

EVALUASI KINERJA KARYAWAN BANK RAKYAT INDONESIA SYARIAH CABANG PADANG

EMPLOYEE PERFORMANCE EVALUATION OF BANK RAKYAT INDONESIA SYARIAH BRANCH PADANG

Prima Yulianti¹, Masruri²

Program Studi S1 Manajemen Universitas Dharma Andalas
primayulianti@unidha.ac.id

ABSTRAK : Keberadaan lembaga keuangan seperti perbankan baik bank konvensional maupun bank syariah merupakan faktor penting dalam memperlancar pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Di akhir tahun 2013, Perbankan Syariah Indonesia telah menjadi the biggest retail Islamic banking di dunia yang memiliki 17,3 juta nasabah, 2.990 kantor bank, 1.267 layanan syariah dan 43 ribu karyawan. Bahkan, Bank syariah di Indonesia memiliki pangsa bagi hasil terbesar di dunia sebesar 30,1% di pertengahan tahun 2014, menurut statistik Bank Indonesia tersebut dapat dilihat meningkatnya Nasabah Bank Syariah seiring dengan meningkatnya kualitas dan kuantitas sumber daya manusia dari Perbankan Syariah itu sendiri, (data Statistic Bank Indonesia). Oleh karena itu dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, Bank Rakyat Indonesia Syariah terus berupaya mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti pelatihan, promosi jabatan, Locus Of Control dan Self Efficacy karena Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian yang sangat penting dan berpengaruh dalam aktivitas suatu organisasi perusahaan serta merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, promosi jabatan, Locus Of Control dan Self Efficacy terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Syariah Cabang Padang. Selain itu, juga untuk memperoleh gambaran dan analisis verifikatif tentang keadaan karyawan berdasarkan data empirik. Hal ini dilakukan untuk memperoleh temuan-temuan yang bisa dijadikan masukan bagi karyawan dalam rangka mewujudkan tindakan positif menuju peningkatan kinerja yang lebih produktif, memiliki kompetensi dan keterampilan serta berpengaruh dalam pembentukan jati diri seorang karyawan untuk sampai pada titik kepuasan dengan bertahan di bawah tekanan dimana nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan menggunakan kuesioner kepada karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Padang yang berjumlah 40 orang karyawan, Data yang didapat kemudian disusun dalam tabel – tabel yang menunjukkan frekuensi dan presentase nilai dari masing – masing jawaban responden, kemudian diolah dan dianalisis dengan menggunakan model teknik analisis regresi sederhana, dan diolah dengan bantuan program Statistical Product and Service Solution (SPSS). Teknik pengambilan sampel dengan teknik total sampling, yakni dengan metode sensus. Hasil yang didapat adalah pelatihan, promosi jabatan, locus of control, dan self efficacy secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Pelatihan, Promosi Jabatan, Locus Of Control, Self Efficacy dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT: *The existence of financial institutions such as banks, both conventional and Islamic banks, is an important factor in facilitating economic growth in Indonesia. At the end of 2013, Indonesian Islamic Banking had become the biggest retail Islamic banking in*

the world with 17.3 million customers, 2,990 bank offices, 1,267 sharia services and 43 thousand employees. In fact, Islamic banks in Indonesia have the largest share of profit sharing in the world of 30.1% in mid-2014, according to Bank Indonesia statistics, it can be seen that the increase in Sharia Bank Customers is in line with the increasing quality and quantity of human resources from Islamic Banking itself, (Bank Indonesia statistical data). Therefore, in order to improve employee performance, Bank Rakyat Indonesia Syariah continues to strive to evaluate the factors that affect employee performance, such as training, promotion, Locus of Control and Self Efficacy because Human Resources (HR) is a very important and influential part. in the activities of a company organization and is the prime mover of the company organization. This study aims to determine and analyze the effect of training, promotion, Locus of Control and Self Efficacy on the performance of employees of Bank Rakyat Syariah Branch Padang. In addition, it is also to obtain a description and verification analysis of the employee's condition based on empirical data. This is done to obtain findings that can be used as input for employees in order to realize positive actions towards increasing more productive performance, have competence and skills and are influential in shaping the identity of an employee to arrive at a point of satisfaction by surviving under pressure which later will affect employee performance in order to achieve company goals. The method used is a quantitative method, using a questionnaire to the employees of Bank Rakyat Indonesia Syariah Branch of Padang, totaling 40 employees, the data obtained are then arranged in tables that show the frequency and percentage value of each respondent's answer, then processed and analyzed using a simple regression analysis technique model, and processed with the help of the Statistical Product and Service Solution (SPSS) program. The sampling technique used total sampling technique, namely the census method. The results obtained are training, promotion, locus of control, and self efficacy simultaneously affect employee performance.

Keywords: *Training, Job Promotion, Locus Of Control, Self Efficacy and Employee Performance*

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian yang sangat penting dan berpengaruh dalam aktivitas suatu organisasi perusahaan serta merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. Sumber Daya Manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pada suatu perusahaan, karena sebuah perusahaan memilih SDM dengan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan yang sudah diseleksi sebelumnya, (Kahiking, dkk, 2017). Perusahaan tidak mudah memperoleh karyawan yang diinginkan, karena karyawan biasanya akan bekerja secara optimal dan berupaya meningkatkan kinerjanya apabila kebutuhan karyawan dapat terpenuhi. Kebutuhan tersebut berupa kebutuhan fisiologi, rasa aman, kasih sayang, penghargaan, dan aktualisasi diri yang terdapat pada kebutuhan Maslow. Puncak pada kebutuhan ini adalah aktualisasi diri, dimana kebutuhan ini membuktikan dan menunjukkan dirinya kepada orang lain atas keahlian dan keterampilan dirinya. Keahlian dan keterampilan tersebut tidak diperoleh karyawan begitu saja, akan tetapi melalui berbagai pengalaman dan pelatihan. Pelatihan-pelatihan yang dilakukan akan menambah dan mengembangkan keterampilan yang sudah dimiliki sebelumnya, sehingga dapat diterapkan dengan baik pada perusahaan, (Tindi, dkk, 2017)

Noe (2014), menyatakan bahwa pelatihan (*training*) mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Kompetensi -

kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan atau perilaku yang sangat penting untuk keberhasilan kinerja pekerjaan. Kompetensi-kompetensi ini harus dimiliki oleh para karyawan, karena dengan memiliki pengetahuan yang luas, keterampilan yang baik dan benar, serta perilaku yang santun yang nantinya berpengaruh pada kinerja karyawan dan akan berguna untuk jabatan karyawan pada perusahaan. Adanya pelatihan akan menambah keterampilan para karyawan serta memperbaiki kinerja karyawan, para karyawan juga memiliki kesempatan untuk promosi jabatan yang dilakukan perusahaan tempat mereka bekerja.

Mas'ud dan Mahmud dalam Tindi, dkk, (2017), menyatakan bahwa promosi jabatan adalah peningkatan jenjang jabatan yang disertai wewenang, tanggung jawab, dan kompensasi finansial yang lebih besar. Selain itu promosi jabatan juga mampu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang dan menambah pengalaman baru atau kinerja karyawan di lingkungan kerja perusahaan.

Kriteria kinerja menuntut karyawan bekerja sesuai dengan yang di harapkan oleh perusahaan, namun perusahaan juga harus memperhatikan aspek yang membuat karyawan nyaman sehingga dapat bertahan dengan segala kondisi didalam pekerjaannya, karena itu *locus of control* dan *self efficacy* berpengaruh dalam pembentukan jati diri seorang karyawan untuk sampai pada titik kepuasan dengan bertahan di bawah tekanan (Rozumah dan Somaeyah, 2016). Setiap individu memiliki keyakinan dan persepsi yang berbeda-beda terhadap sesuatu kejadian yang mempengaruhi perkerjaan dan dirinya (Saleh, 2017). Variable *locus of control* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, semangkin tinggi *locus of control* seorang karyawan maka, kinerja karyawan semangkin tinggi disebabkan karena kemampuannya untuk mngendalikan diri dengan bagus didalam setiap situasi, (Umam, 2017).

Begitu juga *self efficacy* yang merupakan keyakinan seseorang membangun keberanian, keyakinan mengerjakan tugas dan mengelola kesulitan dengan sumber daya kognitif untuk dapat berhasil melaksanakan tugasnya. (Pepe, 2016), jika tingginya *self efficacy* seorang karyawan maka karyawan akan menerima segala tantangan dari tugas yang dihadapinya, sedangkan orang yang *self efficacy* rendah tidak memiliki keyakinan untuk menyelesaikan tugas yang menantang dirinya, jadi bisa dikatakan *self efficacy* yang tinggi akan membentuk karyawan yang tangguh dan gesit dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kepercayaan dirinya ketika hasil yang diperoleh sesuai dengan yang di harapkannya, dengan sendirinya terbentuk kepuasan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, (Judge dan Bono, 2016).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Mandang, Lumanauw, Walangitan, 2017; Muntu, Lengkong, Kawet 2017; Rachmawati, 2016). Tenaga kerja yang terlatih adalah sumber utama keunggulan kompetitif dalam pasar global dan dalam prakteknya bank biasanya bersaing terutama untuk mendapatkan sumber daya yang terlatih yang akan mendukung kegiatan bisnis perusahaan ((Tahir & Sajjad, 2003; Becker, et al., 2015). Sejalan dengan ini, ada untaian besar studi empiris dalam literatur yang memeriksahubungan antara pelatihan karyawan dan kinerja karyawan dan / atau organisasikinerja berdasarkan berbagai organisasi termasuk bank komersial di berbagainegara. Studi tersebut memberikan bukti empiris untuk mendukung korelasi positifantara pelatihan karyawan dan kinerja karyawan (mis. Awang et al., 2010; Tahir & Sajjad, 2013; Bataineh, 2014; Dabale, 2014; Nan, 2014; Afsana et al., 2016; Athar & Shah,2015; Ugbombhe et al., 2016). Promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Indrawan, 2015). *Locus Of Control* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Tumanggor, 2018; Mustikasari, 2017; Ary

dan Sriathi, 2019). Sedangkan *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Ary dan Sriathi, 2019; Ratnasari, 2019; Latifa, 2015).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pelatihan berguna untuk meningkatkan sumber daya manusia yang ditujukan kepada seluruh karyawan agar mencapai sasaran yang dituju, adapun sasarannya yaitu untuk menguasai produk syariah. Pelatihan ini memiliki beberapa jenis seperti *Basic perbankan syariah*, *Basic knowledge account officer*, *Basic accounting*, Basic pajak, dan pelatihan standar layanan. Pelatihan ini bermaksud agar menambah informasi yang dibutuhkan pada saat bekerja. Adapun materi yang diberikan pada saat pelatihan yaitu bagaimana teknik pemasaran, menganalisa pasar, mengenai pajak, dll, sehingga karyawan paham bagaimana penerapan yang benar. Pelatihan ini mempunyai program yaitu Pelatihan Dasar Perbankan Syariah (PDPS) yang bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan pengenalan dasar tentang filosofi ekonomi dan perbankan syariah.

Setiap tugas yang telah ditetapkan perusahaan masih adanya kekurangan pada target yang telah ditetapkan. melalui persentase yang telah diberikan oleh Manajer Operasional Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Padang, divisi funding menduduki persentase terendah sebesar 70%, dimana divisi ini bertugas sebagai menghimpun dana nasabah sebanyak-banyaknya yang berasal dari beberapa produk bank seperti simpanan tabungan, simpanan giro, maupun simpanan deposito. Divisi Funding akan diberikan target dari perusahaan, jika kurang dari ketentuan target yang ditetapkan, maka akan mendapatkan surat peringatan pertama dan seterusnya.

Untuk divisi Risk Management, Corporate Secretary, Treasury, dan Logistik mendapatkan 80%. Pada divisi risk management bertujuan untuk meminimalkan efek negatif risiko terhadap hasil keuangan dan modal bank, dimana pada divisi ini masih belum mencapai target yang telah ditetapkan. Pada divisi Corporate Secretary atau sekretaris perusahaan belum mengoptimalkan seluruh pekerjaannya dengan baik serta belum mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kemudian pada divisi Treasury yang bertugas sebagai mengelola uang sedemikian rupa agar tidak terjadi risiko likuiditas, risiko ini akan muncul akibat kesulitan menyediakan uang tunai dalam jangka waktu tertentu. Divisi Logistik bertugas untuk penyedia perlengkapan dan peralatan kantor, namun masih adanya kekurangan dalam kinerjanya, sehingga masih memperoleh persentase sebesar 80%.

Untuk divisi Operasional, SDM, dan Informasi Teknologi mencapai 90%, yang mana bagian operasional bertugas seperti penghimpunan dana, penyediaan dana, penempatan dana, dan pemberian kredit, hal ini belum tercapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Pada bagian SDM juga belum dikatakan berhasil karena pekerjaan para karyawan masih belum optimal, dapat dilihat dari divisi IT yang mengalami kesulitan dalam menganalisis masalah yang ada pada perusahaan.

Pada promosi jabatan pihak bank mengatakan bahwa, ada dasar-dasar yang harus dicapai seperti achievement, masa kerja, dan prestasi. Dalam hal tersebut karyawan harus meningkatkan kinerjanya yang akan dinilai melalui beberapa penilaian seperti karyawan yang loyal dan berintegritas, kreatif dan inisiatif, memiliki nilai lebih dari karyawan yang lain, bisa memberikan solusi yang tepat dan bukan hanya komplain, mau berbagi ilmu, profesional dalam bekerja, dan lamanya waktu bekerja. Penilaian seperti ini harus dimiliki pada karyawan jika mengikuti promosi jabatan dan juga harus menguasai jabatan apa yang akan ditempati, memiliki visi dan misi serta tujuan yang dicapai. Oleh sebab itu, karyawan mampu menerapkan penilaian tersebut dengan meningkatkan kinerja yang baik.

Sedangkan dalam hal *Locus Of Control* dan *self efficacy*, masih ada karyawan yang kurang kesadarannya akan tanggung jawab yang dilimpahkan kepada dirinya saat karyawan sudah menjadi pekerja tetap di Bank tersebut, yang di akibatkan karena kurangnya *Locus Of Control* dan *self efficacy* dari karyawan. Setiap individu memiliki keyakinan dan persepsi yang berbeda-beda terhadap sesuatu kejadian yang mempengaruhi pekerjaan dan dirinya (Saleh, 2017). Variable *locus of control* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, semangkin tinggi *locus of control* seorang karyawan maka, kinerja karyawan semangkin tinggi disebabkan karena kemampuannya untuk mngendalikan diri dengan bagus didalam setiap situasi, (Umam, 2017). Begitu juga *self efficacy* yang merupakan keyakinan seseorang membangun keberanian, keyakinan mengerjakan tugas dan mengelola kesulitan dengan sumber daya kognitif untuk dapat berhasil melaksanakan tugasnya. (Pepe, 2016), jika tingginya *self efficacy* seorang karyawan maka karyawan akan menerima segala tantangan dari tugas yang dihadapinya, sedangkan orang yang *self efficacy* rendah tidak memiliki keyakinan untuk menyelesaikan tugas yang menantang dirinya, jadi bisa dikatakan *self efficacy* yang tinggi akan membentuk karyawan yang tangguh dan gesit dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kepercayaan dirinya ketika hasil yang diperoleh sesuai dengan yang di harapkannya, dengan sendirinya terbentuk kepuasan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, (Judge dan Bono, 2016).

Pada Bank Rakyat Indonesia Syariah masih ada karyawan yang memiliki *self efficacy* dan *locus of control* yang rendah dimana *self efficacy* yang rendah membuat karyawan kesulitan menyelesaikan berbagai tugas atau kegiatan baik berhubungan dengan pekerjaan atau diluar pekerjaan, sedangkan *locus of control* menggambarkan seseorang berusaha dengan sendiri menghadapi masalah atau kendala dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Adanya angka keterlambatan yang tinggi pada karyawan berarti bisa dikatakan efektivitas bank terganggu karena pada bagian operasional perbankan dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien dengan mengerjakan tugas selesai dalam hari itu juga, jika terjadi keterlambatan maka akan terjadi tumpukan kerja yang harus terselesaikan. sehingga bisa menyebabkan kinerja seseorang menurun, karena salah satu indicator dari kinerja seseorang adalah ketepatan waktu. Dari beberapa divisi, divisi funding merupakan divisi yang pencapain target terendah, yang mana mempunyai tugas berhubungan langsung dengan nasabah atau masyarakat, kebanyakan dalam divisi ini lebih mengarah pada bagian *marketing*. Yang dimana karyawan dibagian tersebut dituntut untuk bekerja sesuai target dan waktu yang telah ditentukan, oleh sebab itu *self efficacy* karyawan sangat di butuhkan untuk bekerja di bawah tekanan batas waktu dan target dengan kondisi perekonomian yang sekarang yang tidak membaik. Kemampuan karyawan dan dukungan dari berbagai pihak untuk memberikan saran sangat dibutuhkan, dan efektivitas karyawan juga berpengaruh untuk kelancaran jalannya operasional perusahaan dilihat dari tabel absensi data keterlambatan akan mempengaruhi pencapaian target, bukan saja itu dalam bagian operasional perbankan keterlambatan akan sangat mempengaruhi pekerjaan, karena akan membuat karyawan menumpuk beberapa pekerjaan jika keterlambatan terjadi sehingga mempengaruhi operasional dalam perbankan. Penelitian ini menghubungkan pelatihan, promosi jabatan, *Locus Of Control*, *Self Efficacy* dan kinerja karyawan.

B. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan menggunakan kuesioner kepada karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Padang yang berjumlah 40 orang karyawan, Data yang didapat kemudian disusun dalam tabel – tabel yang

menunjukkan frekuensi dan presentase nilai dari masing – masing jawaban responden, kemudian diolah dan dianalisis dengan menggunakan model teknik analisis regresi sederhana, dan diolah dengan bantuan program Statistical Product and Service Solution (SPSS).

Kinerja Karyawan

Beberapa para ahli menyatakan definisi kinerja karyawan antara lain, menurut Adi, dkk, (2016) berpendapat bahwa kinerja yaitu tingkat keberhasilan seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan yang ditetapkan untuk mencapai tujuan. Menurut Kahiking, dkk, (2017) berpendapat bahwa landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja, dimana jika tidak adanya kinerja maka seluruh bagian organisasi tidak akan mencapai pada tujuannya. Kinerja juga dapat merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari karyawan tertentu. Sedangkan menurut Rachmawati, (2016) berpendapat bahwa kinerja merupakan suatu perilaku nyata yang ditampilkan pada setiap orang sebagai bentuk prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya pada perusahaan. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan selama proses pekerjaan dengan mengerjakan tugas-tugas secara optimal oleh seseorang karyawan agar mencapai suatu tujuan perusahaan.

Menurut Adi, dkk (2016) ada beberapa indikator kinerja yaitu: 1). Kualitas hasil kerja. Hasil yang bisa diukur dilihat dari tingkat baik atau buruknya suatu kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif. 2). Kuantitas hasil kerja. Suatu hal yang menjadi tolak ukur yang dapat dihitung secara pasti, dimana hasil kerja bisa dinilai dengan apa yang dikerjakan pada karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. 3). Efisiensi dalam melaksanakan tugas. Suatu ukuran yang dapat dinilai dengan mengukur keberhasilan berdasarkan biaya/ sumber daya yang digunakan untuk mencapai hasil yang diinginkan. 4). Ketelitian. Para karyawan harus bisa memiliki ketelitian yang baik agar tidak terjadinya kesalahan pada kinerja yang di punya. 5). Kreativitas. Memiliki kreativitas yang tinggi akan menumbuhkan nilai yang sangat bagus untuk kinerja nya, karena mempunyai ide-ide yang kreatif dan inovatif. Sedangkan menurut (Barnadin, 2015) kinerja memiliki enam kategori ukuran kinerja, yaitu: 1). Kualitas. Perbandingan antara target dan hasil akhir untuk mendekati atau mencapai tujuan perusahaan. 2). Kuantitas. Dalam bentuk sejumlah unit kerja yang dihasilkan untuk mencapai tujuan perusahaan. 3). Ketepatan waktu. Ukuran ketepatan seseorang mengerjakan tugas sesuai target waktu yang ditetapkan. 4). Kemandirian. Kemampuan dirinya mengerjakan tugas tanpa bantuan dari orang lain. 5). Komitmen. Tanggung jawab penuh terhadap tugas yang telah dipilih oleh dirinya.

Pelatihan

Banyak para ahli yang mendefinisikan tentang pengertian pelatihan, dan setiap ahli menjelaskan secara berbeda sehingga dibawah ini penulis mencantumkan beberapa pengertian diantaranya menurut Tindi, dkk, (2017) Pelatihan adalah suatu usaha untuk memperbaiki performasi pada pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya, serta berkaitan dengan pekerjaannya tersebut. Sedangkan menurut Mandang, dkk, (2017) berpendapat bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sementara menurut Anwar, (2015) berpendapat bahwa pelatihan adalah unsur sentral dalam pengembangan karyawan. Oleh karena itu, perlu adanya pelatihan tersebut.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan yaitu suatu kegiatan yang dilakukan untuk menambah wawasan, pengetahuan serta meningkatkan keterampilan agar para karyawan bisa memahami pekerjaan yang akan mereka kerjakan. Mereka harus mengetahui apa yang akan dilakukan dan memahami apa yang harus dikerjakan, serta dengan memiliki karyawan yang sudah dibekali pelatihan maka perusahaan sudah bisa mempercayai kinerja para karyawan tersebut karena mengalami peningkatan dalam pengetahuan serta informasi yang ada pada perusahaan. Pada pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, teknis, dan keterampilan juga didorong oleh faktor-faktor pendukung yang kuat dari dalam diri. Maka pelatihan sangatlah penting dalam pekerjaan yang akan dilaksanakan agar efektif dan efisien.

Adapun indikator pelatihan sebagai berikut: 1). Pelatih. Pelatihan ini harus memiliki pelatih yang memiliki kualifikasi yang memadai serta berkualitas tinggi. 2). Materi. Materi pelatihan ini harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai pada perusahaan. 3). Metode. Metode pelatihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan yang menjadi peserta. 4). Peserta. Para peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang telah ditentukan dan sesuai dengan kualifikasi yang ada.

Promosi Jabatan

Promosi dapat diartikan sebagai proses perubahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam bentuk wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi daripada wewenang dan tanggung yang telah diberikan kepada tenaga kerja pada waktu sebelumnya (Indrawan, 2015). Sedangkan menurut Dessler dalam Tindi (2016) berpendapat bahwa promosi jabatan adalah pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan yang lain atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya. Sementara menurut Hasibuan dalam Kahiking, dkk, (2017) Promosi jabatan yaitu perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi pada suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan merupakan suatu bentuk yang dilaksanakan oleh perusahaan untuk meningkatkan jenjang jabatan karyawan ke tingkat yang lebih tinggi serta wewenang, tanggung jawab, dan finansial juga lebih besar.

Menurut Adi, dkk, (2016) indikator promosi jabatan adalah: 1). Memiliki kemampuan yang tinggi. 2). Memiliki gagasan yang luas. 3). Memiliki prestasi tinggi. 4). Memiliki hasil pekerjaan yang tinggi. 5). Memiliki tingkat loyalitas yang tinggi. 6). Memiliki kejujuran yang dimiliki

Locus Of Control

Menurut seorang peneliti kepribadian Julian Rotter, bahwa *locus of control* merupakan unsur dari kepribadian seseorang, yang mana perilaku yang dihasilkan selalu dihubungkan dengan penyebab baik itu dari mereka sendiri maupun lingkungan (Julian Rotter, 2017). Sedangkan menurut (Irwandi, 2013), *locus of control* merupakan cara pandang seseorang sebagai pengendali peristiwa terhadap suatu kejadian yang terjadi pada dirinya. Secara keseluruhan *locus of control* merupakan cara pandang seseorang, adanya kemampuan untuk mengontrol atau mengendalikan peristiwa dan tanggung jawab terhadap kegiatan yang terjadi didalam kontrol atau diluar kontrol dirinya.

Untuk mengukur variable *locus of control* menurut karakteristik Ary dan Sriathi, (2019) terbagi atas: 1. *Locus of control* internal, a. Kemampuan, b. Minat, c. Usaha. 2). *Locus of control* eksternal, a. Nasib, b. Sosial ekonomi, c. Pengaruh orang lain

Self Efficacy

Self efficacy yang merupakan keyakinan seseorang membangun keberanian, keyakinan mengerjakan tugas dan mengelola kesulitan dengan sumber daya kognitif untuk dapat berhasil melaksanakan tugasnya (Pepe, 2016). Menurut (Helmi dan Elita, 2016), mengemukakan bahwa *self efficacy* berbicara tentang tugas yang belum jelas, dan tidak dapat diperkirakan tingkat kesulitannya karena belum dihadapi saat ini tetapi seseorang bersikap positif dengan kepercayaan bahwa dirinya bisa menyelesaikan dengan baik tugas yang akan diberikan. Dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan kepercayaan terhadap diri yang didukung oleh sumber daya kognitif untuk melaksanakan tugas yang biasa dikerjakan ataupun belum pernah dikerjakan sama sekali, sehingga sikap positifnya mengiringi keberhasilannya dalam melaksanakan tugas melalui berbagai proses yang dimana jika ia memiliki *self efficacy* yang tinggi, tantangan tugas yang diberikan kepadanya di jadikan sebuah pemebelajaran baru, berbeda dengan *self efficacy* yang rendah dirinya akan merasa tugas-tugas tersebut beban yang tidak dapat memberi manfaat baginya.

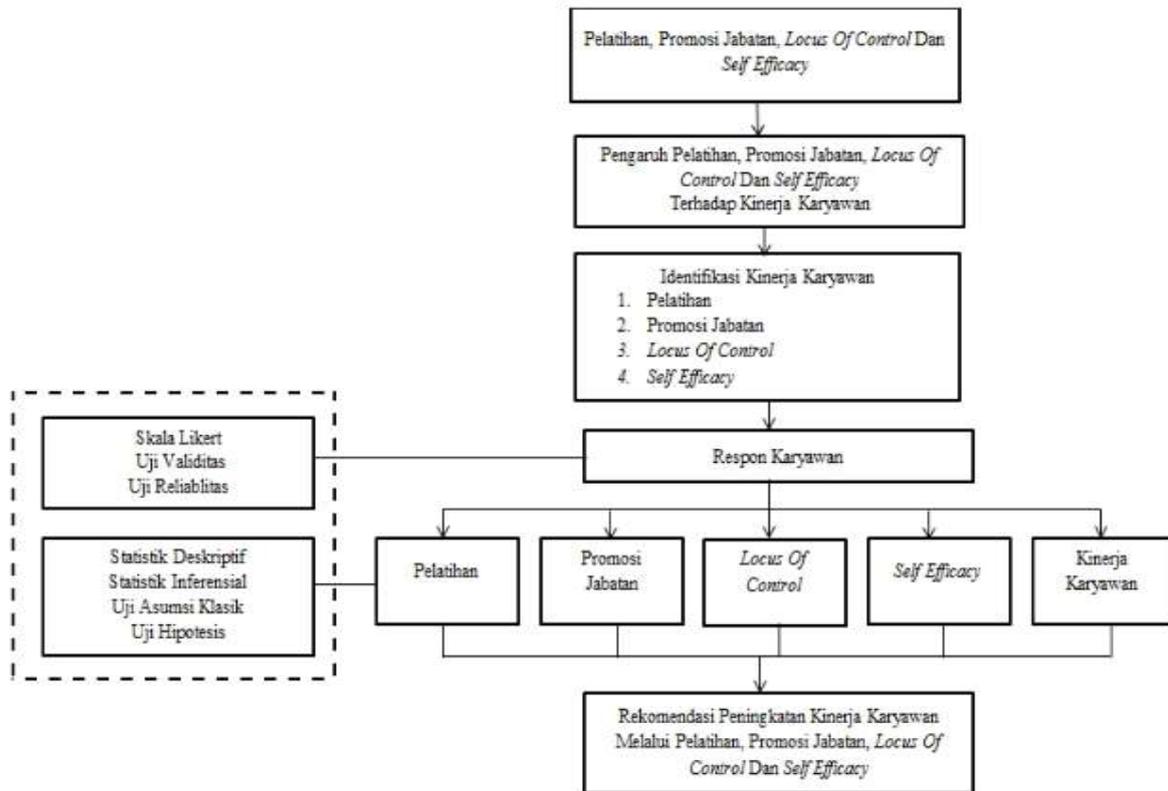
Self efficacy dibedakan atas tiga indicator yaitu level, strenght dan generality. (Menurut Puspitaningsih, 2019) berikut ini dimensi dari *self efficacy*: 1). Magnitude (tingkat kesulitan). Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi baik dalam tugas rumit atau sederhana akan memilih standar tugas yang tinggi sesuai dengan kemampuannya. 2). *Strength* (derajat keyakinan atau pengharapan). Tingkat kekuatan terhadap keyakinan bahwa tindakan seseorang akan memeberikan hasil sesuai dengan harapannya, sehingga kerja keras menjadi dasar ketika menemui hambatan. 3). Dimensi Generality (luas bidang perilaku). Individu yang menyatakan memiliki *self efficacy* yang tinggi dapat menyelesaikan suatu tugas dari berbagai bidang, berbeda dengan *self efficacy* yang rendah hanya sedikit bidang yang terkuasai dalam mengerjakan tugasnya.

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini dilakukan dalam lingkup manajemen sumber daya manusia dan pendidikan. Penelitian ini ditujukan kepada Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Padang dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan, promosi jabatan, *Locus Of Control* dan *Self Efficacy*. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui kuisisioner yang ditujukan kepada Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Padang. Dalam penelitian ini dilakukan tiga metode analisis. Pertama, penelitian ini menggunakan pengukuran skala likert dengan pembobotan (skor) 5 sampai 1, skala ini dibuat dalam kuesioner untuk mengukur tanggapan responden. Kedua, dilakukan pengujian kesesuaian kuesioner (alat ukur) dengan diukur (uji reliabilitas) dan menguji keakuratan alat ukur terhadap yang diukur (uji validitas). Dan ketiga, untuk kebutuhan dalam pelaksanaan proses pengolahan data, penelitian ini menggunakan alat bantu computer dengan program computer statistic SPSS yang dirasa dapat memeberikan hasil yang cukup akurat dan valid, setelah itu dilakukan analisis deskriptif untuk memberikan gambaran tentang perolehan bobot dari item pertanyaan. Selanjutnya, dilakukan analisis statistic inferensial untuk menguji permasalahan yang sudah dirumuskan. Pengujian tersebut menggunakan path analisis, hasil penelitian ini menjelaskan pola hubungan antara satu variable dengan variable lainnya. Keempat, dilakukan uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji signifikan secara parsial dan simultan, dan koefisien determinasi. Terakhir, memberikan rekomendasi dari suatu solusi bagaimana meningkatkan kinerja karyawan

melalui pelatihan, promosi jabatan, *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* pada Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Padang.

Adapun kerangka berfikir dari penelitian ini pada Gambar, sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Berdasarkan kerangka penelitian diatas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Diduga Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- H2 : Diduga Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- H3 : Diduga *Locus Of Control* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- H4 : Diduga *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah Karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah. Sampel yang diambil 40 Orang Karyawan. Data pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diambil dari responden dengan cara menyebarkan kuesioner secara personal. Dan data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang sifatnya mendukung tentang informasi untuk landasan teori, yaitu dari buku-buku literatur maupun jurnal-jurnal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan metode teknik pengambilan sampel kluster yaitu pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Padang. Selanjutnya kluster yang terpilih diambil sejumlah sampel karyawan dengan jumlah yang sama. Penentuan jumlah sampel menggunakan metode sensus, yaitu keseluruhan populasi dijadikan sampel.

Variabel Penelitian dan Instrumen Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, promosi jabatan, *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat

Indonesia Syariah Cabang Padang. Terdapat variabel yang dinilai adalah variabel pelatihan, promosi jabatan, *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* dan Kinerja Karyawan.

Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Skala Pengukuran
Pelatihan	Pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan mutu dan kualitas sumber daya manusia dalam dunia kerja serta proses para karyawan mencapai keterampilan tertentu agar mampu mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan.	Likert
Promosi Jabatan	Promosi dapat diartikan sebagai proses perubahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya.	Likert
<i>Locus Of Control</i>	<i>Locus of control internal</i> : suatu tingkat keyakinan seseorang bahwa dirinya pengendali dari setiap peristiwa dalam dirinya. <i>Locus of control eksternal</i> : suatu tingkat keyakinan seseorang bahwa suatu peristiwa dalam dirinya merupaka diluar kendaliny	Likert
<i>Self Efficacy</i>	self efficacy merupakan kepercayaan terhadap diri yang didukung oleh sumber daya kognitif untuk melaksanakan tugas yang biasa dikerjakan ataupun belum pernah dikerjakan sama sekali, sehingga sikap positifnya mengiringi keberhasilannya dalam melaksanakan tugas melalui berbagai proses yang dimana jika ia memiliki self efficacy yang tinggi, tantangan tugas yang diberikan kepadanya di jadikan sebuah pemebelajaran baru, berbeda dengan self efficacy yang rendah dirinya akan merasa tugas-tugas tersebut beban yang tidak dapat memberi manfaat baginya.	Likert
Kinerja karyawan	Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai suatu tujuan perusahaan.	Likert

Analisis Data

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan mengkaji pengaruh antara pengaruh pelatihan, promosi jabatan, *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Syariah Cabang Padang. Analisa data untuk menguji besarnya pengaruh pengaruh pelatihan, promosi jabatan, *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Syariah Cabang Padang dilakukan secara inferensia yaitu dengan metode analisa regresi linear berganda. Dalam tahap ini terdapat tiga variabel yaitu variabel kinerja karyawan sebagai variabel tak bebas dan pengaruh pengaruh pelatihan, promosi jabatan, *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* sebagai variabel bebas. Analisis data yang digunakan untuk melihat pengaruh pengaruh pelatihan, promosi jabatan, *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan

Bank Rakyat Syariah Cabang Padang adalah menggunakan regresi linear berganda. Selanjutnya memberikan rekomendasi dari suatu solusi bagaimana meningkatkan prestasi belajar mahasiswa melalui perilaku belajar, motivasi belajar, lingkungan keluarga dan *locus of control* pada mahasiswa Universitas Dharma Andalas Padang.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan menggunakan kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah Karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah. Sampel yang diambil 40 Orang Karyawan. Responden berdasarkan jenis kelamin, karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Padang di dominasi oleh perempuan. Responden berdasarkan tingkat Pendidikan responden yang paling dominan berpendidikan S1 (Sarjana). Responden berdasarkan usia, terlihat bahwa karyawan yang paling dominan berusia 21 - 30 tahun. Responden berdasarkan masa kerja, ditemukan bahwa pada umumnya responden yang paling dominan memiliki lama bekerja < 5 tahun. Responden berdasarkan status perkawinan, yang paling banyak adalah karyawan yang telah menikah. Selanjutnya, Responden berdasarkan status karyawan terlihat yang paling banyak adalah karyawan tetap pada Bank Rakyat Indonesia Syariah.

Uji Validitas

Menurut Indrawan (2015), validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang didapat dari penyebaran kuesioner. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa, pelatihan, promosi jabatan, *locus of control*, *self efficacy*, dan kinerja karyawan keseluruhan pernyataan yang diajukan dinyatakan valid pada semua item pernyataan karena nilai corrected item total correlation atau r hitung > r tabel (0,30).

Uji Reliabilitas

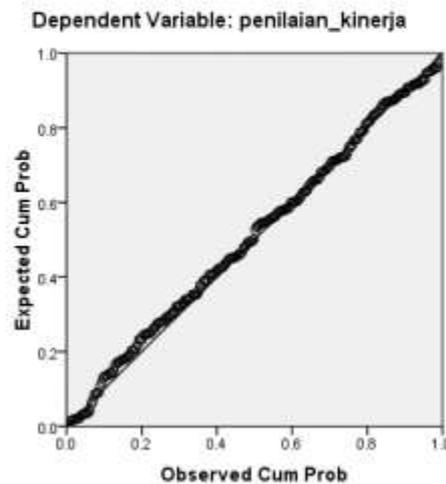
Menurut Indrawan (2015) reliabilitas dari pernyataan kuesioner yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini didapat Cronbach's Alpha sebesar > 0,60, dapat disimpulkan bahwa hasil Cronbach's Alpha setiap variabel lebih dari 0,60, maka variabel Pelatihan (X1) dan Promosi Jabatan (X2) variabel *locus of control* (X3) dan *self efficacy* (X4) serta Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Data yang berdistribusi normal dalam suatu model regresi dapat dilihat dari grafik normal P-P plot dimana bila titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal maka data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas adalah sebagai berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Olahan Data SPSS 21

Berdasarkan grafik P-Plot di atas, data dalam penelitian ini terdistribusi normal karena persebaran data mengikuti garis diagonal seperti yang terlihat pada gambar di atas.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF), jika nilai tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 berarti tidak terdapat multikolinieritas. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas adalah sebagai berikut :

Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan (X1)	.999	1.001
	Promosi Jabatan (X2)	.999	1.001
	<i>Locus Of Control</i> (X3)	.833	1.201
	<i>Self Efficacy</i> (X4)	.833	1.201

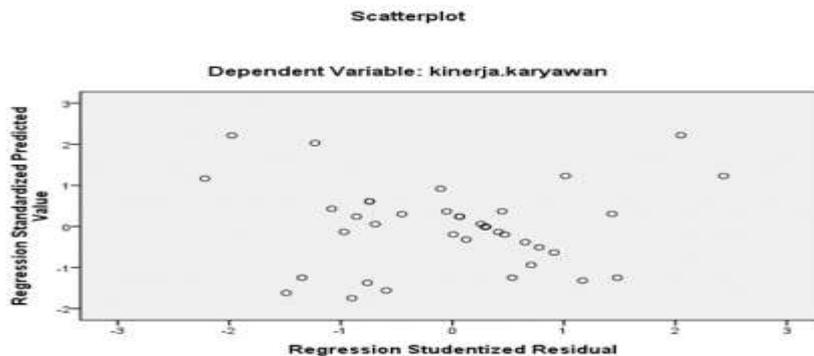
Sumber : Data Primer (2020)

Berdasarkan Tabel diatas didapatkan bahwa nilai semua nilai VIF < 10 ini berarti tidak terjadi multikolonieritas dan menyimpulkan bahwa uji asumsi klasik terpenuhi.

Uji Heterokedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2012) untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat pada pola gambar *Scatterplot* model tersebut. Dalam penelitian uji heterokedastisitas adalah sebagai berikut:

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer (2020)

Dari gambar 4.2 diatas dapat diketahui tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan uji asumsi klasik terpenuhi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), dimana variabel independen terdiri dari dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini analisis Regresi Linier Berganda adalah sebagai berikut :

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.481	2.059		1,553	.275
Pelatihan	.251	.113	.266	2.216	.033
Promosi Jabatan	.623	.116	.624	5.358	.000
<i>Locus Of Control</i> (X3)	.335	.122	.399	2.735	.010
<i>Self Efficacy</i> (X4)	.220	.108	.297	2,035	.049

Sumber : Data Primer (2020)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 4.481 + 0.251X_1 + 0.623X_2 + 0.335X_3 + 0.220X_4$$

1. Dari persamaan regresi berganda diatas terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 4.481 menunjukkan bahwa tanpa adapun variabel bebas yaitu pelatihan, promosi jabatan, *locus of control*, *self efficacy* maka nilai kinerja sebesar 4.481
2. Nilai koefisien pelatihan (X1) bernilai 0.251. Hal ini menunjukkan bahwa apabila pelatihan meningkat sebesar satu-satuan maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0.251.
3. Nilai koefisien promosi jabatan (X2) bernilai 0.623 Hal ini menunjukkan bahwa apabila promosi jabatan meningkat sebesar satu-satuan maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0.623.
4. Nilai koefisien *locus of control* (X3) bernilai 0.335 Hal ini menunjukkan bahwa apabila *locus of control* meningkat sebesar satu-satuan maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0.335.

5. Nilai koefisien *self efficacy* (X4) bernilai 0.220 Hal ini menunjukkan bahwa apabila *self efficacy* meningkat sebesar satu-satuan maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0.220

Uji Hipotesis

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui signifikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2014), uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Kriteria keputusan pengujian hipotesis dinyatakan dengan nilai signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima atau nilai signifikan $> 0,05$ H_0 di tolak. Dalam penelitian ini uji hipotesis f adalah sebagai berikut :

Uji F						
ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	145.546	4	36,387	6.639	.000 ^a
	Residual	191.829	35	5.481		
	Total	337.375	39			

Sumber : Data Primer (2020)

Tabel diatas memperlihatkan variasi nilai variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat (Y) dengan melihat besarnya nilai Fhitung yang diperoleh sebesar 6.639 dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa terdapat kontribusi secara bersama-sama pelatihan, promosi jabatan, *locus of control*, dan *self efficacy* secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti mendukung pelatihan, promosi jabatan, *locus of control*, dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji T

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan, berikut akan dibahas mengenai hipotesis yang telah dirumuskan dengan menggunakan Uji Hipotesis Parsial (uji t). Dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil pengujian yang terlihat pada tabel dibawah ini :

Uji t					
Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.481	2.059		1,553	.275
Pelatihan	.251	.113	.266	2.216	.033
Promosi Jabatan	.623	.116	.624	5.358	.000
<i>Locus Of Control</i> (X3)	.335	.122	.399	2.735	.010
<i>Self Efficacy</i> (X4)	.220	.108	.297	2,035	.049

Sumber : Data Primer (2020)

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui uji hipotesis secara parsial (t) adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai t hitung pada tabel di atas untuk variabel pelatihan sebesar 2,216 dan nilai signifikansinya adalah sebesar 0,033 lebih kecil dari 0,05. Maka nilai t hitung $> t$

- tabel ($2,216 > 1,685$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada taraf signifikansi maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Dari tabel di atas nilai t hitung untuk variabel promosi jabatan sebesar 5,358 dan nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka nilai t hitung $< t$ tabel ($5,358 > 1,685$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada taraf signifikansi maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
 3. Berdasarkan nilai t hitung pada tabel di atas untuk *variable locus of control* sebesar 2,035 dan nilai signifikansinya adalah sebesar 0,010 lebih kecil dari 0,05. Maka nilai t hitung $> t$ tabel ($2,735 > 2,026$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada taraf signifikansi maka H_0 ditolak dan H_a diterima, Hasil ini berarti *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
 4. Dari tabel di atas nilai t hitung untuk *variable self efficacy* sebesar 2,035 dan nilai signifikansinya adalah sebesar 0,049 lebih kecil dari 0,05. Maka nilai t hitung $< t$ tabel ($2,035 > 2,026$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada taraf signifikansi maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Hasil ini berarti *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai positif dari koefisien regresi variabel *self efficacy* mengindikasikan bahwa apabila *self efficacy* meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat dan memiliki pengaruh positif.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Melakukan analisa koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai *R Square* dikatakan baik jika di atas 0,5 karena nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1. Namun untuk jumlah variabel bebas lebih dari 2, lebih baik digunakan *Adjusted R Square* karena nilai koefisien determinasinya telah disesuaikan. Dalam penelitian ini Koefisien Determinasi adalah sebagai berikut:

Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 ^a	.431	.366	2.341

Sumber : Data Primer (2020)

Dari tabel 4.14 di atas menunjukkan besar pengaruhnya pelatihan, promosi jabatan, *locus of control*, dan *self efficacy* terhadap kinerja adalah sebesar 0.366 atau 36.6%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruhnya pelatihan, promosi jabatan, *locus of control*, dan *self efficacy* mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sebesar 36.6%, sedangkan sisanya sebesar 63.4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak digunakan dalam model regresi penelitian ini.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan di atas penulis menyimpulkan yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Padang sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Padang.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Padang.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *locus of control* terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Padang.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Padang.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan, promosi jabatan, *ocus of control* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Padang.

Saran dan Rekomendasi

Beberapa Hal yang dapat direkomendasikan kepada bagian terkait diantaranya :

1. Pelatihan pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Padang sudah baik, tetapi perlu di tingkatkan lagi dari segi peningkatan keterampilan dan kemampuan agar seluruh karyawan dapat mengikuti pelatihan dengan sungguh-sungguh karena pelatihan yang diberikan instansi sangat berguna dan bermanfaat bagi seluruh karyawan dan juga lebih meningkatkan kinerja agar menghasilkan hasil yang maksimal, selain itu dengan hasil yang diperoleh dari kinerja karyawan bisa mendapatkan promosi jabatan yang sesuai dengan hasil kerjanya, pelatihan dalam perusahaan harus benar-benar dirancang sedemikian rupa dan disosialisasikan kepada semua karyawan. Tahapan-tahapan dalam pelatihan harus berdasarkan kebutuhan / *need assessment*, menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan, menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya, menetapkan metode pelatihan, mengadakan percobaan (try out) dan revisi dan mengimplementasikan dan mengevaluasi. Perlu bagi Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Padang ini melakukan kegiatan seperti pelatihan sumber daya manusia, pelatihan layanan dan pelatihan untuk mengasah kemampuan dan pengetahuan.
2. Promosi jabatan pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Padang harus lebih ditingkatkan lagi karena disini karyawan lebih banyak ke pelatihan saja dan sebenarnya promosi jabatan ini sangat penting bagi karyawan untuk jenjang karir karyawan tersebut. Maka dari itu karyawan harusnya lebih bisa memahami lagi untuk karir kedepannya, misalnya dengan meningkatkan tanggung jawab karyawan terhadap kinerja yang dimilikinya. Pada promosi jabatan perlu adanya pembinaan terhadap promosi jabatan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan, maka sebaiknya perusahaan harus objektif dalam mempromosikan karyawan melalui kriteria berdasarkan pengalaman, kompetensi, dan kinerja yang baik. Adapun yang seharusnya dilakukan seperti membuat perencanaan karir, karena dengan adanya perencanaan karir perusahaan dapat lebih mudah untuk mengembangkan karyawan untuk promosi, kemudian untuk melakukan promosi sebaiknya mempertimbangkan tingkat pendidikan yang didapat oleh karyawan, sehingga dengan semakin tinggi nya pendidikan formal nya, semakin baik pula dalam kerjanya.
3. *Locus of control* pada karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Padang harus lebih ditingkatkan lagi dari segi minat mengerjakan segala pekerjaan, karena dengan meningkatkan minat mengerjakan berbagai tugas akan membuat karyawan berpengetahuan luas dan bisa dijadikan acuan ketika mengerjakan tugas yang berikutnya.

4. *Self efficacy* pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Padang sudah sangat baik, tetapi perlu di tingkatkan lagi dari segi menyikapi situasi dan kondisi yang beragam dengan lebih baik lagi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan tanpa terkendala oleh factor situasi tertentu, dan untuk pertimbangan di bagian operasional Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Padang yang bertugas mengawasi sumber daya manusia perlu memantau perubahan yang terjadi pada rekan kerja dan memberi motivasi dan semangat kepada karyawannya
5. Kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Padang sangat penting bagi karyawan sama halnya dengan pelatihan, karena kinerja karyawan bisa meningkatkan jenjang karir bagi karyawan. Jika kinerja karyawan bagus maka karyawan akan mendapatkan promosi jabatan yang sesuai, oleh karena itu pelatihan dan kinerja ini sangat diharapkan bagi karyawan agar bisa mencapai hasil yang maksimal. Selain itu, Kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Padang sangat penting bagi kelangsungan Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Padang tersebut dilihat dari pencapaian target Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Padang, oleh karena itu dan kinerja karyawan ini sangat diperlukan menunjang target atau pencapaian hasil yang maksimal.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, rani. (2015). "promosi jabatan terhadap prestasi kinerja karyawan yasa, PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) UPT Balai Sumsel, Lahat Divre III" No. Administrasi Bisnis.
- Awang, A. H., Ismail, R., & Mohd Noor, Z. (2010). Training impact on employee's job performance: a self-evaluation. *Economic research-Ekonomika istraživanja*, 23(4), 78-90. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2010.11517434>
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 30. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p02>
- Ariansyah, Nopri. (2018). The Effect of Training, Position Promotion, and Mutation on Employee Performance in PT. Transfashion Indonesia. E-ISSN: 2656-1174
- Afroz, Nahida Nushrat. (2018). Effects of Training on Employee Performance - A Study on Banking Sector, Tangail Bangladesh. *Global Journal of Economics and Business – Vol.4, No. 1, 2018*, pp. 111 – 124 e-ISSN 2519-9293, p-ISSN 2519-9285 Available online at <http://www.refaad.com>
- Adi Purnawan, i gede, Bagia, i wayan, & Cipta, W. (2016). "Pengaruh Promosi Jabatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(1), 121.
- Becker, W., Bose, A., & Freeman, V. (2015). An executive take on the top business trends: A McKinsey Global Survey., *BE Magazine*, 3(2), 60-61.
- Bahtiar, Danang Moh, Yoyok Soesatyo, Luqman Hakim. (2017). The Influence Of Locus Of Control, Self-Efficacy, And Accounting Achievement Learning On Accounting Career Maturity Of The Twelfth Grade Students Of The Accounting Program In Private Vocational High Schools. *International Journal of Education*, Vol. 10 No. 1, August 2017, pp. 53-59

- Chamariyah. (2015). Pengaruh Self Efficacy, Assertiveness, Dan Self Esteem Terhadap Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intentions) Pegawai Pada Bank Jatim Cabang Pamekasan. Universitas Wijaya Putra Surabaya, 9(1), 20–38.
- Damayanti, I. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Utama Medan.
- Elnaga, A., & Imran, A. (2013). The effect of training on employee performance. *European Journal of Business and Management*, 5(4), 137-147.
- Indrawan, muhammad isa. (2015). Jurnal ilmiah "integritas" vol.1 No. 3 Oktober 2015. *Jurnal Ilmiah*, 1(3), 111–117.
- Indrawan, (2015) Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Campuran
- Kahiking, indah a, Mandey, S., & Saerang, R. (2017). *Issn 2303-1174*. 5(3), 3885–3894.
- Latifa, A. (2015). Digital Repository Universitas Jember. Retrieved from [http://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/65672/Ainul Latifah-101810401034.pdf?sequence=1](http://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/65672/Ainul%20Latifah-101810401034.pdf?sequence=1)
- Mandang, evert fandi. (2017). "Pengaruh tingkat Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO), Tbk Cabang Manado". *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 4324–4334.
- Majulita, M. (2019) Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang.
- Motlokoa, Eliza Mamofokeng. (2018). The Impact of Training on Employees' Performance: The Case of Banking Sector in Lesotho. *International Journal of Human Resource Studies*. ISSN 2162-3058, 2018, Vol 8, No. 2.
- Machmud, Senen. (2018). The Influence of Self-Efficacy on Satisfaction and Work-Related Performance. *International Journal of Management Science and Business Administration*, Volume 4, Issue 4, May 2018, Pages 43-47. DOI: 10.18775/ijmsba.1849-5664-5419.2014.44.1005. URL: <http://dx.doi.org/10.18775/ijmsba.1849-5664-5419.2014.44.1005>
- Noe, Raymond A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rachmawati, R. W. (2016). "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Bjb Kantor Cabang Suci Bandung". *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 1. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.802>
- Ratnasari, N. (2019). Pengaruh Workplace Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemanfaatan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Moderasi (Survey PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Commercial Banking Center Bandung).
- Rokibul, K. M., Maruf, U. M., & Manir, C. M. (2013). Impact of Human Resources Training on the Performances of Banks-An Empeirical Study". *China- Business USA Business Review*, 12 (ISSN 1537-1514), 524-531.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif Dan R&D)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Tindi, ricardo gianluigi, Lengkong, victory p. ., & Dotulong, lucky O. . (2017). Kinerja Pegawai Pt . Angkasa Pura 1 (Persero) Sam Ratulangi International Airport Manado the Influence of Training , Career Development , Job Promotion To Employee Performance of Pt . Angkasa Pura 1 (Persero) Sam Ratulangi International Airport Manado. *Jurnal EMBA*, 5(3), 3875–3884.

Tumanggor, L. M. (2018). Pengaruh Pengendalian Diri (Locus Of Control), Konflik Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang Tugas Akhir Untuk Menyelesaikan Syarat Penyelesaian Program Diploma 3 Perbankan Syaria ' ah Disusu.