PENGARUH PELATIHAN, EFIKASI DIRI DAN KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG PALEMBANG

Oleh :

RIRIN

NIM : 1656300223

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

PROGRAM STUDI S1 PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG

2020

PROGRAM STUDI S1 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir E.4

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PROGRAM STUDI S1 PERBANKAN SYARIAH

Judul Skripsi	: Ririn
Nim/Program Studi	: 1656300223 / S1 Perbankan Syariah
Judul Skripsi	: Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang

Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Tanggal	Pembimbing Utama	: M. Rusdi, S.E., M.Si.
		tt :
Tanggal	Pembimbing Kedua	: Melis, M.E.Sy
		tt :
Tanggal	Penguji Utama	: Dr. Rika Lidyah S.E., M.Si., Ak., CA
		tt :
Tanggal	Penguji Kedua	: Mad Hilan Batin, SEI., ME
		tt :
Tanggal	Ketua	: Dr. Dimsil Alfian Akbar, SE., M.Si
		tt :
Tanggal	Sekretaris	: Dian Pertiwi, S.E.I., M.Si
		tt :

KEMENTRIAN AGAMA
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

PENGESAHAN

Skripsi berjudul : Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang.

Ditulis Oleh : Ririn
NIM : 1656300223

Telah diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Syariah (S.E)

Palembang, April 2020

Dekan

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

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Ririn
NIM	: 1656300223
Program Studi	: S1 Perbankan Syariah
Judul Skripsi	: Pengaruh pelatihan, efikasi diri dan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri kantor cabang Palembang.

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib yang berlaku di UIN Raden Fatah Palembang.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tidak dipaksa oleh pihak manapun.

Palembang, April 2020

Saya yang menyatakan,

Ririn

1656300223

KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
PROGRAM STUDI S1 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir C2

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap naskah skripsi berjudul:

Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri, dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang

Nama	: Ririn
NIM	: 1656300223
Program Studi	: S1 Perbankan Syariah

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk diujikan dalam sidang *Munaqosyah* ujian skripsi.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Maret 2020

Pembimbing utama,

Muhammad Rusdi, S.E.,M.Sc
NIP. 197001302006041001

Pembimbing kedua,

Melis, M.E.,Sy
NIP. 198807022019032014

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

" Senyummu di depan saudaramu, adalah sedekah bagimu" (H.R Tirmidzi)

" Mulailah dari tempatmu berada,
Gunakan yang kau punya,
Lakukan yang kau bisa." (Arthur Ashe)

PERSEMBAHAN:

Dengan mengucap syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT, Aku Persembahankan Karya Kecilku ini untuk orang-orang yang kusayangi:

1. Kedua Orang Tuaku Tercinta, Bapak Aripin dan Ibu Yusnimar dan seluruh keluarga besarku tersayang. Terimakasih sudah menjadi motivator terbesar dalam hidupku.
2. Bapak Muhammad Rusdi, SE., M. Sc dan Ibu Melis, M.E.Sy, selaku pembimbing I dan Pembimbing II.
3. Almamaterku Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang.

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN, EFIKASI DIRI DAN KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG PALEMBANG

Ririn

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

2020

Email: ririnmarinka498@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang. Dan sumber data yang digunakan penulis pada penelitian ini diperoleh dari Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang.

Metode penelitian yang dilakukan adalah teknik penyebaran kuesioner/ angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan berpengaruh dengan kinerja. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan koefisien determinasi hasilnya adalah 95,0%. Hal ini berarti kinerja karyawan dipengaruhi oleh Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan sebesar 95,0% sedangkan sisanya 5,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian diatas maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ (13, 307 > 2, 00247) dengan signifikasi 0,000 < 0,05 maka H_o ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan, artinya hipotesis 1 terbukti. $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,175 > 2, 00247) dengan signifikasi 0,034 < 0,05 maka H_o ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan, artinya hipotesis 2 terbukti. $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6,607 > 2,00247) dengan signifikasi 0,000< 0,05 maka H_o ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan, artinya hipotesis 3 terbukti.

Kata Kunci: Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan.

ABSTRACT

THE EFFECT OF TRAINING, SELF-EFICATION AND EMPLOYEE ATTITUDES TO EMPLOYEE PERFORMANCE IN SHARIAH MANDIRI BANKS OF PALEMBANG BRANCH OFFICES

Ririn

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

2020

Email: ririnmarinka498@gmail.com

This study aims to determine how much influ
ence the Training, Self-Efficacy and Employee Engagement on Employee Performance at Bank Syariah Mandiri Palembang Branch Office. And the source of the data used by the author in this study was obtained from Bank Syariah Mandiri Palembang Branch Office.

The research method used was a questionnaire / questionnaire distribution technique. The results showed that the Training, Self-Efficacy and Employee Attachment affected the performance. From the results of calculations using the coefficient of determination the result is 95.0%. This means that employee performance is influenced by training, self-efficacy and employee engagement by 95.0% while the remaining 5.0% is influenced by other factors not included in this study.

Based on the test results above, then t arithmetic> t table (13, 307> 2, 00247) with a significance of 0,000 <0.05 then Ho is rejected and Ha is accepted meaning that there is a partially significant positive effect between Training on Employee Performance, meaning that hypothesis 1 is proven. t arithmetic> t table (2,175> 2, 00247) with a significance of 0.034 <0.05 then Ho is rejected and Ha is accepted meaning that there is a partially significant

positive effect between Self-Efficacy on Employee Performance, meaning that hypothesis 2 is proven. t arithmetic> t table (6.607> 2.00247) with a significance of 0,000 <0.05 then Ho is rejected and Ha is accepted meaning that there is a partially significant positive effect between Self-Efficacy on Employee Performance, meaning that hypothesis 3 is proven.

Keywords: Training, Self-Efficacy and Employee Engagement.

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi yang dipakai pada skripsi ini ialah Pedoman Transliterasi Arab-Indonesia yang berdasarkan Surat Keputusan bersama Menteri Agama Republik Indonesia dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 158/1987 dan 0543b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

Huruf A	Nama Latin	Huruf	Keterangan
ا	Alief	-	Tidak dilambangkan
ب	Ba>‟	B	-
ت	Ta>‟	T	-
ث	S|a>‟	S|	s dengan titik di atasnya
ج	Ji>m	J	-
ح	H{a>‟	H{	h dengan titik di bawahnya
خ	Kha>‟	Kh	-
د	Da>l	D	-
ذ	Z|a>l	Z|	z dengan titik diatasnya
ر	Ra>‟	R	-
ز	Za>‟	Z	-

س	Si>n	S	-
ش	Syi>n	Sy	-
ص	S{a>d	S{	s dengan titik di bawahnya
ض	D{a>d	D{	d dengan titik dibawahnya
ط	T{a>‟	T{	t dengan titik di bawahnya
ظ	Z{a>‟	Z{	z dengan titik di bawahnya
ع	„Ain	„	Koma terbalik di atasnya
غ	Gain	G	-
ف	Fa>‟	F	-
ق	Qa>f	Q	-
ك	Ka>f	K	-
ل	La>m	L	-
م	Mi>m	M	-
ن	Nu>n	N	-
و	Wa>wu	W	-
ه	Ha>‟	H	-
ء	Hamzah	„	Apostrof
ي	Ya>‟	Y	-

B. Ta'Marbuthah

1. Ta‟‟ marbuthah sukun ditulis b contohابعبدة ditulis bi‟‟idabah.
2. Ta‟‟ marbuthah sambung ditulisبرةدلبعب ditulis bil‟‟ibadatirabbih.

C. Huruf Vokal

1. Vokal Tunggal

   Vokal yang ada di dalam bahasa arab:

   a. Fathah (---) =a

   b. Kasrah (---) =i

   c. Dhammah (---) =u

2. Vokal Rangkap

   Lambang yang digunakan pada vokal rangkap yaitu gabungan antara harakat dengan huruf, dengan transeliterasi yang berupa gabungan huruf.

   a. (يا) = ay

   b. (ي--) =iy

   c. (وا) =aw

   d. (و---) = uw

3. Vokal Panjang

   a. (ا -----) =a

   b. (ي ----) =i

   c.(و ------) =u

D. Kata Sandang

Penulis al qamariyyah dan al syamsiyyah menggunakan al-:

a. Al qamariyah, contohnya : " ادمحلا" ditulisal-hamd.

b. Al syamsiyah, contohnya : " النملا" ditulisal-naml.

E. Daftar-daftar Singkatan

Adapun daftar-daftar singkatan, diantaranya:

H= Hijriyah

M= Masehi

h. = halaman

swt. = subhanahu wa ta`ala

saw. = sall Allah `alaih wa sallam

QS. = al-Qur`an Surat

HR = Hadis Riwayat

Terj. = terjemahan.

F. Lain-lain

Kata-kata yang sudah dibakukan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (seperti kata ijmak, nas, dll), tidak mengikuti pedoman transliterasi ini dan ditulis sebagaimana dalam kamus tersebut.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikumwarahmatullahiwabarakatuh

Alhamdulillah Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT., karena atas Rahmat, Hidayah dan Karunia-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis. Shalawat serta salam kita haturkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta para sahabat dan keluarga. Penyusun skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu tugas dan syarat dalam rangka mengakhiri studi tingkat sarjana (Strata I) pada jurusan S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. Adapun judul skripsi ini adalah "Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang".

Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya dapat melaluinya berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spritual. Untuk itu pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Drs. H. M. Sirozi, Ph.D Selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang
2. Ibu Dr. Qodariah Barkah, M.H.I, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Ibu Dr. Rika Lidyah S.E., M.Si., Ak., CA Selaku Ketua Prodi Jurusan S1 PerbankanSyariah.

4. Bapak Muhammad Rusdi, SE., M. Sc dan Ibu Melis, M.E.Sy, selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu dan mencurahkan tenaga serta pemikirannya dalam membantu menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Citra Lestari S.E.I., M.E selaku Penasihat Akademik.
6. Bapak Fernando Africano, SE.,Msi, selaku dosen pembimbing judul penelitian.
7. Segenap Dosen, Staf Administrasi dan Karyawan Pengurus Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan ilmu dan bantuannya selama ini.
8. Seluruh karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang, yang telah membantu dalam penelitian ini.
9. Sahabat – sahabatku (Ryan Yushinta, Riska Elisa Sari dan Sarida Fitry yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Sahabat Buciners (Rohma Tiana, Reni Anggraini, Sisilia Wardini, Rizka Setya Fauzi, Sarida Ayu Seftiana, Rahmat Hidayat, Rony Karnama, Rizky Denni Fratama, Sapta Abi Rahmawan, Rizki Tirta Ramdani) yang telah memberi semangat dan gelak tawa selama penyelesaian skripsi ini.
11. Sahabat Lambe Gurah (Rati Krisma, Sela Agustina, Meity Rahmatiah, Suryani, Carla Wiliyanti, Tiara Saharani, Fitri Oktarini, Ary Rahma Padilla) yang selalu saling memberi semangat untuk menyelesaikan penelitian ini.

12. Seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang Program Studi S1 Perbankan Syariah angkatan 2016.
13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam proses penyusunan skripsi ini hingga selesai.

Penulis sepenuhnya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan pengetahuan, kemampuan dan pengalaman penulis. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Wassalamu'alaikumwarahmatullahiwabarakatuh

Palembang, ... April 2020

Penulis

Ririn

1656300223

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**
LEMBAR PERSETUJUAN ..... **ii**
LEMBAR PENGESAHAN ..... **iii**
LEMBAR KEASLIAN ..... **iv**
NOTA DINAS ..... **v**
MOTTO DANPERSEMBAHAN ..... **vi**
ABSTRAK ..... **vii**
PEDOMAN TRANSLITERASI ..... **x**
KATA PENGANTAR ..... **xiv**
DAFTAR ISI ..... **xvii**
DAFTAR TABEL ..... **xxii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xxiii**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah Penelitian 13
C. Tujuan Penelitian 13
D. Manfaat Penelitian 14
E. Sistematika Penulisan 15

BAB II: LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori 17
1. Pelatihan 17
a. Pengerian 17

b. Tujuan dan manfaat pelaksanaan pelatihan 19
c. Indikator pelatiha 21
d. Pelatihan berdasarkan perspektif Islam 22
2. Efikasi Diri
a. Pengertian 23
b. Indikator efikasi diri 25
c. Efikasi diri berdasarkan perspektif Islam 25
3. Keterikatan Karyawan
a. Pengertian 27
b. Jenis-jenis keterikatan karyawan 27
c. Indikator keterikatan karyawan 28
4. Kinerja Karyawan
a. Pengertian 29
b. Faktor-faktor terkait kinerja 30
c. Indikator kinerja 31
d. Kinerja karyawan berdasarkan perspektif Islam 32
B. Telaah Pustaka 33
C. Hipotesis 40
1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja 40
2. Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja 41
3. Pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja 42
D. Kerangka Berpikir 44

BAB III: METODE PENELITIAN

A. Desain penelitian 47

B. Lokasi penelitian 47

C. Waktu pelaksanaan penelitian 48

D. Obyek penelitian 48

E. Populasi dan sampel 48

F. Jenis dan sumber data 50

1. Jenis data 50

2. Sumber data 50

G. Teknik pengumpulan data 51

H. Variabel penelitian 52

1. Variabel bebas 52

2. Variabel terikat 52

I. Desinisi operasional variable 53

J. Teknik analisis data 60

1. Uji instrumental 61

a. Uji validitas 61

b. Uji relialibilitas 61

2. Uji asumsi klasik 62

a. Uji normalitas 62

b. Uji multikolinearitas 62

c. Uji heteroskedastisita 64

d. Uji linearitas 65

3. Analisis regresi berganda 65

4. Uji hipotesis 66
a. Uji deteriminasi (R^2) 66
b. Uji signifikan simultan (uji F) 67
c. Uji signifikan parsial (uji T) 67

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN

A. Gambaran umum 69
1. Sejarah Bank Syariah Mandiri kantor cabang Palembang.....69
2. Visi dan misi 71
B. Karakteristik responden 71
1. Berdasarkan jenis kelamin.....71
2. Berdasarkan usia.....72
3. Berdasarkan pendidikan terakhir 72
4. Berdasarkan lama bekerja.....72
C. Uji validitas dan uji relialibilitas 75
1. Uji validitas.....75
2. Uji realibilitas.....77
D. Hasil analisis data 78
1. Uji asumsi klasik 78
a. Uji normalitas 78
b. Uji multikolinearitas 79
c. Uji heteroskedastisitas 80
d. Uji linearitas 81
2. Uji regresi berganda 82
3. Uji hipotesis 84

a. Uji deteriminas (R^2) 84
b. Uji signifikan simultan (uji F) 85
c. Uji signifikan parsial (uji T) 86
E. Pembahasaan 88

BAB V: PENUTUP

A. Kesimpulan 93
B. Saran 94
DAFTAR PUSTAKA 95
LAMPIRAN 101

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1: Pelatihan pada BSM 4
Tabel 1.2:Research gap pelatihan 5
Tabel 1.3: Research gap efikasi diri 7
Tabel 1.4: Research gap keterikatan karyawan 9
Tabel 2.1: Penelitian terdahulu 34
Tabel 3.1: Tahap penyelesaian pengambilan sampel 49
Tabel 3.2: Tabel skala likert 52
Tabel 3.3: Definisi operasional variabel X 54
Tabel 3.4:Definisi operasional Y 59
Tabel 4.1: Responden berdasarkan jenis kelamin 72
Tabel 4.2: Responden berdasarkan usia 73
Tabel 4.3: Responden berdasarkan pendidikan terakhir 74
Tabel 4.4: Responden berdasarkan lama bekerja 75
Tabel 4.5: Hasil uji validitas instrumen penelitian 76
Tabel 4.6: Hasil uji realibilitas instrumen penelitian 78
Tabel 4.7: Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov 79
Tabel 4.8: Uji Multikolinearitas Tol n Vif 80
Tabel 4.9: Uji Heteroskedastisitas Glejser 81
Tabel 4.10: Uji Linearitas LM-Test 82
Tabel 4.11: Uji regresi linear berganda 82
Tabel 4.12: Uji koefisien determinasi 84
Tabel 4.13: Uji signifikan secara simultan 85
Tabel 4.14: Uji signifikan secara parsial 86

DAFTAR GAMBAR

Tabel gambar 1.1 : kerangka berpikir 46

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan zaman yang penuh dengan persaingan ketat seperti ini, sumber daya manusia adalah aset terpenting di perusahaan, tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerjanya saja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Kesuksesan perusahaan bergantung pada keberhasilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Oleh karena itu kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan dari pihak perusahaan.

Kinerja adalah tingkat efektifitas dan efesiensi yang ditunjukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari disuatu organisasi atau perusahaan pada periode tertentu.[1] Dalam Al-qur'an juga dijelaskan sebagaimana manusia sebagai individu atau masyarakat bangsa secara agregat bekerja atau berusaha semaksimal mungkin agar terpenuhi segala kebutuhannya.

Apabila manusia atau suatu masyarakat malas atau tidak mau bekerja keras, maka manusia atau mayarakat tersebut tidak akan mampu hidup selayaknya sesuai kebutuhan zamannya. Pada kondisi saat ini, di mana persaingan pada semua aspek kehidupan sangat berat, dibutuhkan semangat dan kemauan berusaha yang tinggi.

Kemampuan manusia dalam menghadapi halangan, rintangan, kegagalan dalam bekerja atau proses usahanya, perlu perhatikan,

---

[1] Ganyang Machmed Tun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bogor: In Media, 2014, hlm.186.

karena tidak semua proses usaha berjalan sesuai yang direncanakan. Tidak jarang halangan atau kegagalan ditemui dalam proses bekerja tersebut, maka disini diperlukan keuletan dan semangat juang dalam proses meraih kesuksesan usaha atau bekerja dalam sebuah perusahaan.

Kinerja karyawan tidak hanya menjadi sekedar infromasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kinerja. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat *tangible* (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau *intangible* (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu.

Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri karyawan ataupun yang berasal dari luar individu karyawan. Kinerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dan sesama karyawan.[2]

Salah satu faktor dari luar individu karyawan adalah pelatihan. Pelatihan (*training*) atau pengembangan (*development*) adalah investasi organisasi yang penting dalam sumber daya manusia.

---

[2] Venna Trilolita Putri Ardi, Endang Siti Astuti, M.Cahyo Widyo Sulistyo, " *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan* "Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.52 No.1, November 2017. hlm164.

Pelatihan sendiri adalah upaya yang sistematis dan terecana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan/ keterampilan/ sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan.[3] Sebelumnya pelatihan bukanlah sesuatu hal yang baru untuk dilakukan.

Sejak zaman jahiliyah telah ada pengambilan budak untuk dijadikan buruh, pembantu atau pekerja, walaupun seiring berkembangnya zaman Islam perbudakan mulai dikurangi. Hal ini menandakan adanya tradisi pelatihan dan pembinaan dalam Islam. Ketika Islam datang, Rasulullah membawa sejumlah prinsip etika dan melakukan perubahan radikal dalam memperlakukan pekerja dalam pekerjaan dan pendidikannya.[4]

Pelatihan dilakukan tidak hanya untuk karyawan yang sudah bekerja di perusahaan tersebut, tetapi karyawan yang baru bekerja juga diberikan pelatihan tujuan pelatihan yang dilakukan untuk karyawan baru agar karyawan mempunyai pengetahuan tentang perusahaan dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang akan mereka lakukan, serta juga menciptakan karyawan berkualitas yang paham akan hukum-hukum syariah agar sumber daya manusia yang digunakan perusahaan dalam hal ini bank syariah memahami betul prinsip-prinsip islam dalam setiap kegiatan perbankan. Berikut beberapa pelatihan yang sudah dilakukan pada BSM kantor cabang Palembang:

---

[3] Roger, Caple, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci(*Bandung: Alfabeta, cv, 2018), hlm.118.

[4] Damingun, " *Peran Pelatihan Sumber daya Manusia Dalam Perspektif Islam* " Jurnal Ekonomi Manajemen, Vol.10, No.1, Januari 2016.hlm.75.

Tabel 1.1

Pelatihan pada BSM

No.	Jenis Pelatihan	Peserta
1.	Pelatihan Gadai	- Pawning Officier - Pawning Staff
2.	Pelatihan Basic Priority Banking	- Priority banking officier - priority banking representative
3.	Pelatihan Branch Experience for Frontlinear	- Customer Services - Teller - Satpam
4.	Pelatihan Training of Trainer	- Manager - Supervisor
5.	Pelatihan Interpersonal Communication Skill	- Manager - Staff Marketing Sales - Customer Services
6.	Pelatihan Eksternal Sertifikasi Kepatuhan	- Manager - Supervisor

Sumber: berasal dari BSM, 2020

Dari data pelatihan tersebut, setiap pegawai mendapatkan kesempatan yang sama mengembangkan kompetensi dengan mengikuti program pelatihan. Pelatihan diperuntukkan bagi seluruh pegawai Bank Syariah Mandiri kantor cabang Palembang dengan materi pelatihan mencakup sertifikasi, *leadership, operation and support, public training, retail banking, sales and services, knowledge sharing*.

Lalu berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya *research gap* dari variabel independen yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2

Research Gap Pelatihan Terhadap Kinerja

	Hasil Penelitian	**Peneliti**
Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja	Adanya pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja	1. Anriza Julinary, Rizal Syarief, M. Joko Affandi, 2017 2. Priscilia K. Simbar, S.I.H.V Joyce Lapian, 2019 3. Melvin Grady Lolowang, Adolfina, Genita Lumintang, 2016
	Tidak adanya pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja	Muhammad Teguh Nuryadin, Riswan Yunida, Shinta Febriansyah, 2019

Sumber: berasal dari berbagai sumber, 2020

Selain itu faktor dari dalam yang memengaruhi kinerja adalah efikasi diri. Efikasi diri adalah keyakinan pribadi mengenai seberapa baik orang tersebut dapat mengerjakan suatu tindakan yang dibutuhkan untuk berhubungan dengan situasi yang mungkin terjadi.[5] Seorang karyawan yang mempunyai efikasi diri yang baik memiliki keyakinan bahwa individu tersebut mempunyai kemampuan yang sesuai dan mampu memenuhi usaha dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Selain itu juga individu tersebut percaya bahwa tidak ada hal yang dapat mengganggu mereka untuk menciptakan kinerja yang tinggi.[6]

Sebaliknnya, jika karyawan mempunyai efikasi diri yang rendah maka individu tersebut percaya bahwa selalu ada halangan yang membuat mereka tidak bisa mencapai tingkatan kinerja yang diinginkan. Efikasi diri memengaruhi pilihan seseorang dalam mengerjakan pekerjaan dan berapa lama durasi yang dihabiskan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Efikasi diri juga memengaruhi durasi yang dibutuhkan seseorang dalam berusaha mencapai tujuan.[7]

Dalam hal lain efikasi diri dapat diartikan sebagaimana dalam Al-qur'an menjelaskan konsep efikasi diri itu sebagai keimanan, kaitan tersebut kemudian yang memengaruhi kondisi mental yang dimiliki seseorang sehingga dapat membentuk pribadi yang sabar,

---

[5] Bandura, "*Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*" Diponegoro Journal of Management, Vol.6, No.3, 2017.hlm.3.

[6] Hellriegel, "*Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*" Diponegoro Journal of Management, Vol.6, No.3, 2017.hlm.4.

[7] ibid

bersyukur, dan bertawakal kepada Allah SWT.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya *research gap* dari variabel independen yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.3

Research Gap Efikasi Diri Terhadap Kinerja

	Hasil Penelitian	**Peneliti**
Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja	Adanya pengaruh yang signifikan antara efikasi diri terhadap kinerja	1. Mukrodi , 2018 2. Yannik Ariyati, Lelys, 2018 3. Venna Trilolita Putri Ardi, Endang Siti Astuti, M. Cahyo Widyo Sulistyo, 2017
	Tidak adanya pengaruh yang signifikan antara efikasi diri terhadap kinerja	Fazal ur Rehman, Tariq Nawaz, Farwida Javed, Ishaq Ahmed, Muhammad Imran Malik, 2016

Sumber: berasal dari berbagai sumber, 2020

Dan faktor lainnya yang memengaruhi kinerja ialah keterikatan karyawan. Keterikatan karyawan adalah keterlibatan karyawan secara emosional, motivasi kognitif dan mengetahui visi perusahaan serta peran spesifik dalam mewujudkan visi perusahaan.[8] Dengan adanya karyawan yang terlibat secara aktif dalam perusahaan hal itu menandakan bahwa perusahaan tersebut memiliki lingkungan kerya yang positif.

Hal itu terjadi karena adanya karyawan yang memiliki keterikatan yang baik dengan perusahaan tempat dia bekerja, maka mereka memiliki semangat yang besar untuk bekerja, bahkan terkadang melebihi tugas pokok yang tertuang dalam kontrak kerja. Hal itu terjadi karena adanya karyawan yang memililki keterikatan yang baik dengan perusahaan tempat dia bekerja, maka mereka memilki semangat yang besar untuk bekerja, bahkan terkadang melebihi tugas pokok yang tertuang dalam kontrak kerja. Tingkat keterikatan kerja pada perusahaan merupakan hal yang penting karena keterikatan karyawan menajdi sarana penyelarasaan tujuan karyawan dengan tujuan organisasi.

Dengan keterikatan karyawan, perusahaan dapat mengetahui apakah karyawan memiliki rasa bangga dan rasa memiliki terhadap perusahaan, mengetahui apakah karyawan memiliki keinginan utuk memberikan usaha dan kinerja ekstra terhadap perusahaan.[9] Maka

---

[8] McShane, "*Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*" Diponegoro Journal of Management, Vol.6, No.3, 2017. hlm.3.

[9] Albrect " *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan* "Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.52, No.1, November 2017. hlm164.

dari itu pimpinan perusahan haruslah mampu meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan karyawan yang berkinerja tinggilah, perusahaan mampu menghasilkan laba yang optimal.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya *research gap* dari variabel independen yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.4

Research Gap Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja

	Hasil Penelitian	**Peneliti**
Pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja	Adanya pengaruh yang signifikan antara keterikatan karyawan terhadap kinerja	1. Yudi Muliawan, Badla Perizade, Afriyadi Cahyadi, 2017 2. Cindy Chandra, Ir. Marcus Remiasa, 2018 3. Agnes Wahyu Handoyo, Roy Setiawan, 2017
	Tidak adanya pengaruh yang signifikan antara keterikatan karyawan terhadap kinerja	Shindie Aulia Joushan, Muhammad Syamsun, Lindawati Kartika, 2015

Sumber: berasal dari berbagai sumber, 2020

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti pelatihan, efikasi diri, keterikatan karyawan dan lainnya. Artinya untuk meningkatkan kinerja maka faktor yang disebutkan di atas harus dikelola dengan sebaik-baiknya. Pengaruh pimpinan dan gaya kepimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan sangatlah besar.

Kehadiran bank syariah ditengah-tengah perbankan konvensional, menawarkan sistem perbankan alternatif bagi umat muslim yang membutuhkan atau ingin memperoleh layanan jasa perbankan tanpa harus melanggar larangan riba.[10] Seiring dengan perkembangan zaman bank syariah semakin meningkatkan kemampuan dan kinerjanya untuk bersaing diperekonomian indonesia maupun dunia.

Bank Syariah Mandiri ialah salah satu bank syariah terbesar yang ada di Indonesia. Bank ini berdiri pada tahun 1955 dengan nama Bank Industri Nasional. Bank Syariah ini sendiri lembaga keuangan perbankan yang berbasi syariah, yang menerapkan prinsip-prisnip syariah didalam berbagai kegiatan transaksinya. Secara global Bank Syariah Mandiri sering mendapatkan pengahargaan seperti Moeslim Choice Awards, Top 20 Financial Instutions, BI Awards 2019, dll.

Semakin sengitnya persaingan industri jasa keuangan di Indonesia akan berpengaruh negatif terhadap kinerja perbankan syariah karena masih terkendala beberapa masalah. Hal itu dapat dilihat dari faktor meningkatnya kebutuhan produk dan layanan perbankan yang dibutuhkan nasabah dan juga tuntutan pengembangan

[10] Tambunan, " *Analisis Perbandingan Kinerja Keungan Perbankan Syariah dengan Perbankan Konvensional*", Jurnal Episteme, Vol.7,No.2,Desember 2012. hlm.338.

sumber daya dalam lingkup internal.

Sumber daya manusia dalam hal ini berperan penting agar terciptanya kinerja perbankan yang unggul dan terpercaya, maka dari itu bagaimana cara kita dalam membantu proses pengembangan melalui program pelatihan yang berkesinambungan itulah yang sangat dibutuhkan.

Faktor dukungan sumber daya manusia merupakan salah satu kunci pokok yang diperlukan. Oleh karena itu program peningkatan kompetensi sumber daya manusia harus dilakukan dengan sistematis dan berjenjang sesuai dengan tingkat kompetensi dan masing-masing level juga mempertimbangkan perkembangan yang terjadi dimasing-masing bidang kompetensi yang dimilikinya.

Oleh sebab itu sebagai bank syariah terbesar,Bank Syariah Mandiri terus memegang komitmen untuk selalu melakukan penguatan daya saing perusahaan khususnya pada kinerja sumber daya manusia. Hal tersebut antara lain dilakukan melalui penguatan kompetensi usaha dan peningkatan layanan *digital*. Berbagai upaya penguatan kompetensi telah dilakukan melalui berbagai pelatihan khusus antara lain pelatihan kepimpinan (*leadership training).* [11]

Berdasarkan data tabel 1.1 menunjukkan bahwa Bank Syariah Mandiri telah melakukan beberapa pelatihan. Pelatihan tersebut dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia juga menumbuhkan tingkat efikasi diri dan keterikan kerja pada diri karyawan, serta kinerja karyawan yang ada di Bank Syariah Mandiri

---

11 Bank Syariah Mandiri, "*Memperkuat Daya saing- Bank Syariah Mandiri",* https://www.mandirisyariah.co.id/assets/pdf/annual-report/AR_2018_Mandiri_Syariah.pdf ,diakses pada 18 November 2019, 2019

sehingga dapat menyelenggarakan program-program perbankan maupun pelayanan kepada para pengguna fasilitas perbankan yang ada dengan baik.

Begitu pula halnya dengan pegawai yang berada di Bank Syariah Mandiri KC Palembang dituntut secara maksimal untuk dapat menunjukan kinerja terbaiknya dalam menyelenggarakan program-program perbankan maupun pelayanan kepada para pengguna fasilitas perbankan yang ada.

Berdasarkan pelatihan, efikasi diri dan keterikatan karyawan akankah berpengaruh positif yang akan menimbulkan kualitas kinerja kerja dari pegawai Bank Syariah Mandiri atau berdampak negatif yaitu ketidakpuasan kerja dari para pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul **"Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang"** menggunakan pendekatan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang akan di jawab ini antara lain :

1. **Bagaimana Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang?**
2. **Bagaimana Efikasi Diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang?**
3. **Bagaimana Keterikatan Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang?**
4. **Bagaimana Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang?**

C. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. **Untuk mengetahui bagaimana Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang.**
2. **Untuk mengetahui bagaimana Efikasi Diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang.**

3. **Untuk mengetahui bagaimana Keterikatan Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang.**
4. **Untuk mengetahui bagaimana Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang**

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

1. **Manfaat Teoritis**

   Penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai sumber referensi atau dasar acuan bagi pengembangan penelitian berikutnya dan memperkaya kajin teoritik dalam bidang Perbankan Syariah khususnya pengaruh pelatihan, efikasi diri dan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan.
2. **Manfaat Praktis**

   Penelitian ini berfokus di PT Bank Syariah Mandiri Tbk Kantor Cabang Palembang sebagai objek penelitian, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pihak perusahaan dan pengambilan keputusan khususnya dibidang pengelolaan Sumber Daya Manusia, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dengan cara meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan dalam pelayanan mayarakat di Kota Palembang.

3. **Manfaat Pribadi**

   Bagi penulis penelitian ini diharapkan dapat memperluas, dan menambah pengetahuan ilmu Perbankan Pada umumnya, dan Khususnya Program Studi S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

E. Sistematika Penulisan

Untuk kejelasan dan ketetapan arah pembahasan dalam skripsi ini, penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pendahuluan berisi latar belakang masalah yang merupakan landasan pemikiran secara garis besar, baik secara teoritis dan atau fakta serta pengamatan yang menimbulkan minat dan penting untuk dilakukan penelitian. Perumusan masalah adalah pernyataan tentang keadaan, fenomena, dan atau konsep yang memerlukan pemecahan dan atau memerlukan jawaban melalui suatu penelitian dan pemikiran mendalam dengan menggunakan ilmu pengetahuan dan alat-alat yang relevan. Tujuan penelitian dan kegunaan penelitian bagi pihak-pihak yang terkait. Sistematika penulisan merupakan bagian yang mencakup uraian ringkas dan materi yang dibahas setiap bab.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab tinjauan pustaka terdiri dari landasan teori mengenai teori yang melandasi penelitian ini dan menjadi acuan teori dalam analisis penelitian. Penelitian terdahulu, kerangka pemikiran yang merupakan permasalahan yang akan diteliti dan pengembangan hipotesis adalah

dugaan sementara yang disimpulkan dari landasan teori dan penelitian terdahulu, serta merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab metode penelitian berisi variabel penelitian dan definisi operasional penelitian yaitu tentang deskripsi variabel-variabel dalam penelitian yang didefinisikan secara jelas, penentuan sampel, jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, metode pengumpulan data, dan metode analisis merupakan deskripsi tentang jenis atau model analisis dan mekanisme alat analisis yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN

Bab hasil dan analisis berisi deskripsi objek penelitian, analisis data yang dikaitkan dengan analisis statistik deskriptif dan analisis model jalur dan interpretasi hasil sesuai dengan teknik analisis yang digunakan, termasuk di dalamnya dasar pembenaran dan perbandingan dengan penelitian terdahulu.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab penutup berisi simpulan yang merupakan penyajian secara singkat apa yang telah diperoleh dari pembahasan interpretasi hasil, keterbatasan penelitian yang menguraikan tentang kelemahan dan kekurangan yang ditemukan setelah dilakukan analisis dan interpretasi hasil dan saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan.