

**PENGARUH IMPLEMENTASI PELATIHAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT BANK SYARIAH MANDIRI
CABANG MALANG)**

SKRIPSI



Oleh

**NUR ENDAH NIHAYATI
NIM : 07510044**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2012**

**PENGARUH IMPLEMENTASI PELATIHAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT BANK SYARIAH MANDIRI
CABANG MALANG)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada :
Universitas Islam Negeri (UIN)
Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh

**NUR ENDAH NIHAYATI
NIM : 07510044**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2012**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH IMPLEMENTASI PELATIHAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT BANK SYARIAH MANDIRI
CABANG MALANG)**

SKRIPSI

Oleh

NUR ENDAH NIHAYATI
NIM : 07510044

Telah Disetujui 24 Januari 2012
Dosen Pembimbing,

Dr. Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag., M.Si
NIP 19711108 199803 2 002

Mengetahui:
Ketua Jurusan,

Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE.,M.Si
NIP 19720212 200312 1 003

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : Nur Endah Nihayati
NIM : 07510044
Alamat : Jl. Angling Darmo Gang V RT/RW: 05/002 Kalirong-
Tarokan Kediri 64152 Jawa Timur

Menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH IMPLEMENTASI PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT BANK SYARIAH CABANG MALANG)

adalah hasil karya saya sendiri, bukan "**duplikasi**" dan karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "**klaim**" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 25 Januari 2012
Hormat saya,

Nur Endah Nihayati
NIM 07510044

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah puji syukur kupanjatkan kepada Allah SWT
Yang Maha Kuasa lagi Maha Melihat atas segala limpahan rahmat,
dengan kasih sayang-Nya yang selalu memberikan petunjuk kepadaku
kupersembahkan karya tulis yang sederhana ini
untuk :

Ayah & Ibu tercinta (H. Muchroji & Ismiati)
yang dengan ikhlas dan sabar dalam membimbing dan menjadikan aku
sebagai anak yang berilmu dan berakhlaq.
Kepada beliau aku ucapkan terima kasih atas do'anya serta dengan susah payah
mendidik, merawat, dan membesarkan aku.
Inilah karya yang saya persembahkan untuk kalian,
karya yang tak akan tercipta tanpa do'a, dukungan, serta dorongan yang tiada
hentinya mengalir di setiap usahaku.....

Motto

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ

Artinya:

Niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat (Al-Mujadilah:11)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmad dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul: “Pengaruh Implementasi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Malang)” dengan tepat waktu.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan, bimbingan, saran serta pengarahan dari banyak pihak, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai waktu yang ditentukan. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih yang tulus kepada:

1. Prof. Dr. H. Imam Suprayogo selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. HA. Muhtadi Ridwan, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Achmad Sani Supriyanto,SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag., M.Si, selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu untuk membimbing dan memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Adi Susilo, selaku SDI UMUM yang telah memberi izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian skripsi di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Malang.

6. Abdullah Syakur Novianto, selaku bagian pengawas kepatuhan yang telah memberikan banyak informasi kepada penulis.
7. Seluruh karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Malang.
8. Untuk kedua orang tuaku terkasih, Ibu dan Bapak yang selalu tulus mendoakan serta memberikan dorongan baik secara moriil maupun materiil untuk keberhasilan ananda. Sampai kapanpun tidak mungkin bagi penulis untuk dapat membalasnya. Semoga Rahmat Allah selalu mengiringi mereka. Amiin.
9. Kakakku dan teman-temanku terima kasih atas motivasi dan pengertiannya selama ini.
10. Untuk seseorang yang selalu ada, mengerti dan tak henti-hentinya memberikan motivasi kepada penulis. Terima kasih atas semuanya.

Demikian penulis menyadari bahwa tulisan ini masih jauh dari kesempurnaan, maka dari itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari semua pihak. Namun demikian hasil yang ada dalam tulisan ini diharapkan ada manfaatnya bagi siapa yang memerlukannya.

Malang, 25 Januari 2012

Penulis

DAFTAR ISI

COVER JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK.....	xvi

BAB I: PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Batasan Penelitian	8

BAB II: KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu	9
2.2 Kajian Teoritis	20
2.2.1 Pengertian Kinerja	20
2.2.2 Tujuan pengukuran Kinerja	21
2.2.3 Faktor-faktor Mempengaruhi kinerja.....	23
2.2.4 Pengukuran Kinerja	25
2.2.5 Metode Penilaian Kinerja.....	27
2.2.6 Pengertian Pelatihan.....	29
2.2.7 Tujuan pelatihan.....	33

2.2.8	Prinsip-prinsip Pelatihan	35
2.2.9	Faktor-faktor yang Berperan dalam Pelatihan	36
2.2.10	Instruktur	38
2.2.11	Peserta	40
2.2.12	Materi pelatihan	42
2.2.13	Metode pelatihan.....	43
2.2.14	Evaluasi Pelatihan.....	45
2.2.15	Hubungan antara Pelatihan dengan Kinerja.....	47
2.2.16	Konsep Islam tentang Pelatihan dan Kinerja	48
2.3	Model Konsep.....	55
2.4	Model Hipotesis	55
2.5	Hipotesis Penelitian	56

BAB III: METODE PENELITIAN

3.1	Lokasi Penelitian	57
3.2	Jenis dan Pendekatan Penelitian	57
3.3	Populasi.....	57
3.4	Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	58
3.5	Data dan Jenis Data.....	59
3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	60
3.7	Instrumen Penelitian	61
3.8	Definisi Operasional Variabel.....	62
3.9	Model Analisa Data	66

BAB IV: PAPARAN DAN PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN

4.1	Paparan Data Hasil Penelitian.....	73
4.1.1	Sejarah Singkat Bank Syariah Mandiri	73
4.1.2	Visi dan Misi Bank Syariah Mandiri.....	76

4.1.3	Personalia dan Pembagian tugas	77
4.1.4	Jenis-jenis Pelatihan Bank Syariah Mandiri	87
4.2	Gambaran Responden	89
4.3	Analisis dan Intrepretasi	92
4.4	Pembahasan.....	109
 BAB V: PENUTUP		
5.1.	Kesimpulan	115
5.2.	Saran	117
 DAFTAR PUSTAKA.....		
		118
 LAMPIRAN		
		121

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Rekapitulasi Hasil penelitian terdahulu	14
Tabel 2.2	Perbedaan dan persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang	19
Tabel 3.1	Konsep, Variabel, Indikator dan Item	65
Tabel 3.3	Kaidah Durbin-Watson	71
Tabel 4.1	Jumlah karyawan	77
Tabel 4.2	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis kelamin	89
Tabel 4.3	Karakteristik Responden berdasarkan umur	90
Tabel 4.4	Karakteristik Responden berdasarkan masa kerja	91
Tabel 4.5	Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan	92
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi variabel kuantitas	92
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi variabel kualitas	93
Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi variabel waktu	94
Tabel 4.9	Distribusi Frekuensi variabel Instruktur	95
Tabel 4.10	Distribusi Frekuensi variabel materi pelatihan	96
Tabel 4.11	Distribusi Frekuensi variable metode pelatihan	97
Tabel 4.12	Distribusi Frekuensi variable peserta	98
Tabel 4.13	Hasil uji Validitas dan Reliabelitas	99
Tabel 4.14	Uji Normalitas	101
Tabel 4.15	Uji Multikolinieritas	102
Tabel 4.16	Uji Autokorelasi	103
Table 4.17	Uji Heterokedastisitas	104
Tabel 4.18	Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Berganda	105

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Konsep	55
Gambar 2.2 Model Hipotesis	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Bukti Konsultasi	121
Lampiran 2 : Biodata Peneliti	122
Lampiran 3 : Struktur Organisasi	123
Lampiran 4 : Bukti Penelitian	124
Lampiran 5 : Surat bimbingan	125
Lampiran 6 : Data jawaban responden.....	126
Lampiran 7 : Kuesioner	127
Lampiran 8 : Hasil Uji Validitas dan Reliabel Y	128
Lampiran 9 : Hasil Uji Validitas dan Reliabel X_1	129
Lampiran 10: Hasil Uji Validitas dan Reliabel X_2	130
Lampiran 11 : Hasil Uji Validitas dan Reliabel X_3	131
Lampiran 12 : Hasil Uji Validitas dan Reliabel X_4	132
Lampiran 13 : Hasil Uji Normalitas	133
Lampiran 14 : Hasil Uji Multikolinieritas.....	134
Lampiran 15 : Hasil Uji Heterokedastisitas	135
Lampiran 16 : Hasil Uji Autokorelasi.....	136
Lampiran 17 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	137

المستخلص

نور انده نهايتي: البحث الجامعي 2011: اثر على كفاءة عمل الموظفين (دراسة

ملاخ فرع (Bank Syariah Mandiri)

المشرف: الحاجة إلفي نوردياني

الكلمات الرئيسية: تدريب ، مواد التدريب، وأساليب التدريب، كفاءة العمل.

في خضم المنافسة المصرفية التجارية. الخدمة أو الخدمة الجيدة هو نجاح أو فشل تحديد في هذا العمل ويجب على هذه الخدمة أو نوعية الخدمة يمكن للحفاظ على تحسين وتطوير الشركة نفسها، وينبغي في تطوير القدرة التنافسية صرامة في عالم الأعمال النظر في عوامل الموظفين. ومع ذلك، فمن الممكن إذا لم تكن مجهزة كل من العاملين في هذه الجهود مع القدرة الكافية والمهارة وفقا للنطاق المتوقع من قبل رغبة الشركة

ولهذا نحن بحاجة للشركات تطويرة اجرائية لحل الصعوبات التي واجهتها وتقليل خطر بسبب وجود مشكلة وأما ضمان أن كل حقل في شكل الأعمال التي تقوم بها مع شخص لا يملك المهارات والخبرة في مجالات تخصصهم، وسوف تتطلب وجود تدريب. ومن المتوقع مع التدريب لتكون قادرة على أن تؤثر على الأداء في نهاية المطاف وسوف يتحقق من خلال التقدم للشركة ونجاح الموارد البشرية (س.د.م) الجودة. وكان الغرض من هذه الدراسة لوصف أنواع التدريب الذي أعقب موظفي بنك مانديري الشرعية مالانغ. واختبار في نفس الوقت تأثير جزئي أو مدرب /مدربة، ومواد التدريب ، وأساليب التدريب، والمشاركين في أداء الموظفين.

وكذلك لاختبار واثبات المتغيرات الأربعة، وهو التأثير الأبرز على أداء الموظفين. وقد أجريت الأبحاث في البنك مانديري الشرعية مالانغ. وهناك 33 عينة من عينات مختارة عشوائيا. تحليل البيانات المستخدمة كانت متعددة نموذج الانحدار الخطي. قبل إجراء تحليل الانحدار ، ثم اختبار صحة وموثوقية واختبار الفرضيات الكلاسيكية، حتى أن البيانات الناتجة سوف تكون جيدة.

ويمكن بناء على نتائج الأبحاث أن خلصت إلى أن المدرب متغير /المدرب ، مواد التدريب، وأساليب التدريب ، والمشاركين في وقت واحد إما جزئيا أو يكون لها تأثير كبير على أداء الموظفين. المتغيرات التي لها التأثير الأكثر المهيمنة على أداء الموظفين هو المدرب متغير /المدرب بحيث يمكن أن نخلص إلى أن المتغيرات التي تضم المدرب التدريب / المدرب ، مواد التدريب، وأساليب التدريب ، والمشاركين دورا لا يقل أهمية في تحسين أداء الموظفين.

ABSTRAK

Nur Endah Nihayati. 2012 SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Implementasi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Malang)”.

Pembimbing :Dr. Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag., M.Si

Kata Kunci : Instruktur, Materi pelatihan, Metode pelatihan
Peserta, Kinerja Karyawan

Di tengah maraknya persaingan bisnis perbankan yang ketat, service atau pelayanan yang baik adalah hal yang sangat menentukan berhasil atau tidaknya dalam bisnis ini. Untuk itu service atau mutu layanan harus ditingkatkan untuk mempertahankan asaing yang ketat dalam dunia bisnis harus memperhatikan faktor-faktor personilnya. Namun demikian tidak mungkin apabila masing-masing personil dalam usaha tersebut itu tidak dibekali dengan kemampuan dan ketrampilan yang memadai dan sesuai dengan ruang lingkup keinginan yang diharapkan oleh perusahaan. Untuk itu perlu bagi perusahaan untuk mempersiapkan langkah-langkah pemecahannya guna menghadapi kesulitan-kesulitan yang dihadapi dan memperkecil resiko akibat adanya masalah tersebut. Dan untuk menjamin agar tiap-tiap bidang dalam bentuk usaha dilaksanakan oleh tenaga kerja dengan kecakapan dan keahlian dalam bidangnya masing-masing maka diperlukan adanya sebuah pelatihan. Dengan adanya pelatihan tersebut diharapkan akan mampu mempengaruhi kinerja yang pada akhirnya akan tercapai kemajuan dan keberhasilan perusahaan melalui sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan jenis-jenis pelatihan yang diikuti karyawan PT Bank Syariah Mandiri cabang Malang dan menguji secara simultan maupun parsial pengaruh Instruktur/pelatih, materi pelatihan, metode pelatihan, dan peserta terhadap kinerja karyawan. Serta untuk menguji dan membuktikan dari keempat variabel tersebut, manakah yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT Bank Syariah Mandiri cabang Malang. Terdapat 33 sampel yang dipilih secara *random sampling*. Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Sebelum melakukan analisis regresi, maka dilakukan uji validitas, reliabilitas dan uji asumsi klasik, sehingga data yang dihasilkan akan baik.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang diikuti karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Malang adalah pelatihan umum dan pelatihan khusus. Sedangkan secara simultan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan secara parsial variabel Instruktur dan Peserta berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel Materi dan Metode pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang mempunyai berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel Instruktur.

ABSTRACT

Nur Endah Nihayati. 2012 Thesis, Title: "An Influence of Training Implementation on Employee Performance (Study at PT Syaria Mandiri Bank Branch of Malang)".

Advisor: Dr. Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag., M. Si

Keywords: instructor, training materials, training methods Participant, Employee Performance.

In the era of tight banking business competition, excellence service can determine success or failure of business. Therefore, the quality of service must be improved to maintain and develop the company itself. In developing a rigorous competitiveness of business in the world, the business should consider personnel factors. However, it is impossible if each of the personnel in this business is not equipped by ability, sufficient skills and willingness in accordance of the scope expected by the company. It is very important that the company take measures to solve the difficulties encountered and minimize risk due to the existence of the problem. And to ensure that each field in the form of business carried out by someone who has skills and expertise in their discipline fields that need a training. By conducting training it is expected to be able to affect performance that will drive the company's progress and success of quality human resources (HR).

The purpose of this study is to describe the types of training followed by the employees of PT Syaria Mandiri Bank branch of Malang and partially or simultaneously examines the influence of instructor/trainer, training materials, training methods, and participants of employee performance. In addition, the study is to examine and to prove the four variables, which are the most dominant influences on the employees performance.

The research was conducted at PT Syaria Mandiri Bank branch of Malang. There are 33 samples chosen at random sampling. In this study data analysis used was multiple linear regression models. Before performing regression analysis, the researcher tested the validity, reliability and test the assumptions of classical, so the data generated will be good.

Based on the research results, it can be concluded that the variable instructor / trainer, training materials, training methods, and participants either simultaneously or partially have a significant influence on employee performance. The Variables that have the most dominant influence on the performance of employees is the variable instructor / trainer. So it can be concluded that the variables comprising the training instructor / trainer, training materials, training methods, and participants have an equally important role in improving employee performance.