
PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LEMBAGA ZAKAT DOMPET PEDULI UMMAT DAARUT TAUHIID CABANG PRIANGAN TIMUR

Bambang Setiawan

Program Study Ekonomi Islam Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung

bgsnion86@gmail.com

ABSTRAK

KATA KUNCI

Pelatihan, Kompensasi dan Kinerja

KEYWORDS

Training, Kompensation, and Performance

ARTICLE INFO

Accepted: 01-09-2022

Revised: 11-09-2022

Approved: 20-09-2022

Persaingan bisnis yang meningkat mendorong perusahaan untuk memasukkan isu SDM ke dalam strategi pengembangan perusahaan. Perusahaan dituntut tidak hanya memiliki produktivitas yang tinggi, melainkan juga harus menunjukkan keunggulan dalam kemampuan untuk menghasilkan barang dan jasa yang bermutu, beraneka ragam sesuai dengan minat pelanggan, disertai dengan kemudahan dan kenyamanan serta ketepatan waktu. Daya saing perusahaan ditentukan oleh kompetensi SDM yang dimiliki, yang merupakan sumber keunggulan kompetitif (competitive advantage) yang teramat penting. Permasalahan penelitian ini diketahui berdasarkan kinerja yang dapat dilihat pada grafik dana dihimpun dan disalurkan DPU DT tahun 2008 ke tahun 2009 mengalami penurunan, di tahun 2010 mengalami kenaikan, dan dua tahun berturut-turut kembali mengalami penurunan yaitu di tahun 2011 dan 2012. Dari data ini dapat dikatakan bahwa kinerja DPU DT mengalami penurunan yang signifikan melihat penghimpunan dan penyaluran dana ZIS tiga tahun kebelakang. Dalam rangka meningkatkan kualitas/kompetensi SDM, yang menjadi fokus penelitian ini adalah terkait dengan pelatihan, kompensasi, dan kinerja karyawan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui besarnya pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Lembaga Zakat DPU DT, mengetahui besarnya pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di Lembaga Zakat DPU DT, dan mengetahui besarnya pengaruh pelatihan dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Zakat DPU DT. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah mix-method atau mullti methodology. Karakteristik masalah yang diteliti dapat diklarifikasi sebagai explanatory research. Teknik pengumpulan data diperoleh dari wawancara, dan penyebaran angket/kuesioner kepada seluruh karyawan DPU DT Cabang Priangan Timur. Teknik analisa data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda yang terbebas dari autokorelasi, uji hipotesis. Hasil uji reliabilitas, didapat masing-masing nilai Alpha variabel pelatihan sebesar 0,835, variabel kompensasi sebesar 0,893, dan untuk variabel kinerja sebesar 0,848. Sedangkan nilai r kritis (uji 2 sisi) pada signifikansi 0,05 dengan jumlah data (n) = 14, didapat nilai reliabilitas sebesar 0,497. Berdasarkan hasil penelitian dari objek yang diteliti yaitu Lembaga Zakat Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid Cabang Priangan Timur diketahui bahwa besarnya pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 80,57% masuk dalam kategori sangat baik, besarnya pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 82,00%, masuk dalam kategori baik, dan besarnya pengaruh pelatihan dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 88,43%, masuk dalam kategori baik.

ABSTRACT

Increased business competition encourages companies to incorporate HR issues into the company's development strategy. Companies are required not only to have high productivity, but also to demonstrate excellence in the ability to produce quality goods and services that are varied according to customer interests, accompanied by convenience and comfort and punctuality. The company's competitiveness is determined by the competence of its human resources, which is a very important source of competitive advantage. The problem of this research is known based on the performance that can be seen on the graph of the funds collected and distributed by the DPU DT in 2008 to 2009 it decreased, in 2010 it increased, and two years in a row it decreased again, namely in 2011 and 2012. From this data it can be said that the performance of the DPU DT has decreased significantly considering the collection and distribution of ZIS funds in the past three years. In order to improve the quality/competence of HR, the focus of this research is related to training, compensation, and employee performance. The purpose of this study is to determine the magnitude of the effect of partial training on employee performance at the Zakat Institution DPU DT, to determine the magnitude of the effect of partial compensation to employee performance at the Zakat Institution DPU DT, and to determine the magnitude of the effect of training and compensation simultaneously on employee performance at the Institute. DPU DT Zakat. The method used in this study is a mix-method or multiple methodology. The characteristics of the problem under study can be clarified as explanatory research. Data collection techniques were obtained from interviews, and distributing questionnaires to all employees of DPU DT Priangan Timur Branch. The data analysis technique used is validity test, reliability test, normality test, classical assumption test, multiple linear regression analysis that is free from autocorrelation, hypothesis testing. The results of the reliability test, obtained for each training variable Alpha value of 0.835, compensation variable of 0.893, and for performance variable of 0.848. While the critical r value (2-sided test) at a significance of 0.05 with the amount of data (n) = 14, the reliability value is 0.497. Based on the results of research from the object under study, the Dompot Peduli Zakat Institute for the Daarut Tauhiid Ummat of Priangan Timur Branch, it is known that the magnitude of the effect of partial training on employee performance is 80.57% in the very good category, the magnitude of the effect of partial compensation on employee performance is equal to 82.00%, in the good category, and the magnitude of the effect of training and compensation simultaneously on employee performance is 88.43%, in the good category.

PENDAHULUAN

Tantangan peningkatan kualitas perusahaan yang semakin kompleks dan kompetisi bisnis yang ketat, yang selanjutnya ditransformasikan oleh faktor-faktor seperti globalisasi, perkembangan dan penyebaran teknologi baru yang semakin cepat (Setiawan, 2016). Faktor-faktor ini telah menimbulkan perubahan drastis dan mempengaruhi berbagai aspek kehidupan masyarakat di seluruh dunia, termasuk Indonesia. Tak terelakkan pula perubahan lingkungan yang kompleks dan dinamis itu akan mempengaruhi kemampuan organisasi, khususnya

perusahaan, untuk berkompetisi dan mempertahankan daya saingnya (Yuliaarnita & Sipayung, 2014).

Kemampuan ini pada gilirannya akan sangat ditentukan oleh mutu sumber daya manusia (SDM) atau modal insani (human capital) yang dimiliki. Persaingan bisnis yang meningkat, akan mendorong perusahaan untuk memasukkan isu SDM ke dalam strategi pengembangan perusahaan (Ong & Mahazan, 2020). Perusahaan dituntut tidak hanya memiliki produktivitas yang tinggi, melainkan juga harus menunjukkan keunggulan dalam kemampuan untuk menghasilkan barang dan jasa yang bermutu, beraneka ragam sesuai dengan minat pelanggan, disertai dengan kemudahan dan kenyamanan serta ketepatan waktu (Hamid, 2020). Daya saing perusahaan akan sangat ditentukan oleh kompetensi SDM yang dimiliki.

Kemampuan pekerja/karyawan yang dimiliki untuk memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi, akan menjadi sumber keunggulan kompetitif (competitive advantage) yang teramat penting. Sumber daya manusia (SDM) Menurut (Padil, 2014) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut (Yusuf & Al Arif, 2015). manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk 1 Marwansyah, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua. 2 aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyingkapan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian. manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan para individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Nawawi, 2001). Selain program pelatihan pihak manajemen perlu memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan. Kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia, mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi/perusahaan (Abdullah, 2017).

Oleh karena itu SDM menjadi fokus utama bagi setiap perusahaan, demikian pula pada sebuah negara untuk menjadi kajian khusus dalam mempelajarinya. Hingga hampir setiap organisasi/lembaga memiliki satu bidang/departemen khusus mengenai SDM. Banyak kajian dan seminar maupun training yang senantiasa dilaksanakan oleh organisasi/lembaga dalam rangka meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki. (Rohida, 2018) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang mempunyai kinerja (job performance) yang tinggi. Perlu disadari bahwa kinerja lembaga zakat ditentukan oleh karyawannya. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan.

Oleh sebab itu perusahaan harus memberikan perhatian secara maksimal pada karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga karyawan bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan, dan loyalitasnya lebih terjaga (Setiawan, 2016). Peningkatan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan karyawan dapat dilakukan melalui program pelatihan dan pengembangan, terutama untuk menghadapi perkembangan teknologi yang demikian pesat (Wahyuningsih, 2019).

Pelatihan tenaga kerja bagi suatu lembaga atau institusi merupakan aktivitas yang layak dilakukan, karena pelatihan merupakan suatu kegiatan peningkatan kemampuan karyawan atau pegawai dalam suatu institusi, sehingga pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu 3 perubahan perilaku bagi karyawan. 2 pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk

memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan selain pelatihan, menurut (Suprana & Ratnawati, 2012) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kepuasan kompensasi karena kepuasan kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja. Kompensasi merupakan komponen penting hubungannya dengan karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfa'at karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas kerja (kinerja) yang tinggi.³ Masalah kompensasi berkaitan dengan konsisten internal dan konsisten eksternal. Konsisten internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi. Sedangkan konsisten eksternal berkaitan dengan tingkat struktur penggajian dalam organisasi dibandingkan dengan struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi (Astutik, 2016). Keseimbangan antara konsisten internal dan konsisten eksternal dianggap penting untuk diperhatikan guna menjadi perasaan puas dan para pekerja tetap termotivasi serta efektivitas bagi organisasi secara keseluruhan (Safitri, 2017).

Akibat ketidakpuasan dalam pembayaran kompensasi akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti ketidakhadiran dan lainnya. Kinerja karyawan mencakup ketepatan pekerjaan dengan hasil yang diharapkan, kedisiplinan dan tanggungjawab karyawan, profesionalitas kerja dan loyalitas karyawan pada perusahaan (Ichsan, Surianta, & Nasution, 2020). Sehingga kinerja merupakan penjumlahan dari unsur-unsur yang diperoleh dari pelatihan yang diterima karyawan, selain itu ada faktor kesejahteraan (kompensasi) sebagai tolak ukur 2 Soekidjo Notoatmodjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia 3 Danang Sunyoto, Manajemen Sumber Daya Manusia . 4 kinerja seorang karyawan dapat meningkat atau menurun. Sebagaimana menurut M. Ma'ruf Abdullah, kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.⁴

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Lembaga Amil Zakat Nasional Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid (DPU DT) Cabang Priangan Timur yang beralamat di Jl. Sutisna Senjaya No. 129 Kota Tasikmalaya Kode Pos 46111, Telp./Fax. 0265-338535, 7042525. Alasan memilih DPU DT Cabang Priangan Timur sebagai objek penelitian adalah; 1. Peneliti menemukan masalah penelitian yang sesuai dan tepat dengan bidang keilmuan peminatan. 2. Terdapat kesesuaian informasi dan data yang dibutuhkan dengan bahasan permasalahan penelitian. 3. Lokasi penelitian sangat strategis, berada di perkotaan dan sangat familiar. 4. Dalam rangka efektifitas dan efisiensi penelitian karena berada dalam satu kota dengan peneliti. 5. Ikut serta berpartisipasi dalam meningkatkan manajemen berbasis syariah secara aplikatif, baik teori maupun praktis.

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, metode yang digunakan adalah mix-method atau dikenal dengan mullti methodology merupakan penggabungan dua metode penelitian yaitu kualitatif dan kuantitatif (Sanjaya, 2015). Karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklarifikasi sebagai explanatory

research yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara variabel melalui pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan (Singarimbun dan Effendi, 1995:256)¹ .

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji pengaruh di antara variabel yang diteliti (hipotesis) yang telah ditetapkan dengan menggunakan metode survey² . Karena data penelitian yang akan disajikan berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Selain daripada itu, desain penelitian yang digunakan adalah desain kausal, yang merupakan desain yang berguna untuk menganalisis hubungan antara variabel bebas (independen) yaitu pelatihan dan kompensasi dengan variabel terikat (dependen) yaitu kualitas pelayanan. Sedangkan sifat hubungan desain kausal adalah hubungan asimetris ialah hubungan yang terjadi jika variabel bebas (pelatihan dan kompensasi) mempengaruhi variabel terikat (kinerja karyawan). Metode survey adalah salah satu metode penelitian yang menitikberatkan kepada penelitian hubungan relasional yaitu mempelajari hubungan variabel-variabel yang diselidiki, pada umumnya penelitian ini menggunakan sampel yang mewakili dari seluruh populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

Populasi Sasaran Oleh karena jumlah anggota populasi relatif kecil, yakni kurang dari 30 orang, maka teknik penentuan sampelnya dengan cara sensus (sampling jenuh). Artinya semua anggota dalam populasi diteliti. Sebagaimana diungkapkan Sugiyono (2008:68) : “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.³ Yang menjadi objek/populasi sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan DPU DT Cabang Priangan Timur yang berjumlah 14 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Profil DPU DT 1.

1. Sejarah DPU DT

DPU DT merupakan sebuah Lembaga Amil Zakat (LAZ) dan merupakan lembaga nirlaba yang bergerak dibidang penghimpunan (fundraising) dan pendayagunaan dana zakat, infak, sedekah dan wakaf (ZISWA). DPU DT didirikan tanggal 16 Juni 1999 oleh KH. Abdullah Gymnastiar, sebagai bagian dari Yayasan Daarut Tauhiid bertekad menjadi LAZ yang amanah, professional, dan jujur berlandaskan pada ukhuwah Islamiyah. Dengan kantor pusat yang beralamat di Jl. Gegerkalong Girang No. 32 Bandung Kode Pos 40153, Telp./Fax. 022-2021861, 2021862, Mobile. 022-70017002. Latar belakang berdirinya Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid (DPU DT) adalah bahwa Indonesia sebagai negara dengan jumlah penduduk Muslim terbesar di dunia memiliki potensi zakat yang sangat besar. Sayangnya, sebagian besar masyarakat belum memiliki kesadaran untuk berzakat sesuai dengan ketentuannya. Selanjutnya belum optimalnya penyaluran dana zakat yang kadang hanya sebatas pemberian bantuan, tanpa memikirkan kelanjutan kehidupan mustahik.

DPU DT berusaha membangkitkan kesadaran masyarakat akan zakat, menyalurkan yang sudah diterima kepada masyarakat yang benar-benar berhak, dan berusaha merubah nasib kaum mustahik menjadi muzaki atau mereka yang sebelumnya menerima zakat menjadi pemberi zakat. DPU DT secara efektif menjalankan aktivitasnya pada bulan Juni tahun 2000 dengan berbasiskan pada data base, dimana setiap donator mempunyai nomor kartu anggota sehingga kepeduliannya senantiasa dapat diukur. DPU DT dikukuhkan sebagai LAZ daerah oleh

Gubernur Jawa Barat pada tanggal 19 Agustus 2002. Sepak terjang DPU DT diperhatikan 71 oleh pemerintah, sehingga dalam kurun waktu singkat berhasil menjadi LAZNAS sesuai dengan SK Menteri Agama No. 410 tahun 2004 pada tanggal 13 Oktober 2004.

2. Visi, Misi dan Motto DPU DT

Visi

“Menjadi model LAZNAS yang amanah, professional, akuntabel, dan terkemuka dengan daerah operasi yang merata”.

Misi

“Mengoptimalkan potensi ummat melalui zakat untuk memberdayakan masyarakat dalam bidang ekonomi, pendidikan, dakwah, dan sosial menuju masyarakat mandiri dan sejahtera”.

Motto “Membersihkan dan Memberdayakan”

3. Perkembangan DPU DT

Seiring bergulirnya waktu dan perjuangan untuk menjadi Lembaga Amil Zakat yang terkemuka, DPU DT telah memiliki dan membuka kantor cabang 8 wilayah Indonesia antara lain

- a. Cabang Jakarta, beralamat di Jl. Warung Buncit Raya No. 4C Jakarta Selatan, Telp. 021-79193020, 99966498, Konsultasi 083870091612.
- b. Cabang Bogor, beralamat di Jl. Johar Raya, Ruko Perum Johar Grande No. 3 Taman Cimanggu, Tanah Sareal - Kota Bogor, Telp./Fax. 0251- 8358441.
- c. Cabang Priangan Timur, beralamat di Jl. Sutisna Senjaya No. 129 Kota Tasikmalaya Kode Pos 46111, Telp./Fax. 0265-338535, 704-2525.
- d. Cabang Yogyakarta, beralamat di Jl. KH. Agus Salim No. 56 A Notoprajan, Ngampilan - DIY Kode Pos 55262, Telp. 0274-6560086.
- e. Cabang Semarang, beralamat di Jl. Sriwijaya No. 130 Semarang, Telp. 024-8444272, Konsultasi 024-70500074
- f. Cabang Lampung, beralamat di Jl. H. Juanda No. 11 Pahoman - Bandar Lampung, Telp./Fax. 0721-256024
- g. Cabang Palembang, beralamat di Jl. Mayor Salim Batubara Lorong Lebak Rejo No. 3 Sekip Jaya Palembang, Telp./Fax. 0711-7390009, 812763.
- h. Cabang Batam, beralamat di Ruko Pemda 2, Jl. Suprpto No. 10 Batu Aji Batam Kode Pos 29432, Telp. 0778-361944.

Pengaruh Pelatihan Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan Upaya DPU DT Cabang Priangan Timur memberikan pelatihan kepada karyawannya, mampu secara efektif meningkatkan kinerja karyawan. Unsur atau faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Soekidjo Notoatmodjo diantaranya adalah1 (1) Materi Pelatihan; (2) Pelatih/Instruktur; (3) Metode Pelatihan; dan (4) Peserta Pelatihan. Secara implisit penulis dapat menjelaskan dan mengaitkan hasil penelitian dengan semua faktor tersebut sebagaimana teori yang telah diungkapkan oleh pakar. Berikut penjelasnya;

a. Materi Pelatihan

Pada tinjauan pustaka dikatakan bahwa materi pelatihan mencakup yang berhubungan dengan permasalahan yang dihadapi karyawan pada pekerjaannya, yang selanjutnya akan disampaikan saat pelatihan, sehingga diharapkan karyawan mampu mengatasi permasalahan pekerjaan dengan baik.

Dalam penelitian ini, penulis mengembangkan faktor materi pelatihan ke dalam 3 pernyataan yang berkaitan pada sebuah kuesioner. Hasil penelitian dan analisis deskripsi variabel pelatihan memperlihatkan bahwa ternyata materi yang disampaikan saat pelatihan memiliki keterkaitan yang erat dengan permasalahan pekerjaan yang dihadapi dengan tingkat persentase sebesar 90,00%, berada dalam kategori penilaian sangat baik. Selanjutnya materi yang didapatkan karyawan selaku peserta pelatihan berorientasi pada permasalahan kekinian dan terbaru dengan tingkat persentase sebesar 85,71%, berada dalam kategori penilaian sangat baik. Dan karyawan selaku peserta pelatihan senantiasa mendapatkan modul materi pelatihan untuk dipelajari lebih lanjut dengan tingkat persentase sebesar 90,00%, berada dalam kategori penilaian sangat baik. Berhubung seluruh penilaian yang diraih sangat baik, sehingga antara teori dan aplikasinya terdapat kesesuaian akan manfaat dan kaedah yang dikandungnya.

b. Pelatih/Instruktur

Pada tinjauan pustaka dikatakan bahwa pelatih/instruktur merupakan orang yang menyajikan dan menyampaikan (presentasi) materi pelatihan hendaknya yang memiliki kompetensi baik di bidangnya, dan cakap dalam menyampaikan. Sehingga karyawan selaku peserta pelatihan merasa yakin atas materi yang disampaikan. Dalam penelitian ini, penulis mengembangkan faktor pelatih/instruktur ke dalam 2 pernyataan yang berkaitan pada sebuah kuesioner. Hasil penelitian dan analisis deskripsi variabel pelatihan memperlihatkan bahwa ternyata instruktur pelatihan memiliki kompetensi keilmuan yang sangat baik dengan tingkat persentase sebesar 71,43%, berada dalam kategori penilaian baik. Dan karyawan selaku peserta pelatihan dapat memahami dengan baik seluruh materi yang disampaikan oleh instruktur dengan tingkat persentase sebesar 75,71%, berada dalam kategori penilaian baik. Berhubung seluruh penilaian yang diraih baik, sehingga antara teori dan aplikasinya terdapat kesesuaian akan manfaat dan kaedah yang dikandungnya.

c. Peserta Pelatihan

Pada tinjauan pustaka dikatakan bahwa peserta pelatihan merupakan karyawan yang diharapkan memiliki keterampilan tertentu/khusus mengenai permasalahan pekerjaan dan atau materi pelatihan. Sehingga diharapkan karyawan mampu mengaplikasikan hasil pelatihannya, selanjutnya dapat diketahui kemanfaatan pelatihan bagi peserta. Dalam penelitian ini, penulis mengembangkan faktor peserta pelatihan ke dalam 2 pernyataan yang berkaitan pada sebuah kuesioner. Hasil penelitian dan analisis deskripsi variabel pelatihan memperlihatkan bahwa ternyata kinerja karyawan semakin baik setelah mengikuti pelatihan dengan tingkat persentase sebesar 84,28%, berada dalam kategori penilaian sangat baik. Dan karyawan selaku peserta pelatihan mendapatkan manfaat pelatihan yang mampu diaplikasikan di tempat kerja dengan tingkat persentase sebesar 82,86%, berada dalam kategori 123 penilaian baik. Berhubung seluruh penilaian yang diraih baik, sehingga antara teori dan aplikasinya terdapat kesesuaian akan manfaat dan kaedah yang dikandungnya.

KESIMPULAN

Persaingan bisnis yang meningkat mendorong perusahaan untuk memasukkan isu SDM ke dalam strategi pengembangan perusahaan. Perusahaan dituntut tidak hanya memiliki produktivitas yang tinggi, melainkan juga harus menunjukkan keunggulan dalam kemampuan untuk menghasilkan barang dan jasa yang bermutu, beraneka ragam sesuai dengan minat pelanggan, disertai dengan kemudahan dan kenyamanan serta ketepatan waktu. Daya saing perusahaan ditentukan oleh kompetensi SDM yang dimiliki, yang merupakan sumber keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) yang teramat penting. Permasalahan penelitian ini diketahui berdasarkan kinerja yang dapat dilihat pada grafik dana dihimpun dan disalurkan DPU DT tahun 2008 ke tahun 2009 mengalami penurunan, di tahun 2010 mengalami kenaikan, dan dua tahun berturut-turut kembali mengalami penurunan yaitu di tahun 2011 dan 2012. Dari data ini dapat dikatakan bahwa kinerja DPU DT mengalami penurunan yang signifikan melihat penghimpunan dan penyaluran dana ZIS tiga tahun kebelakang. Dalam rangka meningkatkan kualitas/kompetensi SDM, yang menjadi fokus penelitian ini adalah terkait dengan pelatihan, kompensasi, dan kinerja karyawan.

REFERENSI

- Abdullah, Husaini. (2017). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Warta Dharmawangsa*, (51).
- Astutik, Mardi. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan. *Akademika*, 14(2), 87–92.
- Hamid, Abdul. (2020). *Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan terhadap nasabah pada PD. BPR NTB Lobar KC Labuapi*. UIN Mataram.
- Ichsan, Reza Nurul, Surianta, Eddi, & Nasution, Lukman. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187–210.
- Nawawi, Hadari. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ong, Johan Oscar, & Mahazan, Masyhudzulhak. (2020). Strategi pengelolaan sdm dalam peningkatan kinerja perusahaan berkelanjutan di era industri 4.0. *Business Economic, Communication, and Social Sciences (BECOSS) Journal*, 2(1), 159–168.
- Padil, Abbas. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Rohida, Leni. (2018). Pengaruh era revolusi industri 4.0 terhadap kompetensi sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114–136.
- Safitri, Reza. (2017). Determinasi Motivasi, Disiplin dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Wika Lautan Teduh. *JIAGANIS*, 2(2).
- Sanjaya, H. Wina. (2015). *Penelitian Pendidikan: Metode, Pendekatan, dan Jenis*. Kencana.

Setiawan, Bambang. (2016). *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Zakat Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid Cabang Priangan Timur*. UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

Suprana, Riski, & Ratnawati, Intan. (2012). Analisis pengaruh kepuasan kompensasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (studi pada kantor pusat Bank Jateng Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 1(4), 139–445.

Wahyuningsih, Sri. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 13(2).

Yuliaarnita, Komang Anik, & Sipayung, Tarcisius T. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sorga Indah Handicrafts. *EProceedings of Management*, 1(3).

Yusuf, Burhanuddin, & Al Arif, M. Nur Rianto. (2015). *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah*. Rajawali Pers.

Copyright holders:

Bambang Setiawan (2022)

First publication right:

Hawalah – Kajian Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Bisnis



This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

