

**EFEKTIFITAS PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TERHADAP *SELLING SKILL*, *KNOWLEDGE* DAN BUDAYA
KERJA KARYAWAN BANK ACEH CABANG IDI
KABUPATEN ACEH TIMUR PASCA KONVERSI**

**EFFECTIVENESS OF EDUCATION AND TRAINING
TOWARDS *SELLING SKILL*, *KNOWLEDGE* AND
CULTURE WORK EMPLOYEES BANK ACEH IDI BRANCH
OF ACEH EAST POST CONVERSION DISTRICT**

Zulfadly

Bank Aceh Syariah Capem Julok

thegreatfad9@gmail.com

Andi Tarlis

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN

anditarlis@gmail.com

Abstract

The formulation of the problem in this research is the effectiveness of education and training effect on Selling Skill of employees of Bank Aceh After Conversion amounting to 1220 that is on score "Very High".

Does the effectiveness of education and training affect Selling Skill, Knowledge and work culture of Bank Aceh after Conversion employees? Selling Skill enters the "Very High" score ranking of 1,212, Knowledge enters the "Very High" score ranking of 1.220 and the Working Culture enters the score ranking "Very Height "of 1.213. This means that the three variables are very effective effect on employees of Bank Aceh Caban Idi East Aceh.

Does the effectiveness of education and training affect the employee's work culture that has a very high impact of 1.213, this indicates that in addition to the knowledge that must be owned by employees must also have a good work culture in order to improve the performance of employees of Bank Aceh Branch Idi Aceh Timur. .

Although Knowledge becomes the main point of the appraisal result, it remains that other variables should not be ruled out as they are interdependent in order to effectively improve the employee performance of Bank Aceh Branch Idi post-conversion. When viewed from the comparison between Education and Training on Selling Skill, Knowledge and Working Culture, it is known that Training is more effective than education that has a score of 1.222. This indicates that the Aceh Bank should more often provide training to employees in order to improve employee effectiveness Bank Aceh After Conversion.

Keyword : Education, Training, Selling Skill, Knowledge, Work Culture

Abstrak

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Efektifitas pendidikan dan pelatihan berpengaruh pada Selling Skill karyawan Bank Aceh Pasca Konversi sebesar 1.220 yakni berada pada skor "Sangat Tinggi".

Apakah efektivitas pendidikan dan pelatihan berpengaruh pada Selling Skill, Knowledge dan budaya kerja karyawan Bank Aceh Pasca Konversi yakni Selling Skill masuk ranking skor "Sangat Tinggi" sebesar 1.212, Knowledge masuk ranking skor "Sangat Tinggi" sebesar 1.220 dan Budaya Kerja masuk ranking skor "Sangat Tinggi" sebesar 1.213. Artinya bahwa ketiga variabel tersebut sangat berpengaruh efektif terhadap karyawan Bank Aceh Cabang Idi Aceh Timur.

Apakah efektifitas pendidikan dan pelatihan berpengaruh pada budaya kerja karyawan yakni terdapat pengaruh yang Sangat Tinggi sebesar 1.213, hal ini menunjukkan bahwa selain knowledge yang harus dimiliki oleh karyawan juga harus memiliki budaya kerja yang baik dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan Bank Aceh Cabang Idi Aceh Timur. .

Walaupun Knowledge (Pengetahuan) menjadi poin utama dari hasil penilaian, akan tetap variabel-variabel yang lain tetap tidak boleh dikesampingkan karena semuanya saling keterkaitan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan Bank Aceh Cabang Idi secara efektif pasca konversi. Jika dilihat dari perbandingan antara Pendidikan dan Pelatihan terhadap Selling Skill, Knowledge dan Budaya Kerja, maka diketahui bahwa Pelatihan lebih efektif dibandingkan dengan pendidikan yakni memiliki skor sebesar 1.222. Hal ini menandakan bahwa Bank Aceh harus lebih sering memberikan pelatihan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan efektifitas karyawan Bank Aceh Pasca Konversi.

Kata Kunci: Pendidikan, Pelatihan, Selling Skill, Pengetahuan, Budaya Kerja

A. Latar Belakang Masalah

Sebagaimana yang diketahui bahwa sejarah baru mulai diukir oleh Bank Aceh melalui hasil rapat RUPSLB (Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa) tanggal 25 Mei 2015 bahwa Bank Aceh melakukan perubahan kegiatan usaha dari sistem konvensional menjadi sistem syariah seluruhnya. Maka dimulai setelah tanggal keputusan tersebut proses konversi dimulai dengan tim konversi Bank Aceh dengan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan. Setelah melalui berbagai tahapan dan proses perizinan yang disyaratkan oleh OJK akhirnya Bank Aceh mendapatkan izin operasional konversi dari Dewan Komisiner OJK Pusat untuk perubahan kegiatan usaha dari sistem konvensional ke sistem syariah secara menyeluruh.

Izin operasional konversi tersebut ditetapkan berdasarkan Keputusan Dewan Komisiner OJK Nomor. KEP-44/D.03/2016 tanggal 1 September 2016 Perihal Pemberian Izin Perubahan Kegiatan Usaha Bank Umum Konvensional Menjadi Bank Umum Syariah PT Bank Aceh yang diserahkan langsung oleh Dewan Komisiner OJK kepada Gubernur Aceh Zaini Abdullah melalui Kepala OJK Provinsi Aceh Ahmad Wijaya Putra di Banda Aceh.

Sesuai dengan ketentuan yang berlaku bahwa kegiatan operasional Bank Aceh Syariah baru dapat dilaksanakan setelah diumumkan kepada masyarakat selambat-lambatnya 10 hari dari hari ini. Perubahan sistem operasional dilaksanakan pada tanggal 19 September 2016 secara serentak pada seluruh jaringan kantor Bank Aceh. Dan sejak tanggal tersebut Bank Aceh telah dapat melayani seluruh nasabah dan masyarakat dengan sistem syariah murni mengutip Ketentuan PBI Nomor 11/15/PBI/2009.

Proses konversi Bank Aceh menjadi Bank Syariah diharapkan dapat membawa dampak positif pada seluruh aspek kehidupan ekonomi dan sosial masyarakat. Dengan menjadi Bank Syariah, Bank Aceh bisa menjadi salah satu titik episentrum pertumbuhan ekonomi dan pembangunan daerah yang lebih optimal.

Oleh karenanya setelah dilakukannya konversi terhadap Bank Aceh menjadi Bank Syariah sangat diperlukan berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan yang terkait dengan kegiatan perbankan syariah tersebut yang semula dari bank konvensional menjadi bank syariah.

Pendidikan dan Pelatihan mempunyai peran strategis terhadap keberhasilan mencapai tujuan organisasi. Maksud diupayakannya pendidikan dan pelatihan bagi setiap karyawan diharapkan akan meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugasnya secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika sesuai dengan kebutuhan instansi.

Dalam membangun sosok karyawan sebagaimana disebutkan di atas, maka perusahaan perlu membina karyawan secara terus menerus dengan jelas, terarah, transparan sebagai salah satu tujuan untuk mengembangkan pola karir dan prestasi kerja bagi setiap karyawan melalui pelaksanaan diklat-diklat. Dengan pola karir yang jelas, terarah dan transparan akan dapat merangsang karyawan untuk mengembangkan karir dan profesionalisme.

Tidak dapat dipungkiri, bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu pendekatan utama dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia. Hal ini dilakukan sebagai pendekatan, karena pendidikan dan pelatihan mempunyai peran strategi terhadap keberhasilan mencapai tujuan organisasi, baik pemerintah maupun swasta. Maksud diupayakannya Diklat bagi setiap pegawai diharapkan akan meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugasnya secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika sesuai dengan kebutuhan instansi.

Disamping itu juga pendidikan dan pelatihan dimaksudkan untuk menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik, memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat serta menciptakan apartur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Sasaran diklat adalah untuk mewujudkan kinerja aparatur yang memiliki kompetensi sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing, serta membangun sikap tugasnya.

Industri perbankan yang tumbuh dengan sangat pesat berimbas pada iklim persaingan yang semakin ketat. Dengan pasar

yang semakin kompetitif ini, kemampuan seorang pemasar untuk berkomunikasi secara efektif dengan pelanggan dalam rangka menciptakan prospek atas produknya sangat penting untuk dipertahankan bahkan ditingkatkan. Faktor kunci dalam kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif dan menguntungkan adalah pemahaman mereka tentang pelanggan. Dengan memahami kebutuhan pelangga, maka para bankir khususnya yang aktif di bagian pemasaran lebih mampu untuk merekomendasikan dan menjual produk tertentu yang memiliki kebutuhan tersebut. Selain itu, dengan memiliki dan menggunakan proses terorganisir untuk berkomunikasi dengan pelanggan, bankir akan lebih profesional dalam pendekatan mereka kepada pelanggan dan lebih mampu melayani semua aspek dari hubungan yang telah terjalin dengan baik.

Pelatihan ini secara khusus dirancang untuk memberikan pemahaman serta kemampuan kepada para tenaga pemasaran perbankan dengan pengetahuan serta keterampilan mendasar yang diperlukan untuk berkomunikasi secara efektif dengan pelanggan dan memenuhi tantangan kompetitif di perbankan saat ini. Selain *Selling Skill*, kegiatan ini juga membahas semua bagian dari proses pengembangan pelanggan dan *Knowledge*.

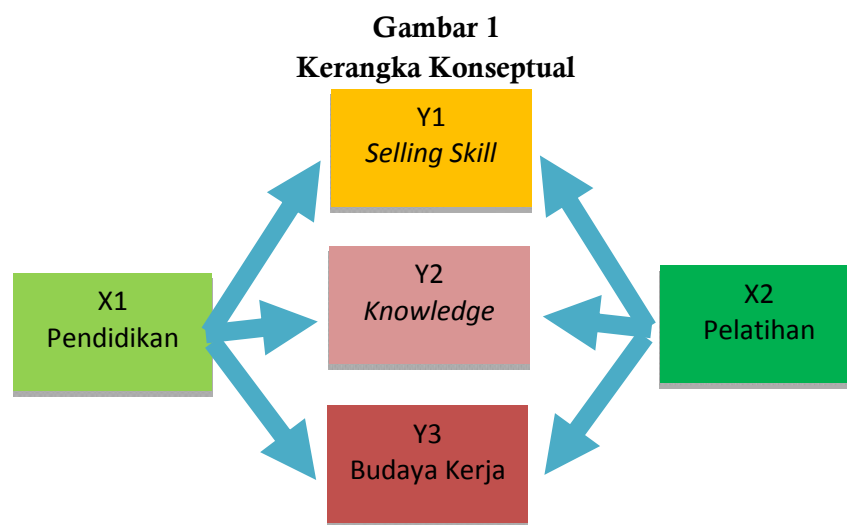
Knowledge manajemen pada dasarnya tidak menggantikan berbagai *operation strategy* yang ada tetapi justru melengkapi dan mengembangkan konsep-konsep manajemen operasi seperti TQM, *Banchmarking*, dan *Reengineering* untuk meningkatkan *Core Competence* perusahaan. *Knowledge Management* sangat bermanfaat bagi perusahaan antara lain dalam mengurangi *cycle Ties Processing*, minimum *Fixed Assets* dan *Overhead* (SDM, persediaan dan fasilitas), memperpendek waktu pengembangan produk, meningkatkan customer service, memberdayakan SDM, inovatif dan mampu menawarkan produk dengan kualitas yang tinggi, meningkatkan fleksibilitas dan kemampuan adaptasi, memanfaatkan informasi dan kemampuan perusahaan untuk share dan learn. Oleh karena itu, jika *Knowledge management* diterapkan maka perusahaan akan menjadi apa yang disebut sebagai *learning organization*, yaitu salah satu kompetensi yang sangat dibutuhkan dalam lingkungan pasar yang serba tidak pasti (*uncertainty*) seperti sekarang ini.

Persoalan yang mendasar bagi sebuah perusahaan atau organisasi adalah menciptakan budaya kuat atau dengan kata lain bagaimana mengubah budaya lemah menjadi budaya kuat yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan kinerja karyawan untuk tercapainya tujuan dari perusahaan atau organisasi. Budaya yang kuat sangat berpengaruh dalam peningkatan konsistensi seseorang dalam berperilaku. Dengan kata lain, budaya menjadi faktor penting meningkatkan kinerja atau *performance* seseorang dalam organisasi. Budaya yang kuat juga sering dikatakan membantu kinerja bisnis karena menciptakan tingkat motivasi yang luar biasa dari dalam diri karyawan sehingga apabila hal tersebut dapat berjalan dengan baik maka tujuan dari suatu organisasi akan terwujud.

Budaya kerja berupaya mengubah komunikasi tradisional menjadi perilaku manajemen modern, sehingga tertanam kepercayaan dan semangat kerjasama yang tinggi serta disiplin. Budaya kerja yang kuat akan berpengaruh positif pada perilaku kerja karena dapat memberikan motivasi luar biasa pada karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal.

B. Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini kerangka konseptual di atas dapat lebih disederhanakan lagi dalam bentuk diagram seperti di bawah ini.



C. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah dengan sampel populasi menggunakan teknik pengambilan sampel berdasarkan strata random (*stratified random sampling*) yaitu seluruh karyawan Bank Aceh Kancor Cabang Idi, Aceh Timur dengan ukuran Populasi sebanyak 50 orang karyawan.

Penelitian ini tidak menggunakan penelitian sample tetapi menggunakan penelitian populasi karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, hal ini sesuai dengan apa yang dinyatakan Arikunto (2002:27) yang menyatakan bahwa dalam menarik sampel yaitu apabila subjeknya kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah lebih dari 100 orang, maka diambil 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih. Oleh karena itu, penelitian ini mengambil seluruh populasi yaitu sebanyak 50 orang karyawan.

Menurut pendapat slovin, jika ukuran populasi diketahui, yaitu :

dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e^2 = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir.

$$n = \frac{N}{1 + (Ne^2)}$$

D. Analisis dan Pembahasan

1. Sejarah Bank Aceh Cabang Idi Aceh Timur

Gagasan untuk mendirikan Bank milik Pemerintah Daerah di Aceh teretus atas prakarsa Dewan Pemerintah Daerah Peralihan Provinsi Atjeh (sekarang disebut Pemerintah Provinsi Aceh). Setelah mendapat persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah peralihan Provinsi Aceh di Kutaraja (sekarang Banda Aceh) dengan Surat Keputusan Nomor 7/DPRD/5 tanggal 7 September 1957, beberapa orang mewakili Pemerintah Daerah menghadap Mula Pangihutan Tamboenan, wakil Notaris di Kutaraja, untuk mendirikan suatu Bank dalam bentuk Perseroan Terbatas yang bernama "PT Bank

Kesejahteraan Atjeh, NV” dengan modal dasar ditetapkan Rp 25.000.000.

Setelah beberapa kali perubahan Akte, barulah pada tanggal 2 Februari 1960 diperoleh izin dari Menteri Keuangan dengan Surat Keputusan No. 12096/BUM/II dan Pengesahan Bentuk Hukum dari Menteri Kehakiman dengan Surat Keputusan No. J.A.5/22/9 tanggal 18 Maret 1960, Pada saat itu PT Bank Kesejahteraan Aceh NV dipimpin oleh Teuku Djafar sebagai Direktur dan Komisaris terdiri atas Teuku Soelaiman Polem, Abdullah Bin Mohammad Hoesin, dan Moehammad Sanusi. Dengan ditetapkannya Undang-undang No. 13 Tahun 1962 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Bank Pembangunan Daerah, semua Bank milik Pemerintah Daerah yang sudah berdiri sebelumnya, harus menyesuaikan diri dengan Undang-undang tersebut.

Untuk memenuhi ketentuan ini maka pada tahun 1963 Pemerintah Daerah Provinsi Daerah Istimewa Aceh membuat Peraturan Daerah No. 12 Tahun 1963 sebagai landasan hukum berdirinya Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh. Dalam Perda tersebut ditegaskan bahwa maksud pendirian Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh adalah untuk menyediakan pembiayaan bagi pelaksanaan usaha-usaha pembangunan daerah dalam rangka pembangunan nasional semesta berencana.

Sepuluh tahun kemudian, atau tepatnya pada tanggal tanggal 7 April 1973, Gubernur Kepala Daerah Istimewa Aceh mengeluarkan Surat Keputusan No. 54/1973 tentang Penetapan Pelaksanaan Pengalihan PT Bank Kesejahteraan Aceh, NV menjadi Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh. Peralihan status, baik bentuk hukum, hak dan kewajiban dan lainnya secara resmi terlaksana pada tanggal 6 Agustus 1973, yang dianggap sebagai hari lahirnya Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh.

Untuk memberikan ruang gerak yang lebih luas kepada Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh, Pemerintah Daerah telah beberapa kali mengadakan perubahan Peraturan Daerah (Perda), yaitu mulai Perda No.10 tahun 1974, Perda No. 6 tahun 1978, Perda No. 5 tahun 1982, Perda No. 8 tahun 1988, Perda No. 3 tahun 1993 dan terakhir Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Aceh Nomor : 2 Tahun 1999 tanggal 2 Maret 1999 tentang Perubahan

Bentuk Badan Hukum Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh menjadi PT Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh, yang telah disahkan oleh Menteri Dalam Negeri dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor : 584.21.343 tanggal 31 Desember 1999.

Perubahan bentuk badan hukum dari Perusahaan Daerah menjadi Perseroan Terbatas dilatarbelakangi keikutsertaan Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh dalam program rekapitalisasi, berupa peningkatan permodalan bank yang ditetapkan melalui Keputusan Bersama Menteri Keuangan Republik Indonesia dan Gubernur Bank Indonesia Nomor 53/KMK.017/1999 dan Nomor 31/12/KEP/GBI tanggal 8 Februari 1999 tentang Pelaksanaan Program Rekapitalisasi Bank Umum, yang ditindaklanjuti dengan penandatanganan Perjanjian Rekapitalisasi antara Pemerintah Republik Indonesia, Bank Indonesia, dan PT. Bank BPD Aceh di Jakarta pada tanggal 7 Mei 1999.

Perubahan bentuk badan hukum menjadi Perseroan Terbatas ditetapkan dengan Akte Notaris Husni Usman, SH No. 55 tanggal 21 April 1999, bernama PT Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh disingkat PT Bank BPD Aceh. Perubahan tersebut telah disahkan oleh Menteri Kehakiman RI dengan Surat Keputusan Nomor C-8260 HT.01.01.TH.99 tanggal 6 Mei 1999. Dalam Akte Pendirian Perseroan ditetapkan modal dasar PT Bank BPD Aceh sebesar Rp 150 milyar. Sesuai dengan Akte Notaris Husni Usman, SH No.42 tanggal 30 Agustus 2003, modal dasar ditempatkan PT Bank BPD Aceh ditambah menjadi Rp 500 milyar.

Berdasarkan Akta Notaris Husni Usman tentang Pernyataan Keputusan Rapat No. 10 Tanggal 15 Desember 2008, notaris di Medan tentang peningkatan modal dasar Perseroan, modal dasar kembali ditingkatkan menjadi Rp1.500.000.000.000 dan perubahan nama Perseroan menjadi PT. Bank Aceh. Perubahan tersebut telah disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. AHU-44411.AH.01.02 Tahun 2009 pada tanggal 9 September 2009. Perubahan nama menjadi PT. Bank Aceh telah disahkan oleh Keputusan Gubernur Bank Indonesia No.12/61/KEP.GBI/2010 tanggal 29 September 2010.

Bank juga memulai aktivitas perbankan syariah dengan diterimanya surat Bank Indonesia No.6/4/Dpb/BNA tanggal 19 Oktober 2004 mengenai Izin Pembukaan Kantor Cabang Syariah

Bank dalam aktivitas komersial Bank. Bank mulai melakukan kegiatan operasional berdasarkan prinsip syariah tersebut pada 5 November 2004.

Sejarah baru mulai diukir oleh Bank Aceh melalui hasil rapat RUPSLB (Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa) tanggal 25 Mei 2015 bahwa Bank Aceh melakukan perubahan kegiatan usaha dari sistem konvensional menjadi sistem syariah seluruhnya. Maka dimulai setelah tanggal keputusan tersebut proses konversi dimulai dengan tim konversi Bank Aceh dengan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan. Setelah melalui berbagai tahapan dan proses perizinan yang disyaratkan oleh OJK akhirnya Bank Aceh mendapatkan izin operasional konversi dari Dewan Komisiner OJK Pusat untuk perubahan kegiatan usaha dari sistem konvensional ke sistem syariah secara menyeluruh.

Izin operasional konversi tersebut ditetapkan berdasarkan Keputusan Dewan Komisiner OJK Nomor. KEP-44/D.03/2016 tanggal 1 September 2016 Perihal Pemberian Izin Perubahan Kegiatan Usaha Bank Umum Konvensional Menjadi Bank Umum Syariah PT Bank Aceh yang diserahkan langsung oleh Dewan Komisiner OJK kepada Gubernur Aceh Zaini Abdullah melalui Kepala OJK Provinsi Aceh Ahmad Wijaya Putra di Banda Aceh.

Sesuai dengan ketentuan yang berlaku bahwa kegiatan operasional Bank Aceh Syariah baru dapat dilaksanakan setelah diumumkan kepada masyarakat selambat-lambatnya 10 hari dari hari ini. Perubahan sistem operasional dilaksanakan pada tanggal 19 September 2016 secara serentak pada seluruh jaringan kantor Bank Aceh. Dan sejak tanggal tersebut Bank Aceh telah dapat melayani seluruh nasabah dan masyarakat dengan sistem syariah murni mengutip Ketentuan PBI Nomor 11/15/PBI/2009.

Proses konversi Bank Aceh menjadi Bank Syariah diharapkan dapat membawa dampak positif pada seluruh aspek kehidupan ekonomi dan sosial masyarakat. Dengan menjadi Bank Syariah, Bank Aceh bisa menjadi salah satu titik episentrum pertumbuhan ekonomi dan pembangunan daerah yang lebih optimal.

Kantor Pusat Bank Aceh berlokasi di Jalan Mr. Mohd. Hasan No 89 Batoh Banda Aceh. Sampai dengan tanggal 19 September 2016, Bank memiliki 1 Kantor Pusat, 26 Kantor Cabang, 85 Kantor

Cabang Pembantu, 15 Kantor Kas, 13 Payment Point, 2 Mobil Kas Keliling, serta 201 Gerai ATM Bank Aceh. Sedangkan kantor Cabang Bank Aceh Cabang Idi Aceh Timur terletak di Jalan Medan – Banda Aceh Desa Seuneubok, Aceh Timur 24554.

Visi Bank Aceh

Mewujudkan Bank Aceh menjadi bank yang sehat, tangguh, handal dan terprcaya serta dapat memberikan nilai tambah yang tinggi kepada mitra dan masyarakat (laporan tahunan Bank Aceh, 2015).

Misi Bank Aceh

Membantu dan mendorong pertumbuhan ekonomi dan pembangunan daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat melalui pengembangan dunia usaha dan pemberdayaan ekonomi rakyat, serta memberi nilai tambah kepada pemilik dan kesejahteraan kepada karyawan (laporan tahunan Bank Aceh, 2015).

Produk dan Layanan Unit Usaha Syariah Bank Aceh

Penghimpunan Dana

a) Tabungan :

- Tabungan Firdaus iB 41
- Tabungan Sahara iB
- TabunganKu iB

b) Giro Wadiah

- Giro Amanah iB

c) Deposito

- Deposito sejahtera iB

Total dana pihak ketiga yang dihimpun Bank Aceh Unit Syariah mengalami peningkatan 53% menjadi Rp.2.089.180 juta dari Rp.1.363.507 juta di tahun 2014. Peningkatan ini disebabkan oleh keberhasilan penghimpunan dana dari nasabah sehingga jumlah giro meningkat sebesar 73% tabungan meningkat sebesar 36%, dan Deposito Sejahtera iB meningkat sebesar 57%.

2. Efektifitas Pendidikan berpengaruh pada Selling Skill karyawan Bank Aceh Pasca Konversi

Dilihat dari analisis berbagai pertanyaan yang terdapat di kuesioner, maka dapat dijadikan sebagai dasar dalam melihat bagaimana efektifitas pendidikan terhadap *selling skill* dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Total Skor Tinggi Sekali
 $6 \text{ (item)} \times 50 \text{ (responden)} \times 5 \text{ (bobot)} = 1.500$
- b. Total Skor Tinggi
 $6 \text{ (item)} \times 50 \text{ (responden)} \times 4 \text{ (bobot)} = 1.200$
- c. Total Skor Cukup / Sedang
 $6 \text{ (item)} \times 50 \text{ (responden)} \times 3 \text{ (bobot)} = 900$
- d. Total Skor Rendah
 $6 \text{ (item)} \times 50 \text{ (responden)} \times 2 \text{ (bobot)} = 600$
- e. Total Skor Sangat Rendah
 $6 \text{ (item)} \times 50 \text{ (responden)} \times 1 \text{ (bobot)} = 300$

Dimana berdasarkan dari hasil perhitungan total skor variabel *Selling Skill* adalah 1.213. Hal ini menandakan bahwa Efektifitas Pendidikan terhadap *Selling Skill* berada pada rating “Sangat Tinggi”. Oleh karenanya Pendidikan terhadap *Selling Skill* belum menjadi faktor dominan dalam rangka meningkatkan efektifitas karyawan Bank Aceh Pasca Konversi.

3. Efektivitas pendidikan berpengaruh pada Selling Skill, Knowledge dan budaya kerja karyawan Bank Aceh Pasca Konversi

Dilihat dari analisis berbagai pertanyaan yang terdapat di kuesioner, maka dapat dijadikan sebagai dasar dalam melihat bagaimana efektifitas pendidikan terhadap *selling skill*, *knowledge* (pengetahuan) dan budaya kerja dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Total Skor Tinggi Sekali
 $6 \text{ (item)} \times 50 \text{ (responden)} \times 5 \text{ (bobot)} = 1.500$

- b. Total Skor Tinggi
 $6 \text{ (item)} \times 50 \text{ (responden)} \times 4 \text{ (bobot)} = 1.200$
- c. Total Skor Cukup / Sedang
 $6 \text{ (item)} \times 50 \text{ (responden)} \times 3 \text{ (bobot)} = 900$
- d. Total Skor Rendah
 $6 \text{ (item)} \times 50 \text{ (responden)} \times 2 \text{ (bobot)} = 600$
- e. Total Skor Sangat Rendah
 $6 \text{ (item)} \times 50 \text{ (responden)} \times 1 \text{ (bobot)} = 300$

Di mana berdasarkan dari hasil perhitungan total skor pendidikan terhadap variabel *Selling Skill* sebesar 1.213 masuk skor “Sangat Tinggi”, *Knowledge* (Pengetahuan) adalah 1.220 masuk skor “Sangat Tinggi” dan Budaya Kerja sebesar 1.212 masuk skor “Sangat Tinggi”. Hal ini menandakan bahwa adanya pengaruh yang sangat kuat yang dilakukan oleh Pendidikan terhadap ketiga variable Y (Y1, Ys & Y3) berada pada rating “Sangat Tinggi”. Oleh karenanya Pendidikan berpengaruh terhadap *Selling Skill*, *Knowledge* (Pengetahuan) dan Budaya Kerjadan dinilai efektif dalam rangka meningkatkan efektifitas karyawan Bank Aceh Pasca Konversi.

4. Efektifitas Pendidikan Berpengaruh pada Budaya Kerja Karyawan

Jika dibandingkan dengan *Selling Skill* dan dan *Knowledge* yang dilakukan melalui pelatihan, sebagaimana yang telah dilakukan perhitungan sebelumnya, maka perlu juga dilakukan tentang besaran pengaruh efektifitas pelatihan terhadap budaya kerja yang terdapat di Bank Aceh Cabang Idi Aceh Timur.

Dilihat dari analisis berbagai pertanyaan yang terdapat di kuesioner, maka dapat dijadikan sebagai dasar dalam melihat bagaimana efektifitas pelatihan terhadap budaya kerja dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Total Skor Tinggi Sekali
 $6 \text{ (item)} \times 50 \text{ (responden)} \times 5 \text{ (bobot)} = 1.500$

- b. Total Skor Tinggi
 $6 \text{ (item)} \times 50 \text{ (responden)} \times 4 \text{ (bobot)} = 1.200$

- c. Total Skor Cukup / Sedang
 $6 \text{ (item)} \times 50 \text{ (responden)} \times 3 \text{ (bobot)} = 900$

- d. Total Skor Rendah
 $6 \text{ (item)} \times 50 \text{ (responden)} \times 2 \text{ (bobot)} = 600$

- e. Total Skor Sangat Rendah
 $6 \text{ (item)} \times 50 \text{ (responden)} \times 1 \text{ (bobot)} = 300$

Dimana berdasarkan dari hasil perhitungan total skor variabel pendidikan terhadap budaya kerja adalah 1.212. Hal ini menandakan bahwa efektifitas pendidikan terhadap budaya kerja berada pada rating “Sangat Tinggi” atau rangking ketiga setelah *Knowledge* (Pengetahuan). Oleh karenanya Budaya Kerja juga dapat mengimbangi *knowledge* (pengetahuan) dalam meningkatkan efektifitas karyawan Bank Aceh Cabang Idi Pasca Konversi walaupun menempatkan posisi di rangking tiga.

5. Efektifitas Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh pada Selling Skill, Knowledge dan Budaya Kerja Karyawan

Dilihat dari analisis berbagai pertanyaan yang terdapat di kuesioner Pendidikan dan Pelatihan, maka dapat dijadikan sebagai dasar dalam melihat bagaimana efektifitas pendidikan dan pelatihan terhadap budaya kerja dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Total Skor Tinggi Sekali
 $6 \text{ (item)} \times 50 \text{ (responden)} \times 5 \text{ (bobot)} = 1.500$

- b. Total Skor Tinggi
 $6 \text{ (item)} \times 50 \text{ (responden)} \times 4 \text{ (bobot)} = 1.200$

- c. Total Skor Cukup / Sedang
 $6 \text{ (item)} \times 50 \text{ (responden)} \times 3 \text{ (bobot)} = 900$

d. Total Skor Rendah

$$6 \text{ (item)} \times 50 \text{ (responden)} \times 2 \text{ (bobot)} = 600$$

e. Total Skor Sangat Rendah

$$6 \text{ (item)} \times 50 \text{ (responden)} \times 1 \text{ (bobot)} = 300$$

Dimana berdasarkan dari hasil perhitungan total skor pelatihan terhadap variabel *Selling Skill* sebesar 1.213 masuk skor “Sangat Tinggi”, *Knowledge* (Pengetahuan) adalah 1.220 masuk skor “Sangat Tinggi” dan Budaya Kerja sebesar 1.213 masuk skor “Sangat Tinggi”. Hal ini menandakan bahwa adanya pengaruh yang sangat kuat yang dilakukan oleh Pelatihan terhadap ketiga variable Y (Y1, Ys & Y3) berada pada rating “Tinggi” dan “Sangat Tinggi”. Oleh karenanya Pelatihan berpengaruh terhadap *Selling Skill*, *Knowledge* (Pengetahuan) dan Budaya Kerja dan dinilai efektif dalam rangka meningkatkan efektifitas karyawan Bank Aceh Pasca Konversi.

E. Kesimpulan

Dari apa yang telah dipaparkan pada bab-bab sebelumnya, bahwa dapatlah ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat adanya efektifitas pendidikan dan pelatihan berpengaruh pada *Knowledge* karyawan Bank Aceh Pasca Konversi yang dilakukan dari hasil analisis sebesar 1.220 yakni berada pada skor “Sangat Tinggi”.
2. Adanya pengaruh efektifitas pendidikan dan pelatihan berpengaruh pada *Selling Skill*, *Knowledge* dan budaya kerja karyawan Bank Aceh Pasca Konversi yakni *Selling Skill* masuk ranking skor “Sangat Tinggi” sebesar 1.212, *Knowledge* masuk ranking skor “Sangat Tinggi” sebesar 1.220 dan Budaya Kerja masuk ranking skor “Sangat Tinggi” sebesar 1.213. Artinya bahwa ketiga variabel tersebut sangat berpengaruh efektif terhadap karyawan Bank Aceh Caban Idi Aceh Timur.
3. Dari hasil perhitungan yang dilakukan terhadap efektifitas pendidikan dan pelatihan berpengaruh pada budaya kerja karyawan yakni terdapat pengaruh yang Sangat Tinggi sebesar 1.213, hal ini menunjukkan bahwa selain *knowledge* yang harus dimiliki oleh karyawan juga harus memiliki budaya kerja yang

- baik dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan Bank Aceh Cabang Idi Aceh Timur.
4. Walaupun *Knowledge* (Pengetahuan) menjadi poin utama dari hasil penilaian, akan tetap variabel-variabel yang lain tetap tidak boleh dikesampingkan karena semuanya saling keterkaitan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan Bank Aceh Cabang Idi secara efektif pasca konversi.
 5. Jika dilihat dari perbandingan antara Pendidikan dan Pelatihan terhadap *Selling Skill, Knowledge* dan Budaya Kerja, maka diketahui bahwa Pelatihan lebih efektif dibandingkan dengan pendidikan yakni memiliki skor sebesar 1.222. Hal ini menandakan bahwa Bank Aceh harus lebih sering memberikan pelatihan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan efektifitas karyawan Bank Aceh Pasca Konversi.
 6. Sebagaimana diketahui bahwa mengingat pelatihan lebih efektif, maka sebaiknya perusahaan harus lebih sering lagi mengadakan berbagai program pelatihan baik yang bersifat teknis maupun non teknis kepada seluruh karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja mereka secara komprehensif.

Daftar Pustaka

- Abdurrahman Fatoni. (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Ambar T Sulistiyani & Rosidah. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Azwar, Saifudin, 2014, *Reliabilitas dan Validitas*, Edisi 7, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Arikunto, Suharsimi, 2012, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VIII, Jakarta, PT. Rineka Cipta.
- Gujarati, Damodar, 2014, *Ekonometrika Dasar*, Terjemahan Sumarno Zain, Jakarta, Erlangga.

- Ghozali, Imam, 2012, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, Sumodiningrat, 2014, *Pembedayaan Masyarakat dan Jaringan Pengaman Sosial*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, T. Hani, 2009, *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi*, Edisi Ketiga, Yogyakarta, BPFE.
- , 2013, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima, Yogyakarta, BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta, Bumi Aksara, Grasindo.
- , 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh, Jakarta, Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Suad Husnan, 2013, *Manajemen Personalia*, Edisi 8, Yogyakarta, BPFE
- Istijanto. (2005), *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Gramedia Pustaka Umum.
- J.C. Denyer dalam Buku Sedarmayanti, 2010, *Dasar-dasar Pengetahuan tentang manajemen Perkantoran*, Edisi VI, Bandung, Mandar Maju.
- Kalan, R.M & Saccuzzo, 2015, *Psychological Testing : Principles, Application and Issues*, 8th Edition, Belmont, Thomson Wadsworth.
- Malayu S.P Hasibuan, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Martha Monroza Siagian. (2010), *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Medan*, Skripsi, Universitas Hasanuddin.

- Moekijat. (2011). *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Mandar Maju Moh.
- Mohamad Mahsun. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta, BPFE Yogyakarta.
- Mahmudi. (2005), *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Edisi 1, Yogyakarta, UUP AMP YKPN
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2013, *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*, Jakarta, Rineka Cipta
- Pabundu Tika. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Renaldi, 2012, *Pentingnya Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Jakarta, PT. Insani Pers
- Triguno, 2014, *Budaya Kerja, meningkatkan Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja*, Jakarta, Golden Terayon Press.