

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI TERHADAP KINERJA ISLAMI KARYAWAN PADA PT JAMKRINDO CABANG SURABAYA

Alam Fabian Hardityo

Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia
Email: alam.fabian01@gmail.com

A'rasy Fahrullah

Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia
Email: arasyfahrullah@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya insani terhadap kinerja islami karyawan pada PT Jamkrindo Cabang Surabaya. Penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 25 orang. Penulis menggunakan pengumpulan data kuesioner dan diukur dengan skala likert lalu diolah dengan software IBM SPSS Statistics 25. Hasil penelitian ini yaitu pelatihan dan pengembangan, masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja islami karyawan, dan pengembangan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja islami karyawan. Variabel pelatihan dan pengembangan memiliki korelasi sebesar 81,6% yang artinya variabel pelatihan dan pengembangan memberi kontribusi positif terhadap kinerja islami karyawan dan sisanya 18,4% diperoleh pada elemen lain dan tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *pelatihan, pengembangan sumber daya insani, kinerja islami karyawan*

Abstrack

The purpose of this research is to analyze the influence of training and human resource development with Islamic employee performance of PT Jamkrindo on Surabaya branch. The author use a quantitative research method with an assosiative approach. The number of samples in this research are 25 respondents. Data collection techniques in this study used a questionnaire and measured with a Likert scale and then processed and with IBM SPSS Statistics 25 software. The results of this study indicate that training and development, each of which has a significant effect on Islamic employee performance. The training and development variable has a correlation of 81,6%, which means that training and development variable has a positive contribution of Islamic employee performance and the remaining 18,4% is obtained from other element not examined in this study.

Keywords: *training, human resource development, Islamic employee performance*

1. PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi perlunya menerapkan program pelatihan dan pengembangan sumber daya insani dalam dunia bisnis agar dapat bersaing di era saat ini. Pada tahun 1970 Pemerintah Indonesia mendirikan Lembaga Jaminan Kredit Koperasi (LJKK) lalu seiring perkembangan jaman dirubah menjadi Perusahaan Umum Pengembangan Keuangan Koperasi (Perum PKK). Pada tahun 2000-2008 Perusahaan Umum (Perum) Sarana Pengembangan Usaha kembali diubah pada tahun 2008-2020 menjadi Perusahaan Umum (Perum) Jaminan Kredit Indonesia (Perum Jamkrindo). Perum Jamkrindo hingga saat ini menjadi PT Jamkrindo menawarkan Penjaminan

Kredit untuk UMKM dalam syariah dan konvensional seperti mikro, kredit umum, penjaminan bank garansi, konstruksi, penjaminan distribusi, penjaminan program dan *Surety Bond* dan penjaminan dalam rangka sinergi BUMN.

Salah satu keunggulan sumber daya insani adalah kompetitif yang saat ini sangat sulit ditiru dan dapat diperoleh dari karyawan yang inovatif, kreatif, produktif, loyal dan selalu bersemangat. Karyawan dapat memiliki kriteria tersebut dengan implementasi gagasan dan cara manajemen sumber daya insani yang akurat dan efektif (Harahap, 2016). Insani dan manusia memiliki pengerian yang serupa. Dalam Islam terdapat konsep Insan Kamil yaitu manusia seutuhnya, itulah alasan mengapa penulis menggunakan kata insani. Semua karyawan adalah manusia, bukan mesin dan alat sumber bisnis terutama spiritualitas untuk menjadi unsur pokok, hal ini merupakan konsep dalam islam tentang manajemen sumber daya insani. Ketangguhan mental-spiritual keagamaan tidak akan menjadi sempurna tanpa kualitas SDM (Haluty, 2014).

Menurut Wikaningrum (2011), kinerja memiliki permasalahan yang tak pernah terlepas dari SDM karena kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh manusia sebagai prestasi kerja yang didapat oleh SDM sesuai dengan kewajibannya. Kinerja menurut perspektif Islam adalah kegiatan dan sarana hidup yang memiliki fungsi penting dalam kehidupan sosial. Agama islam menganjurkan untuk bekerja, parameter untuk mengukur seseorang juga dari bekerja. Setiap manusia diharuskan agar mandiri sesuai anjuran agama Islam. Artinya, setiap manusia untuk memenuhi keperluannya yaitu dengan cara bekerja dan berusaha meskipun dirasa berat. Dipandang dari perspektif ekonomi, sarana produksi yang penting selain modal dan faktor alam adalah bekerja. Pada konsep Islam, setiap manusia memiliki tanggung jawab untuk bekerja, walaupun Allah sudah menjamin rezeki semua manusia, namun manusia perlu sebuah usaha. Maka dari itu, manusia harus bekerja jika ingin berkecukupan dan sejahtera. Lawler dan Porter mengatakan bahwa kinerja adalah perolehan tugas dalam keberhasilannya yang didapatkan seseorang atas apa yang diperbuat (As'ad, 2001).

Perusahaan tidak akan berjalan dengan baik tanpa peran SDM, hal inilah yang membuat kinerja SDM menjadi awal yang sangat penting. Dalam mewujudkan tujuan perusahaan karyawan berperan andil sebagai penyelenggara, pencipta, dan pemimpin yang selalu berkedudukan kuat (Goni et al., 2015)

Kualitas seseorang yang bekerja di perusahaan menentukan kualitas perusahaan dan organisasi. Karyawan dituntut untuk menangkap fenomena yang terjadi, salah satunya perubahan kondisi lingkungan, kemudian menganalisis dampak yang terjadi pada perusahaan dan mempersiapkan metode untuk menghadapi situasi tersebut. Dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya tata kelola melainkan bagaimana sumber daya manusia dapat mengembangkan potensi yang dimiliki agar menjadi kreatif dan inovatif (Lolowang et al., 2016).

Perlunya sebuah media atau wadah untuk organisasi agar mampu membuat sumber daya manusia yang berlomba dan kredibel agar tercapai sasaran organisasi, sehingga karyawan dapat meningkatkan pelatihan dan potensi kemampuan yang dimiliki dan mengembangkan pengetahuan dan kemampuan tersebut. Untuk membentuk sumber daya manusia yang handal, berkualitas, dan sinkron dengan sasaran organisasi maka diperlukannya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sebagai media atau wadah. (Juwita, 2019). Karyawan yang dirasa belum menguasai tugasnya maka diperlukannya persiapan. Karyawan akan berupaya mengembangkan, menggarap, dan menambah kinerjanya dengan adanya pelatihan dan pengembangan yang diterapkan. Kualitas SDM berhubungan erat dengan meningkatnya kinerja karyawan tiap-tiap

individu dalam perusahaan, sumber daya manusia menjadi pendorong utama dalam meningkatnya kinerja karyawan yang berorientasi pada pelatihan dan pengembangan adalah salah satu bagian dari karakteristik sumber daya manusia tersebut.

Perusahaan dituntut untuk peka terhadap perubahan lingkungan, teknologi, dan ilmu pengetahuan. Dalam rangka untuk mengembangkan perusahaan agar lebih maju, perusahaan memiliki kewajiban untuk membina karyawan sehingga keahlian dan keterampilan dapat meningkat. Fenomena yang terjadi adalah banyaknya karyawan yang dirasa kurang menguasai bidang yang dikerjakan saat ini. Saat karyawan tidak sadar jika pekerjaan yang dirasa kurang menguasai, yang harus dilakukan oleh karyawan yaitu mengasah keahlian dan keterampilannya yaitu dengan cara mengikuti program pelatihan dan pengembangan. Penelitian yang dilakukan oleh (Sugiarti et al., 2016) mengatakan Pelatihan kerja yang dilakukan PT Padma Ardyta Aktuarial Jakarta berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dengan hasil 25,7% dan sisanya yaitu dipengaruhi oleh variable lain. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pakpahan, 2014) studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang mengatakan bahwa variable pelatihan memperoleh nilai t_{hitung} sebanyak 0,593 yang dimana t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,593 < 2,011$) yang berarti pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Ragawanti (2014) tujuan dari kegiatan pelatihan ada berbagai macam yaitu, untuk menyelesaikan permintaan tugas yang sekarang ialah pelatihan untuk menyalurkan pengetahuan dan keahlian dalam mengatasi tugas yang dilakukan, untuk menjamin desakan jabatan lain yaitu pelatihan yang mewariskan pengalaman dan pemahaman di dalam maupun diluar kapasitas seorang pegawai untuk memenuhi tanggung jawab dalam pekerjaan yang lain, untuk memenuhi tuntutan perubahan ialah pelatihan yang dilakukan dalam meningkatkan kemampuan seorang karyawan guna menyesuaikan dengan inovasi cara kerja dan mengintensifkan kinerja, agar memberikan akibat tidak langsung bagi perusahaan.

Sedangkan pengembangan ialah suatu pembelajaran bagi karyawan untuk bertumbuh menjadi lebih baik, memperbaiki kinerjanya agar memperbaiki posisi dimasa yang akan datang (Tjeng, et. al, 2013). Pengembangan sumber daya manusia memiliki tujuan yaitu untuk menciptakan karyawan agar bekerja lebih baik dan dengan meningkatkan kemampuan karyawan agar bekerja lebih baik (Fadili et al., 2018). Penelitian yang dilakukan oleh (Tarigan & Nasution, 2014) pada PT PLN Cabang Binjai menunjukkan hubungan kuat antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai sebesar 0,85% yang artinya hasil koefisien signifikan sebesar 6,845 sehingga besar variable pengembangan terhadap kinerja karyawan sebesar 72,25%. Bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu & Cahyono, 2018) penelitian dilakukan di Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo melibatkan 50 karyawan dengan hasil pengembangan tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja islami.

Manusia dalam Islam, Allah telah menghendaki ciptaannya yaitu berada pada tatanan yang paling tinggi dan luhur dengan diberi perasaan, akal, dan tubuh yang sempurna. Dalam Islam, Allah telah menjelaskan tentang kesempurnaan diri manusia sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat At-Tin ayat 4:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَن تَقْوِيمٍ

Artinya: “*sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya.*” (Q.S At-Tin: 4).

Pada surat At-Tin ayat 4, Allah SWT memerintahkan umatnya untuk memanfaatkan apa yang telah diberikan Allah SWT. Memanfaatkan apa yang telah diberikan oleh Allah SWT artinya kita bersyukur dengan apa yang Allah ciptakan pada umatnya. Manusia diciptakan oleh Allah SWT dalam bentuk sebaik-baiknya yang artinya kesempurnaan tersebut digunakan sebaik-baiknya untuk menjadi pribadi yang selalu ingin mengembangkan diri dan potensinya agar menjadi manusia yang berguna. Dengan mengembangkan diri, seseorang akan menjadi pribadi yang bermanfaat bagi sekitar dan selalu menjalankan kebaikan amal ibadah. Karyawan yang selalu berusaha ingin mengembangkan dirinya juga akan meningkatkan hasil kinerjanya.

Menurut Dipang (2013), tujuan perusahaan agar meningkatkan kinerja dapat tercapai yaitu dengan meningkatkan kinerja, dan mengetahui sasaran kinerja agar strategi tersebut dapat berjalan dengan baik. Pekerjaan yang diemban menjadi penunjang dari berbagai hal untuk mendapatkan kinerja yang baik. Oleh karena itu manajemen dapat melihat dan mengevaluasi apakah dengan adanya pelatihan dan pengembangan sumber daya insani dapat memberi pengaruh positif atau negative terhadap kinerja islami karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, penelitian ini memiliki bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya insani terhadap kinerja islami karyawan pada PT Jamkrindo Cabang Surabaya.

2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian yang ini berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Islami Karyawan Pada PT Jamkrindo (Persero) Cabang Surabaya. Metode penelitian menggunakan kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data primer menjadi pilihan penulis untuk mencari sumber data. Penulis melakukan penyebaran kuisisioner melalui google form yang telah dibuat oleh penulis lalu di kirim online melalui aplikasi Whatsapp kepada seluruh karyawan PT Jamkrindo (Persero) Cabang Surabaya berlokasi Jl. Diponegoro No.171, Darmo, Kec. Wonokromo, Kota SBY, Jawa Timur dan menggunakan skala likert di dalam nya. Teknik samplingnya menggunakan sampling jenuh yaitu segenap karyawan PT Jamkrindo Cabang Surabaya sebanyak 25 karyawan.

Untuk mengukur kinerja islami karyawan menggunakan indikator dari Fahrullah (2018) yaitu Ihsan, Sabar, Latif, Itqan. Untuk mengukur pelatihan menggunakan indikator dari Siagian dalam Safitri & Farlianto, (2015) yaitu Pengetahuan, Kemampuan Berpikir, Sikap, dan Kecakapan. Untuk mengukur Pengembangan menggunakan indikator dari Tjeng dalam Rahayu & Cahyono, (2018) yaitu Meningkatkan pengetahuan, Meningkatkan etos kerja, Memperbaiki etika dalam bekerja, Meningkatkan efisiensi, Meningkatkan kualitas kerja, Disiplin, Tanggung jawab, *Team work*, Komitmen, Kerja keras.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam pembahasan dapat dirumuskan suatu permasalahan bagaimana “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Islami Karyawan Pada PT Jamkrindo Cabang Surabaya”. Data yang telah berhasil dikumpulkan dari hasil kuisisioner yang disebarkan kepada 25 responden melalui google form dan diolah menggunakan IBM Statistics 25. Pemaparan dari hasil penelitian akan dimulai dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas dari pernyataan yang telah disebar ke responden dan berikut hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas :

Uji Validitas

Uji Validitas merupakan hasil analisis yang dipakai berdasarkan valid atau tidak kuisisioner yang diberikan kepada responden menggunakan metode *Corrected Item-Total Correlation*. Berikut adalah pemaparan Uji Validitas.

Berdasarkan tabel tersebut, dasar perhitungan uji validitas $r \text{ hitung} > r \text{ tabel} = \text{valid}$
 $r \text{ hitung} < r \text{ tabel} = \text{tidak valid}$
 $r \text{ tabel} = n = 25 = 0,396$. Dalam hal ini uji validitas = semua kuisisioner valid. Maka, seluruh item pernyataan dari variabel Pelatihan (X1) dan Variabel Pengembangan (X2) dan untuk variabel Kinerja Islami Karyawan (Y) dinyatakan valid secara keseluruhan.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Soal	R - Hitung	R - Tabel	Kesimpulan
Pelatihan (X1)	X1.1	0,425	0,396	Valid
	X1.2	0,437	0,396	Valid
	X1.3	0,622	0,396	Valid
	X1.4	0,817	0,396	Valid
	X1.5	0,785	0,396	Valid
	X1.6	0,776	0,396	Valid
	X1.7	0,671	0,396	Valid
	X1.8	0,732	0,396	Valid
	X1.9	0,723	0,396	Valid
	X1.10	0,857	0,396	Valid
Pengembangan (X2)	X2.1	0,892	0,396	Valid
	X2.2	0,851	0,396	Valid
	X2.3	0,881	0,396	Valid
	X2.4	0,855	0,396	Valid
	X2.5	0,920	0,396	Valid
	X2.6	0,901	0,396	Valid
	X2.7	0,903	0,396	Valid
	X2.8	0,909	0,396	Valid
	X2.9	0,901	0,396	Valid
	X2.10	0,888	0,396	Valid
Kinerja Islami Karyawan (Y)	Y1	0,778	0,396	Valid
	Y2	0,805	0,396	Valid
	Y3	0,650	0,396	Valid
	Y4	0,824	0,396	Valid
	Y5	0,752	0,396	Valid
	Y6	0,841	0,396	Valid
	Y7	0,444	0,396	Valid

Sumber SPSS IBM Statistics 25, Data Primer diolah oleh penulis (2021)

Uji Reliabilitas

Reliabilitas yaitu instrumen dibutuhkan guna mencari data pada tujuan pengukuran yang akan di teliti. Fungsi uji reliabilitas untuk mengukur menggunakan skala Alpha Cronbach 0 hingga 1. Uji reliabilitas dilihat dari Hasil Uji Reliabilitas.

Tabel tersebut, dasar perhitungan uji reliabilitas $\alpha > r$ tabel = konsisten $\alpha < r$ tabel = tidak konsisten nilai $\alpha = 0,974$ uji reliabilitas = kuisioner reliabilitas atau konsisten nilai Alpha Chronbach's untuk variabel Pelatihan (X1) dan Variabel Pengembangan (X2) dan untuk variabel Kinerja Islami Karyawan (Y) lebih besar dari 0,396, maka variabel X maupun Y adalah reliabel (terlampir).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.974	27
Nilai Alpha 0,974	Nila R Tabel 0,396
	Kesimpulan Reliabel

Sumber SPSS IBM Versi 25, Data Primer diolah oleh penulis (2021)

Uji Kolerasi Pearson

Uji analisis yang digunakan yaitu analisis korelasi sederhana pearson product moment untuk mengkaji hubungan variable independen yaitu (X1) pelatihan dan (X2) pengembangan terhadap variable dependen yaitu (Y) kinerja islami karyawan. Hasil analisis korelasi sederhana pearson product momen dengan software IBM SPSS versi 25 :

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi Pearson

		Pelatihan	Pengembangan	Kinerja Islami Karyawan
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.816**	.705**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	25	25	25
Pengembangan	Pearson Correlation	.816**	1	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	25	25	25
Kinerja Islami Karyawan	Pearson Correlation	.705**	.726**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	25	25	25

Sumber SPSS IBM Statistics 25, Data Primer diolah oleh penulis (2021)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *pearson correlation* terhitung kuat positif dengan nilai sebesar 0,816. Hasil uji diatas pelatihan dan pengembangan memiliki hubungan yang positif searah dengan kinerja islami karyawan, dimana semakin tinggi pelatihan dan pengembangan yang diberikan maka semakin tinggi tingkat kinerja islami karyawan, sedangkan jika pelatihan dan pengembangan yang diberi semakin rendah maka tingkat kinerja islami karyawan akan rendah.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dilihat dari nilai signifikasi dalam penelitian ini yang diakui berhubungan jika nilai $< (0,05)$. Tabel uji signifikasi dalam penelitian ini menyatakan nilai signifikasi antara pelatihan dan pengembangan dengan kinerja islami karyawan

adalah sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Hasil ini menjelaskan pelatihan dan pengembangan memiliki hubungan dengan kinerja islami karyawan.

Penelitian ini dilakukan untuk mendapati adakah pengaruh atau hubungan antara pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja islami karyawan PT Jamkrindo Cabang Surabaya. Untuk membuktikannya peneliti menggunakan kuisioner yang telah diisi oleh 25 responden karyawan PT Jamkrindo Cabang Surabaya. Hasil tersebut diolah oleh peneliti menggunakan IBM SPSS Statistics 25.

Hubungan Antara Pelatihan Terhadap Kinerja Islami Karyawan Pada PT Jamkrindo Cabang Suarabaya

Pelatihan merupakan basis dari cara untuk penambahan pengetahuan karyawan yang cocok dengan bidang yang dikerjakan di perusahaan. Pelatihan yang berhasil dirasa mampu merubah peningkatan kinerja karyawan telah dibuktikan oleh banyaknya penelitian. Penelitian ini menghasilkan adanya pengaruh secara signifikan pada pelatihan (X1) terhadap kinerja islami karyawan (Y), demikian juga hasil uji analisis kolerasi pearson terdapat hubungan antara variabel pelatihan terhadap kinerja islami karyawan terdapat besaran kontribusi sebesar 81,6% menunjukkan variabel pelatihan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja islami karyawan dan sisanya 18,4% diperoleh pada elemen lain yang tidak digali lebih dalam di penelitian ini.

Hasil yang didapat oleh peneliti berdasarkan pengolahan data yaitu analisis kolerasi menunjukkan bahwa pelatihan berhubungan kuat dengan kinerja islami karyawan PT Jamkrindo Cabang Surabaya. Berdasarkan uji parsial dari uji kolerasi pada tabel menyatakan bahwa pelatihan berhubungan signifikan dengan kinerja islami karyawan PT Jamkrindo Cabang Surabaya.

Berdasarkan hasil diatas, menunjukkan bahwasanya pelatihan mempunyai hubungan terhadap kinerja islami karyawan PT Jamkrindo Cabang Surabaya. Hasil ini menguatkan penelitian yang dilakukan Sugiarti et al., (2016) yang menyatakan bahwa Pelatihan kerja yang dilakukan PT Padma Ardyta Aktuaria Jakarta berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Penjelasan diatas sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS. Al-Ahqaaf ayat 19 yang berbunyi :

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya : *“Dan bagi masing – masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan – pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”* (QS. Al-Ahqaaf:19)

Ayat tersebut menyatakan bahwa setiap orang mendapat tingkatan derajat sesuai dengan apa yang telah dikerjakan dan Allah mencukupkan bagi mereka balasan amal perbuatan mereka dan mereka tiada dirugikan yaitu jika seseorang mengerjakan amal perbuatan dalam bekerja dengan berusaha, kerja keras, ikhlas, tekun, dan sungguh-sungguh maka ia akan mendapat balasan yaitu derajat yang tinggi dalam kebaikan. Dengan pelatihan yang dilakukan oleh karyawan jika melakukannya dengan kerja keras, ikhlas, tekun, dan sungguh-sungguh maka ia akan mendapat balasan derajat yang setimpal sesuai dengan perbuatannya. Jika sebaliknya ia mengerjakan segala sesuatu dengan cara yang buruk maka ia juga akan mendapatkan balasan yang setimpal di dunia dan di akhirat nanti sesuai dengan amal perbuatannya.

Hubungan Antara Pengembangan Terhadap Kinerja Islami Karyawan Pada PT Jamkrindo Cabang Surabaya

Pengembangan adalah fondasi dari metode untuk menaikkan pengetahuan pegawai di bidang yang sedang dikerjakan di perusahaan. Pengembangan yang mujarab dapat mengubah peningkatan kinerja karyawan kerja. Penelitian ini menghasilkan adanya pengaruh secara signifikan pada pengembangan (X2) terhadap kinerja islami karyawan (Y), sama dengan uji analisis kolerasi pearson terdapat hubungan antara variabel pengembangan terhadap kinerja islami karyawan mendapat nilai kontribusi sebanyak 81,6% yang berarti pengembangan memberi kontribusi positif terhadap kinerja islami karyawan dan sisanya 18,4% diperoleh pada elemen lain yang tidak digali lebih dalam di penelitian ini.

Hasil dari data yang diolah oleh penulis yaitu analisis kolerasi menunjukkan bahwa pengembangan berhubungan kuat dengan kinerja islami karyawan PT Jamkrindo Cabang Surabaya. Berdasarkan uji parsial dari uji kolerasi pada tabel menyatakan bahwa pengembangan berhubungan signifikan dengan kinerja islami karyawan PT Jamkrindo Cabang Surabaya.

Berdasarkan hasil diatas, menunjukkan bahwasanya pengembangan mempunyai hubungan terhadap kinerja islami karyawan PT Jamkrindo Cabang Surabaya. Penelitian ini menguatkan penelitian lain oleh Nda & Fard, (2013) menunjukkan hasil yang diperoleh bahwa pelatihan dan pengembangan pada akhirnya meningkatkan tidak hanya produktivitas karyawan tetapi juga organisasi. Sudah sepatutnya dikatakan, pengembangan karyawan adalah kunci pengembangan organisasi yang berkelanjutan. Dalam kegiatan tersebut sesuai dengan firman Allah QS. An-Nisa Ayat 58 yang berbunyi :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. ... Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat*”. (QS. An-Nisa:58)

Surat An-Nisa ayat 58 menegaskan bahwa Allah SWT menciptakan manusia di dunia memiliki beberapa tujuan yaitu untuk beribadah, mengatur bumi, dan menjadi pemimpin untuk diri sendiri dan orang lain. Allah menuntut manusia untuk menunaikan amanat yang di emban untuk memberi hukum atau peraturan seadil-adilnya bagi diri sendiri dan orang lain. Tujuan tersebut adalah amanat bagi manusia yang telah di embannya sebagai ujian dalam kehidupan, ia dapat menjadi manusia yang bersyukur atau khufur. Jika amanah ini dipegang sesuai dengan kemampuan orang yang tepat, maka ia harus menjaga amanat tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya. Kemampuan tersebut bisa didapat dengan mengembangkan diri dengan belajar, berlatih, kerja keras, disiplin dan tanggung jawab. Dengan hal itu maka ia akan menjadi manusia yang bermanfaat bagi lingkungan termasuk dalam perusahaan.

4. KESIMPULAN

Bersumber pada tulisan yang telah diuraikan, maka ditarik kesimpulan yaitu pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja islami karyawan. Hasil pengujian analisis kolerasi pearson dimana terdapat pengaruh antara variabel pelatihan (X1) dan pengembangan (X2) terhadap kinerja islami karyawan terdapat besaran kontribusi sebesar 81,6% menjelaskan variabel pelatihan dan pengembangan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja islami karyawan dan sisanya 18,4% elemen lain yang tidak dipelajari didalam penelitian ini. Hal ini menerangkan bahwa rencana pelatihan dan pengembangan sumber daya insani dikerjakan dengan benar sehingga kinerja islami karyawan PT Jamkrindo cabang Surabaya akan meningkat.

Saran untuk PT Jamkrindo Cabang Surabaya untuk meningkatkan kinerja islami karyawan agar selalu memberikan pengetahuan tentang pelatihan dan pengembangan yang lebih inovasi serta motivasi terhadap karyawannya. Dengan hal itu maka karyawan akan lebih bersemangat dan meningkatkan kinerjanya jika dalam dirinya terdapat pengetahuan yang mumpuni terhadap bidang apa yang dikerjakan.

5. REFERENSI

- As'ad, M. (2001). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Edisi keempat, Yogyakarta: Liberty.
- Dipang, L. (2013). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA*, 1(3), 1080–1088.
- Fadili, D. A., Yulianti S, R. D., Tuhagana, A., & Jamaludin, A. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan. *Buana Ilmu*, 3(1), 80–85.
- Fahrullah, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Motivasi, Kinerja, Serta Kesejahteraan Islami. *Al-Uqud : Journal of Islamic Economics*, 2(2), 121.
- Goni, L. W., Adolfina, & Sumarauw, J. (2015). Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado. *Jurnal EMBA*, 3(4), 44–54.
- Haluty, D. (2014). *Islam Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas*. 10(1), 63–74.
- Harahap, S. R. (2016). *Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Kinerja Dan Mutu Pelayanan Pada PT Bank Muamalat Indoneisa, Tbk Cabang Medan*. 5(1), 149–168.
- Juwita, R. (2019). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pada Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir. *JIBM*, 2(1).
- Lolowang, M. G., Adolfina, & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal EMBA*, 4(2), 177–186.
- Nda, M. M., & Fard, R. Y. (2013). The Impact Of Employee Training and Development on Employee Productivity. *Global Institute for Research & Education*, 2(6), 91–93.
- Pakpahan, E. S. (2014). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik Mahasiswa Universitas Brawijaya*, 2(1), 116–121.
- Ragawanti, E. (2014). Pengaruh On The Job Training Dan Off The Job Training

- Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PR. Sejahtera Abadi). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1–9.
- Rahayu, F., & Cahyono, H. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatann Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya. *Jurnal Ekonomi Islam*, 1(2), 38–45.
- Safitri, I., & Farlianto. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Paradise Island Furniture. *Universitas Negeri Yogyakarta*, 8(1), 1–4.
- Sugiarti, Hartati, T., & Amir, H. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Padma Ardya Aktuaria Jakarta. *Jurnal Epigram Vol. 13 No. 1 April*, 13(1), 13–20.
- Tarigan, C. G., & Nasution, M. A. (2014). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . PLN Cabang Binjai. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 2(2), 146–153.
- Wikaningrum, T. (2011). Praktek dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Perbankan Syariah. *Jurnal Siasat Bisnis*, 15(1), 99–122.