

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BANK BTN SYARIAH KANTOR CABANG PALEMBANG**



Skripsi Oleh:

Indah Permatasari

01011481619011

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG

2018

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Syariah Kantor Cabang Palembang

Disusun oleh:

Nama : Indah Pemasari
NIM : 01011481619011
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing
Ketua

Tanggal : 30 Juli 2018

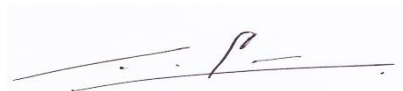


Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.

NIP. 195607011985031003

Tanggal : 31 Juli 2018

Anggota



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A

NIP. 195105121978031002

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

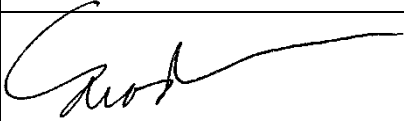
Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Syariah Kantor Cabang Palembang

Disusun oleh :

Nama : Indah Permatasari
NIM : 01011481619011
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal Agustus 2018 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, Agustus 2018

No	Nama Dosen	Tanda Tangan
1	Ketua: Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M NIP. 195607011985031003	
2	Anggota: Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A NIP. 195105121978031002	
3	Anggota: Afriyadi Cahyadi, S.E, M.M. NIP. 198104022008011013	

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A
NIP. 19570714198031005

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Indah Permatasari
NIM : 01011481619011
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul ;

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BTN SYARIAH KANTOR CABANG PALEMBANG

Pembimbing:

Ketua : Drs. Yuliansyah M.Diah, M.M.

Anggota : Drs. Supardi A. Bakri, M.P.A

Tanggal Ujian : 16 Agustus 2018

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Di dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila prnyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, Saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 16 Agustus 2018

Pembuat Pernyataan



Indah Permatasari

NIM 01011481619011

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“HIDUP ITU JANGAN MUDAH MENYERAH HARUS TETAP SEMANGAT
TERSENYUM DAN BAHAGIA”*

*“ KALAU KITA SELALU SABAR DAN BERUSAHA PASTI SEMUA AKAN
DIPERMUDAH”*

(Indah Permatasari)

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

Kedua orang tua

Ayuk dan kakak

Teman seperjuangan

Almamater

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT karena berkat nikmat, karunia, dan kesempatan-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Syariah Kantor Cabang Palembang” ini tepat waktu. Adapun tujuan dari penelitian serta penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam program Strata Satu (S-1) di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Palembang.

Tentunya dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dari aspek maupun materi penelitian yang disajikan. Oleh karena itu penulis sepenuhnya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna kemajuan pendidikan di masa yang akan datang.

Palembang, Agustus 2018

Penulis,



Indah Permatasari

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penulisan skripsi ini penulis mendapatkan bantuan baik secara jasmani maupun rohani dari banyak pihak yang terkait. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan ucapan terima kasih kepada:

1. Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M dan Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A. selaku dosen pembimbing yang telah bersedia membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M. selaku dosen penguji yang bersedia meluangkan waktunya untuk datang menguji dan memberikan saran dalam perbaikan skripsi.
3. Welly Nailis, S.E, M.M sebagai dosen pembimbing akademik yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan.
4. Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
5. Prof. Dr. Taufiq. S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Dr. Zakaria Wahab, M.B.A selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas segala ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan dan seluruh staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu penulis baik selama masa perkuliahan maupun dalam menyelesaikan skripsi.

8. Kedua orang tua dan ayuk tercinta yang selalu mendoakan, memotivasi, dan mendukung segala hal yang dibutuhkan selama studi dan penulisan skripsi ini.
9. Teman – teman seperjuangan Jurusan Manajemen S1 asal D3 Kampus Palembang Angkatan 2016 terutama Safira Salbilla, Tiara Verdina, Tara Diska, Nadia Fitri Hanifah, Dwi Ranny Vionitha, Dinda Tiffanny, Okura yang tiada hentinya saling memberikan semangat.
10. Sahabat – sahabatku tercinta Junita Dharmalasari, Umi Lestari, Mega Riandini, Peaby Ayu, Siska Eka Kurnia, Annama Amruhu, Anggi Sekar, M. Ikhlas (IIK), Rizky Juzuan (jujuk), Miftah Oktaryan, Carin RJ, Intan Permatasari, Risa Aprilia, Dinda Ayudita, Satria Rizky, Reza, Natasha yang telah memberikan aku semangat dan motivasi selama ini.
11. Dan untuk Romzikhoirullah yang sudah memberikan semangat buat aku.

Terima kasih juga kepada semua pihak yang telah membantu dan terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak sempat disebutkan satu per satu.

ABSTRAK
PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BANK BTN SYARIAH KANTOR CABANG PALEMBANG

Oleh :

Indah Permatasari, Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M., Drs. H. Supardi A.
Bakri, M.P.A

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Syariah Divisi SDM Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bank BTN Syariah Divisi SDM yang berjumlah 56 orang. Teknik Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh., dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BTN Syariah Palembang yang berjumlah 56 orang. Penelitian ini menggunakan data primer yang di peroleh melalui kuisioner dan metode analisis regresi sederhana sebagai teknik analisis data. Hasil penelitian menunjukkan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Kata Kunci : Pelatihan dan Kinerja Karyawan

Ketua,

Palembang, Agustus 2018

Anggota,



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP . 195607011985031003



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A.
NIP . 195105121978031002

Pengelola Akademik Jurusan Manajemen



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.
NIP. 195607011985031003

ABSTRACT
TRAINING EFFECT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN
BANK BTN SYARIAH DIVISION SDM PALEMBANG

by The :
Indah Permatasari, Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M., Drs. H. Supardi A.
Bakri, M.P.A

This research aims to determine the effect of training on the performance of employees at Bank BTN Syariah Human Resource Division of Palembang. The population in these researches are all employees of the Bank BTN Syariah Human Resources Division numbering 56 people. Mechanical Sampling in these researches using sampling techniques saturated, thus the sample in this study were all employees of the Bank BTN Syariah Palembang totalling 56 people. This study uses primary data obtained through questionnaires and simple regression analysis as data analysis techniques. The results showed Training is a significant effect on employee performance.

Keywords: Employee Training and Performance

Ketua,

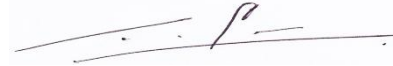
Palembang, Agustus 2018

Anggota,



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

NIP . 195607011985031003



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A.

NIP . 195105121978031002

Pengelola Akademik Jurusan Manajemen



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.

NIP. 195607011985031003

SURAT PERNYATAAN

Kami Dosen Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi Dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Indah Permatasari

NIM : 01011481619011

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pada Bank BTN Syariah Kantor Cabang Palembang

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tensesnya*, dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi,

Ketua

Anggota,



Drs. Yuiansyah M. Diah, M.M.
NIP. 195607011985031003



Drs. Supardi A. Bakri, M.P.A.
NIP. 195105121978031002

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama	: Indah Permatasari
Jenis Kelamin	: Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir	: Baturaja/23 Juni 1995
Agama	: Islam
Status	: Belum Menikah
Alamat Rumah	: Asrama TNI-AD Blok N1 No.3 Rt.13 Rw.03 Sekojo Kalidoni Palembang
Alamat Email	: Permatasarii399@yahoo.co.id
Pendidikan Formal	
Taman Kanak – Kanak	: TK Kartika Cab.Makassar (2002)
Sekolah Dasar	: SD Negeri 50 Palembang (2005)
SMP	: SMP Negeri 29 Palembang (2010)
SMA	: SMA BINA WARGA 2 PALEMBANG
(2013)	
D3	: D3 EKONOMI UNIVERSITAS SRIWIJAYA(2016)
S1	: FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS SRIWIJAYA (2018)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT.....	x
SURAT PERNYATAAN.....	xi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9

1.4	Manfaat Penelitian.....	9
BAB II.....		11
2.1	Kajian Teori.....	11
2.1.1	Pengertian Pelatihan.....	11
2.1.2	Tujuan Pelatihan.....	12
2.1.3	Jenis – jenis Pelatihan.....	13
2.1.4	Faktor – faktor yang mempengaruhi Pelatihan	14
2.2	Pengertian Kinerja Karyawan	15
2.2.1	Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	16
2.2.2	Penilaian Kinerja Karyawan	17
2.2.3	Hubungan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.....	20
2.3	Penelitian Dahulu	21
2.4	Kerangka Pemikiran	22
2.5	Hipotesis.....	23
BAB III		24
3.1	Ruang Lingkup Penelitian	24
3.2	Rancangan Penelitian	24
3.3	Jenis dan Sumber Data	25
3.3.1	Jenis Data.....	25
3.3.2	Sumber Data.....	25

3.3.3	Teknik Pengumpulan Data	26
3.4	Populasi dan Sampel	26
3.4.1	Populasi	26
3.4.2	Sampel	27
3.5	Teknik Analisis Data	28
3.5.1	Uji Instrumen	28
3.5.2	Uji Validitas	28
3.5.3	Uji Reliabilitas	29
3.6	Uji Statistik.....	29
3.6.1	Uji Regresi Linear Sederhana	29
3.6.2	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	30
3.7	Definisi Operasional Variabel	31
3.8	Pengukuran Variabel	38
BAB IV		40
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	40
4.1.1	Visi dan Misi BTN Syariah	41
4.2	Deskriptif Responden	42
4.2.1	Responden Menurut Status Perkawinan	42
4.2.2	Responden Menurut Usia.....	43
4.2.3	Responden Menurut Jenis Kelamin	44

4.2.4	Responden Menurut Pendidikan Terakhir	45
4.2.5	Responden Menurut Masa Kerja	46
4.3	Uji Instrumen.....	47
4.4	Uji Validitas	47
4.5	Uji Reabilitas.....	50
4.6	Distribusi Frekuensi	51
4.6.1	Analisis Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Pelatihan (X)	52
4.6.2	Analisis Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja (Y)	56
4.7	Uji Normalitas	58
4.8	Analisis Regresi Sederhana	60
4.9	Pengujian Hipotesis	61
4.9.1	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	61
4.1.0	Pembahasan Hasil Penelitian	63
BAB V		67
5.1	Kesimpulan.....	67
5.2	Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jenis – jenis Pelatihan Karyawan di Bank BTN Syariah.....	5
Tabel 1.2 Jumlah Pelatihan dan Jumlah Peserta di Bank BTN Syariah.....	6
Tabel 1.3 Jumlah Pegawai Bank BTN Syariah pada Departemen SDM	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1 Sampel Bank BTN Syariah pada Divisi SDM.....	27
Tabel 3.2 Definisi Variabel dan Operasional	32
Tabel 3.3 Skor pendapat Responden.....	37
Tabel 4.1 Status perkawinan responden.....	41
Tabel 4.2 Responden usia	42
Tabel 4.3 Responden jenis kelamin	43
Tabel 4.4 Responden pendidikan terakhir.....	44
Tabel 4.5 Responden masa kerja.....	45
Tabel 4.6 Hasil uji validitas variabel pelatihan (X)	46
Tabel 4.7 Hasil uji validitas variabel kinerja Karyawan (Y)	47
Tabel 4.8 Uji reabilitas.....	49
Tabel 4.9 Distribusi jawaban responden berdasarkan variabel pelatihan	50
Tabel 4.10 Distribusi jawaban responden berdasarkan variabel kinerja.....	54

Tabel 4.11 Output Regresi Sederhana.....	57
Tabel 4.12 Output Uji koefisien Determinasi (R^2).....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	22
Gambar 4.1 Kurva P-Plot Distribusi Penyebaran Data	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	73
Lampiran 2. Hasil Tabulasi Kuesioner.....	77
Lampiran 3. Uji Validitas dan Uji Reabilitas.....	78
Lampiran 4. Uji Normalitas	79
Lampiran 5. Uji Analisis Regresi Berganda	81
Lampiran 6. Distribusi Frekuensi.....	83
Lampiran 7. Distribusi Responden.....	84
Lampiran 8. Koefisien Determinasi	85

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan lingkungan yang semakin cepat dan persaingan yang semakin ketat menuntut setiap organisasi mampu menghadapi tantangan global, khususnya kompetisi dan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten di bidangnya. Kompetensi SDM sangat dibutuhkan apabila suatu organisasi ingin tetap eksis ditengah persaingan yang semakin ketat. Oleh karena itu, tidaklah mengherankan apabila berjalan atau tidaknya suatu organisasi salah satunya dipengaruhi oleh seberapa tinggi kualitas kinerja SDM dan kemampuan organisasi untuk memanfaatkan sumber daya eksternal secara maksimal.

Organisasi seringkali mencoba untuk mempersiapkan kualitas manajemen dan kualitas SDM agar menjadi lebih tangguh dan sanggup bekerja dengan cara – cara baru, memiliki kecakapan tinggi, serta memiliki kualitas kerja yang handal. Kualitas SDM sebuah organisasi merupakan salah satu faktor utama baik dan buruknya organisasi. Jika SDM lemah, maka perkembangan organisasi dapat terhambat dan produktivitasnya menjadi terbatas sehingga organisasi tidak mampu bersaing, baik dalam skala lokal, regional, maupun global. Organisasi menempuh berbagai cara untuk mendapatkan SDM yang memiliki kualitas tinggi, etos kerja produktif, keterampilan dan kreativitas, profesionalisme, disiplin, serta mampu menguasai dan mengembangkan teknologi. Salah satunya adalah melalui pendidikan dan pelatihan bagi SDM nya.

Menurut Lubis (2008:26), kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem dibidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan – kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas melalui pelatihan dari pimpinan atau perusahaan. Menurut mondy (2008:210), pelatihan merupakan aktivitas – aktivitas yang dirancang untuk memberikan para pembelajaran pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa yang mendatang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang harus dikerjakan. Sedangkan motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyalurkan ego individu dan memperkuat komitmen karyawan pada perusahaan.

Pelatihan bagi organisasi dilakukan untuk meningkatkan produktivitas, sedangkan pelatihan bagi karyawan dilakukan untuk meningkatkan kinerja karena setiap manusia perlu belajar dan berlatih agar memiliki kompetensi dan kemampuan yang memadai dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2005:14) pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Sistem penilaian kinerja karyawan ini merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya yang tentunya mengacu ada suatu sistem formal dan

terstruktur yang digunakan sebagai instrumen untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat – sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, mengendalikan perilaku karyawan, termasuk tingkat ketidakhadiran, hasil kerja, pemberian bonus dan penempatan karyawan pada posisi yang sesuai.

Pelatihan adalah suatu proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai sehingga mampu melaksanakan pekerjaan pada jabatan yang sedang dijabatnya. Pengembangan adalah suatu proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai sehingga mampu melaksanakan pekerjaan pada jabatan diwaktu mendatang. Pelatihan adalah belajar untuk mengubah tingkah laku orang dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Pelatihan pada dasarnya adalah suatu proses memberikan bantuan bagi para karyawan atau pekerja untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangan dan melaksanakan pekerjaan mereka.

Latihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan produktivitas, disiplin, sikap kerja, dan etos kerja pada tingkat keterampilan tertentu berdasarkan persyaratan jabatan tertentu yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Konsep pelatihan bukan itu saja akan tetapi juga untuk mengembangkan bakat seseorang, sehingga dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan yang dipersyaratkan. Pelatihan dalam hal ini adalah proses pendidikan yang di dalamnya ada proses pembelajaran dilaksanakan dalam jangka pendek, bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan, sehingga mampu meningkatkan kompetensi individu untuk menghadapi pekerjaan di dalam organisasi sehingga tujuan organisasi dapat

tercapai. Dan disimpulkan bahwa pelatihan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja mendatang.

Pelatihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan karna pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawan. Kemampuan seseorang akan ditentukan oleh tinggi rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman. Jadi semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang ditunjang dengan pengalaman yang luas menunjukkan orang tersebut mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi. Dengan adanya latihan – latihan yang memungkinkan karyawan mendapatkan keterampilan lain yang lebih banyak dengan demikian dapat meningkatkan pengetahuan kinerja karyawan.

Pelatihan menyatakan bahwa, yang diberikan di Bank BTN Syariah Kantor Cabang Palembang karena masalah pengkreditan, strategi pemasaran dibidang perbankan, bagaimana karyawan melakukan suatu pekerjaan kemajuan global yang sangat pesat di dunia perbankan, karyawan Bank BTN Syariah harus dibekali ilmu perbankan syariah supaya diharapkan kedepannya pelayanan di Bank BTN Syariah terus meningkatkan profit. Permasalahan yang terjadi pada perusahaan ini karena kurangnya kecakapan dan pengetahuan karyawan, pengalaman karyawan yang terbatas, kurangnya kepercayaan diri karyawan, rendahnya pendidikan formal karyawan, karyawan bekerja tidak produktif dan profesional. Berdasarkan survey, kelemahan Bank Syariah terletak pada karyawan Bank Syariah yang belum sepenuhnya memahami sistem syariah, dikarenakan

umumnya karyawan Bank Syariah berasal dari karyawan Bank Konvensional yang memiliki latar belakang Perbankan Konvensional.

Jenis pelatihan (DIKLAT) yang telah diikuti oleh pegawai guna memperbaiki kinerja pegawai sehingga mewujudkan prestasi kerja, dan jumlah pegawai mengikuti pelatihan pada Bank BTN Syariah Kantor Cabang Palembang sebagai berikut :

Tabel 1.1

**Jenis-jenis pelatihan Karyawan Devisi SDM di Bank BTN Syariah Kantor
Cabang Palembang**

1. Leadersip In Me
2. Pelatihan manajemen risiko dalam rangka penerapan budaya risiko
3. Pelatihan manajemen perbankan syariah
4. Pelatih CSR
5. Pelatihan pembagian syariah untuk multifinance
6. Pelatihan dan workshop auditor syariah
7. Uji kompetensi manajemen risiko
8. Pelatihan persiapan ujian sertifikasi manajemen risiko

Sumber : Bank BTN Syariah Kantor Cabang Palembang tahun 2017

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan

kapasitasnya masing – masing. Berikut jumlah pelatihan dan jumlah peserta yang ikut pelatihan di Bank BTN Syariah :

Tabel 1.2

Jumlah Pelatihan dan Jumlah Peserta di Bank BTN Syariah Kantor Cabang Palembang

Nama Pelatihan	Peserta
1. Leadersip In Me	7
2. Pelatihan manajemen risiko dalam rangka penerapan budaya risiko	7
3. Pelatihan manajemen perbankan syariah	7
4. Pelatihan CSR	7
5. Pelatihan pembiayaan syariah untuk multifinance	7
6. Pelatihan dan workshop auditor syariah	7
7. Uji kompetensi manajemen risiko	7
8. Pelatihan persiapan ujian sertifikasi manajemen risiko	7
Jumlah	56

Sumber : Bank BTN Syariah Kantor Cabang Palembang 2017

Jumlah Pelatihan dan jumlah peserta yang terlihat tabel 1.2 banyaknya karyawan yang mengikuti pelatihan yang ada di Bank BTN Syariah Departemen SDM. Misalnya pelatihan *Leadership In Me* jumlah peserta pelatihan dalam

Departemen SDM yang mengikuti yaitu 7 peserta, pelatihan manajemen risiko dalam rangka penerapan budaya risiko yaitu 7 peserta yang mengikuti, pelatihan manajemen perbankan syariah sebanyak 7 peserta, pelatihan Csr yaitu 7 peserta, pelatihan pembiayaan syariah untuk multifinance yaitu 7 peserta, dan seterusnya.

Tabel 1.3

**Jumlah Pegawai Bank BTN Syariah Kantor Cabang Palembang pada
Departemen SDM**

Work Location	Jumlah Karyawan
Divisi manajemen risiko	14
Divisi manajemen perbankan syariah	12
Divisi sumber daya manusia	29
Divisi umum	1
Jumlah	56

Sumber : Bank BTN Syariah Kantor cabang Palembang tahun 2017

Jumlah karyawan Bank BTN Syariah Kantor Cabang Palembang berjumlah 56 karyawan dibagian yang berhubungan dengan Departemen SDM. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa Divisi Manajemen Risiko sebanyak 14, Divisi Manajemen Perbankan Syariah sebanyak 12 karyawan, Divisi Sumber Daya Manusia sebanyak 29 dan Divisi Umum ada 1 karyawan.

Perubahan – perubahan lingkungan kerja dan tenaga kerja. Perubahan-perubahan disini meliputi perubahan-perubahan dalam teknologi proses seperti

munculnya teknologi baru atau munculnya metode kerja baru. Perubahan dalam tenaga kerja. Seperti semakin beragamnya tenaga kerja yang memiliki latar belakang keahlian, nilai, sikap yang berbeda yang memerlukan pelatihan untuk menyamakan sikap dan perilaku mereka terhadap pekerjaan.

BTN Syariah memiliki keinginan yang sama dengan bank syariah lain dalam meningkatkan pelayanan bagi nasabahnya. Setelah lima tahun menjalankan bisnisnya dengan prinsip syariah, BTN Syariah terus berekspansi dan memperbaiki kualitas pelayanannya. Berdasarkan riset Markplus Insighit, BN Syariah mengantongi nilai 72,6%. Bank syariah yang rencananya baru di spin-off dua tahun lagi ini menjalankan fungsi intermediansi dengan menghimpun dana masyarakat melalui produk – produk giro, tabungan, deposito, dan menyalurkan kembali ke sektor riil melalui berbagai produk.

Sejalan dengan uraian diatas, Bank BTN Syariah Kantor Cabang Palembang yang menjalankan bisnis dengan prinsip Syariah, yang merupakan salah satu badan Usaha Milik Negara yang menjadi acuan dalam perekonomian Indonesia khususnya dibidang perbankan yang terus menerus berkesinambung dalam melaksanakan pelatihan dan motivasi karyawan agar keterampilan dan sikap karyawan meningkat sehingga setiap pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan tepat waktu dan sasaran yang pada akhirnya akan meningkatkan profitabilitas pada perbankan.

Berdasarkan latar belakang diatas, hasil dari beberapa variabel penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “**Pengaruh Pelatihan**

Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Sdm Bank BTN Syariah Kantor Cabang Palembang.

1.2 Perumusan Masalah

Rumusan masalah yang ingin dikemukakan dalam penelitian ini Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja Karyawan Bank BTN Syariah Kantor Cabang Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan yaitu untuk mengetahui Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah Kantor Cabang Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan Bank BTN Syariah setelah melakukan pelatihan yang ada. Karena pelatihan yang dilakukan sangat baik untuk membuat kinerja karyawan menjadi berkompeten.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak perbankan khususnya Bank BTN Syariah agar dapat mengambil keputusan guna menentukan kebijaksanaan

peusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berkompeten. Bagi pihak lain penelitian ini juga diharapkan dapat membantu pihak lain dalam penyajian informasi untuk mengadakan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, Leonardo dan Sutanto, M.,Eddy. 2013. "Pengaruh Pelatihan dan *Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon*". Surabaya: Jurnal Agora Vol. 1, No. 3.
- Alliger, George M., dan Janak, Elizabeth A. 2001. "*Kirkpatrick's Levels of Training Criteria : Thirty Years Later*". Jurnal Personnel Psychology.
- Arep, Ishak dan Tanjung, Hendri. 2004. *Manajemen Motivasi*. Cetakan Kedua. Jakarta : Grasindo
- Dewi, S., Saka. 2012. "*Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sari Harta Samudra*". Depansar
- Furtwengler, Dale. 2004. *Penilaian Kinerja*. Yogyakarta : Andi Yogyakarta.
- Garry, Dossier. 2008. *Human Resource Management*. Edisi Sebelas. New Jersey : Pearson Educaionjnc. a 101, B. 2005. "Faktor - Faktor yang
- Habibi, B.2005. " Faktor – faktor *Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan di PT. Akses Regional 6*". Jumal Jawa Tengah
- Hamalik, Oemar. 2007. *Pengembangan SDM Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta : Bumi Askara.
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Lubis, Khairul Akhir. 2008. "*Pengaruh pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IVMedan*". Jurnal Medan : Tesis Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Marsita, Reni. 2009. "*Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Bandung*". Jurnal Bandung : Universitas Pasundan Bandung.
- Mathis Robert L. dan Jackson John H. 2006. *Human Resource Management*, ahli bahasa. Jakarta : Salemba Empat.
- Mondy R- Wayne. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Kesepuluh Jilid I. Pcnrbit Erlangga.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta

Panggabean, S., Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.

Rahmawati, Ita. 2010. “*Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT LOTUS Indah Textile Industries Surabaya*”. Jurnal Surabaya : Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”.

Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada Cetakan Pertama.

Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Selemba Empat.

Sarwanto, Joko. 2007. “*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar*”. Jurnal Yogyakarta : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.

Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kuantitatif & RND*. Bandung : Alfabeta.

Suryoadi, Yerri. 2012. “*Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan CV Kedai Digital Yogyakarta*”. Jurnal Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.

Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Bandung : CV Pustaka Setia.

Veithzal, Rivai. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Badung : PT Remaja Rosda Karya.

<http://id.wikipedia.org/wiki/Motivasi>.

<http://psikologi-untar.blogspot.com/2012/11/faktor-dan-manfaat-motivasi-kerja.html>.

<http://www.anneahira.com/pengertian-kinerja-karyawan.htm>.

http://www.pps.unud.ac.id/thesis/pdf_thesis/unud-403-aderito2.pdf.

<http://www.slideshare.net/boyblankon/pengaruh-motivasi-dan-penilaian-prestasi-terhadap-kepuasan-kerja-karyawan>.

.