT. BPR Nur Semeste Indah Kencong-Jember sebagai berikut:

“Pelatihan kerja yang saya dapat hanya secara intern, untuk secara ekstern saya tidak pernah mendapatkan. Dampak yang saya terima yakni pengetahuan saya semakin meningkat, pengalaman semakin meluas, dan kinerja semakin bagus.”⁶⁶

Pengadaan pelatihan kerja baik secara intern maupun ekstern, harus melihat beberapa faktor. Faktor utama adalah faktor waktu yang tepat buat mengadakan program tersebut, karena apabila ingin melaksanakan pelatihan sangat kesulitan sebab setiap divisi memiliki bagian masing-masing yang harus dikerjakan secara tepat waktu. Sama halnya pada bagian *account officer* juga memiliki jadwal untuk terjun kelapangan setiap harinya. Ini menjadikan alasan untuk tidak efektifnya program pelatihan kerja yang secara tatap muka.

Hal ini disampaikan oleh ibu Hj. Kuswatul Maslukhah selaku pimpinan PT. BPR Nur Semeste Indah Kencong-Jember sebagai berikut:

“Untuk mengadakan program pelatihan kerja secara tatap muka harus melihat beberapa faktor, karena karyawan bekerja sehari penuh, apalagi pada bagian *Account Officer* nya. Mereka jam sekian harus terjun kelapangan. Ini yang menjadikan tidak efektifnya program pelatihan kerja yang secara intern.”⁶⁷

Hal ini juga disampaikan oleh bapak Muhammad Ikrom selaku bagian *account officer* PT. BPR Nur Semeste Indah Kencong-Jember sebagai berikut:

⁶⁶ Nur Salim, *Wawancara*, Kencong, 29 April 2019.

⁶⁷ Khuswatul Maslukhah, *Wawancara*, Kencong, 19 April 2019.

“Dalam melaksanakan program pelatihan kerja, banyak melewati pertimbangan, salah satunya pertimbangan mengenai waktu. Karena jam kerja semua karyawan adalah sehari penuh, dan bagian *account officer* pada jam 10.00 harus sudah keluar kantor atau terjun kelapangan.”⁶⁸

Setelah diadakannya program pelatihan kerja, adakalanya mengadakan evaluasi terhadap kinerja karyawan. PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember dapat mengevaluasi kinerja karyawan pada bagian *account officer* dengan melihat tolak ukur dari seberapa besar insentif yang mereka dapat. Hal ini disampaikan oleh ibu. Hj. Fatmi Handayani selaku kabag operasional PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember sebagai berikut:

“Kita dapat mengevaluasi kinerja karyawan dapat dilihat dari seberapa besar mereka mendapatkan insentif, jika mereka mendapatkan insentif, maka kinerja mereka bagus, dan meningkat.”⁶⁹

Jadi di PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember telah menerapkan program pelatihan kerja. Pelatihan kerja yang diterapkan terdapat dua macam, yakni secara intern dan ekstern. Pelatihan kerja yang secara intern terdapat beberapa metode, yakni dengan metode tatap muka yang dilakukan di aula kantor, dalam pengadaannya bisa satu tahun sekali atau 2 tahun sekali. Kemudian dengan menggunakan media sosial (Whatsapp) dengan siaran digrup yang dilakukan oleh pimpinan, pimpinan melakukan siaran sesuai dengan bidangnya atau sesuai dengan grupnya. Misal ingin membahas kinerja bagian kredit, maka pimpinan

⁶⁸ Muhammad Ikrom, *Wawancara*, Kencong, 29 April 2019.

⁶⁹ Fatmi Handayani, *Wawancara*, Kencong, 23 April 2019.

akan melakukan siaran di grup bagian kredit. Yang terakhir dengan metode *outbond* atau hiburan yang diselingi dengan lomba-lomba. Biasanya dilaksanakan dalam kurun waktu satu tahun sekali atau dua kali, yang bertempat di hotel atau di rest area wilayah kota Jember.

Pelatihan kerja yang secara ekstern biasanya dilakukan oleh pihak-pihak tertentu, yakni OJK, PERBARINDO, APEX, dll. Biasanya dalam pelatihan ekstern ini hanya mengundang sesuai dengan bidangnya. Misal undangan pelatihan kerja khusus bidang IT, maka pimpinan mendelegasikan 2 sampai 4 orang bidang IT. Untuk bidang kredit biasanya yang didelegasikan untuk menghadiri adalah kepala kantor kas saja, untuk anggota *account officer* tidak pernah mengikuti atau menghadiri.

Jadi dapat disimpulkan bahwa program pelatihan kerja sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember.

2. Peran kompensasi pada kinerja karyawan *Account Officer* PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hal ini dalam penerapan program kompensasi karyawan *account officer* telah mendapatkan beberapa kompensasi, yakni gaji yang sudah sesuai dengan UMR kota Jember, insentif, *benefit*/tunjangan. Untuk gaji, selain gaji

pokok mereka mendapatkan bonus harian. Hal ini telah disampaikan oleh ibu Hj. Fatmi Handayani selaku bagian kabag oprasional sebagai berikut:

“Karyawan disini telah mendapat program kompensasi. Untuk karyawan *account officer*, mereka telah mendapatkan program kompensasi berupa gaji yang sesuai dengan UMR kota Jember, insentif, *benefit*/tunjangan. Untuk gaji selain gaji pokok mereka mendapatkan bonus harian. Bonus harian untuk direksi sebesar Rp. 100.000,-. Besar kecilnya uang harian dilihat dari lama bekerja mereka di perusahaan ini.”⁷⁰

Hal ini juga disampaikan oleh bapak Muhammad Sajid selaku bagian *account officer* PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember sebagai berikut:

“Pemberian program kompensasi dalam kantor ini sudah cukup baik. Gaji yang sudah sesuai dengan UMR kota Jember, insentif yang sudah memadai, tunjangan yang begitu bagus.”⁷¹

Hal ini juga disampaikan oleh bapak Nur Salim selaku bagian *account officer* PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember sebagai berikut:

“Pemberian kompensasi disini sudah cukup baik. Gaji yang seimbang dengan pekerjaan, insentif yang baik, dan banyak tunjangan-tunjangan yang diberikan kepada karyawan. Hal ini yang menjadikan saya untuk lebih giat dalam bekerja.”⁷²

Dengan pemberian program kompensasi ini diharapkan dapat menjadi motivasi kerja karyawan *account officer* dalam bekerja. Dalam melihat peningkatan kinerja karyawan *account officer* dapat dilihat dari seberapa besar mereka mendapatkan insentif. Karena insentif dijadikan tolah ukur untuk melihat kinerja karyawan semakin meningkat atau

⁷⁰ Fatmi Handayani, *Wawancara*, Kencong, 23 April 2019.

⁷¹ Muhammad Sajid, *Wawancara*, Kencong, 19 April 2019.

⁷² Nur Salim, *Wawancara*, Kencong, 29 April 2019.

menurun. Sistem pemberian insentif pada karyawan *account officer* dengan diberikannya *outstanding* sebesar 1 miliar, *lending* minimal 50 juta dan dengan NPL 4% per bulan. Jika mereka telah memenuhi target, maka mereka akan mendapatkan insentif, dan kinerja mereka dikatakan telah baik atau bagus. Akan tetapi jika mereka tidak memenuhi target maka mereka akan dikenakan sanksi yakni berupa surat peringatan, dan penilaian kinerja mereka bisa dikatakan tidak baik.

Hal ini telah disampaikan oleh ibu Hj. Fatmi Handayani selaku kabag operasional PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember sebagai berikut:

“Untuk dapat melihat meningkatnya kinerja karyawan, bagian kredit atau *account officer* lebih mudah. Kita bisa melihat besar kecilnya insentif yang mereka dapat. Untuk mendapatkan insentif mereka diberi ketentuan dengan *outstanding* sebesar 1 miliar, *lending* minimal 50 juta dan dengan NPL 4% per bulan. Jika mereka tidak memenuhi ketentuan tersebut maka mereka akan dikenakan sanksi, yakni berupa surat peringatan. Akan tetapi hal ini tidak sering terjadi dalam kantor ini. Jika dalam waktu satu bulan mereka telah memenuhi target, maka mereka mendapatkan insentif dan dinilai kinerja mereka bagus.”⁷³

Hal ini juga disampaikan oleh bapak Muhammad Ikrom sebagai *account officer* PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember, yakni sebagai berikut:

“Kinerja karyawan meningkat atau tidak, dapat dilihat dari insentif setiap bulannya. Jika bagian kredit atau *account officer* telah memenuhi *outstanding* sebesar 1 miliar, *lending* minimal 50 juta dan dengan NPL 4% per bulan, maka dapat dikatakan kinerja mereka meningkat atau bagus. Tapi jika mereka tidak

⁷³ Fatmi Handayani, *Wawancara*, Kencong, 19 April 2019.

memenuhi target maka akan dikenakan sanksi yakni berupa surat peringatan. Akan tetapi hal ini jarang terjadi.”⁷⁴

Pemberian insentif yang layak akan dijadikan motivasi kerja bagi karyawan. Dalam hal meningkatkan kinerja program kompensasi juga terdapat beberapa tunjangan. Program tunjangan yang didapat oleh bagian kredit atau *account officer* adalah berupa tunjangan hari raya, tunjangan tahunan, yakni jasprod (jasa produksi) yang biasanya diakhir tahun, tunjangan kesehatan, tunjangan yang diberikan untuk menjamin kenyamanan pegawai selama bekerja. Tunjangan hari raya biasanya mereka mendapatkan uang sebesar satu kali gaji. Tunjangan akhir tahun yakni jasprod (jasa produksi) dilihat dari tutup buku akhir tahun. Tunjangan kesehatan mereka mendapatkan BPJS, yang mana sistem pembayarannya 4% dari perusahaan dan 1% dari diri sendiri. Untuk yang 1% otomatis akan potong gaji. Dan tunjangan yang diberikan untuk menjamin kenyamanan pegawai selama bekerja mereka mendapatkan fasilitas motor dari kantor, ruang kantor yang nyaman, tempat parkir yang aman.

Hal ini telah dijelaskan oleh ibu Hj. Fatmi Handayani sebagai berikut:

“Tunjangan yang diberikan kepada karyawan, khususnya karyawan bagian kredit atau *account officer* terdapat beberapa tunjangan, yakni tunjangan hari raya, tunjangan akhir tahun disebut jasprod (jasa produksi), tunjangan kesehatan, dan tunjangan yang diberikan untuk menjamin kenyamanan pegawai selama bekerja. Untuk tunjangan hari raya, dapat berupa uang yakni sebesar satu kali gaji. Tunjangan jasprod (jasa produksi)

⁷⁴ Muhammad Ikrom, *Wawancara*, Kencong, 23 April 2019.

dilihat diakhir tahun tutup buku. Tunjangan kesehatan dapat berupa BPJS. Pembayaran BPJS ini diambil dari 4% dari perusahaan dan 1% dari diri sendiri. Untuk yang diri sendiri, otomatis akan langsung dipotong gajinya. Sedangkan tunjangan yang diberikan untuk menjamin kenyamanan pegawai selama bekerja dapat berupa fasilitas motor, ruang kantor nyaman, tempat parkir yang aman.”⁷⁵

Hal ini juga dijelaskan oleh bapak Nur Alim Mustofa, sebagai

berikut:

“Tunjangan yang saya dapatkan di kantor ini ada banyak. Yang pertama tunjangan untuk hari raya. Untuk tunjangan ini bisa mendapatkan satu kali gaji. Kemudian tunjangan kesehatan, berupa BPJS. Tunjangan akhir tahun disebut jasprod (jasa produksi) diakhir tahun tutup buku, kemudian tunjangan untuk kenyamanan pegawai yakni fasilitas motor untuk terjun kelapangan, ruang kantor yang nyaman.”⁷⁶

Hal serupa juga dikatakan oleh bapak Muhammad Sajid, yakni

sebagai berikut:

“Mengenai program kompensasi masalah tunjangan, banyak sekali tunjangan-tunjangan yang diberikan pada semua karyawan. Akan tetapi akan sedikit berbeda tunjangan antara bagian kredit atau *account officer* dengan yang lainnya. Jika dibagian kredit mendapatkan fasilitas motor, untuk bagian lain tidak mendapatkan fasilitas tersebut. Tunjangan hari raya mendapatkan satu kali gaji, jasprod (jasa produksi) yang biasanya diakhir tahun tutup buku. Sedangkan tunjangan kesehatan berupa BPJS dengan pembayaran 4% dari perusahaan 1% dari potong gaji.”⁷⁷

Jadi dalam penerapan program kompensasi yang diberikan kepada karyawan kredit atau *account officer* terdapat beberapa program, yakni gaji yang sudah sesuai dengan UMR kota Jember. Selain mereka mendapatkan gaji pokok, mereka juga mendapat bonus uang harian.

⁷⁵ Fatmi Handayani, *Wawancara*, Kencong, 19 April 2019.

⁷⁶ Nur Alim Mustofa, *Wawancara*, Kencong, 24 April 2019.

⁷⁷ Muhammad Sajid, *Wawancara*, Kencong, 19 April 2019.

Besar kecilnya uang harian yang mereka dapat dilihat dari seberapa lama mereka bekerja di kantor PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember.

Insentif sebagai tolak ukur untuk melihat kinerja karyawan. Sistem pemberian insentif pada karyawan bagian kredit atau *account officer* adalah apabila mereka mencapai *outstanding* sebesar 1 miliar, *lending* minimal 50 juta dan dengan NPL 4% per bulan, mereka akan mendapatkan insentif atau *reward*. Begitupun sebaliknya, jika mereka tidak memenuhi ketentuan yang diberikan oleh kantor, maka mereka akan dikenakan sanksi berupa surat peringatan.

Tunjangan yang diberikan berupa tunjangan harian, tunjangan akhir tahun yakni *jasprod* (jasa produksi) biasanya diakhir tahun tutup buku, tunjangan kesehatan berupa BPJS, pembayarannya diambil dari 4% perusahaan, dan 1% diambil dari gaji karyawan. Jadi otomatis gaji karyawan akan di potong 1% untuk pembayaran BPJS. Tunjangan yang menjamin kenyamanan karyawan dalam bekerja mereka mendapatkan fasilitas motor, ruang kantor yang nyaman, dan tempat parkir yang aman.

Dapat disimpulkan bahwa program kompensasi yang diberikan kepada bagian kredit/*account officer* sangatlah berperan, guna untuk memotivasi karyawan supaya kinerja karyawan semakin meningkatkan.

C. Pembahasan Temuan

Dari beberapa data yang disajikan dan kemudian dilakukan analisis, maka hasil tersebut perlu untuk diadakan pembahasan terhadap hasil temuan dalam bentuk interpretasi dan diskusi dengan teori-teori yang ada dan relevan

dengan topik penelitian ini. Untuk itu pembahasan ini akan disesuaikan dengan sub yang menjadi pokok pembahasan, guna mempermudah dalam menjawab landasan dalam melakukan penelitian.

1. Peran pelatihan kerja pada kinerja karyawan *Account Officer* PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember.

Perusahaan menerapkan program pelatihan kerja karena sebagai implementasi menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, bahwa pelatihan kerja merupakan keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.⁷⁸

Fakta dilapangan menunjukkan bahwa PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember telah menerapkan dua macam program pelatihan kerja, yakni secara intern dan ekstern. Pelatihan kerja yang secara intern terdapat beberapa metode, yakni dengan metode tatap muka yang dilakukan di aula kantor, dalam pengadaannya bisa satu tahun sekali atau 2 tahun sekali. Kemudian dengan menggunakan media sosial (Whatsapp) dengan siaran digrup yang dilakukan oleh pimpinan, pimpinan melakukan siaran sesuai dengan bidangnya atau sesuai dengan grupnya. Misal ingin membahas kinerja bagian kredit, maka pimpinan akan melakukukan siaran di grup bagian kredit. Yang terakhir dengan metode

⁷⁸ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.

outbond atau hiburan yang diselingi dengan lomba-lomba. Biasanya dilaksanakan dalam kurun waktu satu tahun sekali atau dua kali, yang bertempat di hotel atau di rest area wilayah kota Jember.

Pelatihan kerja yang secara ekstern biasanya dilakukan oleh pihak-pihak tertentu, yakni OJK, PERBARINDO, APEX, dll. Biasanya dalam pelatihan ekstern ini hanya mengundang sesuai dengan bidangnya. Misal undangan pelatihan kerja khusus bidang IT, maka pimpinan mendelegasikan 2 sampai 4 orang bidang IT. Untuk bidang kredit biasanya yang didelegasikan untuk menghadiri adalah kepala kantor kas saja, untuk anggota *account officer* tidak pernah mengikuti atau menghadiri. Pelatihan yang diberikan oleh PT. BPR Nur Semesta Indah kepada *account officer* yaitu pelatihan mengenai kinerja karyawan, supaya karyawan lebih berkualitas, dan semangat dalam bekerja.

Menurut peneliti, di PT. BPR Nur Semesta Indah dalam penerapan program pelatihan kerja kurang sempurna karena pelatihan kerja yang secara ekstern hanya diberikan kepada kepala kantor kas saja, sedangkan pada karyawan *account officer* tidak pernah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak-pihak tertentu, padahal itu juga penting bagi karyawan *account officer* agar karyawan lebih paham terkait dengan kredit, melakukan penagihan terhadap kredit yang bermasalah, atau yang lainnya. Selain itu juga memberikan manfaat bagi karyawan agar karyawan merasa sangat diperhatikan oleh PT. BPR Nur Semesta Indah. Hal ini kurang sesuai dengan apa yang ada di Peraturan Pemerintah

Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.

2. Peran kompensasi pada kinerja karyawan *Account Officer* PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember.

Salah satu peranan untuk dapat memotivasi kerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi yang memadai. Selain dengan program pelatihan kerja, kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat dijadikan sebagai motivasi dalam bekerja. Menurut Handoko, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atau kerja mereka. Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.⁷⁹ Bentuk-bentuk kompensasi terdapat beberapa macam, yakni:

- a. Kompensasi Langsung
 - 1) Pengertian Upah

Menurut Soeprihanto bahwa upah merupakan wujud sarana pengganti jasa yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai dimana seluruh penerima resmi yang mereka terima dari organisasi dapat berbentuk uang atau jasa sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja.

⁷⁹ Nurhidayat, “*Pengaruh Kemampuan, Disiplin, Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Skyrope Indonesia PT. Nusantara Akses Globalindo*”, (Skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2016).

Menurut fakta dilapangan, PT. BPR Nur Semesta Indah telah memberikan upah yang sudah sesuai dengan UMR kota Jember. Akan tetapi upah tersebut masih harus terkena potongan untuk biaya pembayaran BPJS sebesar 1%, dan dana sosial sebesar Rp. 10.000,- per bulan.

Menurut peneliti, upah yang diberikan sudah sesuai dengan apa yang mereka inginkan. Hal ini yang menjadikan salah satu faktor untuk memotivasi semangat bekerja mereka.

2) Pengertian Insentif

Menurut Nitisemito insentif adalah penghasilan tambahan yang diberikan pada pekerja atau pegawai yang dapat memberikan prestasi yang telah diberikan.⁸⁰ Beberapa sifat dasar dalam sistem pengupahan insentif adalah:

- a) Sistem pembayaran agar diupayakan cukup sederhana, sehingga mudah dimengerti dan dihitung oleh pegawai yang bersangkutan sendiri.

Menurut fakta dilapangan, pemberian insentif kepada karyawan *account officer* dilihat dari sistem pemberiannya sangat sederhana. Apabila melebihi *outstanding* yang diberikan yakni 1 milyar dengan NPL 4%, maka insentif yang akan didapat akan semakin bagus.

⁸⁰ Sofyan Tsauri, “MSDM (*Manajemen Sumber Daya Manusia*)”, (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 237-240.

Menurut peneliti, sistem seperti itu sudah merupakan standart pemberian insentif yang sudah sesuai, yakni dengan cara yang sederhana dan mudah untuk dimengerti dan dihitung oleh karyawan.

- b) Upah insentif yang diterima benar-benar dapat menaikkan motivasi kerja mereka, sehingga *output* dan efisiensi kerjanya juga meningkat.

Menurut fakta dilapangan, dengan diberikannya intensif, bonus atau reward ini menjadikan kinerja mereka semakin meningkat, dan hal ini telah dijadikan motivasi kerja mereka.

Menurut fakta dilapangan, pemberian insentif, bonus atau *reward*, memang dijadikan motivasi yang sangat utama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

- c) Pelaksanaan pengupahan insentif hendaknya cukup cepat, sehingga pegawai yang berprestasi lebih cepat pula merasakan nikmatnya berprestasi.

Fakta dilapangan, pemberian insentif pada karyawan *account officer* tidak terlalu lama, dalam jangka satu bulan mereka sudah mendapatkan insentif.

Menurut peneliti, dengan jangka waktu satu bulan, ini sudah cukup memadai, tidak terlalu cepat dan juga tidak terlalu lama.

- d) Penentuan standart kerja atau standart produksi hendaknya secermat mungkin dalam arti tidak terlalu tinggi, sehingga tidak terjangkau oleh umumnya pegawai, atau tidak terlalu rendah, sehingga tidak terlalu mudah dicapai pegawai.

Fakta dilapangan, *outstanding* yang diberikan oleh kantor kepada bagian kredit atau bagian *account officer* tidak terlalu tinggi dan juga tidak terlalu rendah. Dengan ketentuan *outstanding* sebesar 1 milyar, *lending* minimal 50 juta dan dengan NPL 4% per bulan.

Menurut peneliti, ketentuan tersebut sudah memenuhi standart kerja atau standart produksi, dalam arti tidak terlalu tinggi, sehingga tidak terjangkau oleh umumnya pegawai, atau tidak terlalu rendah, sehingga tidak terlalu mudah dicapai pegawai.

- e) Besarnya upah normal dengan standart kerja per jam hendaknya cukup merangsang pekerja atau pegawai untuk bekerja giat.

Fakta dilapangan, upah pegawai di PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember sudah sesuai dengan UMR kota Jember, ditambah dengan mendapatkan uang harian yang besarnya dilihat dari berapa lama mereka bekerja di kantor PT. BPR Nur Semesta Indah. Hal ini juga dijadikan

motivasi bagi karyawan *account officer* untuk lebih giat bekerja, dan meningkatkan kinerja mereka.

Menurut peneliti, hal tersebut sudah termasuk standar kerja dalam mengenai upah. Karena upah yang sudah sesuai dengan UMR, adalah upah yang pantas yang mereka dapatkan.

b. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung yang dimaksudkan dalam penjelasan ini adalah cakupan tunjangan (*benefit*) yang luas. Tunjangan pegawai adalah (*employee benefit*) pembayaran dan jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan organisasi membayar semua atau sebagian dari tunjangan.

Sedangkan efek utama dari tunjangan kompensasi adalah untuk menahan para pegawai di dalam organisasi atas basis jangka panjang. Sedikit atau tidak ada bukti bahwa diversitas yang sangat besar dari program gaji tambahan, yang sering diistilahkan dengan tunjangan pelengkap berfungsi untuk memotivasi pegawai ke arah produktivitas yang lebih tinggi. Sedangkan program tunjangan pegawai dapat dibagi ke dalam tiga kategori, yaitu:

- 1) Tunjangan yang menghasilkan penghasilan (*income*) serta memberikan peningkatan rasa aman bagi kalangan pegawai dengan membayar pengeluaran ekstra atau luar biasa yang dialami pegawai secara tidak terduga. Sedangkan program

tunjangan yang termasuk dalam kelompok ini adalah asuransi kesehatan, asuransi jiwa, uang pensiun serta asuransi selama bekerja atau asuransi tenaga kerja.

Fakta dilapangan, PT. BPR Nur Semesta Indah dalam hal memberikan rasa aman bagi karyawan, kantor hanya memberikan asuransi kesehatan saja, yakni berupa BPJS. Sistem pembayarannya 4% dari perusahaan, 1% dari diri sendiri, dan langsung potong gaji.

Menurut peneliti, dalam pemberian rasa aman pada karyawan terutama pada karyawan *account officer* masih kurang, karena PT. BPR Nur Semesta Indah hanya memberikan asuransi kesehatan saja, untuk asuransi jiwa, uang pensiun, dan asuransi tenaga kerja mereka tidak mendapatkan.

- 2) Program tunjangan yang dapat dipandang sebagai kesempatan bagi pegawai. Hal ini meliputi mulai dari hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil bagi pegawai perempuan. Tunjangan ini berkaitan dengan kualitas kehidupan pegawai yang terpisah dari pekerjaan.

Fakta dilapangan, karyawan bagian *account officer* telah mendapatkan tunjangan hari raya. Tunjangan ini berupa uang senilai satu kali gaji. Untuk cuti tahunan mereka mendapatkan jatah maksimal 12 kali cuti dalam satu tahun. Dan cuti hamil bagi karyawan perempuan maksimal 3 bulan, dengan

ketentuan 2 minggu sebelum melahirkan dan 2,5 bulan setelah melahirkan.

Menurut peneliti, program tunjangan ini sudah sangat memadai bagi karyawan *account officer* untuk dijadikan semangat dalam bekerja.

- 3) Tunjangan yang diberikan untuk menjamin kenyamanan pegawai selama berkerja di organisasi. Yang termasuk dalam tunjangan ini adalah tersedianya kendaraan kantor, ruang kantor yang nyaman bagi pegawai, dan adanya tempat parkir yang aman.

Fakta dilapangan, tunjangan yang diberikan untuk menjamin kenyamanan pegawai selama bekerja bagian *account officer* telah mendapatkan fasilitas motor, dan ruang kantor nyaman, ber AC, bersih dan nyaman, tempat parkir yang aman, yang terletak di samping dapur kantor PT. BPR Nur Semesta Indah.

Menurut peneiliti, tunjangan yang diberikan untuk menjamin kenyamanan pegawai selama bekerja sudah sesuai dengan prosedur pemberian kompensasi.

Dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Wibowo (2011) untuk melakukan kajian secara lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas

penilaian kinerja di Indonesia, maka perlu dilihat beberapa faktor penting, yaitu sebagai berikut:

- 1) *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat ketrampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.

Fakta dilapangan, dengan diberikannya program pelatihan kerja, dan didampingi dengan pemberian program kompensasi, ini menjadikan motivasi tersendiri bagi karyawan *account officer*. Pemberian pelatihan kerja akan meningkatkan ketrampilan dan kompetensi karyawan.

- 2) *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.

Fakta dilapangan dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer telah dilaksanakan yakni melalui program pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan.

- 3) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

Fakta dilapangan, dukungan yang diberikan oleh rekan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan *account officer*, yakni dalam hal pengerjaan laporan kredit, yang banyak dibantu oleh rekan kerja. Rekan kerja yang baik akan dijadikan motivasi tersendiri untuk meningkatkan kualitas kerja.

- 4) *System factors*, ditunjukkan dengan adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi.

Fakta dilapangan fasilitas yang diberikan kepada bagian *account officer* yakni fasilitas berupa motor, ruang kantor yang nyaman, dan tempat parkir yang aman.

- 5) *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Fakta dilapangan tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan perubahan menjadi lebih baik, maka karyawan semakin giat dalam bekerja, dan kinerja akan semakin berkualitas.

Selain melihat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diatas, peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilihat dari laporan neraca tahunan bank. Laporan neraca tahunan bank PT. BPR Nur Semesta Indah menunjukkan laba perusahaan mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pada tahun 2017 laba perusahaan meningkat sebesar 3,85%, dan pada tahun 2018 laba perusahaan meningkat mencapai 5%. Hal ini telah menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah sangat bagus. Dalam peningkatan laba, juga akan mempengaruhi bonus yang diberikan

kepada karyawan, jika laba perusahaan meningkat, maka bonus yang diberikan juga akan semakin meningkat.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN-SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pengolahan, reduksi sampai penyajian data mengenai peran pelatihan kerja dan kompensasi dalam peningkatan kinerja karyawan di PT. BPR Nur Semesta Indah Knecong-Jember, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Peran pelatihan kerja pada kinerja karyawan *Account Officer* PT. BPR Nur Semesta Indah Knecong-Jember.

Program pelatihan kerja Pelatihan kerja yang diterapkan terdapat dua macam, yakni secara intern dan ekstern. Pelatihan kerja yang secara intern terdapat beberapa metode, yakni dengan metode tatap muka yang dilakukan di aula kantor, dalam pengadaannya bisa satu tahun sekali atau 2 tahun sekali. Kemudian menggunakan media sosial, dengan siaran digrup yang dilakukan oleh pimpinan, pimpinan melakukan siaran sesuai dengan bidangnya atau sesuai dengan grupnya. Yang terakhir dengan metode *outbond* atau hiburan yang diselingi dengan lomba-lomba. Biasanya dilaksanakan dalam kurun waktu satu tahun sekali atau dua kali, yang bertempat dihotel atau di rest area wilayah kota Jember.

Pelatihan kerja yang secara ekstern dilakukan oleh pihak-pihak tertentu, yakni OJK, PERBARINDO, APEX, dll. Dalam pelatihan ektern ini hanya mengundang sesuai dengan bidangnya. Misal undangan pelatihan kerja khusus bidang IT, maka pimpinan mendelegasikan 2 sampai 4 orang bidang IT. Untuk bidang kredit biasanya yang

didelegasikan untuk menghadiri adalah kepala kantor kas saja, untuk anggota *account officer* tidak pernah mengikuti atau menghadiri.

Jadi dapat disimpulkan bahwa program pelatihan kerja sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember. Selain dapat meningkatkan kinerja karyawan juga sebagai motivasi karyawan untuk lebih giat dalam bekerja.

2. Peran kompensasi pada kinerja karyawan *Account Officer* PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember.

Program kompensasi yang diberikan kepada karyawan kredit atau *account officer* terdapat beberapa program, yakni gaji yang sudah sesuai dengan UMR kota Jember. Selain mereka mendapatkan gaji pokok, mereka juga mendapat bonus uang harian. Besar kecilnya uang harian yang mereka dapat dilihat dari seberapa lama mereka bekerja di kantor PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember.

Insentif sebagai tolak ukur untuk melihat kinerja karyawan. Sistem pemberian insentif pada karyawan bagian kredit atau *account officer* adalah apabila mereka mencapai *outstanding* sebesar 1 miliar, *lending* minimal 50 juta dengan NPL 4% per bulan, mereka akan mendapatkan insentif atau *reward*. Begitupun sebaliknya, jika mereka tidak memenuhi ketentuan yang diberikan oleh kantor, maka mereka akan dikenakan sanksi berupa surat peringatan.

Tunjangan yang diberikan berupa tunjangan harian, tunjangan jasprod (jasa produksi) biasanya diakhir tahun tutup buku, tunjangan

kesehatan atau asuransi kesehatan berupa BPJS, pembayarannya diambil dari 4% perusahaan, dan 1% diambil dari gaji karyawan. Jadi otomatis gaji karyawan akan di potong 1% untuk pembayaran BPJS. Tunjangan yang menjamin kenyamanan karyawan dalam bekerja mereka mendapatkan fasilitas motor, ruang kantor yang nyaman, dan tempat parkir yang aman.

Dapat disimpulkan dari beberapa program yang diberikan kepada karyawan bahwa program kompensasi yang diberikan kepada bagian kredit/*account officer* sangatlah berperan, guna untuk memotivasi karyawan supaya kinerja karyawan semakin meningkatkan.

Peningkatan kinerja karyawan dapat dilihat dari laporan neraca tahunan bank. Laporan neraca tahunan bank PT. BPR Nur Semesta Indah menunjukkan laba perusahaan mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pada tahun 2017 laba perusahaan meningkat sebesar 3,85%, dan pada tahun 2018 laba perusahaan meningkat 5%. Hal ini telah menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah telah mengalami peningkatan.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, ada beberapa hal yang yang dapat menjadi masukan yang positif bagi karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember, yaitu:

1. Untuk PT. BPR Nur Semesta Indah, sebaiknya untuk penerapan program pelatihan kerja harus lebih di perhatikan. Dan untuk pelatihan –pelatihan yang secara ekstern bidang kredit juga di berikan kepada karyawan

account officer dengan cara memberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan tersebut.

2. Dalam pemberian pelatihan kerja yang secara intern dengan metode menggunakan media sosial, seharusnya tidak di jadikan acuan untuk lebih efektif daripada dengan metode tatap muka atau forum resmi. Karena belum tentu para karyawan mau membaca hal yang disampaikan menggunakan media sosial, meskipun itu sudah diwajibkan untuk membaca atau mempelajarinya.
3. Pihak PT. BPR Nur Semesta Indah hendaknya juga memperhatikan program kompensasi yang lainnya, karena kompensasi yang lain juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kompensasi dapat ditingkatkan dengan peningkatan bonus atau fasilitas karyawan, dan tunjangan-tunjangan yang lain yang belum terpenuhi.

IAIN JEMBER

DAFTAR PUSTAKA

- Alfarisi, Muhammad Sulton. 2018. *“Penjaminan Kredit oleh Lembaga Penjamin Kredit terhadap pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah di Perusahaan Umum Jaminan Kredit Indonesia (Jamkrindo)”*. Institut Agama Islam Negeri, Jember.
- Budiawan, Andris. 2017. *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri”*. Institut Agama Islam Negeri Tulungagung.
- Fauziah, Sumainah. Swasto Sunuharyo, Bambang. Nayati Utami, Hamidah. 2016. *“Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang)”*. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya. Malang: 178-187.
- Kristina, Dina. 2015. *“Pengaruh Remunerasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia”*. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Luthfiyani, Evie. 2017. *“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Sari Roti Cikarang”*. President University. Bekasi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manullang, M. 1975. *Pengembangan Pegawai*. Cetakan Kedua: Ghalia Indonesia.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Persepektif Integratif*. Malang: UIN_Malang Press.
- Moekijat. 1991. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Moleong, Lexy J. 2015. *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Muzakkir, Arif. 2017. *“Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Sinjai”*. Universitas Islam Negeri Alauddin. Makassar.

- Nailun Najih, Ahmad. 2016. *“Analisis Pengaruh Program Pengembangan Karyawan dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati”*. Universitas Islam Negeri Walisongo. Semarang.
- Nurhidayat. 2016. *“Pengaruh Kemampuan, Disiplin, Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Skyrope Indonesia PT. Nusantara Akses Globalindo”*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Nursanti, Aldila. 2015. *“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kedai Digital Yogyakarta”*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Pasal 2 UU Nomor 13 Tahun 2003.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.
- Prabu Mangkunegara, Anwar. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Rachmawati, Watie. 2016. *“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung”*. Manajemen dan Pemasaran Jasa: STIE Ekuitas Bank Jabar-Bandung: 1-16.
- Rahmah Andayani, Nur. Priskila Makian. 2016. *“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi Pada Karyawan PT. PCI Elektronik International)”*. Politeknik Negeri Batam. Batam: 41-46.
- Sri Dini, Ega. Dkk. 2013. *“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Account Officer (AO) Kredit Komersial Bank BRI Sumatera Barat”*. Dosen STKIP: PGRI Sumatera Barat Padang: 1-13.
- Sudjana, Nana. Dkk. 1989. *Penelitian dan Penilaian*. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono. 2014. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sujarwanto. 2016. “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Yogyakarta*”. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sujarweni, Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
- Sumami, Murti. 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: ANDI.
- Syarief Mufty, Muhammad. 2015. “*Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta*”. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Yogyakarta.
- Tjoen Hok, Thio. 2014. “*Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kasus Perusahaan Distributor Alat Berat*”. Management and Business: Postgraduate School of Bogor Agricultural University (IPB). Bandung: 215-221.
- Tsauri, Sofyan. 2013. *MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jember: STAIN Jember Press.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- www.bprnsi.co.id
- Yuli Angliawati, Ria. 2016. “*Peran Remunerasi Terhadap Kualitas Pelayanan Publik: Theoretical Review*”. Universitas BSI. Bandung: 203-213.

IAIN JEMBER

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : FAIZATUL MAHMUDAH
NIM : E20151154
Prodi/Jurusan : Perbankan Syariah / Ekonomi Islam
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Institusi : IAIN Jember

Dengan ini menyatakan bahwa isi skripsi ini dengan judul **“Peran Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan *Account Officer* Pada PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember.”** adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Jember, 10 Mei 2019

Saya yang menyatakan



FAIZATUL MAHMUDAH

NIM. E20151154

MATRIK PENELITIAN

JUDUL PENELITIAN	VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODE PENELITIAN	FOKUS MASALAH
“PERAN PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI PADA KINERJA KARYAWAN ACCOUNT OFFICER (AO) PADA PT. BPR NUR SEMESTA INDAH (NSI) KENCONG-JEMBER”	<p>1. Pelatihan Kerja</p> <p>2. Kompensasi</p> <p>3. Kinerja Karyawan</p>	<p>a. Instruktur</p> <p>b. Peserta</p> <p>c. Materi</p> <p>d. Metode</p> <p>e. Tujuan</p> <p>f. Sasaran</p> <p>g. Evaluasi</p> <p>a. Langsung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gaji • Insentif <p>b. Tidak Langsung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Benefit/ Tunjangan <p>a. Kualitas</p> <p>b. Kuantitas</p>	<p>1. Sumber Primer</p> <p>a. Kepala Pimpinan PT. BPR Nur Semesta Indah (NSI) Kencong-Jember.</p> <p>b. Karyawan <i>Account Officer</i> (AO) PT. BPR Nur Semesta Indah (NSI) Kencong-Jember.</p> <p>2. Sumber Data Sekunder</p> <p>a. Buku</p> <p>b. Jurnal</p> <p>c. Skripsi</p> <p>d. Tesis</p> <p>e. Website</p>	<p>1. Jenis Penelitian : <i>Field Research</i></p> <p>2. Pendekatan Penelitian : Kualitatif</p> <p>3. Metode Pengumpulan Data :</p> <p>a. Observasi</p> <p>b. Dokumentasi</p> <p>c. Wawancara</p> <ul style="list-style-type: none"> • Terstruktur <p>d. Kepustakaan</p> <p>4. Teknik Analisis : Deskriptif Kualitatif</p> <p>5. Keabsahan Data : Triangulasi Sumber</p>	<p>1. Bagaimana peran pelatihan kerja pada kinerja karyawan <i>Account Officer</i> (AO) PT. BPR Nur Semesta Indah (NSI) Kencong-Jember?</p> <p>2. Bagaimana peran kompensasi pada kinerja karyawan <i>Account Officer</i> (AO) PT. BPR Nur Semesta Indah (NSI) Kencong-Jember?</p>



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Mataram No. 1 mangli, Telp. : (0331) 487550, 427005, Fax. (0331) 427005, Kode Pos : 68136
Website : WWW.iain-jember.ac.id – e-mail : info@iain-jember.ac.id
J E M B E R

Nomor : B-220 /In.20/7.a/PP.00.9/04/2019
Lampiran : -
Perihal : **Permohonan Izin Penelitian**

Kepada
Yth. **PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember**
di-
TEMPAT

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Diberitahukan dengan hormat, Mohon berkenan kepada Bapak/Ibu pimpinan untuk memberikan izin penelitian dengan identitas sebagai berikut :

Nama Mahasiswa : FAIZATUL MAHMUDAH
NIM : E20151154
Semester : VII
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Perbankan Syariah
No Telpn : 0823-3180-1741
Dosen Pembimbing : Hj. Maria Ulfah, S.Ag., M.E.I
NIP : 19770914 200501 2 004
Judul Penelitian : Peran Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan *Account Officer* Pada PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember

Demikian Surat Permohonan izin penelitian ini, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jember, 10 April 2019

Wakil Dekan Bidang Akademik

Dr. Alim Rokhim, S.Ag., M.E.I
NIP 19730830 199903 1 002

Tembusan:

1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
2. LP2M IAIN Jember
3. Arsip



PT BANK PERKREDITAN RAKYAT
NUR SEMESTA INDAH

Kantor Pusat: Jl. Diponegoro No. 39, Kencong, Jember. Telp. 0336 321348, faks. 0336 322435
Kantor Cabang: Jl. Ahmad Yani No. 86, Jember. Telp/faks. 0331 411664

Kencong, 09 Mei 2019

Nomor : 058/BPR/NSI/V/2019
Lampiran :-
Hal : Surat Keterangan Selesai Melakukan Penelitian

Kepada
FAIZATUL MAHMUDAH
Di -
TEMPAT

Bersama ini memberikan keterangan bahwa mahasiswa yang tersebut dibawah ini:

Nama : FAIZATUL MAHMUDAH
Universitas : Institut Agama Islam Negeri Jember
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Perbankan Syariah
NIM : E20151154
Judul Penelitian : Peran Pelatihan Kerja dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan
Account Officer Pada PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember.

Telah selesai melakukan penelitian di PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember,
terhitung mulai tanggal 12 April 2019 sampai dengan 07 Mei 2019.




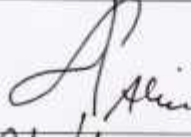




Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pimpinan
PT. BPR NUR SEMESTA INDAH
Kencong-Jember



Hj. Kuswatul Maslukhah
NIK: 00071992

JURNAL PENELITIAN
PENELITIAN DI KANTOR PUSAT PT. BPR NUR SEMESTA INDAH
KENCONG-JEMBER

NO	TANGGAL	KEGIATAN	PARAF
1	12 April 2019	Memberikan surat penelitian di kantor PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember.	
2	15 April 2019	Konfirmasi ACC penelitian di PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember.	
3	19 April 2019	Wawancara tentang peran pelatihan kerja dan kompensasi, seperti bagaimana dengan adanya pelatihan kerja serta diimbangi dengan adanya kompensasi, dan hal-hal berkaitan dengan penelitian ini.	
4	23 April 2019	Wawancara mengenai pelatihan kerja dan kompensasi pada karyawan bagian <i>Account Officer</i> .	
5	24 April 2019	Wawancara lanjutan pada bagian <i>Account Officer</i> , mengenai pelatihan kerja serta kompensasi.	
6	29 April 2019	Wawancara lanjutan tentang pelatihan kerja dan kompensasi pada kinerja karyawan <i>Account Officer</i> .	
7	30 April 2019	Wawancara lanjutan untuk melengkapi data penelitian pada Kabag Oprasional.	
8	08 Mei 2019	Pengambilan surat selesai penelitian di PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember.	

Kencong, 08 Mei 2019
Pimpinan
PT. BPR NUR SEMESTA INDAH
Kencong-Jember



Hj. Kuswatul Maslukhah
NIK: 00071992

1. Wawancara dengan pimpinan PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember, Ibu Hj. Kuswatul Maslukhah.



2. Wawancara dengan Kabag Oprasional PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember, Ibu Hj. Fatmi Handayani.



3. Wawancara dengan bagian *Account Officer* PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember, Bapak Nur Alim Mustofa



4. Wawancara dengan bagian *Account Officer* PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember, Bapak Nur Salim.



5. Wawancara dengan bagian *Account Officer* PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember, Bapak Muhammad Sajid.



6. Wawancara dengan bagian *Account Officer* PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember, Bapak Muhammad Ikrom.



BIODATA PENULIS



Nama : FAIZATUL MAHMUDAH
Tempat, Tanggal Lahir : Jember, 15 Juni 1997
NIM : E20151154
Universitas : Institut Agama Islam Negeri Jember
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan/Prodi : Ekonomi Islam / Perbankan Syariah
Alamat : Jl. Payangan, RT: 001 RW: 025, Dusun Bregoh,
Desa Sumberejo, Kec. Ambulu, Kab. Jember.
No Telp : +62 823-3180-1741
E-Mail : Faizajuni15@gmail.com

Latar Belakang Pendidikan

1. 2003-2009 : SD ISLAM BUSTANUL ULUM
2. 2009-2012 : SMP NEGERI 2 AMBULU
3. 2012-2015 : SMK MA'ARIF NU KENCONG / SMK YUNISMA
(Jurusan Teknik Komputer dan Jaringan)
4. 2015-2019 : INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
(Prodi Perbankan Syariah)

Pendidikan Formal Islam

1. 2012-2015 : Madrasah Diniyah Bani Zawawi PP. Assunniah Timur
Kencong-Jember.

Pengalaman Organisasi

1. 2012-2015 : Anggota IPPNU SMK MA'ARIF NU KENCONG