

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN**

(Studi Kasus pada Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta)



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

Oleh :

MUHAMMAD RIVALDI

NIM. 16820016

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2021



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1100/Un.02/DEB/PP.00.9/12/2021

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BANK MUAMALAT KANTOR CABANG YOGYAKARTA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MUHAMMAD RIVALDI
Nomor Induk Mahasiswa : 16820016
Telah diujikan pada : Selasa, 26 Oktober 2021
Nilai ujian Tugas Akhir : B+

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Farid Hidayat, S.H., M.S.I.
SIGNED

Valid ID: 61b01711d8ac0



Penguji I

Joko Setyono, SE., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 61a1a36dc0f61



Penguji II

Mahfud Asyari, S.E., M.M.
SIGNED

Valid ID: 61a5d51ca3433



Yogyakarta, 26 Oktober 2021
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 61b2d00125d69



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Muhammad Rivaldi

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Muhammad Rivaldi

NIM : 16820016

Judul Skripsi : “Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta)”

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera di munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 28 September 2021
Pembimbing

Farid Hidayat S.H., M.Si

NIP: 19810726 201503 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Rivaldi

NIM 16820016

Jurusan : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa :

1. Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan” merupakan hasil karya saya yang diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar sarjana strata satu (SI) di Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
2. Semua sumber yang saya gunakan dalam penulisan skripsi ini telah saya cantumkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Jika dikemudian hari terbukti bahwa karya ini bukan hasil asli karya saya atau hasil plagiat dari karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi yang berlaku.

Yogyakarta, 13 September 2021

Yang Menyatakan,



78AJX370377525

Muhammad Rivaldi
NIM.16820016

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Rivaldi
NIM : 16820016
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:


“Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan hak bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 28 September 2021

Yang menyatakan,


Muhammad Rivaldi

NIM.16820016

HALAMAN MOTTO

“Tidak Masalah Seberapa Lambat Kau Berjalan Asalkan Kau Tidak Berhenti”

Confucius

“Hitunglah Umurmu Dengan Teman, Bukan Tahun. Hitunglah Hidupmu Dengan Senyum, Bukan Air Mata”

Jhon Lennon

وَأَنْفَقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

“Dan belanjakanlah (harta bendamu) di jalan Allah, dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam kebinasaan, dan berbuat baiklah, karena sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik.” (Q.S. Al-

Baqarah:19

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Allah SWT dan atas dukungan serta doa dari orang-orang tercinta akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Kedua orang tua dan sekaligus keluarga kecil saya yaitu Pak Sukmadi, Ibu Mariani, Amel, Khemal, dan saya sendiri

Kedua orang tua Yang selalu memberikan kasih sayang, memberikan semangat untuk saya dalam melakukan tugas-tugas kuliah, melakukan pengorbanan yang sangat luar biasa untuk menyenangkan anak-anaknya, memberikan motivasi serta dukungan baik secara finansial maupun non finansial. Kedua adik saya yang selalu memberikan semangat kepada saya dalam melakukan tugas-tugas perkuliahan. Dan bagi saya sendiri berharap semoga kedepannya masih bisa membahagiakan kalian.

Teruntuk keluarga besar saya tercinta dari nenek, kakek, cut adek, cut bang, akhon dan masih banyak lagi yang selalu mendoakan, memberikan motivasi untuk saya dalam melakukan studi di Yogyakarta.

Teruntuk teman sepearantau saya semenjak dari madrasah hingga ke jogja terima kasih sudah menjadi sahabat dan keluarga bagi saya

Terima kasih juga untuk teman teman Aceh Lampung Squad yang memberikan support dan kasih sayang kalian kepada saya.

Teruntuk orang orang baik yang telah mencintai saya disini dan menjadi keluarga di kehidupan saya, terima kasih

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	Ś	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Z	Zet
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Shad	Sh	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dhad	Dh	De (dengan titik di bawah)
ط	Tha'	Th	Te (dengan titik di bawah)

ظ	Zha'	Zh	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	Gh	Ge dan ha
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostref
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta'Marbuttah

Semua *ta'* marbuttah ditulis dengan *h*, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

مة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
علة	Ditulis	<i>'illah</i>
لاؤله	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- َ ---	Fathah	Ditulis	A
--- ِ ---	Kasrah	Ditulis	I
--- ُ ---	Dammah	Ditulis	U
فَ	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
كِ	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
ذِيْهَبْ	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	A
جَاهِلِيَّة	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati	Ditulis	A
تَنْتَسِي	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. kasrah + ya' mati	Ditulis	I
يَم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	U
رَفُوض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
نَبِيْكُمْ	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قَوْ	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدَّتْ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
رَتَمْنُلْن	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

لِقْرَان	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
لِقْيَاس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama

Syamsiyyah tersebut

اَلْأَسْمَاءُ	Ditulis	<i>As-sama'</i>
اَلْأَشْيَاءُ	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

فِي الْوُجُوهِ	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
لِأَهْلِ السُّنَّةِ	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Segala Puji bagi Allah SWT atas segala rahmat, taufiq, dan hidayah Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan sesuai dengan yang diharapkan. Sholawat beserta salam senantiasa tetap tercurahkan keharibaan Nabi Agung Muhammad SAW. Beliau adalah nabi yang patut kita teladani akhlaqnya sampai datangnya hari kiamat. Semoga kita semua dapat mengikuti teladan beliau, aamiin.

Skripsi ini merupakan wujud karya terakhir saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulisan tugas akhir ini tidak mungkin dapat penulis selesaikan sendiri, pasti ada banyak sekali bantuan dari pihak lain selain diri sendiri. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Phil Al Makin, MA selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Yogyakarta,
4. Bapak Farid Hidayat, S.H., M.S.I Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan, perbaikan dengan penuh kesabaran serta memberi semangat dan dukungan dari awal proses penulisan skripsi sampai tahap akhir skripsi.

5. Ibu Dian Nuriyah Solissa SHL., M.Si dan bapak Rosyid Nur Anggara Putra S.Pd., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu mengarahkan, membimbing penulis selama menempuh pendidikan, meluangkan waktu, dan memberikan semangat kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta teruta Dosen Perbankan Syariah yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh pegawai dan staf tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Pemimpin dan seluruh karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melaksanakan penelitian dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
9. Kedua orang tua, Ayah M. Sukmadi dan Ibu Mariani, serta adek-adek tercinta yang sudah memberikan semangat dan motivasi yang luar biasa
10. Kepada seluruh keluarga besar yang memberikan semangat dan doa kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Kawan perantauan yaitu Angga, Safril, Aqil, Fahmi, Fahrul, Kamal, yang sudah menjadi teman seperantauan selama di Yogyakarta
12. Teman-teman kelompok Bengkak KKN 99 Tasikmalaya yang sudah pernah memberikan moment terbaik selama perkuliahan

13. Teman-teman “Aceh Lampung” yang sudah mewarnai perjalanan perkuliahan selama di Yogyakarta
14. Keluarga Besar Perbankan Syariah 2016 khususnya PS A yang telah berbagi suka dan duka dari awal hingga akhir perkuliahan.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan mereka. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Yogyakarta, 28 September 2021

Hormat Saya,



Muhammad Rivaldi

NIM:16820016



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Skripsi ini merupakan hasil penelitian mengenai kompetensi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta. Adapun latar belakang dalam penelitian ini, peneliti masih menemukan adanya perbedaan hasil penelitian diantara satu penelitian dengan penelitian yang lain. Hal tersebut menjadi alasan utama peneliti mengangkat kembali dengan tema yang hampir serupa namun dengan objek penelitian yang berbeda. Mengingat kompetensi dan pelatihan kerja sangat berpengaruh untuk meningkatkan mutu kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat KC Yogyakarta. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta yang berjumlah 50 karyawan. Data primer dalam penelitian ini di dapat dari penyebaran kuesioner, dengan pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh. Dalam penelitian ini data yang ada didukung pula dengan hasil wawancara. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan alat analisis data IBM SPSS *Statistic* 20.00.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel kompetensi dan pelatihan kerja dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel kompetensi nilai t_{hitung} sebesar 2.560 dan nilai signifikan 0,014. Sedangkan pelatihan kerja memiliki t_{hitung} sebesar 3.176 dan nilai signifikan 0,003.

Kata kunci: Kompetensi, Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This thesis is the result of research on competence and job training on the performance of employees of Bank Muamalat KC Yogyakarta. As for the background in this study, researchers still find differences in research results between one study and another. This is the main reason for researchers to bring it back with almost similar themes but with different research objects. Given the competence and job training is very influential to improve the quality of employee performance.

The purpose of this study was to determine the effect of competence and job training on employee performance at Bank Muamalat KC Yogyakarta. The population of this research is all employees of Bank Muamalat KC Yogyakarta, totaling 50 employees. The primary data in this study was obtained from the distribution of questionnaires, with sampling carried out by saturated sampling technique. In this study, the existing data is also supported by the results of interviews. The analytical tool used is multiple linear regression analysis with the help of data analysis tools IBM SPSS Statistic 20.00.

The results showed that competence and job training simultaneously affect employee performance. Partially, the variables of competence and job training have a positive and significant effect on employee performance. In the competency variable, the t_{count} value is 2,560 and the significant value is 0.014. Meanwhile, job training has a t_{count} of 3.176 and a significant value of 0.003.

Keywords: Competence, Job Training and Employee Performance

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERYATAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI DAN ARAB LATIN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	xii
ABSTRAK.....	xv
ABSTRACT	xvi
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR TABEL	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A.Latar Belakang.....	1
B.Rumusan Masalah.....	6
C.Tujuan Penelitian.....	6
D.Manfaat Penelitian.....	6
E.Sistematika Pembahasan.....	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
A.Landasan Teori	9
1. Kinerja Karyawan.....	9
2. Kompetensi.....	12
3. Pelatihan Kerja	14
B.Telaah Pustaka	19
C.Pengembangan HipotesIS	26
1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.....	26
2. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan	27

D.Kerangka Pemikiran	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
A.Tempat Penelitian	29
B.Jenis Penelitian.....	29
C.Sumber Data.....	29
D.Teknik Pengumpulan Data	30
1. Kuisisioner	30
E.Populasi Dan Sampel	31
F.Defenisi Operasional Variabel Penelitian	31
G.Metode Analisis Data	34
1. Uji Instrumen Data	34
2. Teknik Analisis Data	34
BAB IV PEMBAHASAN	39
A.Gambaran Umum Bank Muamalat Cabang Yogyakarta	39
B.Karakteristik Responden	39
1. Jenis Kelamin	40
2. Usia.....	40
3. Lama Bekerja.....	41
C.Uji Validitas Dan Uji Realibilitas	42
D.Uji Asumsi Klasik.....	44
E.Uji Hipotesis.....	46
F.Pembahasan Hasil Penelitian.....	52
BAB V PENUTUP	58
A.Kesimpulan	58
B.Saran	59
DAFTAR PUSTAKA.....	60
LAMPIRAN	62
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	63

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Laporan Publikasi Keuangan Bank Muamalat	2
Tabel 1.2 Perkembangan Karyawan Perbankan Syariah.....	3
Tabel 3.1 Skala Likert	30
Tabel 3.2 Variabel Dependen	32
Tabel 3.3 Variabel Independen.....	33
Tabel 4.1 Data Penyebaran Kuesioner	39
Tabel 4.2 Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel 4.3 Karyawan Berdasarkan Usia	40
Tabel 4.4 Karyawan Berdasarkan Lama Kerja.....	41
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas	42
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas	44
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas.....	44
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas.....	45
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	46
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	47
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefien Determinasi R^2	48
Tabel 4.12 Hasil Uji F	49
Tabel 4.13 Hasil Uji T	50
Tabel 4.14 Hasil Responden Penelitian Kompetensi.....	53
Tabel 4.16 Hasil Responden Penelitian Pelatihan Kerja	55

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam ruang lingkup nasional, industri perbankan masih mempunyai potensi pertumbuhan yang sangat besar dengan berpatokan pada besarnya populasi penduduk muslim di Indonesia. Potensi tersebut dapat dimaksimalkan dengan berkolaborasinya ekosistem syariah lain menurut Banjaran Indrastomo, Chief Economy Bank Syariah Indonesia.¹ Wakil Presiden Ma'ruf Amin juga mengatakan, pada masa pandemi Covid-19 ini perbankan syariah di Indonesia masih dapat bertahan. Hal tersebut menandakan peluang ekonomi syariah dapat tumbuh dengan membangun ekosistem syariah yang berkesinambungan.²

Pada tahun 1992, Lembaga Keuangan Syariah pertama kali didirikan di Indonesia. Kondisi tersebut menandakan berkembang pesatnya perekonomian syariah di Indonesia pada saat itu. Kemudian disusul dengan disahkannya Bank Umum Syariah pertama yaitu Bank Muamalat. Bank Muamalat Indonesia sudah mempunyai 45 outlet yang tersebar di pulau Jawa dan Kalimantan sejak September 1999. Pada tahun 2000, lembaga keuangan syariah ini kian bertumbuh dari waktu ke waktu. Akan tetapi dari segi aset bank muamalat mengalami penurunan sejak tiga tahun terakhir. Wakil Presiden Ma'ruf Amin juga mengatakan jika masalah

¹ <https://money.kompas.com/read/2021/08/20/183000926/lewat-kolaborasi-perbankan-syariah-dinilai-mampu-tumbuh-hingga-6-kali-lipat> diakses pada tanggal 28 Oktober 2021. Pukul 19.42 WIB

² <https://nasional.kompas.com/read/2021/04/14/10455121/menurut-wapres-perbankan-syariah-bertahan-di-tengah-pandemi-ini-alasannya> diakses pada tanggal 28 Oktober 2021. Pukul 20.02 WIB

pada Bank Muamalat harus segera diselesaikan sehingga pelopor bank syariah di Indonesia agar bisa kembali beroperasi dengan baik.³

**Tabel 1.1 Laporan Publikasi Keuangan Bank Muamalat
Tahun 2018-Sep 2020**

No	Tahun	Total Aset
1	Desember-2018	57.227.276
2	Desember-2019	50.555.519
3	September-2020	48.785.792

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa total aset bank muamalat di Indonesia senantiasa mengalami penurunan. Total aset paling rendah terdapat pada bulan September tahun 2020 sebesar Rp48.785.792. Jika dibandingkan dengan total aset yang dimiliki pada tahun 2018 sebesar Rp57.227.276 dan tahun 2019 sebesar Rp50.555.519. Meskipun terdapat penurunan dalam segi aset, bank muamalat akhir tahun 2020 menoreh prestasi kembali dengan mendapatkan penghargaan HR Excellence Awards 2020 dengan memborong tiga penghargaan sekaligus.⁴

Berkembangnya perbankan syariah di Indonesia merupakan bentuk dari keinginan masyarakat yang memerlukan sistem alternatif perbankan yang memenuhi prinsip-prinsip syariah. Pada era saat ini, umat muslim mencari pilihan lain selain bank konvensional sebagai wadah mereka menyimpan uang. Maka disinilah peran bank syariah untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Hal tersebut dilandasi dengan pengetahuan yang mereka ketahui terkait bank konvensional,

³ <https://money.kompas.com/read/2021/03/10/000700126/ma'ruf-amin--bank-muamalat-boleh-sakit-tapi-tak-boleh-mati> diakses pada tanggal 28 Oktober 2021. Pukul 20.28 WIB

⁴ <https://m.cnnindonesia.com/ekonomi/20201210154753-83-580580/bank-muamalat-raih-3-penghargaan-hr-excellence-awards-2020>, diakses pada tanggal 3 Januari 2020. Pukul 12.20 WIB

seperti adanya riba. Dari pengetahuan tersebut masyarakat mulai pindah ke bank syariah yang dipercaya lebih benar dan sesuai dengan hukum syara'.

Menurut Susetyo dkk (2014) dalam mengukur keberhasilan perbankan syariah di Indonesia yang menjadi bagian utama ialah sumber daya manusia. SDM sebagai media penggerak utama yang menjadi penentu berhasil tidaknya tujuan yang dicapai perusahaan. Hal tersebut dikarenakan kekuatan SDM akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Berikut ini tabel perkembangan karyawan perbankan syariah lima tahun terakhir.

Tabel 1.2 Perkembangan Karyawan Perbankan Syariah Periode 2016-2020

Indikator	Periode				
	2016	2017	2018	2019	2020 (Okt)
Tenaga Kerja BUS	51.110	51.068	49.516	49.654	49.902
Tenaga Kerja UUS	4.487	4.678	4.955	5.186	5.311
Tenaga Kerja BPRS	4.372	4.619	4.918	6.620	6.757

Sumber dari: OJK (2016-2020) tahun 2020

Karyawan menurut Kasenda (2013) ialah aset terpenting dari perusahaan. Karyawan memiliki andil besar dalam melakukan perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian agar tercapainya tujuan perusahaan. Dikarenakan karyawan miliki pikiran, perasaan dan keinginan yang mampu mempengaruhi kinerja mereka. Hal ini menjadi tolak ukur seberapa besar keterikatannya terhadap pekerjaan, dan menentukan loyalitasnya terhadap perusahaan tersebut. Hal ini menandakan bahwa masih banyak diperlukannya sumber daya insani yang mumpuni dalam pertumbuhan BPRS yang ada di Indonesia.

Berdasarkan fakta di atas, dapat dikatakan bahwa kini pengelolaan sumber

daya insani yang tepat menjadi kebutuhan yang sangat penting untuk menciptakan keunggulan kompetitif bagi suatu organisasi seperti yang terlihat pada Tabel I.1 yang menunjukkan perkembangan tenaga kerja setiap tahunnya. Pernyataan ini didukung oleh Handoko (2001) bahwa dalam mencapai misi suatu organisasi salah satu hal yang paling substansial didalamnya adalah pengelolaan sumber daya insani. Jika karyawan dibina secara efektif maka akan berguna bagi individu tersebut, organisasi, bahkan masyarakat secara luas.

Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu melaksanakan kinerja dengan baik untuk mencapai tujuannya. Mereka menyadari SDM mempunyai andil yang besar dalam pengembangan dan pencapaian tujuan perusahaan oleh karena itu mutu sumber daya insani harus ditingkatkan dan dipertahankan. Setiap instansi menginginkan kinerja yang kian meningkat. Hal itu perlu diiringi dengan kompetensi yang dimiliki karyawan, kualitas komunikasi yang baik, serta pelatihan kerja yang mendukung.

Kinerja karyawan dalam perusahaan menjadi poin utama dalam manajemen SDM yang harus mendapatkan perhatian khusus. Perusahaan menganggap kinerja karyawan merupakan tolak ukur dari keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja diartikan sebagai tindakan yang dilakukan setiap karyawan dalam bentuk prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan kedudukannya dalam perusahaan/instansi.

Kompetensi diartikan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Wibowo (2007:86) kompetensi diartikan sebagai wujud kemampuan seseorang melakukan tugas yang didasari oleh keterampilan dan pengetahuan dan didukung dengan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan

tersebut. Dalam penelitian Rohmah (2015) dan Husodo (2018) menerangkan adanya pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi berbanding terbalik dengan penelitian Maizar (2017) yang menjelaskan kompetensi berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disamping kompetensi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Menurut Wijanarka (2018) dan Husodo (2018) pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan karyawan merupakan proses memberikan *knowledge*, kemampuan tertentu dan perilaku agar karyawan kian kreatif dan sanggup melakukan tanggung jawabnya dengan baik, yang tentunya berkaitan dengan kapasitas individu. Berbeda dengan penelitian Kuswanto, dkk (2014) yang memaparkan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan juga penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu kualitas pelatihan karyawan mesti ditingkatkan. Dengan adanya pelatihan para karyawan dapat terbantu melakukan pekerjaannya, selain itu juga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Bagi karyawan pelatihan diartikan sebagai proses mendapatkan *knowledge* dan *skill* tertentu agar karyawan kian terampil dan sanggup mengemban tanggung jawabnya dengan baik.

Dari beberapa penelitian yang diangkat, terlihat perbedaan (*gap*) antara penelitian satu dengan penelitian yang lain. Artinya dari beberapa penelitian tersebut menandakan adanya perbedaan dan persamaan variabel yang menunjukkan hasilnya tidak konsisten. Hal itu disebabkan perbedaan objek penelitian, sampel, ataupun desain penelitian yang digunakan. Persamaan dan

perbedaan dari hasil penelitian di atas dapat menjadi celah untuk diteliti ulang, tentunya dengan menggunakan objek dan beberapa variabel yang berbeda.

Didasari oleh latar belakang di atas, penulis menarik kesimpulan untuk melaksanakan penelitian yang berjudul “PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi kasus pada Bank Muamalat KC Yogyakarta)”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Apakah kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat KC Yogyakarta?
2. Apakah pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat KC Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk melihat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat KC Yogyakarta.
2. Untuk melihat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat KC Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Kegunaan penelitian yang dilakukan pada PT. Bank Muamalat KC Yogyakarta adalah sebagai berikut :

1. Bagi Bank Muamalat KC Yogyakarta Mampu menjadi masukan bagi PT. Bank Muamalat KC Yogyakarta dalam upaya menumbuhkan kinerja karyawan yang kian baik dan mampu menjadi opsi dalam membentuk berbagai kebijakan perusahaan.
2. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu acuan atau referensi dalam melakukan penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia terutama yang terkait dengan lingkungan perbankan.

3. Bagi peneliti

Diharapkan dapat menerapkan berbagai ilmu pengetahuan yang didapat kedalam pemecahan masalah yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika penulisan antara lain:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan serta manfaat penelitian. Ditambahkan pula dengan sistematika pembahasan yang memaparkan secara singkat perbabnya.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini peneliti akan menyajikan hasil penelitian sebelumnya dengan tema yang sama dari jurnal-jurnal pilihan. Peneliti membagi beberapa subbab, yaitu landasan teori, telaah pustaka, pengembangan hipotesis, dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan dibahas terkait metode, jenis dan sifat penelitian. Selain itu juga terdapat waktu & tempat penelitian, teknik (pengumpulan data,

pengambilan sampel, analisis data), serta definisi operasional variabel penelitian yang hasilnya akan dijabarkan dan dikupas pada bab empat.

BAB IV HASIL DAN ANALISIS

Bab ini menjelaskan uraian data dan pembahasan yang menjelaskan hasil pengumpulan data, serta interpretasi dari hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, serta saran dari penelitian yang telah dipaparkan dalam pembahasan dan analisis data.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan pada pengaruh variabel Kompetensi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Cabang Yogyakarta, dapat ditarik kesimpulan antara lain:

1. Adanya pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Cabang Yogyakarta. Hal tersebut menandakan H1 **diterima**. Hal tersebut juga didukung pada penelitian Wibowo (2010) yang menjelaskan jika karyawan memiliki kompetensi yang baik, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan tersebut. Selain itu juga diperkuat dengan hasil yang didapatkan dari penyebaran kuesioner, di mana 100% karyawan Bank Muamalat memilih setuju dan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa mayoritas karyawan di Bank Muamalat KC Yogyakarta memiliki tingkat kompetensi yang baik.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Cabang Yogyakarta. Hal tersebut menandakan H2 **diterima**. Hasil tersebut didukung pula dari hasil penyebaran kuesioner, di mana 98,67% karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta memilih sangat setuju dan setuju. Hal tersebut menandakan karyawan pada Bank Muamalat KC Yogyakarta memiliki pelatihan kerja yang baik. Penelitian Mei Prahastuti (2014) dan Fakhri, dkk (2015) juga menjelaskan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Saran penelitian ini antara lain antara lain yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan atau tempat penelitian yaitu Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan mampu menggunakan variabel independen yang lain sehingga nantinya bisa diketahui dimensi apa saja yang berpengaruh secara maksimal terhadap *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. Komang, Mujiati, N. W. dan Utama, I. W. M. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Armstrong, M. (2003) *managing People*. Editor Ramelan dan D. Prabaningtyas. Jakarta: Bhuaana Ilmu Populer.
- Baba, A. (2017) 'Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Bosowa Maros', *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 18(4), p. 524. doi: 10.24034/ j25485024.y2014.v18.i4.2191.
- Bangun, W. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- De vito, J. (1997). *Komunikasi antar manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Effendy, & Onong, U. (2006). *Ilmu Komunikasi, teori dan Praktik*. Bandung: Rosdakrya.
- Faradis, J. Mutmainnah, L., munandar, a., aziz, m. k., harjito, a., & nurzain, r. a. (2017).
- Fahmi, I. (2011) *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan program SPSS. edisi ketujuh*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Pengembangan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta
- Hefni, H. (2015) *Komunikasi Islam*. Jakarta: Prenada Media.s
- Heri, Kusmawardi. (2015). Pengaruh Komunikasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi Manajemen*, 1 – 16.
- Ismail. (2011). *Perbankan Syariah*. Jakarta: Kencana.
- Kadarsiman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Khairun, A (2015). Komunikasi interpersonal antara Pimpinan dan Staf. *Publikasi Ilmiah*, 1 – 11.
- Mangkunegara. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Masmuh, A. (2013) *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mathis, R. L. dan Jackson, J. H. (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mirza Asmi Akbar (2015) 'Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 3(1), p. 13.
- Modul Pratikum Statistika*. Yogyakarta: FEBI UIN Suka.
- Muheriono (2014) *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Munparidi. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Palembang*. Jurnal Orasi Bisnis Edisi Ke-VII
- Nuswantoro, A, B., Triyaningsih, & Ernawati. (2013). Pengaruh kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai CV. Sarana Karya Sukoharjo

- Dengan Kesejahteraan Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Fakultas Ekonomi UNISRI* Surakarta, 1 – 10.
- Randy Gustyawan, Yuliani Rachma Putri, & Dini Salamiyah Fitriah Ali. (2015). Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan di divisi sekretaris perusahaan PT. Dirgantara Indonesia. *e – prceeding of management*, 1 – 7.
- Sahanggamu, Patricia M, & Mandey Slvia L. 2014. Pengaruh Pelatihan, motivasi, disiplin terhadap karyawan Bank Pengkreditan Rakyat Dana Raya.
- Sopian. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas. *Jurnal Ekonomi, Manajmen.*, 2.
- Suranto (2011) *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, annisa putri & Gilang, Alini (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, vol viii.
- Sutrisno, E. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: kencana.
- T. Handoko. (2001). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Wirawan (2009) *Evaluasi Kinerja dan Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.