

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK
KANTOR CABANG SYARIAH PALEMBANG**



Oleh:

SEPTIA NURIYA UTAMI

NIM: 1730601075

TUGAS AKHIR

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah
Palembang Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Utama Untuk Memperoleh Gelar
Ahli Madiyah (A.Md)

**PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG**

2020



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
Jl. Prof. KH Zainal Abidin Fikri KM 3,5
Telp. (0711). Fas. (0711) 354668, Website <http://radenfatah.ac.id>

Formulir E.4

LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR
PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH

Nama : Septia Nuriya Utami
Nim/Jurusan : 1730601075 / D3 Perbankan Syariah
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor
Cabang Syariah Palembang

Telah diterima dalam ujian Munaqosyah pada tanggal, Juli 2020

PANITIA UJIAN MUNAQOSYAH

Tanggal Pembimbing Utama : Dr. Rika Liliyah, SE, M.M, AK, CA
L1 :

Tanggal Pembimbing Kedua : M. Junestrada Diem, SE, M.SI
L1 :

Tanggal Pengoaji Utama : Muhammad Rusdi, SE, M.Sc
L1 :

Tanggal Pengoaji Kedua : M. Iqbal, SH, M.L.
L1 :

Tanggal Ketua : Dr. Dinnul Alfian Akbar, SE, M.SI
L1 :

Tanggal Sekretaris : Dian Pertiwi, M.SI
L1 :



**PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**
Jl. Prof. KH Zainal Abidin Fikri KM 3,5
Telp. (0711), Fax. (0711) 354668, Website: <http://radenfatah.ac.id>

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Septia Nuriya Utami
NIM : 1730601075
Program Studi : D3 Perbankan Syariah
Tugas Akhir Berjudul : Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara
(Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang

Menyatakan, bahwa tugas akhir ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian
atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Palembang, Juni 2020

Saya yang menyatakan,

Septia Nuriya Utami
NIM.1730601075



**PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Jl. Prof. KH Zainal Abidin Fikri KM 3,5
Telp. (0711). Fax (0711) 354668, Website: <http://radenfatah.ac.id>

PENGESAHAN

Tugas Akhir berjudul : Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara
(Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang

Ditulis oleh : Septia Nuriya Utami

NIM : 1730601075

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Ahli Madya
(A.Md)

Palembang, Juli 2020

Dekan,



Dr. Qodariah Barkah, M.H.I
NIP. 197011261997032002



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
Jl. Prof. KH Zainul Abidin Fikri KM 3,5
Telp. (0711), Fax. (0711) 354668, Website: <http://radenfatah.ac.id>

HALAMAN PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

Nama : Septia Nuriya Utami
NIM : 1730601075
Program Studi : D3 Perbankan Syariah
Tugas Akhir Berjudul : Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk
Kantor Cabang Syariah Palembang

Palembang, 8 Juni 2020

Ketua Prodi D3 Perbankan Syariah

DR. Dinnul Alfian Akbar, SE., M.Si
NIP.197803272003121003



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
Jl. Prof. KH. Zamal Akshani Km 3,5
Telp. (0711) 351668, Website: <http://radenfatah.ac.id>

Formulir D.2

Dal : Mohon Izin Penjiilidan Skripsi

Ibu Wakil Dekan I
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : Septia Nuriya Utami
Nom Jurusan : 1730601075 / D3 Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk
Kantor Cabang Syariah Palembang

Telah selesai melaksanakan perbaikan, terhadap skripsinya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid skripsinya agar dapat mengurus ijazahnya.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Palembang, Juli 2020

Penguji Utama

Penguji Kedua

Muhammad Rusdi, SE., M.Sc
NIP. 197001302006041001

M. Inbal, SH., M.E
NIP. 198910312019031007

Mengetahui,
Wakil Dekan I

Dr. Matukhatasolikhah, M.Ag
NIP.197509282006042001

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK KANTOR CABANG SYARIAH PALEMBANG

Oleh

seputami18@gmail.com

Secara garis besar tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner yang disebar kepada 58 responden yaitu karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang.

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu teknik *Sampling* Jenuh, kemudian dilakukan teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis menggunakan uji T dan koefisien determinasi (R^2).

Dari hasil penelitian ini menunjukkan hasil variabel pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang. Hasil persamaan yang diperoleh $Y = 10,764 + 0,561 (X_1) + 0,478 (X_2)$. Berdasarkan uji t (uji parsial) variabel pelatihan memiliki nilai t_{hitung} sebesar $4,038 > 2,002$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar $2,608 > 2,002$ dan nilai signifikan sebesar $0,012 < 0,05$ artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Pelatihan, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

MOTTO

“Change the impossible until it becomes possible”

-S-

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ

“Hai orang-orang yang beriman, Jadikanlah sabar dan shalatmu

Sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”

(Q.S. Al-Baqarah 2: 153)

PERSEMBAHAN:

Tugas Akhir ini saya persembahkan untuk:

- 1. Allah S.W.T yang telah meridhoi dan senantiasa memberkahi untuk mempermudah menyelesaikan Tugas Akhir ini.*
- 2. Kedua orang tuaku yang tercinta, Ayahanda Rinzi dan Ibunda Rohyati yang tak henti hentinya memberikan do'a dan semangatnya untuk putrinya ini, sehingga bisa menyelesaikan Tugas Akhir ini.*
- 3. Dosen-dosen pembimbingku yang selalu memberikan arahan dan semangat dalam menyelesaikan dan menyusun Tugas Akhir ini.*
- 4. Semua teman-teman seperjuangan DPS 2017.*

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur Alhamdulillah, segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, ridho dan segala nikmat karunia-Nya dan tidak lupa shalawat serta salam semoga selalu terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga besar dan segenap pengikutnya hingga akhir zaman. Sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Tugas Akhir ini yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang”**. Sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi penulis untuk memperoleh gelar Ahli Madya jurusan D3 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. Suatu hal yang mustahil tentunya apabila tugas akhir ini dapat terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis bermaksud untuk mengucapkan terimakasih kepada:

1. Almamaterku UIN Raden Fatah Palembang tempat saya menuntut dan menimba ilmu.
2. Bapak Prof. Drs. H.M. Sirozi, MA, Ph.D, selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.
3. Ibu Dra. Qodariah Barkah, M.H.I selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
4. Ibu Dr. Maftukhatusolikhah, M.Ag selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.

5. Bapak Rudi Aryanto, S.Si, M.Si sebagai Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
6. Ibu Nilawati, S.Ag., M.Hum sebagai Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
7. Bapak Dr. Dinnul Alfian Akbar, SE., M.Si sebagai selaku Ketua Prodi D3 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
8. Ibu Dr. Rika Lidyah, S.E, M.Si, Ak.CA selaku pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu dan pemikirannya dalam membimbing penulis sehingga penulisan Tugas Akhir ini dapat diselesaikan dengan baik.
9. Bapak M. Junestrada Diem, S.E, M.Si selaku pembimbing II dan Pembimbing Akademik yang telah banyak meluangkan waktu dan pemikirannya dalam membimbing penulis menyelesaikan penulisan Tugas Akhir, dan memberikan motivasi sampai memperoleh gelar ahli madya ini.
10. Seluruh Dosen dan Staf Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan pegajaran kepada penulis serta staf administrasi dan tata usaha yang telah membantu penulis selama menjadi mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
11. PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang selaku perusahaan tempat penulis melakukan penelitian beserta seluruh staf dan karyawan yang telah membantu selama penelitian.
12. Kedua Orang tuaku tercinta Bapak Rinzi dan Ibu Rohyati yang selalu memberikan motivasi dukungan, semangat, kasih sayang yang tak terhingga,

serta doa agar penulis dapat menjadi seorang yang sukses dan berbakti kepada orang tua.

13. Kepada adik-adikku serta semua keluarga besar yang telah turut mendo'a kan dan memberikan semangat serta pemahaman kepada penulis untuk menyelesaikan Tugas Akhir ini.
14. Sahabatku Nyayu Dian Ayu Dahlia Putri dan Fitra terima kasih atas motivasi, pemikirannya dan solusi selama penulis menyelesaikan tugas akhir ini.
15. Teman-temanku yang menemani dan selalu memberikan semangat Unto Squad dan teman-teman seperjuangan D3 Perbankan Syariah 2017, yang telah memberikan semangat dalam penyelesaian tugas akhir ini. Salam hangat dan sukses untuk kita semua.

Penulis menyadari bahwa baik dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi tugas akhir ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari semua pihak untuk perbaikan tugas akhir ini. Semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat untuk pembelajaran dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi kita semua.

Palembang, Juni 2020

Septia Nuriya Utami
NIM. 1730601075

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN.....	iii
ABSTRAK.....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	10
B. Penelitian Terdahulu.....	30
C. Kerangka Pemikiran.....	35
D. Pengembangan Hipotesis.....	35
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Ruang Lingkup Penelitian	38
B. Jenis Penelitian.....	38
C. Jenis Dan Sumber Data	38

D. Populasi Dan Sampel Penelitian	39
E. Teknik Pengumpulan Data	41
F. Variabel Penelitian	42
G. Definisi Operasional variabel	43
H. Instrumen Penelitian.....	44
I. Teknik Analisis Data	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Karakteristik Responden.....	51
B. Instrumen Penelitian.....	53
C. Hasil Analisis Data.....	55
D. Hasil dan Pembahasan.....	62
BAB V PENUTUP	
A. Simpulan.....	65
B. Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	35
-------------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Dana Pihak Ketiga PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang Tahun 2017-2019.....	2
Tabel 1.2	<i>Research Gap</i> Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	6
Tabel 1.3	<i>Research Gap</i> Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 3.1	Populasi Penelitian	40
Tabel 3.2	Skala Likert	42
Tabel 3.3	Definisi Operasional Variabel.....	43
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	52
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	53
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas	54
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas	55
Tabel 4.7	Hasil Uji Normalitas.....	56
Tabel 4.8	Hasil Uji Multikolinieritas	57
Tabel 4.9	Hasil Uji Linieritas Kinerja Karyawan dan Pelatihan	57
Tabel 4.10	Hasil Uji Linieritas Kinerja Karyawan dan Kompensasi	58
Tabel 4.11	Hasil Uji Heteroskedastisitas	58
Tabel 4.12	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	59
Tabel 4.13	Uji t (Uji Parsial).....	60
Tabel 4.14	Uji Koefisien Determinasi	61

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap Perusahaan akan berusaha terus meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai kegiatan guna meningkatkan kinerja para karyawan. Adanya kegiatan tersebut diharapkan perusahaan akan mencapai tujuan yaitu untuk memperoleh keuntungan (*profit oriented*). Secara umum, pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga pembentukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan merupakan suatu keharusan. Oleh sebab itu, pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia menjadi perhatian untuk dikembangkan secara maksimal.¹

Kinerja berasal dari pengertian *performance* ada pula yang memberikan pengertian sebagai hasil kerja atau prestasi kerja namun kinerja mempunyai makna yang luas bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk juga bagaimana proses pekerjaan berlangsung.² Hal ini menandakan bahwa perusahaan harus dapat memberi tanggung jawab pada karyawannya sesuai dengan kemampuan atau keahlian dalam melaksanakan pekerjaan.

Kinerja karyawan berhubungan erat dengan organisasi. Kinerja karyawan dapat dilihat dari apa yang telah dilakukan atau dapat dihasilkan

¹ Sopi,Zumrotun Nafiah, “*Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di BRI Cabang Semarang Ahmad Yani*”, Jurnal STIE Semarang, Vol.11 No.2 Edisi Juni 2019, hlm.32

² Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2014), hlm.102

sesuatu untuk organisasi. Dengan adanya kinerja karyawan yang maksimal dan produktif, diharapkan kemampuan perusahaan dalam mencapai peningkatan mampu berkembang dengan baik. Perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan agar kinerja perusahaan juga terus stabil.³ Kinerja dari karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang dapat dilihat dari jumlah dana pihak ketiga sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Dana Pihak Ketiga PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang Tahun 2017-2019

Tahun	Jumlah Dana Pihak Ketiga
2017	3.371.727
2018	3.548.178
2019	3.114.838

Sumber: www.idx.co.id

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah dana pihak ketiga di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang mengalami peningkatan dan penurunan. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa terjadi peningkatan jumlah dana pihak ketiga dari tahun 2017 hingga tahun 2018 sebesar 176.451, sedangkan pada tahun 2018 hingga tahun 2019 jumlah dana pihak ketiga mengalami penurunan sebesar 433.340. Peningkatan dan penurunan jumlah dana pihak ketiga ini dapat menunjukkan seberapa tinggi tingkat kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pelatihan. Adanya pelatihan karyawan dapat membantu untuk mengerjakan tugasnya

³ Maya Agustina Tanjung, Olyvia, Jesslyn Verina, Edwin Chandra, “Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Meroke Tetap Jaya”, Jurnal Warta Edisi 63, Volume 14, No.1 Januari 2020

dengan baik. Pelatihan terfokus memberikan pegawai baru atau pegawai lama keterampilan yang mereka butuhkan pada perusahaan tersebut, maka perusahaan atau organisasi diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan.⁴

Pelatihan pegawai merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu, setiap organisasi yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan pendidikan dan pelatihan pegawai sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.⁵

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.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kompensasi, karena kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja.

⁴ Justine T.Sirait, *Aspek-Aspek Pengelolah Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Jakarta: Grasindo, 2006), hlm.102

⁵ Mashuri Yusuf Naim, Mursalim Umar Gani, Rini Purnamasari, “*Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etos Kerja Pada PT.Bank Syariah Mandiri Kantor Area Makassar*”, *Jurnal Balanca*, Volume 1 No.2 Juli-Desember 2019, hlm. 261

Kompensasi merupakan salah satu alat yang potensial untuk memotivasi kerja karyawan.

Kompensasi adalah hasil dan manfaat yang diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji, upah dan imbalan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Kompensasi juga merupakan interaksi antara karyawan dengan pemilik perusahaan. Kompensasi diperlukan oleh karyawan untuk kelangsungan hidupnya. Kompensasi diberikan pada saat karyawan tersebut sudah selesai mengerjakan pekerjaannya.⁶

Pemberian Kompensasi yang layak bukan saja dapat mempengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif.⁷ Sebaliknya Penerimaan kompensasi yang tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan dapat berakibat pada semangat kerja karyawan tersebut, sehingga kerja karyawan tersebut menjadi malas-malasan, sering tidak masuk kerja, tidak disiplin dan tindakan-tindakan lain yang merugikan perusahaan walaupun pemimpin telah melakukan tugasnya dengan baik.⁸

Pelatihan dan Kompensasi adalah hal mendasar yang dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja yang dilakukan karyawan. Tanpa adanya pelatihan secara rutin, serta pemberian kompensasi yang layak, maka tujuan perusahaan

⁶ Laras Guntur Santika, Dedi Walujadi, Akhmad Bakhtiar Amin, "*Pelatihan dan kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Untuk Kinerja Karyawan*", Jurnal Manajemen, Volume 10, Issue 1, Juni 2019, hlm.79

⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2009), hlm. 189

⁸ Retno Japanis Permatasari, "*Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dharma Pratama Sejati Jakarta Selatan*", Jurnal Ekonomi Efektif, Vol.2, No.2, Februari 2020, hlm.289

tidak akan tercapai, karena pelatihan dan kompensasi akan melahirkan suatu kinerja yang baik pula.

Didalam penelitian ini hanya akan dikaji dua variabel saja yang menghambat yaitu karyawan yang tidak mengikuti pelatihan dan juga kompensasi yang diterima karyawan. Karena pada penelitian sebelumnya ditemukan adanya pengaruh pelatihan dan kompensasi berdampak positif maupun negatif terhadap kinerja karyawan. Hal itu dapat ditemukan dalam penelitian Daniati dkk yang meneliti tentang pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, mengidentifikasi adanya *research gap* dari variabel independen yaitu Pelatihan dan Kompensasi yang mempengaruhi variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2
Research Gap Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan	Daniati (2019) ⁹ Sudrajat (2020) ¹⁰
	Terdapat pengaruh tidak signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan	Edi,Siswidiyanto,Sukanto (2014) ¹¹

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2020

⁹ Rina Daniati, “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Merangin”, Jurnal Ekopendia, Vol.4 No.1 Juli 2019

¹⁰ A.Sudrajat, “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di Arthindo Utama”, Jurnal Akrab Juara, Volume.5 No.1 Edisi Februari 2020

¹¹ Edi Saputra Pakpahan, Siswidiyanto, Sukanto, “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)”, Jurnal Administrasi Publik, Vol.2, No.1,2014

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rina Daniati (2019) mengatakan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh A.Sudrajat (2020) mengatakan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Edi Saputra Pakpahan, Siswidiyanto, Sukanto (2014) menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.3
***Research Gap* Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan	Japanis (2020) ¹² Pujiati (2020) ¹³
	Terdapat pengaruh tidak signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan	Dewi, Rodhiyah,Sendhang (2016) ¹⁴

Sumber: dikumpulkan dari berbagai sumber, 2020

Penelitian yang dilakukan oleh Retno Japanis Permatasari (2020) menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herni Pujiati (2020) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja kinerja karyawan. Hal tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Putri Utami,Rodhiyah,Sendhang Nurseto (2016) yang

¹² Retno Japanis Permatasari, “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Dharma Pratama Sejati Jakarta Selatan”, Jurnal Ekonomi Efektif, Vol.2, No.2 Februari 2020

¹³ Herni Pujiati, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi DKI Jakarta Tahun 2016”, Jurnal Manajemen MH Thamrin, Vol.1 Maret 2020

¹⁴ Dewi Putri Utami, Rodhiyah, Sendhang Nurseto, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Cynthia Box Kudus”, Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 2016

menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang setidaknya mempertahankan kinerja yang sudah diraih saat ini agar tidak terjadi penurunan secara drastis, kiranya perlu dikaji ulang setiap faktor yang berperan di dalamnya, yaitu pelatihan serta kompensasi untuk dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “ **Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang** ”.

B. Rumusan Masalah

Agar penelitian yang dilakukan lebih terarah, maka disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka dapat dikembangkan tujuan dari penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang.
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak seperti:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi pemahaman, pengetahuan, dan wawasan yang mendalam mengenai bagaimana pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang.

2. Bagi Bank

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah sumbangan pemikiran dan memberikan masukan bagi perbankan syariah khususnya PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang dalam mengambil langkah, baik itu sikap atau tindakan untuk meningkatkan peningkatan kualitas dalam PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang khususnya pada kinerja karyawan Bank tersebut.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya bagi pihak-pihak yang berkepentingan sebagai tambahan pengetahuan.