

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA KCP CURUP**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana (S.1)
Dalam Ilmu Perbankan Syariah



OLEH:

**AGUNG ASSAMARGANDI
NIM. 16631002**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) CURUP
2022M / 1444**

Hal : Pengajuan Skripsi
Kepada
Yth. Bapak Rektor IAIN Curup
di
Curup

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah melakukan pemeriksaan dan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat skripsi saudara:

Nama : Agung Assamargandi
Nim : 16631002
Fakultas : Syariah dan Ekonomi Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul : **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja
Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup**

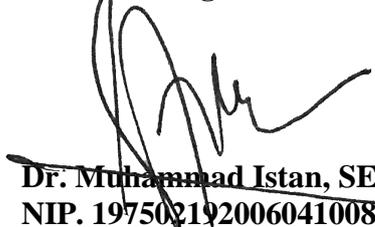
Sudah dapat diajukan dalam sidang Munaqasah Institut Agama Islam Negeri Curup.

Demikianlah permohonan ini kami ajukan, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Curup, Agustus 2022

Pembimbing I


Dr. Muhammad Istan, SE.,M.Pd.,MM.
NIP. 197502192006041008

Pembimbing II


Hendrianto, MA.
NIDN.2010098702



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM

Jalan Dr. AK Gani NO. 01 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-21759 Fax 21010 Kode Pos 39119
Website/facebook: fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Curup Email fakultassyariah&ekonomiislam@gmail.com

PENGESAHAN SKRIPSI MAHASISWA

Nomor : /In.34/FS/PP.00.9/ /2022

Nama : **Agung Assamargandi**
NIM : **16631002**
Fakultas : **Syariah dan Ekonomi Islam**
Prodi : **Perbankan Syariah**
Judul : **Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup**

Telah dimunaqasyahkan dalam sidang terbuka Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, pada:

Hari/Tanggal : **Jum'at, 19 Agustus 2022**
Pukul : **13.30-15.30 WIB**
Tempat : **Ruang 2 Gedung Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Curup**

Dan telah diterima untuk melengkapi sebagai syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang Perbankan Syariah

TIM PENGUJI

Ketua

Sekretaris

Lendrawati, S.Ag., S.Pd., M.A
NIDN. 2007 03 77 03

Habiburrahman, M.H
NIP. 19853029 201903 1 005

Penguji I

Penguji II

Noprizal, M.Ag
NIP. 19771105 200901 1 007

Andriko, ME., Sy
NIP. 19890101 201903 1 019

Mengesahkan

Dekan Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam



Dr. Yusefri, M.Ag
NIP. 19700202 199803 1 007

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Agung Assamargandi

Nomor Induk Mahasiswi : 16631002

Program Studi : Perbankan Syariah

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan penulis juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diajukan atau dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi.

Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya bersedia menerima hukuman atau sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, semoga dapat dipergunakan seperlunya.

Curup, Agustus 2022



Penulis,

Agung Assamargandi

NIM. 16631002

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas segala nikmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup”** Shalawat dan salam untuk Nabi besar Muhammad SAW, yang telah berjuang untuk menyampaikan ajaran Islam sehingga umat Islam mendapatkan petunjuk ke jalan yang lurus baik di dunia maupun di akhirat.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, Institut Agama Islam Negeri Curup. Penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Idi Warsah, M.Pd.I selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Curup.
2. Bapak Dr. Muhammad Istan, SE. S.Pd. MM, selaku Wakil Rektor I IAIN Curup.
3. Bapak Dr. H. Ngadri Yusro, M.Pd, selaku Wakil Rektor II IAIN Curup.
4. Bapak Dr. Fakhrudin, M.Pd.I, selaku Wakil Rektor III IAIN Curup.
5. Bapak Dr. Yusefri, M.Ag, Dekan Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam IAIN Curup.
6. Bapak Khairul Umam Khudori, M.E.I selaku Ketua Prodi Perbankan Syari'ah IAIN Curup
7. Bunda Busra Febriyarni, M. Ag selaku Pembimbing Akademik penulis yang telah memberikan pengarahan dan memberi saran sehingga dapat menyelesaikan perkuliahan dengan sangat baik.

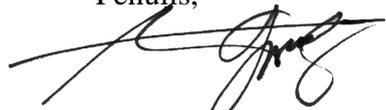
8. Bapak Dr. Muhammad Istan, SE.,M.Pd.,MM. selaku pembimbing I yang telah membimbing serta mengarahkan penulis, terima kasih atas dukungan, doa, waktu, dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak Hendrianto,MA. selaku pembimbing II yang telah membimbing serta mengarahkan penulis, terima kasih atas dukungan, doa, waktu, dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh Dosen dan Karyawan IAIN Curup yang memberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis selama dibangku perkuliahan.
11. Semua pihak yang tidak disebutkan satu persatu yang telah membantu memberikan dukungan.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih banyak terdapat kekurangan dan kesalahan maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun. Demikian, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, Amin yarabbal'amin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Curup, Agustus 2022

Penulis,



Agung Assamargandi
NIM. 16631002

MOTTO

”Apa yang ditakdirkan untukmu, akan sampai kepadamu meskipun berada dibawah dua gunung. Dan apa yang tidak ditakdirkan untukmu tidak akan sampai kepadamu meskipun itu diantara kedua bibirmu”

(IMAM AL-GHAZALI, ULAMA ABAD KE-11)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim..

Alhamdulillah Puji syukur atas Rahmat dan Rhido-Mu ya ALLAH serta kesuksesan yang ku raih ini hanyalah semata-mata kehendak-Mu, maka dengan kerendahan hati ku persembahkan skripsi ini untuk orang-orang yang selalu ku cintai yang telah membantuku dalam menyelesaikan studi ini:

- Ayahanda dan Ibunda Tercinta (Hamdani dan Habibah) yang telah merawat, membesarkan serta mendidik saya dari kecil hingga sekarang dengan penuh kasih sayang dan selalu mendoakan serta menasehati saya disaat sedih dan berjuang untuk anak-anaknya.
- Ayuk ku Tercinta (Oktari Sulastri) yang selalu memberikan dukungan agar cepat menyelesaikan skripsi ini
- Terima kasih kepada pembimbing akademik Bunda Busra Febriyarni, M.Ag yang selalu memberikan arahan dan masukan dalam masa perkuliahan.
- Terima kasih kepada bapak Dr. Muhammad Istan, SE., M.Pd., MM dan Bapak Hendrianto, MA selaku dosen pembimbing 1 dan 2 yang telah memberikan arahan dan membimbingku dalam penyelesaian skripsi ini
- Untuk sahabatku (Agung Purnama, Arby Arzandi, Zaid Maulana Umair, Dio Ade Ramadhan, Azhiat Subha, Hedi Ebiyeska, Herzi, Andi Kurniawan, KMS Arif Ibrahim, Deki Romadhoni, Group Bujang Kamp, dan Group Rumah Bujang) yang selalu senantiasa memberikan semangat dalam berjuang serta selalu memberikan dukungan baik senang maupun duka
- Keluarga besar perbankan syariah lokal A dan Lokal yang dari semester 1 hingga sekarang selalu kompak dalam menyampaikan pesan perkuliahan dan selalu saling memberikan arahan yang baik antara sesama walaupun masih banyak yang sudah menyelesaikan perkuliahan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING`	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iii
KATA PENGANTAR	iv
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Batasan Masalah	6
D. Tujuan Penelian	6
E. Manfaat Penelitian	7
F. Penelitian Terdahulu	8
G. Definisi Operasional	9
H. Penjelasan Judul.....	15
I. Metode Penelitian	19
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	29
B. Pelatihan.....	30
C. Kinerja Karyawan	37

D. Dimensi Dan Indikator Kinerja.....	38
E. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan.....	41
F. Kerangka Berfikir	44
G. Bank.....	45

BAB III GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

A. Bank Syariah Indonesia	52
B. Keadaan Umum Bank Syariah Indonesia KCP Curup	54
C. Visi Misi	55
D. Produk Dan Layanan Bank Syariah Indonesia	55
E. Tujuan Perusahaan.....	59
F. Peran Dan Fungsi Bank Syariah Indonesia.....	60
G. Lambang Perusahaan	63
H. Moto Bank Syariah Indonesia.....	63
I. Struktur Organisasi	64
J. Pelatihan Karyawan	64

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

A. Hasil Penelitian.....	66
B. Pembahasan	90

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	95
B. Saran	96

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIODATA PENULIS

DAFTAR TABEL

1.1 Penelitian Terdahulu	8
1.2 Definisi Operasional	11
1.3 Tabel Jabatan Fungsional Bank BSI KCP Curup	20
1.4 Skala Likert	22
4.1 Karakteristik Responden	67
4.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan Karyawan	71
4.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja	76
4.4 Hasil Uji Descriptive Statistics	81
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan	82
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	83
4.7 Hasil Uji Releabilitas	85
4.8 One Sample Kolmogorov- Smirnov Test	86
4.9 Uji Regresi Linier Sederhana	88
4.10 Uji T	89
4.11 Uji R	90

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Berfikir.....	44
3.1 Lambang PT.Bank Syariah Indonesia.....	64
3.2 Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia KCP Curup.....	65
4.1 Uji Statistik Heteroskedastisitas.....	87

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA KCP CURUP

Agung Assamargandi

NIM: 16631002

Abstrak

Pentingnya faktor pendukung kepuasan nasabah dalam hal kualitas pelayanan, dirasa sebagai faktor utama dalam memberikan kontribusi tetap terhadap kepuasan nasabah. Salah satu cara yang perlu dibenahi kembali adalah perbaikan peningkatan kualitas sumber daya manusia yaitu kemampuan baik pengetahuan atau keterampilan merupakan komponen penting dengan cara diberdayakan melalui pelatihan Program pelatihan merupakan salah satu kegiatan yang penting dan dijadikan salah satu investasi organisasi dalam hal sumber daya manusia. pelatihan karyawan menjadi salah satu untuk menarik nasabah terutama di Bank Syariah Indonesia KCP Curup.

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup dengan menggunakan metode lapangan (*field research*) dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup, dengan teknik sampling yaitu *sensus*. Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner. Data primer merupakan *self-administered* atau data langsung dari responden menggunakan *skala likert*. Metode yang digunakan untuk menguji hipotesis yaitu uji validasi, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas dan heterokedastisitas), dan uji regresi linier sederhana (uji t dan uji r).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pertanyaan dari variabel pelatihan dan kinerja karyawan dinyatakan valid dan reliabel. Berdasarkan uji asumsi klasik menggunakan normalitas menunjukkan bahwa data terdistribusi normal dan tidak terjadi heterokedastisitas, nilai koefisien regresi bernilai positif yakni $Y = 4.240 + 0.590X$ artinya ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja sebesar 0.590, pengujian secara parsial atau uji t menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.914 > 2.093$ dengan tingkat signifikansi $0,01 < 0,05$ artinya ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup, uji r menunjukkan besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja yaitu 46% sedangkan sisanya 54% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Kata Kunci: *Pelatihan, Kinerja Karyawan, Bank Syariah Indonesia*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini persaingan di dunia lembaga keuangan semakin ketat. Hal ini menuntut lembaga keuangan untuk tetap menjaga serta mempertahankan nasabah yang sudah ada maupun menambah nasabah baru. Tentunya kepuasan nasabah adalah faktor utama yang bisa membuat nasabah tetap bertahan dan tidak berpindah kepada perusahaan lain. Pentingnya faktor faktor pendukung kepuasan nasabah dalam hal ini adalah kualitas pelayanan, dirasa sebagai faktor utama dalam memberikan kontribusi tetap terhadap kepuasan nasabah itu sendiri. Untuk tetap menjaga kepuasan nasabah, maka salah satu cara yang perlu dibenahi kembali adalah perbaikan peningkatan kualitas SDM.¹

Memahami pentingnya keberadaan SDM disaat era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas Sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan.²

Manajemen sumber daya manusia terdiri atas perencanaan terpadu tentang hubungan kepegawaian Yang mempengaruhi kompetensi karyawan

¹Hendri Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 1999).

²Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2008).

dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan-kegiatan atau kegiatan-kegiatan yang dilakukan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat di gunakan secara efektif supaya mencapai berbagai tujuan. Ide (objectives) merupakan bentuk utama dari setiap bentuk manajemen.³

Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kemampuan kerja. Dengan kemampuan kerja yang memadai karyawan diharapkan dapat mengatasi segala permasalahan pekerjaan sehingga tugas pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik. Kemampuan (*ability*) baik pengetahuan atau keterampilan merupakan komponen penting dalam mencapai kinerja. Robbins mengungkapkan bahwa “kemampuan mempengaruhi langsung tingkat kinerja dan kepuasan seorang karyawan lewat kesesuaian kemampuan-pekerjaan”. Untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional dan untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Pendidikan formal masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional. Untuk itu kemampuan SDM karyawan harus diberdayakan melalui pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Dengan kemampuan kerja yang memadai diharapkan memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien, dan profesional.

³Mangkunegara A.Prabu, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung: Refika Aditama, 2008).

Program pelatihan yang intensif perlu dilaksanakan oleh perusahaan agar memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal. Dengan adanya kegiatan pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para karyawan dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Samsudin: dalam Pelatihan bertujuan “untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relative singkat (Pendek). Suatu pelatihan berupaya menyiapkan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi”.⁴

Penelitian yang dilakukan oleh Triasmoko, Mukzan dan Nurtjahjono dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan PT POS Indonesia Cabang Kota Kediri” yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa pelatihan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dan pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan dalam peningkatan kinerja.⁵ Sedangkan penelitian yang dilakukan Hendri Rosa menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh pelatihan yang dibuat oleh perusahaan atau organisasi, selain itu lingkungan kerja juga memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.⁶

⁴Alfya Nenda Iskandar, “Pengaruh Pelatihan Terhadap kinerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan-Pensiunan Nasional Tbk Kantor Cabang Pembantu Gorontalo” (Gorontalo, Universitas Negeri Gorontalo, 2014).

⁵Denny Triasmoko, moch. Djudi Mukzam, dan Gunawan Eko Nurtjahjono, “Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kota Kediri,” *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya* 12, no. 1 (Juli 2014). Hlm 8

⁶Hendri Rosa, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Vi Unit Ophir Sariak,” *e-Journal Apresiasi Ekonomi* 3 (2015): 11. hlm 196

Pelatihan mempunyai kegunaan pada karier jangka panjang karyawan untuk membantu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang. Program ini tidak hanya bermanfaat pada individu karyawan tetapi juga pada organisasi. Program pelatihan merupakan salah satu kegiatan yang penting dan dijadikan salah satu investasi organisasi dalam hal sumber daya manusia.

Berkembangnya bank syariah di negara-negara Islam saat ini sangat berpengaruh ke Indonesia. Bank syariah di gagas di Indonesia pada awal periode 1980-an, diskusi bank syariah sebagai pilar ekonomi Islam mulai dilakukan. diawali dengan pengujian pada skala bank yang relatif lebih kecil, yaitu didirikannya Baitul Tamwil. Perbankan syariah di Indonesia telah mengalami perkembangan pesat, masyarakat mulai mengenal dengan apa yang disebut bank Syariah. Dengan diawali berdirinya pada tahun 1992 oleh bank yang diberi nama Bank Mu'amalat Indonesia (BMI), sebagai pelopor berdirinya perbankan yang berlandaskan sistem Syariah, kini bank Syariah yang tadinya diragukan akan sistem pada operasionalnya, telah menunjukkan angka kemajuan yang sangat mempesonakan.⁷

Dan sistem syariah yang mulai di praktekkan pertama kali pada tahun 1991 oleh lembaga perbankan yaitu Bank Muamalat Indonesia memberikan referensi baru bagi masyarakat untuk melakukan pemilihan dalam menempatkan dananya. Pada akhir tahun 2006 sudah terdapat tiga Bank Umum

⁷Heri Sudarsono, *Bank Lembaga Keuangan Syariah : Deskripsi dan Ilustrasi*, 4 ed. (Yogyakarta: Ekonisia, 2017).

Syariah (BUS) yang telah beroperasi yaitu Bank Muamalat Indonesia, Bank Syariah Mandiri dan Bank Syariah Mega Indonesia. Dan untuk Bank BSI Syariah berawal dari akuisisi PT. Bank Rakyat Indonesia (persero), Tbk., terhadap Bank Jasa Arta pada 19 Desember 2007 dan setelah mendapatkan izin dari Bank Indonesia pada 16 Oktober 2008, maka pada tanggal 17 November 2008 PT. Bank syariah secara resmi beroperasi. Pada awalnya berbentuk Unit Usaha Syariah yaitu unit usaha dari kantor pusat Bank Umum Konvensional yang itu berfungsi sebagai kantor induk dari kantor atau unit yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah. BSI konvensional sebagai induk dari BSI Syariah. Sejak tahun 2009 BSI syariah memisahkan diri dari induknya BSI menjadikan Bank Umum Syariah.⁸

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan ibu Maulia Elsyanty Putri mengatakan bahwasanya pelatihan yang dilaksanakan Bank Syariah Indonesia KCP Curup melalui aplikasi Zoom yang dimana Instruktur berlokasi di Lampung dan Palembang, Pelatihan sangat berpengaruh besar terhadap karyawan yang dimana mempelajari tentang *Placing Margin*, Target sasaran pasar, *attitude*, Produk dan lainnya.⁹

Oleh karena itu pelatihan karyawan menjadi salah satu untuk menarik nasabah terutama di Bank Syariah Indonesia KCP Curup. Karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik adalah tujuannya.

⁸“Sejarah BSI Syariah,” 2020.

⁹ Wawancara, Ibu Maulia Elsyanty Putri, Tanggal 3 Agustus 2022, jam 02.30

Maka dari itu peneliti ingin mengetahui tingkat pelatihan yang dijalani karyawan. **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia” KCP Curup.**

B. Batasan Masalah

Untuk menghindari penjelasan yang terlalu luas dalam penelitian ini, maka peneliti membatasi masalah dengan ruang lingkup yang lebih sempit, agar pembahasan lebih terfokus pada masalah yang ada. Adapun batasan masalah pada penelitian ini hanya membatasi penelitian mengenai, dampak pelatihan terhadap kinerja seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup.

C. Rumusan masalah

Dari latar belakang yang di uraikan di atas terdapat beberapa hal yang perlu dikaji untuk memperdalam pengetahuan penelitian selanjutnya, yang menjadi rumusan masalah yaitu: Apakah ada pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh Pelatihan terhadap kinerja Karyawan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan: Untuk mengetahui

pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP
Curup

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah agar penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi Bank Syariah Indonesia, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan sumbangan pemikiran tentang pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan
- b. Bagi akademik, agar dapat memberikan khasanah keilmuan dan semoga dapat dijadikan pustaka.
- c. Bagi penulis, agar menambah pengetahuan mengenai pelatihan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Mahasiswa mempunyai landasan di masa yang akan datang sebagai acuan untuk mempunyai kemampuan dalam mengembangkan dan menerapkan Pelatihan di dalam kinerja.

F. Penelitian Terdahulu

Agar tidak terjadinya pengulangan terhadap suatu penelitian, maka penulis melakukan observasi terhadap 3 penelitian terdahulu yang membahas masalah pelatihan terhadap kinerja, yaitu:

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Variabel dan analisis data	Hasil penelitian
1	Ade Imas Fitiasyah	<i>“Pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinaerja karyawan pada bank BSI syariah cabang cirebon”</i>	1. Variabel Dependent (Y) kinerja 2. Variabel Independen X motivasi dan pelatihan kerja Analisis data: Regresi Linier Berganda	Adanya suatu pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja.
2	Alifya nenda Iskandar	<i>pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT.bank tabungan pensiunan nasional BK, kantor cabang pembantu Gorontalo.</i>	Variabel Dependent (Y) Kinerja Variabel indevedent (X) X1= Pelatihan X2= Kepuasan Kerja Analisis Data: 3. Regresi sederhana	Adanya pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap Kinerja
3.	Hendri Rosajadul	<i>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan PTPN VI Unit Ophir Sariak “</i>	Variabel Dependent (Y) Kinerja Variabel indevedent (X) X1 = Lingkungan Kerja X2 = Pelatihan Analisis Data: Regresi Linier Berganda	Adanya pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja.

Jadi kesimpulannya adalah penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan penelitian terdahulu yang disebutkan di atas memiliki persamaan dan perbedaan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang disebutkan di atas yaitu perbedaan populasi dan sampel, perbedaan variabel independent, variabel dependent serta lokasi dan waktu penelitian. Sedangkan persamaan penelitian penulis dengan penelitian yang disebutkan di atas yaitu variabel Pelatihan sebagai variabel Independent serta Kinerja sebagai variabel dependent.

G. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah mengoperasionalkan atau mendefinisikan suatu konsep untuk membuatnya menjadi bisa dilakukan pengukuran, dilakukan dengan melihat pada dimensi perilaku, aspek, atau karakteristik yang ditunjukkan oleh konsep. Hal tersebut kemudian diterjemahkan kedalam elemen yang dapat diamati dan diukur sehingga menghasilkan suatu indeks pengukuran konsep kata Sekaran. Variabel penelitian adalah objek atau atribut yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

1. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat (*Dependent Variable*) merupakan variabel yang menjadi perhatian utama bagi peneliti. Dengan kata lain variabel ini merupakan variabel utama yang menjadi faktor yang berlaku didalam penelitian ilmiah Sekaran. Variabel terikat merupakan variabel yang mendapatkan pengaruh oleh variabel lainnya dan dalam penulisan notasinya

ditulis sebagai Y, variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja. Didalam penelitian ini kinerja akan diukur dengan menggunakan 4 dimensi yaitu:

- a. Kualitas kerja dengan indikator dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan cepat, mampu menyelesaikan tugas tambahan, dan mampu mengerjakan tugas karena sesuai dengan kemampuan dan keahlian
- b. Kuantitas kerja dengan indikator memiliki keterampilan untuk menyelesaikan tugas, mengerjakan tugas dengan teliti, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku.
- c. Tanggung jawab dengan indikator lebih mengutamakan kepentingan organisasi dari pada kepentingan pribadi, bertanggung jawab mempertahankan kualitas pelayanan yang diberikan karyawan kepada konsumen agar konsumen merasa puas, dan menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab.
- d. Ketepatan waktu dengan indikator dapat menyelesaikan tugas dengan tepatn waktu, tidak menunda – nunda pekerjaan, dan menggunakan waktu yang berlebih untuk pengembangan diri.

2. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas (*Independent Variabel*) merupakan Variabel yang mempengaruhi variabel terikat. baik secara positif ataupun negatif Sekaran. Ini berarti jika terdapat variabel bebas maka terdapat juga variabel terikat. Dalam penulisan notasinya variabel bebas ditulis sebagai X, Variabel bebas

dalam penelitian ini adalah Pelatihan yang diukur dengan menggunakan 5 dimensi yaitu:

- a. Instruktur, dengan indikator kualifikasi pemberi materi profesional sesuai dengan kebutuhan, pendidikan instruktur memiliki kompetensi yang baik, materi yang disampaikan sesuai dengan kebutuhan,
- b. Peserta, dengan indikator memiliki kualifikasi yang sesuai, peserta memiliki semangat yang tinggi dalam mengikuti pelatihan, peserta dapat memahami materi dengan baik.
- c. Materi, dengan indikator menyampaikan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan, materi pelatihan harus (update) terbaru, materi dapat dipahami dengan baik
- d. Metode, dengan indikator metode digunakan efektif, metode yang digunakan mendukung.
- e. Tujuan, dengan indikator tujuan pelatihan disosialisasikan sebelumnya pada para peserta, hasil yang diharapkan dari pelatihan akan dilaksanakan, penetapan tujuan sesuai dengan tugas dan pekerjaan.
- f. Sasaran, dengan indikator sasaran pelatihan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan, sasaran pelatihan terperinci, sasaran pelatihan terukur.

Tabel 1.2 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
1	Kinerja (Y)	<i>Kuantitas dari Hasil</i> Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang sesuai	1. Dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan cepat.	Deasler (2017)

		dengan rencana, tepat waktu dan juga optimal.	<ol style="list-style-type: none"> 2. Mampu menyelesaikan tugas tambahan. 3. Mampu mengerjakan tugas karena sesuai dengan kemampuan dan keahlian. 	
		<p><i>Kualitas dari Hasil</i></p> <p>Seberapa baiknya seorang karyawan dalam mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki keterampilan untuk menyelesaikan tugas. 2. Mengerjakan tugas dengan teliti. 3. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku. 	
		<p><i>Tanggung Jawab</i></p> <p>Karyawan memiliki kesadaran akan kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lebih mengutamakan kepentingan didalam organisasi dari pada kepentingan pribadi. 2. Bertanggung jawab mempertahankan kualitas pelayanan yang diberikan karyawan kepada konsumen agar konsumen merasa puas. 3. Menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab. 	
		<p><i>Ketepatan Waktu</i></p> <p>Tingkatan aktifitas untuk menyelesaikan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. 	

		suatu pekerjaan pada awal waktu yang ditetapkan pada prosedural lembaga, jika dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta pemaksimalan waktu yang tersedia untuk melakukan aktifitas lainnya.	<ol style="list-style-type: none"> 2. Tidak menunda nuda pekerjaan. 3. Menggunakan waktu yang berlebih untuk pengembangan diri. 	
2	Pelatihan (x)	<p><i>Instruktur</i></p> <p>Instruktur memiliki skil yang sesuai kualifikasi, instruktur memiliki menunjukan gagasan dalam melatih karyawan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. pemberi materi profesional. 2. memiliki kompetensi yang baik. 3. materi yang disampaikan sesuai kebutuhan 4. peserta dapat memahami materi.. 	Bass & Avolio (1987)
		<p><i>Peserta</i></p> <p>Peserta pelatihan tentunya harus di seleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. kualifikasi yang sesuai. 2. semangat yang tinggi. 3. dapat memahami materi dengan baik. 	
		<p><i>Materi</i></p> <p>pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyampaikan kurikulum sesuai dengan pelatihan 	

		<p>kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi terkini.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. Materi harus terbaru 3. Dapat dipahami dengan baik. 	
		<p><i>Metode</i></p> <p>metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan..</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. indikator metode digunakan efektif 2. metode yang digunakan mendukung. 	
		<p><i>Tujuan</i></p> <p>Pelatihan merupakan tujuan yang di tentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (<i>action play</i>) dan penetapan sasaran penyesuaian diri dengan tugas pekerjaan di level tertinggi.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sosialisasikan sebelumnya pada para peserta 2. Hasil dari pelatihan akan di selenggarakan 3. Penetapan tujuan sesuai dengan tugas dan pekerjaan. 	
		<p><i>Sasaran</i></p> <p>Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sasaran pelatihan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan 	

		kriteria yang terinci dan terukur (<i>measurable</i>)	2. Sasaran pelatihan terukur.	
--	--	---	-------------------------------	--

3. Berbeda dengan beberapa Sasaran pelatihan terperinci.

penelitian diatas pada penelitian ini penulis akan membahas tentang analisis manfaat Latar Belakang Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Bank Syariah Indonesia KCP curup. Yang menjadi obyek penelitian adalah Bank Syariah Indonesia KCP Curup.

H. Penjelasan Judul

Dalam rangka menghindari kemungkinan terjadinya pemahaman atau penafsiran yang tidak sesuai dengan makna yang peneliti/penulis maksudkan, maka dipandang perlu untuk mengemukakan istilah-istilah dalam judul penelitian/penulis tegaskan.

1. Manfaat

Menurut kamus besar Indonesia (KBBI) dalam Falian dan Diptyana Manfaat adalah “Guna, faedah, laba, dan untung. Jadi bisa diambil kesimpulan bahwa arti kata manfaat yaitu sesuatu hal yang diperoleh, dimana memiliki kegunaan yang positif serta memiliki keuntungan dari sesuatu yang diharapkan”.

2. Pelatihan

Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, Pelatihan juga

merupakan upaya pembelajaran yang diselenggarakan oleh organisasi baik pemerintah, maupun lembaga swadaya masyarakat ataupun perusahaan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan mencapai tujuan organisasi.

Pelatihan sebagai bagian dari pendidikan yang mengandung proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan, waktu yang relatif singkat dan metode yang lebih mengutamakan praktek kerja yang langsung menuju kelapangan daripada teori. Beberapa pengertian tersebut di atas menggambarkan bahwa pelatihan merupakan proses membantu peserta pelatihan untuk memperoleh keterampilan agar dapat mencapai efektivitas dalam melaksanakan tugas tertentu melalui pengembangan proses berpikir, sikap, pengetahuan, kecakapan dan kemampuan. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan beberapa pengertian yang terkait dengan pelatihan, yaitu :¹⁰

- a. Adanya proses pembelajaran yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan. Adanya proses pendidikan yang dilakukan secara teratur, sistematis dan terencana.
- b. Orientasi belajar lebih menekankan pada hal-hal yang praktis, fungsional, aplikatif sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan menggunakan waktu yang relatif singkat

¹⁰Fitriansyah, “*Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bsi Syariah Cabang Cirebon.*”

- c. Tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemandirian peserta pelatihan
- d. kepada perbaikan kinerja peserta pelatihan dalam melaksanakan tugas.

3. Kinerja

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia kinerja diartikan sebagai “yang dicapai, yang diperhatikan, kemampuan kerja”. Snell dan Wexley menyatakan bahwa; “kinerja merupakan kulminasi dari tiga segmen yang saling berkaitan, yakni: keterampilan, upaya dan sifat keadaan eksternal. Tingkat keterampilan merupakan bahan mental yang dibawah seseorang karyawan ke tempat kerja seperti: pengetahuan, kemampuan, kecakapan-kecakapan internasional serta kecakapan-kecakapan teknis. Tingkat upaya, dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sedangkan kondisi-kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja.¹¹

Dengan demikian, kinerja dapat dikatakan sebagai perilaku kerja seseorang guna mencapai tujuan. Hasil yang dicapai menunjukkan efektivitas perilaku kerja yang bersangkutan. Perilaku kerja yang pada gilirannya mempengaruhi hasil kerja yang dipengaruhi dua faktor, yakni: (1) faktor dalam diri individu, setiap keterampilan dan upaya yang dimiliki; dan (2) faktor di luar individu, seperti: keadaan ekonomi, kebijakan pemerintah dan sebagainya.

¹¹Suci Seftia Ningsih, “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Bank BSI Syariah KC Madiun,” t.t., 96.

4. Bank Syariah

Bank Syariah terdiri dari dua suku kata yaitu bank dan syariah. Ada beberapa pengertian bank menurut berbagai sumber yaitu:¹²

- a. Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan, dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan/atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.
- b. Bank adalah lembaga yang melaksanakan tiga fungsi utama, yaitu menerima simpanan uang, meminjamkan uang, dan memberikan jasa pengiriman uang.
- c. Bank adalah usaha keuangan yang dilakukan disamping menyalurkan dana atau memberikan pembiayaan/kredit juga melakukan usaha menghimpun dana dari masyarakat luas dalam bentuk simpanan. Kemudian usaha bank lainnya memberikan jasa-jasa keuangan yang mendukung dan memperlancar kegiatan memberikan pinjaman dengan kegiatan menghimpun dana.
- d. Bank syariah adalah bank yang menggunakan sistem dan operasional perbankan berdasarkan prinsip syariah Islam, yaitu mengikuti tata cara berusaha yang dituntun oleh Al-Qur'an dan Al-Hadist, dan mengikuti tata cara berusaha dan perjanjian berusaha dan perjanjian berusaha yang tidak dilarang oleh Al-Qur'an dan Al-Hadist.

¹²A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*, 1 ed., 4 (Kencana, 2014).

I. Metode Penelitian

1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Dan penelitian ini bersifat lapangan atau (*Field Research*), yang dimaksud penelitian lapangan adalah penelitian yang langsung melakukan pengkajian kepada responden.

Pendekatan kuantitatif ini dilakukan untuk mengumpulkan data berupa angka. Penelitian kuantitatif berlandaskan pada anggapan bahwa realitas adalah tunggal, kongkrit dan dapat dirasakan dengan jelas oleh manusia.²¹ Karena itu penelitian ini terukur secara rasio dan bebas nilai.

Penulis menggunakan deskriptif kuantitatif yang berguna untuk memaparkan secara faktual, tersusun serta akurat mengenai fakta yang ada di lapangan dan sifat dari populasi tertentu dan ingin menggambarkan secara detail dari suatu fenomena. Deskriptif kuantitatif merupakan usaha sadar serta tersusun yang bertujuan untuk memberikan jawaban terhadap suatu fenomena atau mendapatkan data yang mendalam serta terperinci. Dengan menggunakan langkah-langkah dan pendekatan penelitian kuantitatif. Pendekatan deskriptif kuantitatif ini dilakukan untuk menjelaskan fenomena yang terjadi dengan mengumpulkan data, menggunakan angket atau kuesioner, kemudian data yang didapatkan diolah menggunakan SPSS.

2. Populasi dan Sampel

Populasi (*Population*) adalah mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal minat yang peneliti ingin melakukan investigasi Sekaran .

Pengambilan sampel (*sampling*) adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya akan membuat peneliti dapat menggeneralisasikan sifat ataupun karakteristik tersebut pada elemen populasi dalam jurnal Sekaran. Teknik sampling pada penelitian ini adalah *sensus* berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono¹³ yang mengatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dimana istilah lain dari sampel jenuh adalah *sensus*. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan yang bekerja pada kantor Bank Syariah Indonesia KCP Curup sebanyak 20 orang karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup. Adapun rincian struktural Bank Syariah Indonesia KCP Curup sebagai berikut:

Tabel 1.3 Tabel Jabatan Fungsional Bank BSI KCP Curup

No.	Jabatan Fungsional	Jumlah Pegawai	Jenis Kelamin	
			Laki – Laki	Perempuan
1.	<i>JAM (Junior Account Maintenance)</i>	2	2	0

¹³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Hlm 137

2.	<i>CSE (Consumer Sales Executive)</i>	3	2	1
3.	<i>Consumer Business Relationship Manager</i>	2	0	2
4	<i>Branch Operations dan Service Manager</i>	2	0	2
5.	<i>Operational Staff</i>	1	1	0
6.	<i>Kriya Teller</i>	1	0	1
7.	<i>Costumer Service Representative</i>	1	0	1
8.	<i>Pramubhakti</i>	1	1	0
9.	<i>Branch Manager</i>	1	1	0
10.	<i>Security</i>	2	2	0
11.	<i>Pawning Appraisal</i>	1	0	1
12.	<i>Pengemudi</i>	1	1	0
<i>Jumlah</i>		18	10	8

Sumber. Bank BSI.co.id

3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan penyebaran kuesioner,yaitu memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden dan responden memberikan alternatif jawaban yang telah tersedia. Jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan pernyataan tertutup,yaitu responden diminta untuk memilih diantara serangkaian alternatif pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab responden,biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh dari tangan pertama untuk menganalisis data dan menemukan solusi atau masalah yang diteliti. Metode pengumpulan data yang digunakan didalam penelitian ini adalah metode pengumpulan data langsung atau *self-administered*, yaitu metode distribusi dengan cara melakukan penyebaran kuesioner *offline* untuk mendapatkan informasi dari responden. Penyebaran kuesioner secara *offline* dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung hanya khusus di objek penelitian. Penyebaran kuesioner dilakukan dari tanggal 02 juli 2022 sampai tanggal 02 Agustus 2022.

4. Skala likert

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* yaitu kuesioner yang sudah disediakan pernyataan sehingga responden hanya akan mengisi jawaban dengan memberikan tanda *check list* pada alternatif jawaban yang tersedia. Sekaran menjelaskan bahwa skala *likert* didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju ataupun tidak setuju dengan pernyataan pada skala 5 titik. Skala *likert* menggunakan lima tingkatan jawaban dengan susunan sebagai berikut :

Tabel 1.4 Skala likert

Bobot	Kategori
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Cukup Setuju (CS)

2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber : Hasil Penelitian, 2020

Penilaian responden terhadap variabel penelitian dapat diukur dengan skor terendah untuk jawaban “Sangat Tidak Setuju” dan skor tertinggi 5 untuk jawaban “Sangat Setuju”. Penentuan kelas rata-rata atas pernyataan responden terhadap variabel penelitian yaitu dengan nilai terendah adalah 1,0 dan nilai tertinggi 5,0 serta interval kelas adalah $(5-1)/5 = 4/5 = 0,8$. Selanjutnya, dari penentuan kelas tersebut maka diperoleh kelas rata-rata nilai indikator sebagai berikut :

1. Skor untuk kategori sangat rendah = 1,00—1,80
2. Skor untuk kategori rendah = 1,81—2,60
3. Skor untuk kategori cukup tinggi = 2,61—3,40
4. Skor untuk kategori tinggi = 3,41—4,20

5. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan secara ringkas variabel-variabel dalam penelitian ini. Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran data yang akan dianalisis. Menurut Ghazali disebutkan bahwa alat analisis yang digunakan dalam uji statistik deskriptif antara lain adalah nilai maksimum, minimum, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi. Statistik deskriptif menyajikan ukuran-ukuran numerik yang sangat penting bagi data sampel. Ukuran numerik ini merupakan bentuk

penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih ringkas dan sederhana yang pada akhirnya mengarah pada suatu penjelasan dan penafsiran.¹⁴

6. Uji Validitas

Validitas merupakan tingkat keandalan dan kebenaran alat ukur yang digunakan, Instrumen akan dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan valid ataupun tidak valid. Menurut Sekaran mendefinisikan valid merupakan menunjukkan tingkatan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dikumpulkan oleh penulis. Maka uji validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu angket, dikatakan valid jika pertanyaan pada angket bisa atau mampu mengungkapkan sesuatu yang tidak diketahui.

Menurut Sugiyono¹⁵ uji validitas ini merupakan jenis validitas konstruk yaitu jenis validitas yang akan menunjukkan bahwa instrumen pengukuran mengukur secara valid konsep yang diuji dalam model penelitian yang ditunjukkan dengan adanya korelasi yang kuat antar indikator pengukuran disuatu konstruk.

Item pertanyaan secara empiris dianalisis oleh koefisien validitas yaitu *corrected item* atau total *corelation* atau koefisien korelasi item koreksi

¹⁴ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 3* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006), h. 97

¹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Hlm 230

(r hitung). Setiap item pertanyaan akan dikatakan valid dan dapat diterima jika r hitung $>$ r tabel (dengan $n-2$, $\alpha=0,05$). Untuk mengukur kesalahan dalam penelitian ini dapat dilihat setiap item dimiliki r tabel 0,203. Jika korelasi skor item $<$ 0,203 maka item pernyataan tersebut tidak valid.

7. Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran merupakan ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan didalam penelitian mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah. Uji reabilitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan atau sejauh mana hasil pengukuran akan tetap konsisten bila dilakukan pengukuran beberapa kali terhadap masalah yang sama. Tingkat tinggi rendahnya koefisien reabilitas dengan menggunakan koefisien *Cronbach's alpha* memiliki nilai lebih dari 0,600.¹⁶

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa instrumen yang digunakan menghasilkan data yang bebas dari kesalahan. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika jawaban yang muncul terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan didalam penelitian ini untuk mengetahui tingkatan reliabel suatu instrumen menggunakan *Cronbach's alpha* dengan menggunakan IBM SPSS 25.0 for windows. Perhitungan skor alfa digunakan karena instrumen pada penelitian ini menggunakan kuisioner dengan skala likert. Menurut Sakaran (2016),

¹⁶ Sekaran uma, " *Metode Penelitian Untuk Bisnis*" Hlm: 142

indikator pengukuran reabilitas terbagi menjadi beberapa tingkatan dengan kriteria sebagai berikut:

1. 0,8 = Reliabilitas baik
2. 0,6 – 0,799 = Reliabilitas diterima
3. Kurang dari 0,6 = Reliabilitas kurang baik

8. Analisis Data

Di dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis analisis kuantitatif-deskriptif yang diolah dengan *software* SPSS 20. Metode analisis kuantitatif menggunakan data numerik sebagai alat untuk mencari informasi mengenai apa yang ingin diketahui. Sedangkan, deskriptif adalah metode penyelidikan penyebab gejala tertentu dengan memanfaatkan karakteristik situasi yang sedang berkembang. Metode deskriptif memungkinkan peneliti untuk menentukan hubungan antar variabel, mengembangkan generalisasi dan teori validitas serta menguji hipotesis.⁴⁸ Metode penelitian ini diharapkan bisa menemukan keterkaitan antara variabel-variabel yang akan diteliti.

9. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian regresi, hipotesis harus terlebih dahulu diuji dalam uji asumsi klasik agar data sampel yang diolah dapat mewakili populasi secara akurat. Uji asumsi klasik yang digunakan oleh peneliti ialah:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dipakai untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik harus memiliki nilai residual yang berdistribusi normal.¹⁷ Pada penelitian ini, peneliti melakukan pengujian normalitas dengan metode *Shapiro Wilk*. Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini jika nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$, maka dikatakan berdistribusi normal.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka dapat disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah apabila nilai probabilitas lebih besar dari nilai alpha (sig $> 0,05$), maka dapat dipastikan model tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

10. Uji Regresi Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya maka perlu dilakukan analisis regresi linear sederhana. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan

¹⁷ Albert Kurniawan, *Metode Riset Untuk Ekonomi dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2014), 156.

variabel terikat. Manfaat dari uji regresi ini adalah agar dapat menentukan apakah dengan meningkatkan variabel bebas maka variabel terikat dapat dinaikkan atau diturunkan ($Y = a + bX$).

a. Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika nilai *p value* < 0,05 maka hipotesis diterima, sedangkan jika nilai *p value* > 0,05 maka hipotesis ditolak, yang artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

2. Uji Determinasi (R²)

Kofisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel – variabel dependen. Nilai dari koefisien determinasi(R²) adalah diantara 0 sampai dengan 1. Nilai dari koefisien determinasi(R²) yang kecil berarti menunjukkan kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variabel – variabel dependen amat terbatas. Jika nilai dari koefisien determinasi (R²) mendekati 1 berarti variabel – variabel independen telah memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen¹⁸.

¹⁸ Sugiyono. Hlm 246

BAB II

TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua kata yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu *manage* yang berarti mengelola, mengatur, dan mengurus.¹⁹

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang ada di dalam suatu organisasi yang meliputi semua kegiatan atau aktivitas individu. Secara teori SDM dalam organisasi di klasifikasikan menjadi dua jenis, yaitu sumber daya manusia dan sumber daya non manusia (modal, mesin, teknologi, dan gedung). Maka dapat ditarik kesimpulan tentang definisi MSDM yaitu mengelola sumber daya manusia. Menurut Faustino dalam Darma menyebutkan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam suatu perusahaan atau organisasi, dianggap penting karena sumber daya ini memiliki pengetahuan, akal, dorongan, ketrampilan, serta karya. Sutrisno menyebutkan potensi dari SDM akan mempunyai pengaruh yang positif terhadap tujuan dari organisasi.²⁰

Menurut Hasibuan yang mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan

¹⁹Faustiso Cordoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: ANDI OFFSET, 2000). Hlm 2

²⁰Faustiso Cordoso Gomes. Hlm 2

tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan Wilson Bangun mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.²¹

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

B. Pelatihan

1 Pengertian Pelatihan

Suprayadi menyebutkan pelatihan merupakan suatu proses yang berkelanjutan, karena karyawan yang telah eksis dalam perusahaan perlu dilatih untuk dapat menguasai metode atau teknik kerja yang baru. Pelatihan juga merupakan suatu proses pembelajaran secara sistematis yang mencakup penguasaan pengetahuan, meningkatkan keterampilan, serta

²¹H. Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012). Hlm 12

perubahan sikap dan perilaku guna meningkatkan kinerja karyawan. Mangkunegara menjelaskan pelatihan ditujukan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis.²²

A. Fikri Jahrie dan S. Hariyanto mengemukakan Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang diprogram untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengalaman, pengetahuan, atau pembahasan sikap individu. Di dalam pelatihan ini juga merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana karyawan dapat memperoleh dan mempelajari sikap, kemampuan, keahlian.

23

Sinambela dalam Ningsih menjelaskan bahwa pelatihan adalah suatu proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Yang berarti pelatihan merupakan tanggung jawab antara karyawan dengan organisasi untuk mencapai sebuah target perusahaan.

Gordon dalam Safitri menyebutkan “Pelatihan merupakan jenis kegiatan yang direncanakan, sistematis dan menghasilkan tingkat peningkatan keterampilan, pengetahuan dan kompetensi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan secara efektif. Pelatihan tidak hanya mengembangkan mental karyawan tetapi juga mempersiapkan mereka untuk membuat lebih baik

²²H. Supriyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM* (Yogyakarta: ANDI OFFSET, 2015). Hlm 241

²³Rosa, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Vi Unit Ophir Sariak.” Hlm 4

kesehatan mereka agar dengan pikiran yang aktif dan pemikiran yang lebih produktif bagi organisasi”²⁴.

2 Tujuan Pelatihan

Pelatihan memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:²⁵

a. Meningkatkan Produktivitas

Karyawan yang telah menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan dibidang pekerjaannya akan mampu berkerja dengan lebih baik daripada karyawan yang kurang menguasai pengetahuan dan tidak memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya tersebut.

b. Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi

Penguasaan pengetahuan dan meningkatnya keterampilan yang sesuai pada bidang pekerjaannya yang diperoleh karyawan dari suatu program pelatihan akan membuat mereka mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien.

c. Meningkatkan Daya Saing

Karyawan yang terlatih dengan baik tidak hanya mampu meningkatkan produktivitas, tetapi juga akan mampu bekerja semakin efektif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan daya saing antar perusahaan. Bekerja secara efektif berarti mampu menghasilkan produk yang standar sesuai dengan keinginan konsumen dan secara efisien

²⁴Erma Safitri, “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” t.t., 11. Hlm 1046

²⁵Safira Dwi Darma, “Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Divisi Sdi Pt. Bank Bri Syariah Kantor Pusat” (Jakarta, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2015). Hlm 21

berarti mampu menghasilkan jumlah produk yang sama, karyawan ini menggunakan sumber daya yang lebih sedikit.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa tujuan pelatihan merupakan salah satu cara untuk megembangkan kemampuan dan keahlian karyawan sehingga dapat menyesuaikan diri dan dapat meningkatkan kinerja untuk mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan.

3 Dimensi pelatihan

Mangkunegara dalam safira menyatakan bahwa ada enam dimensi pelatihan diantaranya yaitu:²⁶

a. Instruktur

pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan *skill*. Maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten. Selain itu, pendidikan instruktur pun harus benar benar baik untuk malakukan pelatihan.

b. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

²⁶Safira Dwi Darma. Hlm 25

c. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan harus *update* agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi terkini.

d. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumberdaya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

e. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran penyesuaian diri dengan tugas pekerjaan di level tertinggi. Dan hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan. Selain itu tujuan itu tujuan pelatihan harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta. Hal ini dilakukan agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

f. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*).

4. Manfaat Pelatihan

Menurut Suparyadi dalam Ningsih, pelatihan memiliki beberapa manfaat, yaitu:²⁷

a. Meningkatkan Kemandirian

Dengan adanya pelatihan dapat meningkatkan kemandirian, mandiri dalam menguasai dan memahami menguasai keterampilan di bidang pekerjaannya.

b. Meningkatkan motivasi kerja

Motivasi kerja karyawan di pengaruhi oleh 2 hal yaitu, sebagai berikut :

1) menguasai pengetahuan dan memahami pekerjaan, maka karyawan akan lebih paham dan yakin akan pekerjaan yang dibuatnya.

2) Pelatihan memberikan dampak atau dorongan dalam hal kesadaran dan semangat dari karyawan, dengan adanya pelatihan berarti karyawan tersebut dianggap sebagai bagian dari suatu perusahaan.

c. Meningkatkan rasa memiliki

Pelatihan dapat meningkatkan dan menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap perusahaan tempat karyawan tersebut berkerja.

²⁷Safira Dwi Darma. Hlm 30

d. Mengurangi karyawan yang keluar

Apabila ketrampilan dikuasai sesuai bidang pekerjaan karyawan akan merasa nyaman. Sehingga karyawan tidak berfikir untuk keluar dari perusahaannya.

e. Meningkatkan keuntungan perusahaan

Karyawan yang terlatih dengan baik akan mampu memproduksi barang atau jasa yang dapat memuaskan konsumen, sehingga hal ini dapat mendorong konsumen menjadi setia dan loyal terhadap perusahaan. Konsumen yang setia dan loyal akan melakukan pembelian kembali dan bahkan merekomendasikan kepada orang lain untuk mengkonsumsi barang atau jasa seperti mereka. Dengan demikian sangat mungkin penjualan menjadi lebih banyak, sehingga laba perusahaan dapat meningkat.

Manfaat dalam hubungan SDM, intra dan antargrup dan pelaksanaan kebijakan antara lain:

- 1) Meningkatkan komunikasi antargrup dan individual
- 2) Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi
- 3) Memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan internasional
- 4) Meningkatkan keterampilan interpersonal
- 5) Meningkatkan kualitas moral

Dengan adanya pelatihan terhadap karyawan, diharapkan kemampuan karyawan dapat meningkat sehingga dapat memberikan manfaat bagi kemajuan perusahaan. Selain perusahaan, pelatihan juga dapat digunakan sebagai salah satu cara untuk memperoleh kemampuan dibidang tertentu sesuai dengan keahliannya.

C. Kinerja Karyawan

Pada dasarnya kinerja merupakan suatu bentuk capaian atau hasil yang diperoleh baik dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas yang telah di capai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang mana telah ia emban. Kinerja Karyawan memiliki hasil dalam bentuk finansial ataupun non finansial, yang mana hal tersebut memiliki hubungan secara langsung dengan kinerja organisasi.

Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu perilaku maupun tindakan yang berhubungan dengan tujuan yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Dalam kamus *The New Oxford Dictionary of English*, Mengartikan bahwa kinerja atau *performance* sebagai tindakan atau proses melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan (*Job Desk*) , Didalam kamus besar bahasa indonesia kinerja di artikan sebagai sesuatu yang akan atau ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan serta kemampuan yang dimiliki oleh seseorang.²⁸

²⁸ Rosa, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Vi Unit Ophir Sariak." Hlm 4

Mathis and Jackshon menyatakan bahwa kineja didefinisikan sebagai sesuatu hal mengenai apa yang dikejrakan dan yang tidak dikejakan oleh karyawan dan kinerja karyawan akan mempengaruhi kinerja oganisasi tergantung sebeapa banyak mereka memberikan kontribusi mereka kepada organisasi. Namun Konsep berbeda dikemukakan oleh Dessler, kinerja merupakan suatu tingkatan dari pencapaian pekerjaan oleh karyawan dan merupakan hasil keseluruhan yang telah dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan standar kerja, baik dari proses mereka mengerjakan tugas dan tanggung jawab hingga mencapai hasil yang mereka capai demi merujuk untuk memenuhi dan mempermudah oraganisasi dalam mewujudkan visi organisasi.

Pada penelitian ini, definisi kinerja yang digunakan adalah definisi yang telah dikemukakan oleh Deasler, karena jika dikorelasikan terhadap penelitian ini seusai dengan subjeknya yang mana bukan hanya memfokuskan atau mengutamakan hasil yang dicapai, namun setiap proses didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab merupakan suatu komponen penting yang harus diperhatikan.²⁹

D. Dimensi dan Indikator Kinerja

Kinerja diukur dengan bebagai dimensi menurut berbagai ahli, Koopmans membagi kinerja menjadi tiga dimensi yaitu:

²⁹ Safitri, "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." Hlm: 26

1. Kinerja Tugas (*Job Performance*)

Berkaitan dengan perilaku karyawan yang mana ditunjukkan dengan bentuk penyelesaian kerja yang sesuai dengan rencana, tepat waktu dan juga optimal.

2. Kinerja Kontekstual (*Contextual Performance*)

Berkaitan dengan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari tujuan yang akan dicapai, serta perwujudan profesionalitas karyawan ditempat kerja.

3. Perilaku Kerja Produktif (*Productive work Behaviour*)

Perilaku kerja yang ditunjukkan dengan produktifitas seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang baik dengan waktu dan usaha yang efektif dan efisien.

Menurut Deasler, Kinerja dapat diukur dengan empat dimensi, yaitu :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baiknya seorang karyawan dalam mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, adapun indikatornya adalah:

- a) Dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan cepat.
- b) Mampu menyelesaikan tugas tambahan.
- c) Mampu mengerjakan tugas karena sesuai dengan kemampuan dan keahlian.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama waktu seorang karyawan bekerja satu harinya, kuantitas ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing – masing, adapun indikatornya adalah:

- a) Memiliki keterampilan untuk menyelesaikan tugas.
- b) Mengerjakan tugas dengan teliti.
- c) Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah bentuk kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi, adapun indikatornya adalah:

- a) Lebih mengutamakan kepentingan organisasi dari pada kepentingan pribadi.
- b) Bertanggung jawab mempertahankan kualitas pelayanan yang diberikan karyawan kepada konsumera agar konsumen merasa puas.
- c) Menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab.

4. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah tingkatan aktifitas untuk menyelesaikan suatu pekerjaan pada awal waktu yang ditetapkan pada prosedural lembaga, jika dilihat dari sudut koordinasi dengan

hasil output serta pemaksimalan waktu yang tersedia untuk melakukan aktifitas lainnya, adapun indikatornya adalah:

- a) Dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.
- b) Tidak menunda – nuda pekerjaan.
- c) Menggunakan waktu yang berlebih untuk pengembangan diri.

E. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam merumuskan faktor – faktor yang mempengaruhi tingkatan kinerja sudah banyak sekali para ahli yang mengemukakan sebelumnya, salah satunya menurut Davis, yakni:

1. Motivasi yang merupakan dorongan untuk melakukan pekerjaan baik yang datang dari luar ataupun dari dalam dirinya sendiri.
2. Kepemimpinan, yang mana maksudnya adalah dukungan pemimpin yang mampu mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya untuk melaksanakan tugas secara baik.
3. Tingkat stres, yang dimaksud dengan tingkat stress adalah tekanan kerja yang dapat menyebabkan karyawan atau bawahan dapat atau tidak dapat melaksanakan tugas secara baik.
4. Kepuasan kerja, yang dimaksud dengan kepuasan adalah perasaan senang atau tidak senang terhadap hal – hal yang berkaitan dengan pekerjaannya.
5. Kondisi fisik/kesehatan karyawan yang mana maksudnya adalah dukungan lingkungan kerja fisik dan kesehatan bawahan sehingga tidak menghambat pelaksanaan tugas.

6. Pelatihan, yang dimaksud dengan pelatihan adalah sistem manajemen kerja yang dikembangkan dan berlaku di dalam organisasi.
7. Desain pekerjaan, yang dimaksud dengan desain pekerjaan adalah rencana kerja yang dapat dilaksanakan oleh setiap karyawan didalam organisasi.
8. Aspek – aspek ekonomi, teknis serta perilaku adalah dukungan biaya, teknis peralatan dan kesediaannya melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Sindelar. J, mengemukakan, bahwa terdapat tujuh faktor yang akan mempengaruhi kinerja,yaitu :

1. Karakteristik kepribadian, kepribadian sebagai sistem atau cara yang mana setiap individu bereaksi dan beinteraksi dengan orang lain.
2. Kemampuan, yang dimaksud dengan kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk melaksanakan beberapa kegiatan dalam satu pekerjaan. Tentunya ntuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan kemampuan yang terstruktur untuk mengeksploitasi kinerja dengan harapan akan menghasilkan produktifitas.
3. Pembelajaran atau belajar, yang dimaksud dengan belajar adalah suatu proses perubahan yang relatif konstan dalam tingkah laku yang terjadi karena adanya latihan ataupun pengalaman. Belajar

tidak hanya akan mempengaruhi sikap dan pikiran akan tetapi yang lebih penting belajar harus mengubah perilaku subjek ajar.

4. Sikap, yang mana sikap merupakan faktor yang harus dipenuhi dengan tujuan agar dapat memahami individu lainnya. Dengan saling memahami sikap antar individu maka organisasi dapat berjalan dengan baik.
5. Persepsi, merupakan suatu proses mengidentifikasi, menyeleksi, mengorganisasikan, dan menterjemahkan stimulus lingkungan disekitar.
6. Stres, stres dapat mengakibatkan sedikitnya tingkat keseimbangan atau korelasi antara mental dan fisik pada seseorang individu, yang nantinya dapat menyebabkan tidak produktifnya seorang individu tersebut didalam organisasi.
7. Kepuasan Kerja, kepuasan kerja akan mempengaruhi produktifitas atau kinerja karyawan, yang mana semakin puas individu tersebut maka akan semakin betah pula seseorang tersebut berada didalam organisasi, sebaliknya jika suatu individu tidak puas maka akan mempengaruhi pencapaian atau kinerjanya, seperti berhenti bekerja atau sering terlambat datang bekerja.

Berdasarkan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan setiap poinnya memiliki pengaruh kuat ataupun lemah, dalam penelitian ini peneliti memilih Pelatihan sebagai variabel *independen* yang dianggap sesuai dengan kondisi dan situasi yang

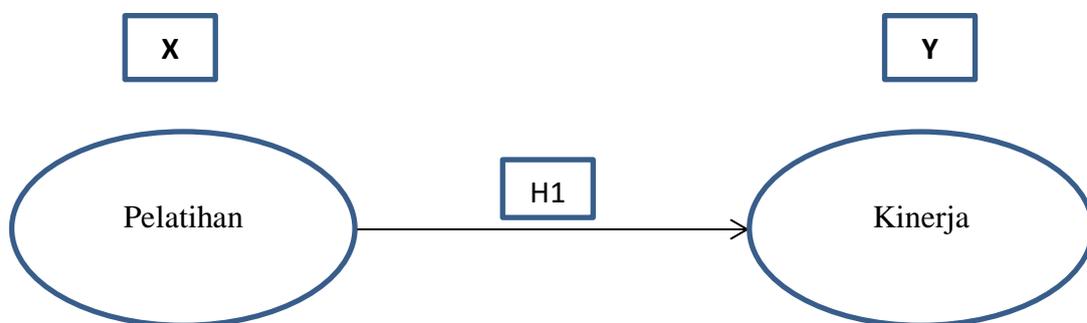
dibutuhkan pada Bank Syariah Indonesia KCP Curup dan sesuai dengan hasil yang diduga pada pra-penelitian, hal ini juga diperkuat oleh pendapat Menurut Latham, G. P yang menyatakan Pelatihan didefinisikan sebagai suatu sistem yang bernilai positif dari seorang karyawan yang dapat secara langsung mempengaruhi pekerjaannya

F. Rerangka Penelitian

Sugiyono, rerangka analisis adalah suatu argumentasi dalam merumuskan hipotesis. Dalam merumuskan suatu hipotesis, argumentasi rerangka analisis yang dibangun dengan logika deduktif (untuk metode kuantitatif) dengan memakai pengetahuan ilmiah sebagai premis dasarnya. Rerangka analisis ini adalah³⁰

suatu model konseptual tentang bagaimana hubungan teori dengan berbagai faktor yang didefinisikan sebagai hal yang dianggap penting. Maka dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian



Keterangan :

³⁰ Sugiyono, " *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*". Hlm 225

- a) Pelatihan (X) : Merupakan variabel (bebas) yaitu variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain.
- b) Kinerja (Y) : Merupakan variabel dependen (terikat) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain.

G. Bank

Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak³¹.

Bank terbagi atas dua jenis yaitu Sebagai berikut:

1 Pengertian bank

a. Bank konvensional

Bank konvensional dapat didefinisikan seperti pada pengertian bank umum pada pasal 1 ayat 3 Undang-Undang No. 10 tahun 1998 dengan menghilangkan kalimat “dan atau berdasarkan prinsip syariah”, yaitu bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Bank umum (konvensional) merupakan bank yang paling banyak beredar di Indonesia. Bank umum memiliki

³¹Marissa Ardiana, “Analisis Perbandingan Kinerja Keuangan Bank Syariah Dan Bank Konvensional Sebelum, Selama, Dan Sesudah Krisis Global Tahun 2008 Dengan Menggunakan Metode Camel (Studi Kasus Pada Pt Bank Syariah Mandiri Dan Pt Bank Mandiri Tbk)” (Semarang, Universitas Diponegoro, 2011). Hlm 18

kegiatan pemberian jasa yang paling lengkap dan dapat beroperasi di seluruh wilayah Indonesia.³²

Dalam menentukan harga dan mencari keuntungan, bank yang berdasarkan prinsip konvensional menggunakan dua metode, yaitu:

- 1) Menetapkan bunga sebagai harga untuk produk simpanan seperti giro, tabungan, maupun deposito. Demikian pula untuk produk pinjamannya (kredit) juga ditentukan berdasarkan tingkat suku bunga tertentu. Penentuan harga ini dikenal dengan istilah *Spread Based*.
- 2) Untuk jasa-jasa bank lainnya, pihak perbankan menerapkan berbagai biaya-biaya dalam nominal atau prosentase tertentu. Sistem pengenaan biaya ini dikenal dengan istilah *Fee Based*.

b. Bank syariah

Dengan disahkannya UU No.21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah maka dapat memperkokoh posisi perbankan syariah. Kemudian dengan didukung dengan fatwa MUI mengenai beberapa produk akad juga memperkuat posisi perbankan syariah. Dengan dikeluarkannya fatwa haram bunga bank oleh MUI maka akan merubah paradigma masyarakat dan akan meningkatkan jumlah nasabah bank syariah. Sementara itu Bank Indonesia selaku

³²Marissa Ardiana. Hlm 24

otoritas moneter harus lebih memberi keleluasaan kepada perbankan syariah agar dapat terjangkau di seluruh Indonesia.³³

Perbankan syariah atau Perbankan Islam adalah suatu sistem perbankan yang dikembangkan syariah (hukum) Islam. Usaha pembentukan sistem ini didasari oleh larangan dalam agama Islam untuk memungut maupun meminjam dengan bunga atau yang disebut dengan riba serta larangan investasi untuk usaha usaha yang dikategorikan haram, dimana hal ini tidak dapat dijamin oleh sistem perbankan konvensional. Bank Syariah berarti juga bank yang tata cara pengoperasiannya berdasarkan tata cara bermuamalah secara Islam, yakni mengacu pada kepada ketentuan Al-Quran dan Al-Hadits.³⁴

Bank berdasarkan prinsip syariah dalam penentuan harga pokoknya sangat jauh berbeda dengan bank yang berdasarkan prinsip konvensional. Bank berdasarkan prinsip syariah adalah aturan perjanjian berdasarkan hukum Islam antara bank dengan pihak lain untuk menyimpan dana atau pembiayaan usaha atau kegiatan perbankan lainnya. Batasan-batasan bank syariah yang harus menjalankan kegiatannya berdasar pada syariat Islam, menyebabkan bank syariah harus menerapkan prinsip-prinsip yang

³³Marissa Ardiana. Hlm 24

³⁴Andrew Shandy Utama, "Sejarah dan Perkembangan Regulasi Mengenai Perbankan Syariah Dalam Sistem Hukum Nasional Di Indonesia," *Jurnal Wawasan Yuridika* 2, no. 2 (1 Oktober 2018): 187, <https://doi.org/10.25072/jwy.v2i2.180>.

sejalan dan tidak bertentangan dengan syariat Islam. Adapun Akad bank syariah adalah sebagai berikut :³⁵

a. Prinsip Titipan atau Simpanan (*Al-Wadiah*)

Al-Wadiah dapat diartikan sebagai titipan murni dari satu pihak ke pihak lain, baik individu maupun badan hukum, yang harus dijaga dan dikembalikan kapan saja si penitip menghendaki.

b. Prinsip Bagi Hasil (*Profit Sharing*)

Sistem ini adalah suatu sistem yang meliputi tata cara pembagian hasil usaha antara penyedia dana dengan pengelola dana. Bentuk produk yang berdasarkan prinsip ini adalah:

1) *Al-Mudharabah*

Al-Mudharabah adalah akad kerjasama usaha antara dua pihak dimana pihak pertama (*shahibul maal*) menyediakan seluruh (100%) modal, sedangkan pihak lainnya menjadi pengelola (*mudharib*). Keuntungan usaha secara *mudharabah* dibagi menurut kesepakatan yang dituangkan dalam kontrak, sedangkan apabila rugi ditanggung oleh pemilik modal selama kerugian itu bukan akibat kelalaian si pengelola. Seandainya kerugian ini diakibatkan karena kecurangan atau kelalaian si pengelola, si pengelola harus bertanggung jawab atas kerugian tersebut.

³⁵Sri Rahmany, "Pemasaran Bank Syariah," *Iqthishaduna* 3, no. 2 (2014). Hlm

2) *Al-Musyarakah*

Al-musyarakah adalah akad kerjasama antara dua pihak atau lebih untuk suatu usaha tertentu dimana masing-masing pihak memberikan kontribusi dana dengan kesepakatan bahwa keuntungan dan risiko akan ditanggung bersama sesuai dengan kesepakatan.

c. Prinsip Jual Beli (*Al-Tijarah*)

Prinsip ini merupakan suatu sistem yang menerapkan tata cara jual beli, dimana bank akan membeli terlebih dahulu barang yang dibutuhkan atau mengangkat nasabah sebagai agen bank melakukan pembelian barang atas namabank, kemudian bank menjual barang tersebut kepada nasabah dengan harga sejumlah harga beli ditambah keuntungan (*margin*). Implikasinya berupa:

1) *Al-Murabahah*

Murabahah adalah akad jual beli barang dengan menyatakan harga perolehan dan keuntungan (*margin*) yang disepakati oleh penjual dan pembeli.

2) *Salam*

Salam adalah akad jual beli barang pesanan dengan penangguhan pengiriman oleh penjual dan pelunasannya dilakukan segera oleh pembeli sebelum barang pesanan tersebut diterima sesuai syarat-syarat tertentu. Bank dapat bertindak sebagai pembeli atau penjual dalam suatu transaksi

salam. Jika bank bertindak sebagai penjual kemudian memesan kepada pihak lain untuk menyediakan barang pesanan dengan cara *salam* maka hal ini disebut *salamparalel*.

3) *Istishna'*

Istishna' adalah akad jual beli antara pembeli dan produsen yang juga bertindak sebagai penjual. Cara pembayarannya dapat berupa pembayaran dimuka, cicilan, atau ditangguhkan sampai jangka waktu tertentu. Barang pesanan harus diketahui karakteristiknya secara umum yang meliputi jenis, spesifikasi teknis, kualitas, dan kuantitasnya.

d. Prinsip Sewa (*Al-Ijarah*)

Al-ijarah adalah akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan hak kepemilikan atas barang itu sendiri.

e. Prinsip Jasa (*Fee-Based Service*)

Prinsip ini meliputi seluruh layanan non-pembiayaan yang diberikan bank.

Bentuk produk yang berdasarkan prinsip ini antara lain:

1) *Al-Wakalah*

Nasabah memberi kuasa kepada bank untuk mewakili dirinya melakukan pekerjaan jasa tertentu, seperti transfer.

2) *Al-Kafalah*

Jaminan yang diberikan oleh penanggung kepada pihak ketiga untuk memenuhi kewajiban pihak kedua atau yang ditanggung.

3) *Al-Hawalah*

Hawalah adalah pengalihan utang dari orang yang berutang kepada orang lain yang wajib menanggungnya. Kontrak *hawalah* dalam perbankan biasanya diterapkan pada *Factoring* (anjak piutang), *Post-dated check*, dimana bank bertindak sebagai juru tagih tanpa membayarkan dulu piutang tersebut.

BAB III

GAMBARAN UMUM PENELITIAN

A. Bank Syariah Indonesia

Pada awalnya Bank Syariah Indonesia (BSI) dikenal dengan Bank Syariah Mandiri (BSM). Bank Syariah Mandiri Curup berdiri sejak tahun 1999, ialah hikmah sekaligus berkah pasca krisis ekonomi dan moneter 1997-1998. Salah satu bank konvensional, PT. Bank Susisla Bakti (BSB) yang dimiliki yayasan kesejahteraan pegawai (YKP) PT Bank Dagang Negara dan PT Mahkota Prestasi juga terkena dampak krisis. BSB berusaha keluar dari situasi tersebut dengan melakukan merger dengan beberapa Bank lain serta mengundang investor asing.³⁶

Pada saat bersamaan, pemerintah melakukan penggabungan (*marger*) empat bank (Bank Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim Dan Bapindo) menjadi satu Bank baru bernama PT Bank Mandiri (Persero) pada tanggal 31 juli 1999. Kebijakan tersebut menempatkan dan menetapkan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Sebagai tindak lanjut dari keputusan *marger*, Bank Mandiri melakukan konsolidasi serta membentuk tim pembangunan Perbankan Syariah. Pembentukan tim ini bertujuan untuk mengembangkan pelayanan Perbankan Syariah di perusahaan Bank Mandiri, sebagai tindakan setelah diberlakukannya UU No. 10 Tahun 1998, yang memeberi kesempatan

³⁶ Bank Syariah Mandiri, 'Profil BSM Curup', 4 Oktober 2021, <http://www.mandirisyariah.co.id/>.

bank konvensional untuk melayani transaksi syariah (*dual banking system*)³⁷ Tim pengembangan perbankan syariah melihat bahwa pemberlakuan UU tersebut merupakan saat yang tepat untuk melakukan konversi PT Bank Susila Bakti dari bank konvensional menjadi bank syariah. Setelah itu kegiatan usaha BSB diubah dari bank konvensional menjadi Bank Syariah dengan nama PT. Bank Syariah Mandiri sebagaimana tercantum dalam Akta Notaris : Sutjipto, SH No.23 tanggal 8 September 1999.

Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No.1/24/KEP.BI/1999, 25 Oktober 1999 mengukuhkan perubahan kegiatan usaha BSB menjadi Bank Umum Syariah. Kemudian Bank Indonesia (BI) menyetujui perubahan nama menjadi PT. Bank Syariah mandiri melalui surat keputusan Deputy Gubernur Senior Bank Indonesia No.1/1KEP.DGS/1999. Dan di susul PT. Bank Syariah Mandiri secara resmi melalui beroperasi sejak Senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999 melakukan pengukuhan dan pengakuan legal tersebut.³⁸

Bank syariah indonesia (BSI) merupakan lembaga perbankan syariah. Bank ini berdiri pada 01 Februari 2021 pukul 13.00 WIB atau bertepatan dengan tanggal 19 Jumadil Akhir 1442 H. pada tanggal 1 Februari 2021, Bank ini merupakan hasil *marger* anak perusahaan BUMN bidang perbankan diantaranya Bank Rakyat Indonesia Syariah, Bank Mandiri Syariah dan BNI Syariah menjadi Bank Syariah Indonesia. Proses *marger* ketiga Bank tersebut

³⁷ Bank syariah mandiri.

³⁸ Bank syariah mandiri

membutuhkan waktu sekitar 11 bulan, sejak pertama kali dimulai pada Maret 2020. Proses yang dilalui untuk melakukan merger, antara lain *due diligence*, penandatanganan akta penggabungan, penyampaian keterbukaan informasi, dan perolehan izin dari OJK.

Bank syariah indonesia mendapatkan izin dari OJK dengan Nomor : SR-3/PB.1/2021 tanggal 27 Januari 2021 perihal pemberian izin penggabungan PT bank syariah mandiri dan PT bank BNI Syariah ke dalam PT Bank Syariah Tbk serta izin perubahan nama dengan menggunakan izin Usaha PT Bank BRI Syariah Tbk menjadi izin Usaha atas nama PT Bank Syariah Indonesia Tbk sebagai Bank hasil penggabungan.³⁹

B. Keadaan Umum Bank Syariah Indonesia KCP Curup

Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Curup terletak dilokasi yang sangat strategis dekat dengan kota Curup yang beralamat di Jln. Merdeka No. 289 Tebing Benteng Kelurahan Kepala Siring Kecamatan Curup Tengah Kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu. Dikatakan demikian karena BSI Curup berdekatan dengan pusat perbelanjaan dan merupakan jalan lintas Curup-Linggau sehingga mudah dijangkau oleh masyarakat.⁴⁰

³⁹ Bankbsi.co.id

⁴⁰ Bank syariah indonesia curup

C. Visi dan Misi

1. Visi

Top 10 Global Islamic Bank

2. Misi

Adapun misi dari PT. Bank Syariah Indonesia adalah

1) Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia

(melayani >20 juta nasabah dan menjadi top 5 bank berdasarkan asset (500±T) dan nilai buku 50 T di tahun 2025)

2) Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham.

(Top 5 bank yang paling profitable di Indonesia (ROE 18%) dan valuasi kuat (PB>2)

3) Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia.

(perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja).⁴¹

D. Produk dan Layanan Bank Syariah Indonesia

a. Individu

1. Tabungan

Beragam produk tabungan sesuai prinsip syariah :

⁴¹ Bank Syariah Indonesia, 'Browsur BSI produk dan Jasa', 2021

- a. BSI Tabungan Bisnis
- b. BSI Tabungan Classic
- c. BSI Tabungan Easy Mudharabah
- d. BSI Tabungan Easy Wadiah
- e. BSI Tabungan Efek Syariah
- f. BSI Tabungan Junior
- g. BSI Tabungan Mahasiswa
 - h. BSI Tabungan Payroll
 - i. BSI Tabungan Pendidikan
 - j. BSI Tabungan Pensiun
 - k. BSI Tabungan Prima
 - l. BSI Tabungan Rencana
 - m. BSI Tabungan Simpan Pelajar
 - n. BSI Tabungan Smart
 - o. BSI Tapenas Kolektif
2. Haji dan umroh
Beragam produk haji dan umroh unggulan :
 - a. BSI Tabungan Haji Indonesia
 - b. BSI Tabungan Haji Muda Indonesia
3. Pembiayaan
Beragam produk pembiayaan sesuai syariah :
 - a. Bilateral Financing
 - b. BSI Cash Collater
 - c. BSI Distributor Financing
 - d. BSI Griya Hasanah
 - e. BSI Griya Mabrur
 - f. BSI Griya Simuda
 - g. BSI KPR Sejahtera
 - h. BSI KUR Kecil
 - i. BSI KUR Mikro
 - j. BSI KUR Super Mikro

- k. BSI Mitra Beragun Emas (Non Qardh)
 - l. BSI Mitraguna Berkah
 - m. BSI Mitra Hasanah
 - n. BSI Oto
 - o. BSI Pensiun Berkah
 - p. BSI Umrah
 - q. BSI Mitraguna Online
4. Investasi
- Beragam produk investasi sesuai syariah
- a. Bancassurance
 - b. BSI Deposito Valas
 - c. BSI Reksa Dana Syariah
 - d. Cash Waqf Linked Sukuk Ritel (Sukuk Wakaf Ritel)
 - e. Deposito Rupiah
 - f. Referral Retail Brokerage
 - g. SBSN Ritel
5. Transaksi
- Produk dan layanan untuk menunjang transaksi :
- a. BSI Giro Rupiah
 - b. BSI Giro valas
6. Emas
- Produk emas unggulan :
- a. BSI Cicil Emas
 - b. BSI Gadai Emas
7. Bisnis
- Layanan bagi pelaku kecil dan mikro
- a. Bank Guarantee Under Counter Guarantee
 - b. BSI Bank Garansi
 - c. BSI Cash Management
 - d. BSI Deposito Ekspor SDA
 - e. BSI Giro Ekspor SDA

- f. BSI Giro Optima
 - g. BSI Giro Pemerintah
 - h. BSI Pembiayaan Investasi
 - i. Giro Vostro
 - j. Jasa Penagihan Transaksi Trade Finance Antar Bank
 - k. Pembiayaan yang diterima (PYD)
8. Prioritas
- Layanan istimewa bagi pribadi prioritas
- a. BSI Prioritas
 - b. BSI Private
 - c. Safe Deposit Box (SDB)
- a. Perusahaan**
- a. Trade Finance dan Service
 - b. Pembiayaan
 - c. Simpanan
 - d. Cash management
- b. Digital Banking**
- 1. BSI Mobile
 - 2. Buka Rekening Online
 - 3. Solusi Emas
 - 4. BSI QRIS
 - 5. BSI Cardless Withdrawal
 - 6. BSI Debit Card
 - 7. BSI Debit OTP
 - 8. BSI ATM CRM
 - 9. BSI Aisyah
 - 10. BSI Net
 - 11. BSI Jadiberkah.id
 - 12. BSI Merchant Business
- c. Kartu**
- 1. Kartu Pembiayaan

2. Karu Debit⁴²

E. Tujuan Perusahaan

Bank Syariah Indonesia merupakan bank yang mulai beroperasi pada tahun 2021. Bank Syariah Indonesia ini terus melakukan berbagai persiapan dan pembenahan dalam rangka membangun fondasi yang kokoh untuk menunjang pertumbuhan ekonomi, untuk mengembangkan pelayanan jaringan Bank Syariah Indonesia melakukan layanan penjualan melalui sinergi dengan Bank Syariah Indonesia dalam bentuk Unit Pelayanan Syariah(UPS) atau unit mikro untuk melayani sektor UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah).

Bank Syariah Indonesia juga akan mempersiapkan peluncuran produk baru baik pendanaan maupun pembiayaan, yang akan di fokuskan pada segmen UMKM dan konsumen sesuai dengan visinya yaitu menjadi Bank ritel modern terkemuka dengan layanan financial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan, untuk kebutuhan lebih bermakna.

Keseluruhan inisiatif ini tentunya tidak akan berhasil dilaksanakan tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal. Selain menggiatkan program rekrutmen untuk mengisi posisi lowongan. Bank Syariah Indonesia juga akan menyelenggarakan berbagai pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian kerja.⁴³

⁴² <http://www.bankbsi.co.id/produk&layanan/perusahaan>.

⁴³ Rosa apriani, *Strategi Marketing Public Relation Dan Promotion PT.BRIS Kantor Cabang Bengkulu Dalam Meningkatkan Citra Sebagai Bank Berbasis Syariah*, Skripsi. (Fak.Illmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Bengkulu, Bengkulu 2014), h. 31

Hal lain yang tidak kalah penting dilakukan Bank Syariah Indonesia adalah memperkuat sistem teknologi informasi untuk mendukung kegiatan operasional BSI sehari-hari. BSI mengimplementasikan *Core Banking System* dan mengembangkan berbagai sistem teknologi informasi dan sistem pembayaran yang handal guna memberikan layanan prima bagi nasabah.

F. Peran dan Fungsi Bank Syariah Indonesia

Dalam menjalankan kegiatannya bank mempunyai peran penting dalam system keuangan. adapun PT. Bank Syariah Indonesia, yaitu :

1. Pengalihan aset (*Asset Transmutation*)

Yaitu pengalihan dana atau aset dari unit surplus ke unit defisit. Dimana sumber dana yang di berikan pada pihak pinjaman berasal waktunya diatur sesuai dengan keinginan pemilik dana. Dalam hal ini bank berperansebagai aset yang likuid dari unit surplus (lender) kepada unit defisit (*Borrow*).

2. Transaksi (*Transaction*)

Bank memberikan berbagai kemudahan kepada pelaku ekonomi untuk melakukan transaksi. Dalam ekonomi modern , transaksi barang dan jasa tidak pernah terlepas dari transaksi keuangan. Untuk itu produk-produkyang dikeluarkan oleh bank (giro,tabungan,deposito saham dan sebagainya) merupakan pengganti uang dan dapat di gunakan sebagai alatpembayaran .

3. Likuiditas (*Liquidity*)

Unit surplus dapat menempatkan dana uang dimilikinya dalam bentuk produk-produk berupa giro,tabungan,deposito dan sebagainya. Produk-

produk tersebut masing-masing mempunyai tingkat likuiditas yang berbeda-beda. Untuk kepentingan likuiditas para pemilik dana dapat menempatkan dananya sesuai dengan kebutuhan dana kepentingannya. Dengan demikian bank memberikan fasilitas pengelolaan likuiditas kepada pihak yang mengalami surplus likuiditas dan menyalurkan kepada pihak yang mengalami kekurangan likuiditas.

4. Efisiensi (*Efficiency*)

Perana bank sebagai broker adalah menemukan peminjaman dan pengguna modal tanpa mengubah produknya. Disini bank hanya memper lancar dan mempertemukan pihak-pihak yang saling membutuhkan. Adanya informasi yang tidak simetris (*asymmetric information*) antara pinjaman dan investor menimbulkan masalah insentif. Peran bank menjadi penting untuk memecahkan masalah insentif tersebut. Untuk itu jelas peran bank dalam hal ini yaitu saling menjembatani dua pihak yang saling berkepentingan untuk menyamakan informasi yang tidak sempurna, sehingga terjadi efisiensi biaya ekonomi.

Dan adapun Fungsi Bank Syariah Indonesia yaitu :

1. Penghimpun dana untuk menjalankan fungsinya sebagai penghimpun dana maka bank memiliki beberapa sumber yang secara garis besar ada tiga sumber , yaitu
 - a) Dana yang bersumber dari bank sendiri yang berupa setoran modal waktu pendirian.

- b) Dana yang berasal dari masyarakat luas yang dikumpulkan melalui usaha simpanan giro, deposito dan tabungan.
 - c) Dana yang bersumber dari lembaga keuangan yang diperoleh dari pinjaman dana yang berupa kredit likuiditas dan call money (dan yang sewaktu-waktu dapat ditarik oleh bank yang meminjam).
2. Penyalur/pemberi pembiayaan bank dalam kegiatannya tidak hanya menyimpan dana yang diperoleh, akan tetapi untuk pemanfaatannya bank menyalurkan kembali dalam bentuk pembiayaan kepada masyarakat yang memerlukan dana segar untuk usaha. Tentunya dalam pelaksanaan fungsi ini diharapkan bank akan mendapatkan sumber pendapatan berupa hasil atau dalam bentuk pengenaan margin pembiayaan.
 3. Penyalur dana-dana yang terkumpul oleh bank di salurkan kepada masyarakat dalam bentuk pemberian pembiayaan, pembelian surat-surat berharga, penyertaan, pemilikan harta tetap.
 4. Pelayanan Jasa Bank dalam mengemban tugas sebagai "pelayanan lalulintas pembayaran uang" melakukan berbagai aktivitas kegiatan antara lain bisa pengiriman uang, inkaso, cek wisata, kartu kredit dan pelayanan lainnya.⁴⁴

⁴⁴ Rosa apriani, *Strategi Marketing Public Relation Dan Promotion PT.BRIS Kantor Cabang Bengkulu Dalam Meningkatkan Citra Sebagai Bank Berbasis Syariah*, Skripsi. (Fak.Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Bengkulu, Bengkulu 2014), h. 31

G. Lambang Perusahaan

Setiap perusahaan senantiasa dilengkapi dengan lambang perusahaan, Lambang perusahaan Bank Syariah Indonesia ini dapat di lihat sebagai berikut :

Gambar 3.I Lambang PT. Bank Syariah Indonesia



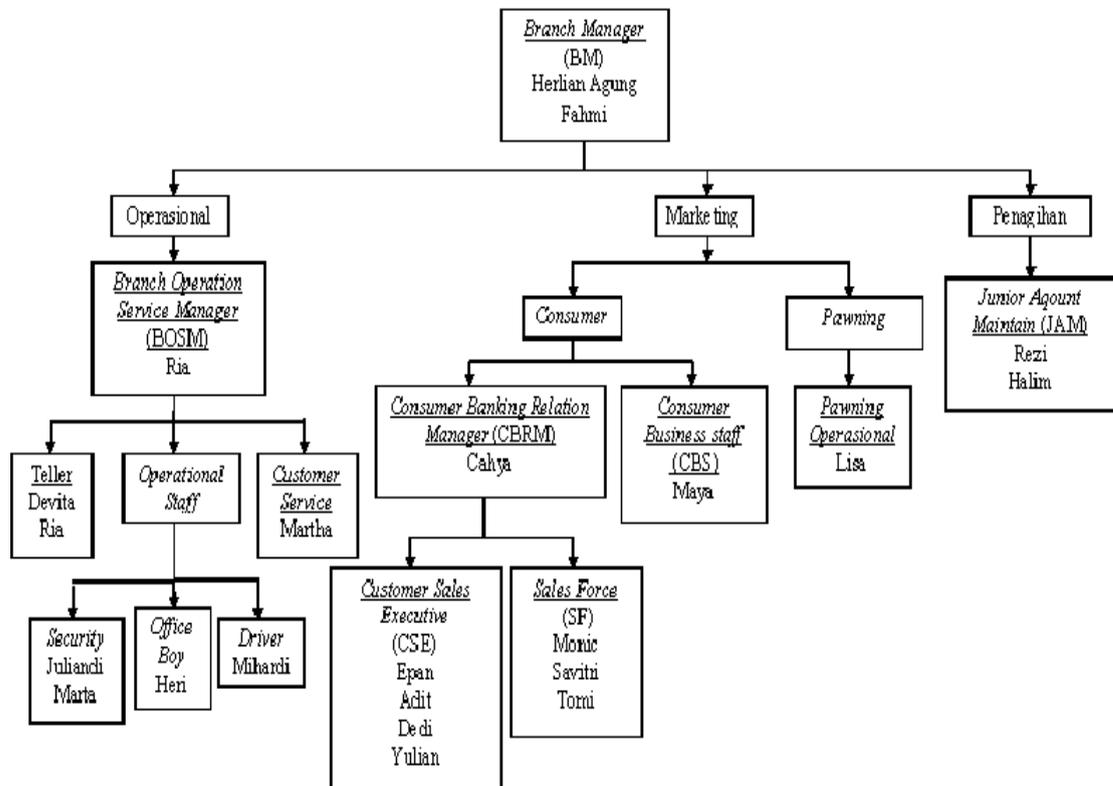
Sumber : *Company Profile* PT. Bank Syariah Indonesia

H. Motto Bank Syariah Indonesia

Bank Syariah Indonesia mempunyai motto yaitu “Bersama Mewujudkan Harapan Bersama” sebagai perwujudan dari visi dan misi Bank Syariah Indonesia sendiri yang mempunyai arti yaitu Bank Syariah Indonesia ingin menjelaskan bahwa seluruh *stake holder* Bank Syariah Indonesia baik internal (seluruh karyawan) maupun eksternal (nasabah dan masyarakat) merupakan instrumen yang penting dalam rangka mewujudkan seluruh harapan *stake holder*.

I. Struktur Organisasi

Gambar 3.2 Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia KCP Curup



J. Pelatihan Karyawan

Pelatihan merupakan hal yang penting dalam peningkatan kualitas SDM di institusi perbankan. Bank Syariah Indonesia sebagai salah satu lembaga perbankan turut mengadakan pelatihan.

Dimasa pandemi bukan menjadi alasan untuk menghentikan upaya peningkatan SDM. Bank Syariah Indonesia menjadikan pelatihan online sebagai alternatifnya. Melalui media zoom pelatihan diadakan setiap satu kali dalam satu bulan untuk *accord branch manager* dan untuk *branch manager* dilakukan setiap satu kali dalam satu tahun.

Adapun bentuk pelatihan yang karyawan ikuti adalah berupa pelatihan *attitude*, pencapaian target, dan pengenalan produk-produk yang dimiliki oleh Bank Syariah Indonesia. Agar meningkatkan kekompakan dan jalinan kekeluargaan dalam waktu tertentu diadakan pelatihan berupa *training outbond*. Khusus untuk satpam diadakan pelatihan berupa pelatihan *attitude* dan pelatihan terkait pengenalan produk-produk. Sedangkan untuk karyawan baru pelatihan diberikan pada awal kerja mereka berupa *training* dalam jangka waktu tiga bulan untuk mempelajari dan lebih mengenal terkait produk-produk, target sasaran, dan kondisi pasar.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah menguraikan atau memberi gambaran mengenai identitas responden dalam penelitian ini. karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pekerjaan dan pendidikan terakhir. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden dan kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian. Berdasarkan data yang diperoleh melalui pengisian kuisisioner diketahui bahwa jumlah persentase (%) responden. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada Bank BSI KCP Curup yang berjumlah 20 karyawan dan kuisisioner yang layak digunakan dalam penelitian berjumlah 21 kuisisioner orang. dengan menggunakan metode *sensus* demografi responden sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

No	Karakteristik Demografi	Frekuensi	Persentase	
1.	Usia	<25 tahun	2	10%
		26-35 tahun	10	50%
		36-45 tahun	7	35%
		>45 tahun	1	5%
		Total	20	100%
2.	Jenis Kelamin	Laki-Laki	13	65%
		Perempuan	7	35%
		Total	20	100%
3.	Agama	Islam	20	100%
		Kristen	–	–
		Hindu	–	–
		Budha	–	–
		Lain-lain	–	–
		Total	20	100%
4.	Pendidikan Terakhir	Diploma	2	10%
		Sarjana	18	90%
		Master	–	–
		Doktor	–	–
		Total	20	100%
5.	Masa Kerja	< 3 tahun	6	30%
		4-7 tahun	11	55%
		8-12 tahun	3	15%
		>13 tahun	–	–
		Total	20	100%

Berdasarkan tabel 4.1 hasil penelitian yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan BSI KCP Curup, diketahui bahwa mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 13 responden dengan persentase (65%), sedangkan responden perempuan sebanyak 7 responden dengan persentase (35%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki.

Jika dilihat dari karakteristik usia responden menunjukkan bahwa pada umumnya karyawan BSI KCP Curup usia yang mendominasi antara 26-35 tahun yaitu sebanyak 20 karyawan atau sebesar 50%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada BSI KCP Curup didominasi oleh karyawan yang usianya masih tergolong muda dan produktif, karyawan memiliki peluang untuk meningkatkan kemampuannya, baik pemahaman, pengetahuan, maupun pengalaman dalam devisi tugasnya masing-masing.

Jika dilihat dari keberagaman agama, pada hasil penelitian ini menunjukkan pada umumnya karyawan BSI KCP Curup mayoritas memeluk agama Islam yakni sebanyak 20 karyawan dengan persentase (100 %). Kondisi ini sesuai dan sejalan dengan konsep bank itu sendiri yakni menjalankan perbankan sesuai dengan Syariat Islam.⁴⁵

Responden dengan pendidikan terakhir yang mendominasi adalah sarjana (S1) sebanyak 18 orang karyawan dengan persentase (90%). Hal ini sesuai dengan karakteristik pekerjaan pada BSI KCP Curup yang mana memprioritaskan calon karyawan untuk menjadi karyawan yang telah

⁴⁵ Asep Setiawan, Bank Syariah Indonesia KCP Curup, 23 Juni 2022, 02.30

menyelesaikan pendidikan di tingkat sarjana. Jurusan pada pendidikan terakhir para responden cukup bervariasi. Hal ini dikarenakan hasil keputusan dalam penerimaan calon karyawan yang ditetapkan oleh Bank Syariah Indonesia.

Jika dilihat dari karakteristik masa kerja responden yang mendominasi adalah masa kerja 4-7 tahun sebanyak 11 orang karyawan dengan persentasi (55%). Karyawan yang masa kerjanya 4-7 tahun lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang masa kerja yang lain, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum karyawan yang bekerja pada BSI KCP Curup didominasi oleh karyawan yang masa kerjanya sudah cukup lama dan memiliki pengalaman kerja yang baik dibidang pekerjaannya. Kondisi ini akan mendorong pada tingginya kinerja pegawai karena dianggap telah memahami tugas pokok dan fungsi dengan baik.

2. Tanggapan Responden

Dalam penelitian ini untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian maka dilakukan analisis terhadap jawaban yang diberikan oleh responden berkaitan dengan pernyataan yang diberikan. Pertanyaan yang disebar terdiri dari 30 item pertanyaan, yaitu 18 item berkaitan dengan Pelatihan dan 12 item berkaitan dengan Kinerja Karyawan.

Keseluruhan kuisisioner disebar sesuai dengan batasan penelitian yaitu hanya kepada karyawan BSI KCP Curup. Kuisisioner ini mengambil

informasi tanggapan dan penilaian responden tentang Pelatihan dan Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup.

Tanggapan responden terhadap variabel penelitian ini terlihat dari jawaban responden pada kuesioner yang telah diberikan. Penentuan kelas atau pertanyaan responden terhadap variabel penelitian adalah sebagai berikut:

- a) 1,00 - 1,80 = Sangat rendah (SR)
- b) 1.81 - 2,60 = Rendah (R)
- c) 2.61 - 3,40 = Cukup Tinggi (CT)
- d) 3,41 - 4,20 = Tinggi (T)
- e) 4,21 - 5,00 = Sangat Tinggi (ST)

a. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan

Pada Variabel Pelatihan yang terdiri dari 18 indikator dilakukan melalui nilai skor dari hasil pengisian kuisisioner. Skala yang digunakan yaitu skala *likert* dengan jenjang 1 sampai 5, yang menunjukkan tanggapan responden mulai dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju. Berikut penyajikan jawaban responden terhadap butir pertanyaan:

Tabel 4.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan Karyawan

Pertanyaan Variabel Pelatihan Karyawan	Skor Jawaban Responden					Rata-Rata	Skor Total	Ket
	1	2	3	4	5			
Instruktur								
Apakah Narasumber Dalam Pelatihan Seorang Profesional.	-	-	4	13	3	3,95	790	T
Apakah Narasumber Dalam Pelatihan Memiliki Kompetensi Yang Baik.	-	-	6	11	3	3,85	770	T
Apakah Materi Yang Di Sampaikan Pada Pelatihan Sesuai Kebutuhan Organisasi?	-	-	7	13	-	3,65	730	T
Apakah Peserta Dapat Memahami Materi Dengan Baik	-	-	3	9	8	4,25	850	T
Rata-rata						3,92		T
Peserta								
Apakah Kualifikasi Karyawan Sesuai Dengan Pelatihan.	-	-	5	8	7	4,10	820	T
	-	-	4	10	6	4,10	820	
Apakah Karyawan Memiliki Semangat Yang Tinggi.	-	-	5	7	8	4,15	830	T
Apakah Karyawan Dapat Memahami Materi Dengan Baik.	-	-	9	8	3	3,70	740	T
Rata-rata						4,01		T
Materi								
Apakah Pemasaran menyampaikan Kurikulum Sesuai Dengan Pelatihan	-	-	1	5	4	3,65	730	T
			1					
Apakah Pemasaran Menyampaikan Materi Terbaru	-	-	9	9	2	3,65	730	T
Apakah Karyawan dapat Memahami Dengan Baik	-	-	9	8	3	3,70	740	T
Rata-rata						3,66		T
Metode								
Apakah Indikator Metode Digunakan Efektif	-	-	5	12	3	3,90	780	T

Apakah Metode Yang Digunakan Mendukung	-	-	7	7	6	3,95	790	T
Rata-rata	3,92							
Tujuan								
Apakah Sosialisasikan Sebelumnya Pada Para Peserta	-	-	6	9	5	3,95	790	T
Apakah Hasil Dari Pelatihan Akan Di Selenggarakan	-	-	4	5	11	4,35	870	T
Apakah Penetapan Tujuan Sesuai Dengan Tugas Dan Pekerjaan	-	-	5	8	7	4,10	820	T
Rata-rata	4,13							
Sasaran								
Apakah Sasaran Pelatihan Sesuai Dengan Kriteria Yang Ditetapkan	-	-	4	10	6	4,10	820	T
Apakah Sasaran Pelatihan Terukur	-	-	5	8	7	4,10	820	T
Rata-rata	4,10							T
Rata-rata Variabel Pelatihan	3,95							T

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner 2022

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variabel Pelatihan adalah sebesar (3,95). Nilai rata-rata tersebut berada pada kategori cukup baik, yang berarti bahwa penerapan Pelatihan di Bank Syariah Indonesia sudah cukup baik. Hal tersebut akan berdampak secara langsung mengenai umpan balik dari para karyawan berupa kinerja yang meningkat.

Rata-rata dari dimensi Instruktur adalah 3,92. Dimana nilai rata-rata tertinggi bernilai 4,25 dengan pernyataan “Apakah Peserta Dapat Memahami Dengan Baik” Hal tersebut akan mengakibatkan tidak adanya keraguan dari pegawai terhadap pimpinannya dalam bertindak. Sedangkan rata-rata terendah pada dimensi Instruktur bernilai 3,65, dengan pernyataan “Apakah materi yang di sampaikan pada pelatihan

sesai kebutuhan organisasi”. Walaupun terkatagorikan sebagai rata-rata terendah pada dimensi Intruktur namun pernyataan tersebut tetaplah bernilai cukup baik. Hal ini menjelaskan bahwa rata-rata karyawan mempercayai Pelatihan dalam bertindak didalam melakukan tugas dan tanggung jawab.

Pada dimensi Peserta total rata-rata memiliki nilai yang berarti cukup baik. Dimana rata-rata tertinggi bernilai 4,15 dengan pernyataan “Apakah karyawan memiliki semangat yang tinggi”. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan mendapatkan pemahaman yang jelas dan terperinci mengenai tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinannya.

Sedangkan nilai rata-rata terendah pada dimensi Peserta adalah 3,70 dengan pernyataan “Apakah Karyawan dapat memahami materi dengan baik.”. Walaupun terkatagorikan sebagai rata-rata terendah pada dimensi Peserta namun pernyataan tersebut tetaplah bernilai cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan terkesan dan terinspirasi dari prilaku Pelatihan dalam bertindak didalam melakukan penyelesaian tugas dan tanggung jawab.

Rata-rata dimensi Materi adalah 3,66. Dimana nilai rata-rata tertinggi bernilai 3,70 dengan pernyataan “Apakah karyawan dapat memahami dengan baik.”. Hal ini menjelaskan bahwa secara umum Karyawan mendapatkan solusi untuk setiap pemecahan masalah

didalam dinamika pekerjaan yang terjadi didalam kegiatan operasional sehari-hari.

Sedangkan terdapat dua indikator dengan rata-rata terendah pada dimensi Materi dengan pernyataan “Apakah pemateri menyampaikan materi yang terbaru” dengan memiliki nilai 3,65. Walaupun terkatagorikan sebagai rata-rata terendah pada dimensi Materi namun pernyataan tersebut tetaplah bernilai cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa didalam melakukan pekerjaan karyawan mendapatkan masukan mengenai hal-hal sistematik secara terperinci dan detil yang dibutuhkan dalam proses penyelesaian pekerjaan tersebut, sehingga hal tersebut berdampak kepada kinerja pegawai dan instansi.

Total rata-rata pada dimensi Metode memiliki nilai 3,92. Dimana rata-rata tertinggi bernilai 3,95 dengan pernyataan “Apakah metode yang digunakan mendukung”. Hal ini menunjukkan bahwa terciptanya hubungan kerja yang cukup baik pada kantor Bank Syariah Indonesia yang mampu membuat nyaman para pegawai dalam bekerja dan juga adanya kesempatan untuk promosi jabatan yang ditawarkan oleh pimpinan instansi bagi pegawai dengan kriteria tertentu. Hal tersebut berdampak positif pada intensitas atau semangat yang terbentuk pada para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang berujung pada membaiknya tingkat kinerja.

Sedangkan nilai rata-rata terendah pada dimensi Metode adalah 3,90 dengan pernyataan “Apakah indikator yang digunakan efektif”.

Walaupun terkatagorikan sebagai rata-rata terendah pada dimensi Metode namun pernyataan tersebut tetaplah bernilai cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa terciptanya lingkungan kerja yang cukup baik pada kantor Bank Syariah Indonesia KCP Curup.

Nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai variabel Pelatihan yaitu tergolong cukup baik dengan nilai rata-rata 3,95. Berdasarkan tanggapan responden dalam penelitian ini terhadap variabel Pelatihan, secara spesifik Pelatihan di Bank Syariah Indonesia mempunyai nilai cukup baik. Sehingga dapat diartikan bahwa Pelatihan Bank Syariah Indonesia KCP Curup telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara cukup baik, yang mengakibatkan terjalankannya yang baik yang menjadikan terbentuknya lingkungan kerja, hubungan kerja yang mendukung. Hal tersebut menjadi pendorong yang signifikan bagi pencapaian tingkat kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup.

b. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Pada variabel kinerja yang terdiri dari 12 indikator dilakukan melalui nilai skor dari hasil pengisian kuisisioner. Skala yang digunakan yaitu skala *likert* dengan jenjang 1 sampai 5, yang menunjukkan tanggapan responden mulai dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju. Berikut akan menyajikan jawaban responden terhadap butir pertanyaan.

Tabel 4.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

Pertanyaan Variabel Kinerja	Skor Jawaban Responden					Rata-Rata	Skor Total	Ket
	1	2	3	4	5			
Kuantitas Kerja								
Saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan cepat.	–	–	5	7	8	4,15	830	T
Saya mampu menyelesaikan tugas tambahan.	–	–	10	10	–	3,50	700	T
Saya mampu mengerjakan tugas karena sesuai dengan kemampuan dan keahlian.	–	–	8	10	2	3,70	740	T
Rata-rata						3,78		T
Kualitas Dari Hasil								
Saya memiliki keterampilan untuk menyelesaikan tugas.	–	–	7	12	1	3,70	740	T
Saya mengerjakan tugas dengan teliti.	–	–	6	11	3	3,85	770	T
Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku.	–	–	10	9	1	3,55	710	T
Rata-rata						3,70		T
Tanggung Jawab								
Saya lebih mengutamakan kepentingan organisasi dari pada kepentingan pribadi.	–	–	10	8	2	3,60	720	T
Saya bertanggung jawab mempertahankan kualitas pelayanan	–	–	3	9	8	4,25	850	T
Saya menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab.	–	–	5	8	7	4,10	820	T
Rata-rata						3,98		T
Ketepatan Waktu								
Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.	–	–	4	10	6	4,10	820	T
Saya tidak menunda – nunda pekerjaan.	–	–	1	7	7	3,80	760	T
Saya menggunakan waktu yang berlebih untuk pengembangan diri.	–	–	7	7	6	3,95	790	T
Rata-rata						3,95		T
Rata-rata variabel Kinerja						3,85		T

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner 2022

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variabel kinerja adalah sebesar (3,95). Nilai tersebut berada pada kategori cukup tinggi, Nilai rata-rata tersebut berada pada kelas baik atau tinggi, yang berarti bahwa adanya pencapaian tingkat kinerja yang tinggi atau baik pada seluruh divisi yang terdapat di Bank Syariah Indonesia KCP Curup.

Pada dimensi Kuantitas Kerja total rata-rata memiliki nilai 3,78 yang berarti cukup tinggi. Dimana rata-rata tertinggi bernilai 3,70 dengan pernyataan "Saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan cepat". Hal ini menjelaskan bahwa karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik dan cepat. Karyawan telah berupaya dengan sekuat tenaga untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan visi misi organisasi serta sistem prosedural lainnya yang diciptakan oleh pimpinan Bank.

Sedangkan rata-rata terendah bernilai 3,50. Walaupun terkatagorikan sebagai rata-rata terendah pada dimensi kuantitas kerja, namun pernyataan tersebut tetaplah bernilai cukup tinggi, dengan pernyataan "Saya mampu mengerjakan tugas karena sesuai dengan kemampuan dan keahlian". Hal ini menjelaskan bahwa rata-rata karyawan dapat mengerjakan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan bidang keahlian dan keilmuan yang mereka miliki. Mengerjakan tugas dan tanggung jawab memang menjadi suatu tuntutan dan kewajiban bagi setiap karyawan diinstansinya, terkadang

kebutuhan suatu instansi menuntut karyawannya harus mampu mengerjakan banyak tugas dan tanggung jawab dari berbagai jenis pekerjaan, yang mana pegawai belum tentu menguasai secara penuh suatu tugas dengan secara maksimal, kesiapan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut akan menjadi suatu keuntungan bagi instansi dalam mencapai visi dan misinya.

Total rata-rata pada dimensi kualitas dari hasil memiliki nilai 3,70. Dimana rata-rata tertinggi bernilai 3,85 dengan pernyataan “Saya memiliki keterampilan untuk menyelesaikan tugas” dan saya mengerjakan tugas dengan teliti”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan benar-benar mengerjakan tugas dengan teliti dalam melakukan pekerjaannya dan mampu menyelesaikan setiap pekerjaannya dengan baik karena mereka sudah memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Rata-rata terendah bernilai 3,55 dengan pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat melakukan pekerjaannya, ini berarti terdapat kesesuaian antara rencana kegiatan dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan oleh karyawan dan perusahaan.

Pada dimensi tanggung jawab total rata-rata memiliki nilai yang berarti cukup tinggi. Dimana rata-rata tertinggi bernilai 3,98 dengan pernyataan “Saya bertanggung jawab mempertahankan kualitas pelayanan”. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai memiliki rasa

tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang mengharuskan pegawai untuk mencapai kualitas pelayanan sesuai dengan standar penilaian kinerja yang telah ditetapkan oleh instansi. Pekerjaan bukanlah sebuah tugas semata, tetapi jika ditelaah lebih dalam bahwa ada tanggung jawab yang diemban oleh setiap pegawai dalam seluruh proses pelaksanaan dan penyelesaiannya. Jika karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab, maka output yang akan dihasilkanpun akan menjadi lebih baik.

Sedangkan rata-rata terendah bernilai 3,35 dengan pernyataan “Saya lebih mengutamakan kepentingan organisasi dari pada kepentingan pribadi”. Yang berarti semakin besar tanggung jawab yang diberikan instansi kepada pegawainya, maka akan semakin besar keharusan dan keinginan seseorang pegawai untuk membangun integritas diri dan sekaligus memiliki loyalitas serta keberanian dalam menerima tugas dan tanggung jawab dari instansi.

Rata-rata dimensi ketepatan waktu adalah 3,85. Dimana nilai rata-rata tertinggi bernilai 4,10 dengan pernyataan “Saya tidak menunda-nunda pekerjaan”. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sangat menghargai waktu yang ada. Sedangkan nilai rata-rata terendah pada dimensi ketepatan waktu adalah 3,80 dengan pernyataan “Saya menggunakan waktu yang berlebih untuk pengembangan diri”. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki keinginan yang cukup baik dalam menggunakan

waktu kosongnya untuk melakukan perkembangan diri dalam segi keahlian dan kemampuan, hal tersebut akan berdampak pada tingkat kemampuan pegawai dan berakibat baik pada output kinerja pegawai maupun organisasi.

Nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai variabel kinerja yaitu tergolong cukup baik dengan nilai rata-rata 3,85. Berdasarkan tanggapan responden dalam penelitian ini terhadap variabel kinerja, secara umum kinerja pegawai di Bank Syariah Indonesia KCP Curup mempunyai nilai cukup baik. Artinya secara umum seluruh pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Curup telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara cukup baik, serta menaati seluruh regulasi sesuai dengan regulasi yang telah ditetapkan oleh undang-undang dan regulasi otonom yang ditetapkan oleh pimpinan instansi sehingga kinerja pegawai menjadi cukup baik

3. Uji Statistik Deskriptif

Pengukuran statistik deskriptif variabel ini perlu dilakukan untuk melihat gambaran data secara umum seperti nilai rata-rata (Mean), tertinggi (Maksimum), terendah (Minimum) dan standar deviasi dari masing-masing variabel yaitu Pelatihan (X1) dan Kinerja Karyawan (Y). Mengenai hasil uji statistik Deskriptif penelitian dapat dilihat pada tabel 4.4 Sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan	20	65.00	78.00	71.2000	4.54915
Kinerja Karyawan	20	40.00	53.00	46.2500	3.95867
Valid N (listwise)	20				

Berdasarkan hasil uji deskriptif diatas menggunakan SPSS, dapat kita gambarkan distribusi data yang didapatkan oleh peneliti adalah:

1. Variabel Pelatihan (X1) dari data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum 65 sedangkan nilai maksimum sebesar 78, nilai rata-rata pelatihan sebesar 71,2000 dan standar deviasi data pelatihan adalah 4,54915.
2. Variabel Kinerja Karyawan (Y) dari data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum 40 sedangkan nilai maksimum sebesar 53, nilai rata-rata kinerja karyawan sebesar 46.2500 dan standar deviasi data kinerja karyawan adalah 3.95867.

4. Uji Validitas

Uji validitas ini merupakan jenis validitas konstruk yaitu jenis validitas yang akan menunjukkan bahwa instrumen pengukuran mengukur secara valid konsep yang diuji dalam model penelitian yang ditunjukkan dengan adanya korelasi yang kuat antar indikator pengukuran. Item pertanyaan secara empiris dianalisis oleh koefisien

validitas yaitu *corrected item* atau total *corelation* atau koefisien korelasi item koreksi (r hitung) dengan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan $dk = n - 2$, yaitu $dk = 20 - 2$. Berdasarkan hal tersebut maka diperoleh r tabel sebesar 0,4438. Jika korelasi skor item $< 0,4438$ maka item pernyataan tersebut dikatakan tidak valid.

Hasil perhitungan uji validitas variabel pelatihan (X) disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan

No	Pertanyaan	Corrected Item Total Correlation	R tabel	Keterangan
1	Pemberi materi profesional	0,761	0,4438	Valid
2	Pemateri memiliki kompetensi yang baik	0,768	0,4438	Valid
3	Menyampaikan kurikulum sesuai dengan pelatihan	0,762	0,4438	Valid
4	Peserta dapat memahami materi	0,562	0,4438	Valid
5	kualifikasi yang sesuai.	0,728	0,4438	Valid
6	Memiliki semangat yang tinggi.	0,509	0,4438	Valid
7	Dapat memahami materi dengan baik.	0,754	0,4438	Valid
8	Materi yang di sampaikan sesai kebutuhan	0,708	0,4438	Valid
9	Materi harus terbaru	0,447	0,4438	Valid
10	Dapat memahami dengan baik.	0,454	0,4438	Valid
11	Indikator metode digunakan efektif	0,604	0,4438	Valid
12	Metode yang digunakan mendukung.	0,496	0,4438	Valid
13	Sosialisasikan sebelumnya pada para peserta	0,493	0,4438	Valid
14	Hasil dari pelatihan akan di selenggarakan	0,567	0,4438	Valid

15	Penetapan tujuan sesuai dengan tugas dan pekerjaan.	0,467	0,4438	Valid
16	Sasaran pelatihan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan	0,728	0,4438	Valid
17	Sasaran pelatihan terperinci.	0,509	0,4438	Valid
18	Sasaran pelatihan terukur.	0,728	0,4438	Valid

Sumber: Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 menyatakan hasil dari uji validitas variabel pelatihan diketahui bahwa 18 butir pernyataan dinyatakan valid artinya $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu besar dari 0,4438.

Hasil perhitungan uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Corrected Item Total Correlation	R tabel	Keterangan
1	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan cepat.	0,546	0,4438	Valid
2	Saya mampu menyelesaikan tugas tambahan.	0,467	0,4438	Valid
3	Saya mampu mengerjakan tugas karena sesuai dengan kemampuan dan keahlian.	0,597	0,4438	Valid
4	Saya memiliki keterampilan untuk menyelesaikan tugas.	0,476	0,4438	Valid
5	Saya mengerjakan tugas dengan teliti.	0,471	0,4438	Valid
6	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku.	0,687	0,4438	Valid
7	Saya lebih mengutamakan kepentingan organisasi dari pada kepentingan pribadi.	0,469	0,4438	Valid
8	Saya bertanggung jawab mempertahankan kualitas pelayanan	0,478	0,4438	Valid

9	Saya menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab.	0,515	0,4438	Valid
10	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.	0,472	0,4438	Valid
11	Saya tidak menunda – nuda pekerjaan.	0,713	0,4438	Valid
12	Saya menggunakan waktu yang berlebih untuk pengembangan diri.	0,552	0,4438	Valid

Sumber: Penelitian, 2022

Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan pada tabel 4.6 diatas diketahui bahwa dari 12 butir pernyataan dinyatakan valid artinya r hitung $>$ r tabel yaitu besar dari 0,4438.

5. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa instrumen yang digunakan menghasilkan data yang bebas dari kesalahan. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika jawaban yang muncul terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan didalam penelitian ini untuk mengetahui tingkatan reliabel suatu instrumen menggunakan Cronbach`s alpa dengan menggunakan SPSS 16.0. Perhitungan skor alpa digunakan karena instrumen pada penelitian ini menggunakan kuisisioner dengan skala likert. Indikator pengukuran reliabilitas terbagi menjadi beberapa tingkatan dengan kriteria sebagai berikut:

- a) 0,8 = Reliabilitas baik
- b) 0,6-0,799 = Reliabilitas diterima

c) Kurang dari 0,6 = Reliabilitas kurang baik

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Cronbach Alpha		Keterangan
1	Aspek Pelatihan	0,633	0,60		Reliabel
2	Aspek Kinerja Karyawan	0,667	0,60		Reliabel

Sumber: Penelitian, 2022

Berdasarkan Tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai reliabilitas yang terdapat pada variable pelatihan, memiliki nilai reliabilitas yang diterima, yaitu 0,633 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator yang terdapat pada variable kinerja memiliki realibilitas yang diterima untuk digunakan dalam penelitian. Adapun pada variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai alpha 0,667 lebih besar dari 0,60 dalam hal ini dapat diambil kesimpulan bahwa instrumen pada kinerja karyawan telah reliabel dan dapat diterima.

6. Uji Asumsi Klasik

Pada pengujian asumsi klasik peneliti menggunakan normalitas dan

heterokedastisitas sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas residual bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* sebagai berikut:

Tabel 4.8 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

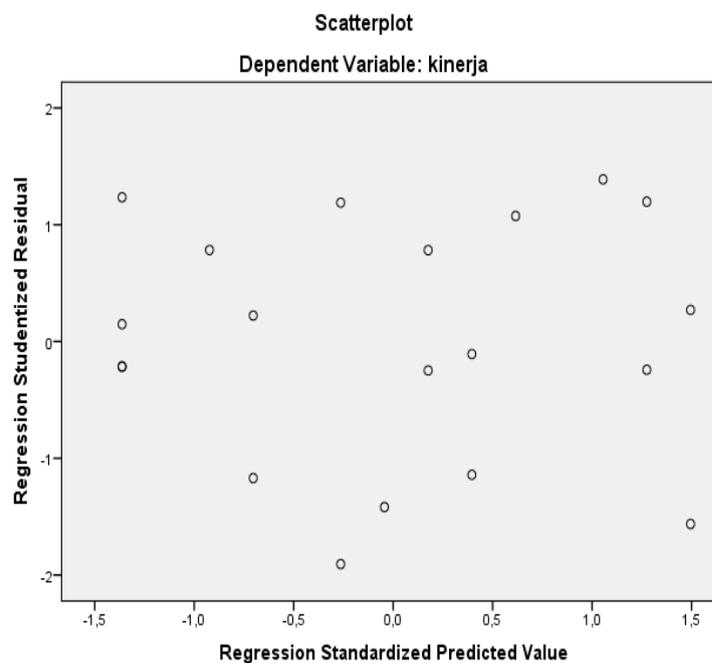
		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.90971982
Most Extreme Differences	Absolute	.152
	Positive	.122
	Negative	-.152
Kolmogorov-Smirnov Z		.680
Asymp. Sig. (2-tailed)		.745
a. Test distribution is Normal.		

Pada pengujian ini untuk menunjukkan data tersebut normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dari hasil uji normalitas pada tabel 4.8 menggunakan model *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* didapatkan hasil sebesar 0,745 dimana hasil tersebut menyatakan tingkat signifikansi atau nilai normalitas lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tes uji normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak sama varians. Adapun hasil uji statistik heteroskedastisitas yang di peroleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 4.9 Uji Statistik Heteroskedastisitas



Dari gambar 4.9 diperoleh bahwa *scatterplot* membentuk titik-titik yang menyebar secara acak dengan tidak membentuk pola yang jelas. Hal ini menunjukkan tidak ada masalah heteroskedastisitas atau tidak mengalami heteroskedastisitas.

Berdasarkan seluruh hasil pengujian diatas, tidak diperoleh pelanggaran terhadap asumsi regresi klasik. Oleh karena telah

memenuhi asumsi, maka analisis selanjutnya dapat dilakukan.

7. Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.10 Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.240	10.755		.394	.698
	Pelatihan (X)	.590	.151	.678	3.914	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Secara umum rumus persamaan regresi linear sederhana ialah $Y = a + bX$. Sedangkan, untuk mengetahui nilai koefisien regresi tersebut dapat dilihat pada output tabel 4.10 yaitu *coefficients*. Berdasarkan tabel 4.10 dapat diperoleh nilai konstan dari *unstandardized coefficients* (a) sebesar 4.240. Angka ini merupakan angka konstanta yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada pelatihan maka nilai konsisten peningkatan kinerja adalah sebesar 4.240. Sedangkan nilai koefisien regresi (b) adalah sebesar 0.590. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 penggunaan pelatihan, maka peningkatan kinerja akan meningkat sebesar 0.590. Selanjutnya dapat dibentuk persamaan regresi linear

seederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 4.240 + 0.590\text{Pelatihan}$$

Persamaan regresi linear sederhana di atas mempunyai nilai koefisien regresi bernilai plus (+), maka dapat dikatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja dalam hal ini pada Bank Syariah Indonesia KCP Curup.

a. Uji T (Parsial)

Hasil pengujian hipotesis uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11 Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.240	10.755		.394	.698
Pelatihan (X)	.590	.151	.678	3.914	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t (secara parsial) yang ditunjukkan pada tabel 4.9 di atas dapat dianalisis sebagai berikut:

Tabel 4.11 menunjukkan hasil uji t hitung > t tabel yaitu $3.914 > 2.09302$ variable pelatihan. Adapun perhitungan dari t tabel = $t (\alpha/2 : n-1)$ dimana taraf signifikansi sebesar 5% (0,05) dan n merupakan jumlah responden kemudian dikurang 1 sehingga dihasilkan nilai t tabel $0,05/2 : 20-1 = 0,025; 19 = 2.09302$ dengan

tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a di terima yang artinya ada pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah KCP Curup serta membuktikan bahwa semakin baik pelatihan maka tingkat kinerja karyawan akan semakin baik.

b. Uji Determinasi

Langkah terakhir adalah menentukan koefisien determinasi. Indeks determinasi menunjukkan analisis untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan yang dinyatakan dalam bentuk persen (%). Besar koefisien determinasi (R^2) didapat dari mengkuadratkan koefisien korelasi (r). Koefisien determinasi dapat dilambangkan dengan (R^2) dan ditentukan dengan nilai *R Square*.

Tabel 4.12 Uji R

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 ^a	.460	.430	2.98945

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X)

Dari hasil perhitungan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari nilai R^2 (*R Square*) yaitu 0,460. Hal ini berarti bahwa pelatihan (X) berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 46% sedangkan sisanya 54% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup. Metode ini dilakukan dengan metode deskriptif dan metode statistik. Pada metode analisis deskriptif diperoleh informasi yang berisi tentang karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, agama, pendidikan terakhir dan masa kerja sedangkan metode analisis statistik dilakukan pengolahan data menggunakan program SPSS versi 16.0.

a. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja pada Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup

Menurut supriyadi menyebutkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses yang berkelanjutan karena karyawan yang telah eksis dalam perusahaan perlu dilatih untuk dapat menguasai metode atau teknik kerja yang baru.⁴⁶

Dari hasil penelitian yang dilakukan kepada 20 responden dengan pertanyaan dalam variabel pelatihan menggunakan 18 pertanyaan dan 12 pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini sebagaimana yang telah dianalisis menggunakan SPSS 16.0 dapat dilihat hasil regresi yang telah dilakukan membuktikan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat diketahui bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup. Hal ini menunjukkan bahwa

⁴⁶ Supriyadi., *Op.Cit*, h. 241

tinggi rendahnya capaian kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh pelatihan yang mereka dapatkan.

Dengan adanya sebuah pelatihan, karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup akan bertambah wawasan atau pengetahuannya sehingga dapat meningkatkan keahliannya dalam bekerja dimana juga selalu memperbarui sistem kerja sehingga berpengaruh terhadap kinerjanya di dunia perbankan dengan begitu dapat memberikan layanan yang baik terhadap nasabah. Maka dari itu karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup harus diberi pelatihan guna mendorong kinerjanya yang meningkat apabila terdapat sistem kerja baru di lingkungan kerja. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat (pendek). Suatu pelatihan berupaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi.

Dengan kata lain, hal ini mengacu pada pola pengajaran yang memanfaatkan dan mempromosikan baik kapasitas psikologis positif dan keadaan etika positif, untuk menumbuhkan kesadaran diri yang lebih besar, perspektif moral yang diinternalisasi, pemrosesan informasi yang seimbang, dan transparansi relasional dari pemimpin yang bekerja dengan pengikut, mendorong pengembangan diri yang positif.

Pelatihan diusulkan sebagai konstruk akar dari bentuk positif pemberdayaan sumberdaya manusia didalam organisasi, yang diperlukan untuk mengembangkan kepercayaan, kemampuan dan lingkungan kerja

yang positif, yang digunakan sebagai pendorong karyawan untuk mencapai hasil kinerja yang baik didalam lingkungan kerja dan dunia perbankan.

Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja pada Karyawan Bank syariah Indonesia KCP. Curup dapat dilihat pada tanggapan responden yang memberikan rata-rata tinggi yaitu 3,85 yang dikategorikan cukup baik. Berdasarkan uji asumsi klasik menggunakan normalitas menunjukkan bahwa data terdistribusi normal dan tidak terjadi heterokedastisitas yang artinya tidak ada masalah pada data ini.

Hal ini sesuai dengan pendapat Sjafri Mangkuprawira bahwa pelatihan dari program di dalam maupun luar pekerjaan karyawan yang dimanfaatkan perusahaan dalam mengembangkan pengetahuan dan keterampilan, utamanya untuk kinerja dan promosi karir.⁴⁷ Selain itu juga sesuai dengan tujuan penelitian menurut Sunarto yaitu memperbaiki kinerja dengan pelatihan dapat memperbaiki prestasi karyawan untuk membantu melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab karyawan supaya terjadi peningkatan dalam kinerja.⁴⁸

Adapun persamaan regresi linear sederhana mempunyai nilai koefisien regresi bernilai plus (+), dimana persamaannya yaitu Kinerja Karyawan = 4.240 + 0.590Pelatihan maka dapat dikatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja. Selanjutnya dari hasil pengujian diperoleh nilai t menunjukkan t hitung > t tabel yaitu

⁴⁷ Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), h. 135.

⁴⁸ Sunarto dan R Noor Sahedly, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFU-UST, 2003), h. 68.

3.914>2.09302 maka H_0 di tolak dan H_a di terima yang artinya ada pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan serta membuktikan bahwa semakin baik pelatihan maka tingkat kinerja karyawan akan semakin baik. Selain itu pada nilai determinasi menunjukkan bahwa pelatihan (X) berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 46% sedangkan sisanya 54% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Hal ini menunjukkan bahwa Bank Syariah Indonesia dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya menetapkan tujuan yang jelas untuk mencapai visi misi organisasi serta selalu mencari jalan keluar disetiap permasalahan yang timbul. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ade Imas Fitriansyah yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Cabang Cirebon” yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja.⁴⁹

Dapat disimpulkan bahwa mengapa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja, yaitu jika dalam suatu perusahaan pelatihan yang dilaksanakan secara baik maka capaian kinerja akan meningkat dan sebaliknya jika pelatihan perusahaan tersebut kurang maka capaian kinerja karyawan akan menurun. Penerapan pelatihan yang tepat akan berhubungan langsung dengan capaian kinerja pegawai. Hal ini karena karyawan merasa

⁴⁹ Ade Imas Fitriansyah, *Op.Cit*, h. 95

bahwa pelatihan yang didapatkan telah sesuai dengan kebutuhan karyawan agar mampu bekerja sesuai dengan proporsi masing-masing didalam perusahaan. Berdasarkan uraian ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik pelatihan yang diterapkan maka hal tersebut akan berdampak lurus terhadap peningkatan kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah diteliti dan pembahasn yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan penelitian sebagai berikut:

Terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup. Berdasarkan uji asumsi klasik menggunakan normalitas menunjukkan bahwa data terdistribusi normal dan tidak terjadi heterokedastisitas yang artinya tidak ada masalah pada data ini, hal ini juga ditunjukkan hasil persamaan regresi yaitu $Y = 4.240 + 0.590X$ yang berarti bahwa setiap peningkatan pelatihan sebesar 1 maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.590 dan dari perhitungan uji t menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.914 > 2.09302$ maka H_0 di tolak dan H_a di terima yang artinya ada pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup adapun besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja yaitu 46% sedangkan sisanya 54% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Setelah melakukan uji hipotesis dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja pada Bank Syariah Indonesia KCP Curup, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

Berdasarkan dari rumusan masalah hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan bagi Bank Syariah Indonesia KCP Curup agar dapat mempertahankan serta meningkatkan lagi pelatihan kepada karyawan untuk kinerja yang bagus untuk kedepannya sehingga citra yang baik bagi para nasabah dan dapat bersaing dengan bank lain yang ada di Rejang Lebong khususnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Muri Yusuf. *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. 1 ed. 4. Kencana, 2014.
- Albi Anggito, dan Johan Setiawan. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. CV Jejak, 2018.
- Alfya Nenda Iskandar. “Pengaruh Pelatihan Terhadap kinerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan-Pensiunan Nasional Tbk Kantor Cabang Pembantu Gorontalo.” Universitas Negeri Gorontalo, 2014.
- Denny Triasmoko, moch. Djudi Mukzam, dan Gunawan Eko Nurtjahjono. “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kota Kediri.” *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya* 12, no. 1 (Juli 2014).
- Faustiso Cordoso Gomes. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI OFFSET, 2000.
- Fitriansyah, Ade Imas. “Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bri Syariah Cabang Cirebon,” t.t., 24.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006.
- H. Malayu Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012.
- H. Supriyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: ANDI OFFSET, 2015.

- Hendri Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 1999.
- Heri Sudarsono. *Bank Lembaga Keuangan Syariah : Deskripsi dan Ilustrasi*. 4 ed. Yogyakarta: Ekonisia, 2017.
- Leonardo Agusta, dan Eddy Madiono Sutanto. “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya.” *AGORA* 1, no. 3 (2013).
- Mangkunegara A.Prabu. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama, 2008.
- Marissa Ardiana. “Analisis Perbandingan Kinerja Keuangan Bank Syariah Dan Bank Konvensional Sebelum, Selama, Dan Sesudah Krisis Global Tahun 2008 Dengan Menggunakan Metode Camel (Studi Kasus Pada Pt Bank Syariah Mandiri Dan Pt Bank Mandiri Tbk).” Universitas Diponegoro, 2011.
- Rosa, Hendri. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Vi Unit Ophir Sariak.” *e-Journal Apresiasi Ekonomi* 3 (2015): 11.
- Safira Dwi Darma. “Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Divisi Sdi Pt. Bank Bri Syariah Kantor Pusat.” Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2015.
- Safitri, Erma. “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” t.t., 11.

“Sejarah BRI Syariah,” 2020.

Shandy Utama, Andrew. “*Sejarah dan Perkembangan Regulasi Mengenai Perbankan Syariah Dalam Sistem Hukum Nasional Di Indonesia.*” *Jurnal Wawasan Yuridika* 2, no. 2 (1 Oktober 2018): 187. <https://doi.org/10.25072/jwy.v2i2.180>.

Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2008.

Sri Rahmany. “*Pemasaran Bank Syariah.*” *Iqthishaduna* 3, no. 2 (2014).

Suci Seftia Ningsih. “*Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah KC Madiun,*” t.t., 96.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2014.

V. Sujarweni Wiratna. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. 1 ed. Yogyakarta: PUSTAKA BARU PRESS, 2019.

Yusuf, A. Muri. “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan.*” Prenada Media, 2016.

1. Validitas Pelatihan

		X
X1	Pearson Correlation	.761**
	Sig. (2-tailed)	.023
	N	20
X2	Pearson Correlation	.768**
	Sig. (2-tailed)	.032
	N	20
X3	Pearson Correlation	.762**
	Sig. (2-tailed)	.033
	N	20
X4	Pearson Correlation	.562**
	Sig. (2-tailed)	.026
	N	20
X5	Pearson Correlation	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
X6	Pearson Correlation	.509*
	Sig. (2-tailed)	.022
	N	20
X7	Pearson Correlation	.754**
	Sig. (2-tailed)	.027
	N	20
X8	Pearson Correlation	.708**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	20
X9	Pearson Correlation	.447*
	Sig. (2-tailed)	.008
	N	20
X10	Pearson Correlation	.454*
	Sig. (2-tailed)	.034
	N	20
X11	Pearson Correlation	.604**

	Sig. (2-tailed)	.002
	N	20
X12	Pearson Correlation	.496*
	Sig. (2-tailed)	.028
	N	20
X13	Pearson Correlation	.493*
	Sig. (2-tailed)	.027
	N	20
X14	Pearson Correlation	.567**
	Sig. (2-tailed)	.010
	N	20
X15	Pearson Correlation	.467*
	Sig. (2-tailed)	.014
	N	20
X16	Pearson Correlation	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
X17	Pearson Correlation	.509*
	Sig. (2-tailed)	.022
	N	20
X18	Pearson Correlation	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
X	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Validasi kinerja karyawan

		Y
Y1	Pearson Correlation	.546*
	Sig. (2-tailed)	.034

	N	20
Y2	Pearson Correlation	.467*
	Sig. (2-tailed)	.029
	N	20
Y3	Pearson Correlation	.597**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	20
Y4	Pearson Correlation	.476*
	Sig. (2-tailed)	.028
	N	20
Y5	Pearson Correlation	.471*
	Sig. (2-tailed)	.036
	N	20
Y6	Pearson Correlation	.687**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	20
Y7	Pearson Correlation	.469*
	Sig. (2-tailed)	.037
	N	20
Y8	Pearson Correlation	.478*
	Sig. (2-tailed)	.033
	N	20
Y9	Pearson Correlation	.515*
	Sig. (2-tailed)	.020
	N	20
Y10	Pearson Correlation	.472*
	Sig. (2-tailed)	.036
	N	20
Y11	Pearson Correlation	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
Y12	Pearson Correlation	.552*
	Sig. (2-tailed)	.012
	N	20

Y	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	20

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Reliabilitas pelatihan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.663	18

4. Reliabilitas kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.667	12

5. Asumsi klasik

Kolmogorov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

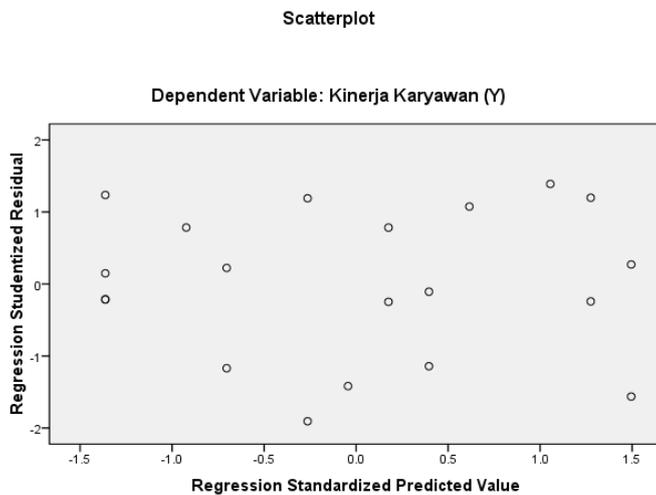
		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.90971982
Most Extreme Differences	Absolute	.152
	Positive	.122
	Negative	-.152
Kolmogorov-Smirnov Z		.680
Asymp. Sig. (2-tailed)		.745

a. Test distribution is Normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.90971982
Most Extreme Differences	Absolute	.152
	Positive	.122
	Negative	-.152
Kolmogorov-Smirnov Z		.680
Asymp. Sig. (2-tailed)		.745

a) Uji Heterokedastisitas



6. Uji Regresi Linier Sederhana dan Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.240	10.755		.394	.698
	Pelatihan (X1)	.590	.151	.678	3.914	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

7. Uji R/ Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 ^a	.460	.430	2.98945

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X1)

DESCRIPTIVES VARIABLES=X1 Y
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan	20	65.00	78.00	71.2000	4.54915
Kinerja Karyawan	20	40.00	53.00	46.2500	3.95867
Valid N (listwise)	20				







Modal Usaha Meningkatkan Bisnis Makin Melesat
Mudah Cepat & Berkah

Mudah Berkah
6%

Selamat Tahun Baru
Muharram 1444 Hijriah

Awakan Baru untuk Memberikan Kemudahan yang Lebih Baik

Trap Cemas
Gadai Emas
Solusi Kebutuhan Dana Cepat
Dengan Biaya Ringan



BSI BANK SYARIAH INDONESIA
LAYANAN GADAI EMAS
/ Proses Mudah / Biaya Ringan / Taksiran Tinggi



SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa:

Nama : Agung Assamargandi
NIM : 16631002
Fakultas/Prodi : Ekonomi Syariah/ Perbankan

Telah selesai melakukan penelitian di PT. Bank Syariah Indonesia KCP Curup Kabupaten Rejang Lebong selama satu bulan, terhitung 2 Juli s/d 2 Agustus 2022 dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul:

"Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup".

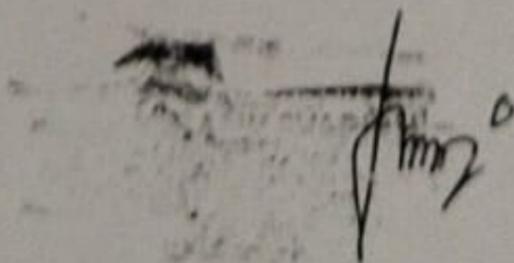
Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Dikeluarkan : Curup, Rejang Lebong

Pada tanggal : 05 Agustus 2022

PT.BANK SYARIAH INDONESIA,TBK

KCP Curup



M. Tommi Ramadan

Sales Force

1200612

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 - 40)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

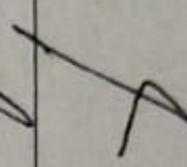
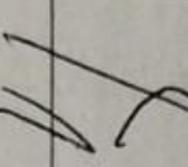
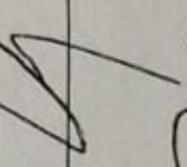
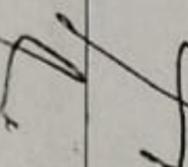
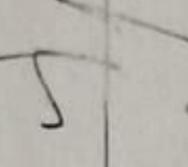
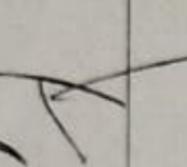
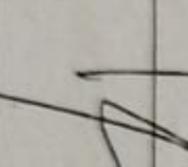
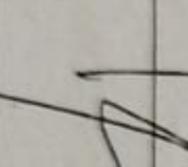
Tabel r untuk df = 1 - 50

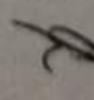
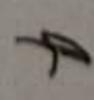
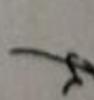
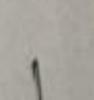
df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647

Kinerja (Y)												
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	TOTAL
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
4	3	3	3	3	5	3	3	4	4	4	3	42
5	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	5	49
5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	42
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	41
4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	44
5	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	4	46
4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	43
5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3	5	45
3	4	3	4	4	4	3	3	5	3	5	3	46
4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	2	40
5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	42
3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	49
5	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	46
4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	3	47
3	3	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	53
4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	4	51
3	3	3	5	5	4	4	5	5	3	4	5	51

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup

No	Pelatihan (X1)																		TOTAL	
	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18		
1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	3	5	4	4	4	70
2	3	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	71
3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	77
4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	65
5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	68
6	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	5	5	4	5	72
7	4	4	5	4	3	5	5	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	73
8	5	4	5	4	3	4	5	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	67
9	3	4	4	4	5	4	5	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	65
10	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	3	68
11	4	4	4	3	5	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	65
12	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	70
13	5	5	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	5	5	65
14	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	72
15	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	78
16	3	3	4	3	5	4	3	5	5	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	73
17	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	5	4	5	76
18	4	4	3	4	5	5	3	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	5	77
19	4	4	3	3	5	5	5	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	78
20	4	4	4	4	5	3	3	3	3	5	5	5	4	5	5	5	3	4	3	74

NO	TANGGAL	Hal-hal yang Dibicarakan	Paraf Pembimbing I	Paraf Mahasiswa
1	8 / 2021 / Nov	Acc Bab I		Signature
2	22 / 2021 / Nov	Acc Bab II		Signature
3	20 / 2021 / Des	Acc Bab III		Signature
4	27 / 2021 / Des	Revisi Bab IV		Signature
5	10 / 2022 / Jan	Acc Bab IV		Signature
6	26 / 22 / 7	Buat Abstrak		
7	5 / 22 / 8	Buat Naskah Akad		
8	8 / 22 / 8	Acc Usman		

NO	TANGGAL	Hal-hal yang Dibicarakan	Paraf Pembimbing II	Paraf Mahasiswa
1	29 / 01 / 2022	1. Pungasan masalah diganti 2. Cantumkan hasil observasi		Signature
2	5 / 02 / 2022	1. Lanjut ke bab II		Signature
3	11 / Oktober / 2021	Lanjut ke bab III		Signature
4	27 / 2021 / Des	Acc Bab IV		Signature
5	8 / 8 / 22	Acc Usman		Signature
6				
7				
8				



KARTU KONSULTASI PEMBIMBING SKRIPSI

NAMA : AGUNG ASSAMARGANDI
 NIM : 16631002
 FAKULTAS/JUKUSAN : Ekonomi Syariah / Perbankan
 PEMBIMBING I : HENDRIANTO, MA
 PEMBIMBING II : DR. MUHAMMAD ISTAN, SE., M.Pd. MM
 JUDUL SKRIPSI : Analisis Pengaruh Pelatihan Karyawan Bank BST "KEP-CURUP"
 : PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA
 : KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA
 : KEP-CURUP

- * Kartu konsultasi ini harap dibawa pada setiap konsultasi dengan pembimbing 1 atau pembimbing 2;
- * Dianjurkan kepada mahasiswa yang menulis skripsi untuk berkonsultasi sebanyak mungkin dengan pembimbing 1 minimal 2 (dua) kali, dan konsultasi pembimbing 2 minimal 5 (lima) kali dibuktikan dengan kolom yang di sediakan;
- * Agar ada waktu cukup untuk perbaikan skripsi sebelum diujikan diharapkan agar konsultasi terakhir dengan pembimbing dilakukan paling lambat sebelum ujian skripsi.



KARTU KONSULTASI PEMBIMBING SKRIPSI

NAMA : AGUNG ASSAMARGANDI
 NIM : 16631002
 FAKULTAS/JURUSAN : Ekonomi Syariah / Perbankan
 PEMBIMBING I : Dr. Muhammad. Istan, S.E., M.Pd. MM
 PEMBIMBING II : HENDRIANTO, MA
 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA
 : KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA
 : KEP-CURUP

Kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diajukan untuk ujian skripsi IAIN Curup.

Pembimbing I,
 Dr. Muhammad. Istan, S.E., M.Pd. MM
 NIP. 197502192006041008

Pembimbing II,
 NIP. 201008702