PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK PANIN KANTOR CABANG KOTA PRABUMULIH

Skripsi Oleh :

ARIE IRAWAN

(01011181419018)

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTRIAN RISET, TEKNOLOGI & PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2018

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK PANIN KANTOR CABANG KOTA PRABUMULIH

Disusun oleh :

Nama	: Arie Irawan
NIM	: 01011181419018
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Ketua

Tanggal : 19 Maret 2018

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

Anggota

Tanggal : 20 Maret 2018

Afriyadi Cahyadi, S.E, M.M
NIP. 198104022008011013

Lembar Persetujuan Skripsi

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Panin Kantor Cabang Kota Prabumulih

Disusun Oleh :

Nama	: Arie Irawan
NIM	: 01011181419018
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 24 april 2018 dan telah memenuhi syarat untuk diterima

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 24 April 2018

No.	Nama	Tanda Tangan
1	**Drs. Yuliansyah M, Diah, M.M** **NIP. 195607011985031003**	
2	**Afriyadi Cahyadi, S.E, M.M** **NIP. 198104022008011013**	
3	**Dr. Agustina Hanafi, M.B.A** **NIP. 195708291984032003**	

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Zakaria Wahab, M.B.A.
NIP. 195707141584031005

Surat Pernyataan Integritas Karya Ilmiah

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa	: Arie Irawan
NIM	: 01011181419018
Jurusan	: Manajemen
Fakultas	: Fakultas Ekonomi
Bidang Kajian	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Panin Kantor Cabang Kota Prabumulih.

Pembimbing	:
Ketua	: Drs. Yuliansyah M, Diah, M.M
Anggota	: Afriyadi Cahyadi, S.E, M.M
Tanggal Ujian	: 24 April 2018

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak saya sebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar di kemudian hari , saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar keserjanaan.

Palembang, 24 April 2018
Pembuat pernyataan,

Arie Irawan
NIM. 01011181419018

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Kalau hari ini kita menjadi penonton bersabarlah menjadi pemain esok hari"

Kupersembahkan Untuk :

- ❖ Ibunda Fetty dan Ayahanda Irawan
- ❖ Ketiga Adikku Maryani, Keyla Grabella Lie dan Justin Exando Lie
- ❖ Sahabat dan teman-temanku
- ❖ Para Dosen FE Unsri
- ❖ Almamaterku

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Panin Kantor Cabang Kota Prabumulih. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Penulis mengucapkan terimah kasih yang sebesar - besarnya kepada kedua orang tua tercinta, Ibunda Fetty dan Ayahanda Irawan atas dukungan, kasih sayang, dan pengorbanan serta doa yang tulus untuk penulis. Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak - pihak yang telah membantu, antara lain:

1. **Drs. Yuliansyah M, Diah, M.M.** Selaku dosen pembimbing skripsi yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. **Afriyadi Cahyadi, S.E, M.M**. Selaku dosen pembimbing skripsi yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing dan memberikan saran selama jalannya perkuliahan serta dalam proses penyelesaikan skripsi ini.
3. **Dr. Zakaria Wahab, M.B.A.** Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya dan selaku Pengelola Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

4. **Dr. Hj. Zunaidah, S.E, M.Si.** Selaku dosen penguji yang telah membantu memberi kritik dan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. **PROF. DR. HJ. DIAH NATALISA, M.B.A.** Selaku dosen pembimbing akademik yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing dan memberikan saran selama proses perkuliahan.
6. **Welly Nailis, S.E., M.M.** selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. **Seluruh Bapak dan Ibu Dosen, staf dan pegawai** Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. **Kedua orang tua tercinta, Ibunda Fetty, Ayahanda Irawan, Ketiga Adikku Maryani Keyla Grabella Lie, dan Justin Exando Lie,** serta seluruh keluarga yang telah memberikan semangat, dukungan moral dan materil, serta doa yang terus dipanjatkan demi kelancaran perkuliahan.
9. **Sahabat - Sahabat Himajols, Regita Viron, Cintya Yusuf, Apmi Mutiara Pratiwi, Fedri Setiawan, Fikri Fauzi, M. Nur Akbar, Ricky Ramadeni, Rusdi, Surya Yustavin Septrianto dan Toni Oktarian.** Yang bersama-sama melalui pahit dan manisnya masa perkuliahan dan yang selalu memberi semangat.
10. **Keluarga Keduaku, Ibu Elvi Subrimin, Ibu Septiana Prabu Yetty, Ibu Susan, Ibu Helen Ong, Ika Ferbrianti, Maria So, Verlin, Leonie, Riko, Jefri, Fredy.** Terima kasih untuk segala bala-bantuan, dan semangat, dan segala canda tawa yang kalian berikan.
11. **Leonie Dwiana,** Terimakasih telah memberi dukungan, semangat, dan juga doa serta yang selama ini selalu menemani dalam suka dan duka.

12. **Teman – Teman Prabu, Apmi Mutiara Pratiwi, Helen Tri Anggraini, Lusi Noverita, Surya Yustavin, Ricky Ramadeni**. Terimakasih atas pertemanan ini yang mewarnai kehidupan kampus pada awal kuliah. Semoga kita bisa mencapai apa yang kita cita – citakan.
13. **Seluruh Teman Manajemen 2014 Fakultas Ekonomi universitas Sriwijaya,** yang tidak dapat disebutkan satu per satu terimakasih atas persahabatan kita selama ini semoga kita kompak selalu.
14. **Karyawan Bank Panin Kota Prabumulih.** Terimakasih karena telah banyak membantu, membimbing, dan memberikan kemudahan dalam pengummpulan data yang dibutuhkan dalam penyelesaian skripsi ini.
15. **Semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung** telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini

Abstarct

The Effect of Training on Employee Performance of Bank Panin Branch Office in Prabumulih

By:
Arie Irawan
Drs. Yuliansyah M, Diah, M.M; Afriyadi Cahyadi, S.E, M.M

This study aimed to in investigate the effects of Training on Employee Performance of Bank Panin Branch office in prabumulih. The population was thirtyfive population bank panin branch office. The Simple Linier Regression Analysis was applied by using Statistical Product and Service Solution (SPSS) program version 22.0 for windows. The result showed that there was a significant positive effects of Training on Employee Performance of Bank Panin Branch office in Prabumulih

Keywords : Training and Performance

Confired by

Chief,	Member,
Drs. Yuliansyah M, Diah, M.M	**Afriyadi Cahyadi, S.E, M.M**
NIP. 195607011985031003	**NIP. 198104022008011013**

Chairman Of The Management Department

Dr. Zakaria Wahab, M.B.A.
NIP. 195707141584031005

Abstrak

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Panin Kantor Cabang Kota Prabumulih

oleh:
Arie Irawan
Drs. Yuliansyah M, Diah, M.M; Afriyadi Cahyadi, S.E, M.M

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Bank Panin Kantor Cabang Kota prabumulih. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Panin Kantor Cabang Kota Prabumulih yang berjumlah 35 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapatkan dari kuisioner dan metode Analisis Regresi Linier Sederhana. Data diproses melalui program Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 22. Hasil Penelitian ini menunjukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Panin Kantor Cabang Kota Prabumulih.

Kata Kunci : Pelatihan dan Kinerja

Telah kami setujui untuk ditempatkan pada lembar abstrak

Mengetahui,

Ketua,	Anggota,
Drs. Yuliansyah M, Diah, M.M	**Afriyadi Cahyadi, S.E, M.M**
NIP. 195607011985031003	**NIP. 198104022008011013**

Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Zakaria Wahab, M.B.A.
NIP. 195707141584031005

Daftar Riwayat Hidup

Nama	**: Arie Irawan**
Jenis Kelamin	**: Laki – Laki**
Tempat, Tanggal Lahir	**: Prabumulih, 22 Januari 1997**
Agama	**: Buddha**
Status	**: Belum Menikah**
Alamat Rumah	**:Jl. Jendral Sudirman, Gg Cendrawasih No 15, RT 03/RW 01 Kec. Prabumulih Timur, Kel. Tugu Kecil, Kota Prabumuliih**
Alamat E-mail	**: arieirawan15@yahoo.com**
No. HP	**: 089657619193**
Pendidikan Formal	**:**
SD	**: SD N 25 Prabumulih (Lulusan 2008)**
SMP	**: SMP N 5 Parbumulih (Lulusan 2011)**
SMA	**: SMA N 2 Prabumulih (Lulusan 2014)**
Pendidikan Non Formal	**: Budiwijaya (Kursus Bahasa Inggris)**
Pengalaman Organisasi	**: 1. Anggota OSIS (SMP N 5 Prabumulih)** **2. Anggota KMP (Kumpulan Mahasiswa Prabumulih Tahun 2015 - 2016)**

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL..... i
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF..... ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI..... iii
HALAMAN PERNYATAAN INTERGRITAS KARYA ILMIAH..... iv
MOTTO..... v
KATA PENGANTAR..... vi
ABSTRAK (BAHASA INDONESIA DAN INGGRIS)…..... ix
DAFTAR RIWAYAT HIDUP..... xi
DAFTAR ISI..... xii
DAFTAR TABEL..... xv
DAFTAR GAMBAR..... xviii
DAFTAR LAMPIRAN..... xix
BAB I PENDAHULUAN
1.1 Latar Belakang …… 1
1.2 Rumusan Masalah …….. 7
1.3 Tujuan Penelitian……. 7
1.4 Manfaat Penelitian……... 7

BAB II STUDI PUSTAKA
2.1 Pelatihan …… 8
2.1.1 Pengertian Pelatihan …….. 8
2.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengharui Pelatihan..... 9
2.1.3 Proses Pelatihan 10
2.1.4 Metode – Metode Pelatihan 11
2.1.5 Ukuran - Ukuran untuk Mengevaluasi Pelatihan…….. 14
2.1.6 Indikator Pelatihan……. 15
2.2 Kinerja ……..... 16
2.2.1 Pengertian Kinerja ……..…….. 16
2.2.2 Faktor – Faktor yang mempengharui Kinerja …..... 16
2.2.3 Indikator Kinerja 17
2.3 Hubungan antara Pelatihan dan Kinerja ……..... 19
2.4 Penelitian Terdahulu ……..... 20
2.5 Kerangka Konseptua…… 21
2.6 Hipotesis …… 22

BAB III METODE PENELITIAN
3.1 Ruang Lingkup Penelitian…….. 23
3.2 Rancangan Penelitian……. 23
3.3 Jenis dan Sumber Data …….. 23

3.3.1 Jenis Data ……. 23
3.3.2 Sumber Data……. 24
3.4 Teknik Pengumpulan Data 25
3.4.1 Kuisioner 25
3.4.2 Wawancara 25
3.5 Populasi dan Sampel ……. 26
3.6 Teknik Analisis Data ……. 26
3.6.1 Uji Instrumen Penelitian 26
3.6.1.1 Uji Validitas 27
3.6.1.2 Uji Realibilitas 27
3.6.2 Analisis Regresi Sederhana 28
3.6.2.1 Uji Parsial (Uji t) 28
3.6.2.2 Analisis Koefisien Determinasi 29
3.7 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel…… 30
3.7.1 Definisi Operasional……. 30
3.7.2 Pengukuran Variabel……. 33

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
4.1 Hasil Penelitian …… 34
4.1.1 Profil Responden ……..……..... 34
4.1.1.1 Jenis Kelamin Responden ……. 35
4.1.1.2 Usia Responden ……. 35
4.1.1.3 Tingkat Pendidikan Responden ……. 36
4.1.1.4 Masa Kerja Responden …….. 37
4.1.2 Pengujian Kuisioner 37
4.1.2.1 Uji Validitas ……... 37
4.1.2.2 Uji Realibilitas ……..... 40
4.1.3 Analisis Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Item-item Pernyataan ……..... 40
4.1.3.1 Jawaban Responden Mengenai Pelatihan 41
4.1.3.2 Jawaban Responden Mengenai Kinerja …… 49
4.1.4 Metode Analisis …… 56
4.1.4.1 Analisis Regresi Linier Sederhana 56
4.1.4.2 Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi.. 57
4.1.4.3 Hasil Uji Parsial (Uji t) 59
4.2 Pembahasan Pengaruh Pelatihan terhdap Kinerja Karyawan…… 60

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN
5.1 Kesimpulan……. 62

5.2 Saran…….…….. 62

Daftar Pustaka …….. 63
Lampiran-Lampiran ……. 65

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Program Pelatihan Karyawan Tahun 2014 - 2016…….....….. 3

Tabel 1.2 Jumlah Nasabah Bank Panin Kantor Cabang Prabumulih Tahun 2014 - 2015…….....…….…… 4

Tabel 1.3 Penilaian Kinerja Karyawan Bank Panin Kantor Cabang Prabumulih …… 5

Tabel 2.4 Matrix Penelitian Terdahulu 20

Tabel 2.5 Kerangka Konseptual……. 21

Tabel 3.1 Skala Pengukuran…….. 25

Tabel 3.2 Definisi Operasional ……..... 32

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Jenis kelamin Responden …… 35

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Usia Responden …… 35

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Responden …….. 36

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Masa Kerja Responden ……..... 37

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan ……..... 38

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja..... 39

Tabel 4.7 Hasil Uji Realibilitas..... 40

Tabel 4.8 Jawaban atas pernyataan kegiatan pelatihan yang diselenggarakan bertujuan untuk membantu saya dalam meningkatkan keterampilan..... 41

Tabel 4.9 Jawaban atas pernyataan dengan mengikuti pelatihan pengetahuan dan wawasan saya mengenai pekerjaan saya semakin bertambah..... 42

Tabel 4.10 Jawaban atas pernyataan instruktur yang mengajar benar – benar berkompoten dan memahami materi pelatihan sesuai bidangnya..... 43

Tabel 4.11 Jawaban atas pernyataan instruktur membimbing dan mengarahkan selama proses mengikuti pelatihan..... 43

Tabel 4.12 Jawaban atas pernyataan materi yang diberikan sesuai dengan pelatihan yang dijalankan..... 44

Tabel 4.13 Jawaban atas pernyataan materi yang diberikan kepada peserta pelatihan sangat bermanfaat dan dapat diterapkan dalam bekerja..... 44
Tabel 4.14 Jawaban atas pernyataan metode pelatihan telah sesuai dengan subjek yang telah diajarkan……..... 45
Tabel 4.15 Jawaban atas pernyataan metode pelatihan yang digunakan pada program pelatihan sesuai dengan materi dan mudah dipahami…....45
Tabel 4.16 Jawaban atas pernyataan saya berpatisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan…… 46
Tabel 4.17 Jawaban atas pernyataan saya mampu mengembangkan ilmu pengetahuan saya setelah mendapatkan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan…… 47
Tabel 4.18 Kesimpulan Analisis Frekuensi Atas Jawaban Responden Mengenai Pelatihan…… 48
Tabel 4.19 Jawaban atas pernyataan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai yang diharapkan…… 49
Tabel 4.20 Jawaban atas pernyataan karyawan melakukan pekerjaan dengan ketelitian dan kerapian sesuai prosedur kerja yang ada……... 50
Tabel 4.21 Jawaban atas pernyataan karyawan menghasilkan jumlah pelayanan yang sesuai dengan target atau sasaran perusahaan… 50
Tabel 4.22 Jawaban atas pernyataan karyawan bekerja dengan jumlah kegiatan yang baik sesuai dengan target atau tujuan perusahaan… 51
Tabel 4.23 Jawaban atas pernyataan karyawan melakukan penyelesaian beban kerja di awal waktu dan tepat waktu…… 52
Tabel 4.24 Jawaban atas pernyataan karyawan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain yang berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan…… 52
Tabel 4.25 Jawaban atas pernyataan karyawan memiliki kesadaran untuk dapat bekerja sama dengan orang lain atau organisasi lainnya..... 53

Tabel 4.26 Jawaban atas pernyataan karyawan memiliki kesadaran untuk dapat bekerja sama dengan sesama karyawan dibidangnya atau organisasinya……54
Tabel 4.27 Kesimpulan Analisis Frekuensi Atas Jawaban Responden Mengenai Kinerja……55
Tabel 4.28 Analisis Regresi Linier Sederhana..... 56
Tabel 4.29 Interprestasi Koefesien Korelasi (r)..... 57
Tabel 4.30 Uji Koefesien Korelasi (r) dan Koefesien Determinasi (R^2)..... 58
Tabel 4.31 Hasil Uji Parsial (Uji t)..... 59

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual……. 21

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisioner Penelitian

Lampiran 2. Tabulasi Jawaban Responden

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas & Realibilitas Variabel Pelatihan

Lampiran 4. Hasil Uji Validitas & Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan

Lampiran 5. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

Lampiran 6. Distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan

Lampiran 7. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era zaman sekarang ini ditandai dengan suatu persiapan yang sangat ketat, maka yang menjadi persoalan adalah menyiapkan pegawai/karyawan yang berkualitas yang mampu bersaing dengan tenaga - tenaga profesional dari negara lain atau dengan kata lain menyiapkan sumber daya manusia yang mempunyai keterampilan secara spesifik yang handal dan berkualitas. Di antara aktivitas - aktivitas penting bagi manajemen organisasi yang perlu mendapat perhatian adalah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia sebagai alat penggerak utama di segala bidang merupakan hal yang sangat penting dan ini dapat dilakukan dengan melakukan program pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Mondy, (2008:210), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang guna memberi pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan para pembelajar untuk dapat melaksanakan pekerjaan mereka. Sedangkan Dessler (2015:284), menyatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk mengajarkan kepada karyawan baru atau sekarang tentang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia di dalam organisasi maka pengelolaan sumber daya ini juga merupakan bagian yang sangat penting dari pekerjaan manajemen. Salah satu aspek pokok dari pekerjaan manajemen yang

berkaitan dengan sumber daya manusia adalah aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai dan bagian manajemen yang mengelola ini dikenal dengan sebutan manajemen kinerja. Istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *Actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sedangkan menurut Armstrong dan Baron (Wibowo, 2013:7), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Manajemen dapat melihat apakah dengan dilakukannya pelatihan kerja dapat memberikan pengaruh positif atau negatif terhadap kinerja karyawan.

Bank Panin merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang keuangan atau jasa keuangan. Produk utama yang biasa dilayani berupa simpanan giro, tabungan maupun deposito. Bank digunakan sebagai tempat untuk simpan pinjam atau kredit bagi warga masyarakat yang membutuhkan dana pinjaman. Bank yang berada di Jalan Jenderal Sudirman Karang Raja Kota Prabumulih, Sumatera Selatan ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 35 karyawan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis dengan Pimpinan Cabang Bank Panin menggunakan metode wawancara kepada bapak Fernando Siahaan tanggal 25 September 2017. Pada saat melakukan studi pendahuluan di Bank Panin Kantor Cabang Prabumulih terdapat masalah yang berkaitan dengan pelatihan terhadap kinerja karyawan yaitu:

1. Pimpinan Cabang Bank Panin yang lama kurang aktif dalam memberikan dukungan pelatihan karyawan di Bank Panin Kantor Cabang Prabumulih

sehingga dapat menyebabkan kinerja karyawan dari tahun ke tahun mengalami penurunan.

2. Sasaran peserta yang mengikuti pelatihan hanya karyawan senior atau penanggung jawab saja bukan semua karyawan Bank Panin Kantor Cabang Prabumulih.
3. Kurang tanggap dalam mencermati penurunan kinerja karyawan mengenai kualitas pelayanan nasabah di Bank Panin Kantor Cabang Prabumulih.

Tabel 1.1 Program Pelatihan Karyawan Tahun 2014 - 2016

NO	Uraian Kegiatan	Jumlah Karyawan Yang Mengikuti		Waktu
		Karyawan Baru	Karyawan Lama	
1	Diklat Penguasaan Produk Bank	1	2	19 - 20 Januari 2014
2	Diklat Analisis Kredit	-	2	25 - 26 April 2014
3	Diklat Manajemen Kredit	-	2	3 - 5 Juni 2014
4	Diklat Team Work	-	2	6 - 8 Oktober 2014
5	Diklat Strategi Penyelesaian Kredit Macet	-	2	3 - 4 Februari 2015
6	Diklat Teknik Komunikasi dan Etika	-	2	22 - 23 Mei 2015
7	Diklat Teknik Pelayanan Prima	-	2	7 - 8 September 2015
8	Diklat Teknik Mengenal dan Memahami Pelanggan	-	2	7 - 8 November 2015
9	Diklat Mengenali Harapan dan Emosi Pelanggan	-	2	13 - 21 Maret 2016
10	Diklat Pemahaman tentang Komplain dan Dampak Kegagalan Menangani Komplain	2	-	7 Mei 2016
11	Diklat Teknik Menganalisa Komplain dan Dampak Kegagalan Menangani Komplain	-	2	25 - 29 Juli 2016
12	Diklat Teknik Menghadapi Komplain Pelanggan	-	2	6 - 7 September 2016

Sumber Data: Bank Panin Kantor Cabang Prabumulih

Menurut Dessler (2015:284) Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat jumlah karyawan yang telah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh Bank Panin maupun instansi lain. Pelaksanaan pelatihan yang diikuti karyawan Bank Panin Kantor Cabang Prabumulih memiliki jenis pelatihan, jumlah karyawan yang baru atau yang lama berbeda divisi dari setiap jenis kegiatan pelatihan. Permasalahan dalam hal ini yaitu tidak semua karyawan mengikuti kegiatan pelatihan dapat dilihat bahwa karyawan baru sangat sedikit yang mengikuti pelatihan sehingga dapat mempengharui proses kinerja pelayanan kepada nasabah.

Dalam tiga tahun terakhir menunjukkan jumlah nasabah Bank Panin Kantor Cabang Prabumulih yang setiap tahun mengalami pasang surut, kadang kadang naik dan sebaliknya.

Tabel 1.2 Jumlah Nasabah Bank Panin Kantor Cabang Prabumulih Tahun 2014 - 2016

Perkembangan Nasabah	Nasabah Baru	Nasabah Lama	Jumlah
2014	378	1.786	2.164
2015	495	1.967	2.462
2016	227	1.649	1.876

Sumber Data: Bank Panin Kantor Cabang Prabumulih

Dilihat dari tabel 1.2 jumlah nasabah di Bank Panin Kantor Cabang Prabumulih bahwa nasabah baru adalah orang yang baru membuka tabungan. Sedangkan nasabah lama adalah orang yang sudah sering menabung dalam satu tahun. Dapat dilihat dari nasabah baru tahun 2014 sampai 2015 mengalami

kenaikan sebesar 117 nasabah. Sedangkan tahun 2016 mengalami penurunan sebesar 151 nasabah. Nasabah lama dari tahun 2014 sampai 2016 mengalami kenaikan sebesar 181 nasabah. Sedangkan pada tahun 2016 mengalami penurunan sebesar 318 nasabah. Jika dilihat dari jumlah nasabah yang menabung di bank Panin Kantor Cabang Prabumulih dari tahun 2014 sampai 2015 mengalami kenaikan sebesar 181 nasabah. Pada tahun 2016 mengalami penurunan dengan jumlah 318 nasabah. Tentunya hal tersebut dipengaruhi kinerja karyawan dalam melayani nasabah. Adapun penilaian kinerja karyawan dari tahun 2014 sampai 2016 sebagai berikut:

Tabel 1.3 Penilaian Kinerja Karyawan Bank Panin Kantor Cabang Prabumulih

	Unsur Penilaian Kinerja Karyawan (Nilai ≤ 50 sampai 100)					
Tahun	Orientasi Pelayan	Integritas	Komitmen	Displin	Kerjasama	Total
2014	80	78	77	77	78	78%
2015	82	80	79	78	76	79%
2016	77	70	76	76	76	75%

Sumber Data: Bank Panin Kantor Cabang Prabumulih

Penilaian Sasaran Kerja Karyawan merupakan salah satu dalam usul kenaikan pangkat oleh karyawan Bank Panin Kantor Cabang Prabumulih. Penilaian tersebut dilakukan dengan cara menggabungkan penilaian sasaran karyawan dengan penilaian perilaku kerja. Bobot nilai dari masing – masing adalah 60% bagi unsur sasaran kinerja karyawan dan 40% bagi unsur perilaku kerja. Nilai prestasi kerja dinyatakan dalam angka dan sebutan sebagai berikut:

a. 91 – ke atas : Sangat Baik
b. 76 – 90 : Baik
c. 61 – 75 : Cukup

d. 51 – 60 : Kurang

e. ≤ 50 : Buruk

Tabel 1.3 Menunjukkan kinerja karyawan dari tahun 2014 sampai dengan 2015 mengalami keanikan yang sama yaitu sebesar 1% menjadi 79% sedangkan pada tahun 2016 yaitu sebesar 75% bahwasannya Bank Panin Kantor Cabang Prabumulih menetapkan target pencapaian kinerja sebesar 90 – 100%.

Dilihat dari tabel 1.3 bahwa adanya penurunan kinerja kayawan sebesar 4% disebabkan oleh masih terbatasnya pengaplikasian ilmu pengetahuan dan keterampilannya memberikan pelayanan kepada nasabah. Dalam hal ini peneliti menganggap bahwa adanya dampak dari kurangnya pelatihan terhadap sebagian karyawan Bank Panin Kantor Cabang Prabumuliih.

Dengan sedikit uraian permasalahan diatas, penulis tertarik umtuk melakukan penelitian terhadap karyawan Bank Panin Kantor Cabang Prabumulih tentang seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan nya, maka penulis akan mengangkat judul: **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Panin Kantor Cabang Prabumulih”.**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang sudah peneliti paparkan maka dapat dirumuskan masalahnya yaitu seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank Panin Kantor Cabang Prabumulih ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank Panin Kantor Cabang Prabumullih.

1.4 Manfaat Penelitan

1. Manfaat Teoritis

Penelitian mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan bank panin ini, semoga dapat memberikan gambaran mengenai pelatihan dalam organisasi. Penelitian ini juga diharapkan bisa sebagai acuan didalam penelitian - penelitian selanjutnya yang relevan dengan penelitian ini, sehingga dapat bermanfaat bagi pengembangan - pengembangan penelitian yang akan dilakukan.

2. Manfaat Praktis

Penulis dapat mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dan juga dapat menumbuhkan wawasan, pengetahuan dalam bidang akademis. Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan pemikiran sebagai masukan berupa informasi untuk melakukan perbaikan pelatihan dalam peningkatan kinerja karyawan sehinga mampu menjadikannya lebih baik lagi.

Daftar Pustaka

Azhariyah Yuliandani, F. P. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Anggrek Shopping Hotel . *Jurnal E-Proceeding Of Management*, Vol.2, No.2.

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Erlangga.

Dahmiri, K. S. (2014). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Mankeu*, Vol.3, No.1.

Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat.

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.

Irwan, A. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Dinas Prasarana Wilayah Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ilmiah Karimah Stie Amkop Makasar*, Vol.1 No.1.

Isjianto. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Garuda.

Mangkunegara, A. A. (2007). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT Refika Aditama .

Mangkunegara, A. A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Erlangga.

Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. P. (2014). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND.* Bandung: CV. Afabeta.

Yulianti, E. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong Kutai Kartanegara. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.2, No.2.