

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bank syariah merupakan badan usaha yang menjalankan fungsi perbankan berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah.¹ Keberlangsungan sebuah badan usaha sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya.² Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dapat diperoleh melalui pengelolaan dan pelatihan yang baik dan benar sehingga mampu menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja baik dan mampu mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Di dalam setiap lembaga keuangan memerlukan sumber daya manusia untuk menjalankan setiap aktivitas organisasi. Sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang terpenting dalam sebuah organisasi, tanpa adanya sumber daya manusia maka suatu organisasi tidak akan berjalan. Implikasinya adalah investasi terpenting yang dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia.³

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya. Oleh karena itu dalam hal ini perusahaan dituntut kemampuan dalam mengelola sumber-sumber daya secara terencana, terutama sumber daya manusia sebagai tenaga pelaksana

¹ Ikatan Bankir Indonesia, *Mengelola Bank Syariah Cetakan pertama*, (Jakarta:Gramedia, 2014), hal. 2

² Mariot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumberdaya Manusia Cetakan keempat*, (Jakarta:Grasindo, 2007), hal. 3

³ T. Hani Handoko, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta, 2003), hal. 4

operasional perusahaan untuk menghasilkan daya guna dan hasil guna dalam setiap kegiatan perusahaan. Dengan demikian perusahaan tidak hanya dapat mempertahankan dan meningkatkan keuntungan yang diperoleh, tetapi juga dapat mempertahankan eksistensinya dalam dunia usaha.⁴

Kita yakin bahwa belum ada satu perusahaan pun yang dapat mengoperasikan faktor produksi tanpa memanfaatkan tenaga kerja. Bahkan ada semacam kecenderungan, makin besar perusahaan dari segi kuantitas dan kualitas, makin besar jumlah kebutuhan akan tenaga kerja. Meskipun telah di temukan teknologi baru berupa mesin-mesin otomatis dan komputerisasi berupa perangkat keras maupun perangkat lunak, tetapi bagi sebagian besar perusahaan belum dapat melaksanakan kegiatannya tanpa adanya tenaga kerja. Justru dengan semakin modernnya peralatan produksi (mesin-mesin), kebutuhan tenaga kerja professional juga akan meningkat.

Akan tetapi, ada kecenderungan dengan luasnya hubungan antar manusia dalam pekerjaan, proses dan mekanisme kerja perusahaan makin besar. Hal ini dapat dibuktikan pada perusahaan yang menggunakan mesin (peralatan) yang serba modern dan otomatis, masih membutuhkan tenaga kerja yang cukup besar, terutama untuk tenaga operasional. Harus diakui bahwa semakin tinggi kuantitas tenaga kerja, problema yang timbul semakin kompleks. Problema tersebut menjadi tanggung jawab manajemen untuk mencari jalan keluarnya. Salah satu jalan yang harus ditempuh manajemen tenaga kerja yang sekaligus merupakan salah satu fungsinya adalah memberikan pelatihan kerja kepada tenaga kerja.⁵

⁴ Sjafrî Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*, (Ghalia Indonesia: Jakarta Selatan, 2002) hal. 86

⁵ Sjafrî Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya ...* hal. 87

Dalam pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan, sering dihadapkan dengan berbagai hambatan yang akhirnya berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan.⁶

Pengelolaan karyawan merupakan tanggung jawab dari bagian Manajemen Sumber Daya Manusia yang merupakan salah satu bidang manajemen umum meliputi segi-segi perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.⁷ Oleh karena itu, agar sebuah organisasi dapat mencapai kinerja yang maksimal diperlukan perlakuan yang adil dan memuaskan pada sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi tersebut. Guna untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumberdaya manusia di dalamnya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah faktor kemampuan (*ability*). Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (pendidikan), Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai

⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya...*, hal. 100

⁷ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), hal. 2

untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah dan untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan suatu kondisi yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.⁸ Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor pelatihan. Pelatihan dalam bentuk yang kompleks diberikan untuk membantu karyawan memperoleh pengetahuan yang akan meningkatkan kinerja mereka dan akan membantu perusahaan mencapai tujuannya.⁹

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa selain faktor motivasi, ada faktor pelatihan yang akan menghasilkan kemampuan kerja. Maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya pelatihan yaitu sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan standar kerja.¹⁰ Maka dengan adanya pelatihan seorang karyawan akan lebih efektif dalam bekerja hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kelima* (Yogyakarta: Prenada Media, 2013), hal. 151

⁹ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Kinerja*, (Bandung: CV. Mandar Maju, 2009), hal. 52

¹⁰ Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : CAPS, 2018), hal. 62

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan profesionalisme karyawan secara optimal, dengan demikian perlu dilakukan usaha peningkatan mutu atau kualitas sumber daya manusia dengan mengadakan pengembangan karyawan (*human resources development*) melalui penyelenggaraan program pelatihan. Program pelatihan diklasifikasikan kedalam dua kelompok yaitu pertama program pelatihan utama yang meliputi pengembangan keterampilan dan pengetahuan dan yang kedua program pengembangan profesionalisme yang mencakup pengembangan kompetensi dan fungsi pelayanan, baik yang dilaksanakan didalam atau diluar kota (*in or off house training*).

Tujuan dari program pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan, rasa percaya diri, optimis dan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan, sehingga lebih terkonsentrasi, terarah dan terpusat pada bidang kerjanya. Pelatihan kerja pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Blitar merupakan suatu kegiatan sangat penting yang dapat mencapai tujuan perusahaan yang diimbangi dengan peningkatan kinerja serta mutu karyawan yang dihadapkan pada efisiensi dan daya saing yang kuat. Sehubungan dengan hal tersebut, untuk mendukung operasional dan fokus kepada tujuan perusahaan, implementasi atas penyelenggaraan program pelatihan menjadi prioritas utama organisasi.

Hal ini tidak lain guna terciptanya kualitas sumber daya manusia yang tangguh dan tercapainya tujuan organisasi secara optimal. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah penting bergantung pada produktifitas dan

kinerja pegawai yang ada di perusahaan.¹¹ Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara professional dan diadakannya pelatihan kerja pada karyawan, diharapkan karyawan bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara professional ini harus dimulai sejak perekrutan karyawan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, penataran, dan pengembangan kariernya.

Dalam suatu perusahaan, masalah tersebut sudah menjadi hal yang umum. Tidaklah wajar jika banyak pegawai yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam kerja. Oleh karena itu, faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Untuk mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kepegawaian dan sumber daya manusia, perusahaan perlu menempatkan tenaga ahli dalam bidang manajemen kepegawaian sumber daya manusia.¹² Selain pelatihan, penting bagi karyawan untuk memiliki motivasi dalam bekerja agar bisa menampilkan pekerjaan yang optimal bagi diri sendiri dan perusahaan.

Motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat menentukan kinerja karyawan, karena dengan adanya motivasi tersebut, karyawan dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan serta dapat menjalankan tanggung jawabnya.

Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.¹³ Motivasi

¹¹ Sjafriz Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya ...*, hal. 84

¹² *Ibid.*, hal. 86

¹³ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2007), hal. 61

dapat pula dikatakan sebagai serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku.¹⁴ Dengan adanya tenaga ahli dalam bidang manajemen sumber daya manusia di perusahaan, maka dapat diciptakan iklim kerja yang harmonis. Karyawan-karyawan ditempatkan sesuai dengan keahlian dan kemampuannya, tingkat kerja perusahaan tinggi, motivasi kerja tinggi, partisipasi kerja tinggi, komunikasi kerja efektif, upah dan gaji karyawan ditentukan secara adil sesuai dengan jabatan, pelatihan kerja dan tanggung jawab yang tinggi.

Ada kecenderungan yang terjadi, yaitu semakin beragamnya karyawan dengan perusahaan dan persaingan global yang terus meningkat. Upaya pelatihan membuat karyawan mampu mengembangkan tugas kewajiban dan tanggung jawabnya yang lebih besar. Melalui pelatihan, karyawan terbantu mengerjakan pekerjaan yang ada, dan dapat meningkatkan keseluruhan karir karyawan. Pelatihan lebih berorientasi pada kondisi sekarang. Yang jelas jika perusahaan ingin memiliki daya saing tinggi di masa depan, maka salah satu upaya strategis yang perlu dilakukan adalah menciptakan proses belajar yang berkelanjutan di seluruh lapisan karyawan melalui paket pelatihan.¹⁵

Kinerja karyawan merupakan pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab yang

¹⁴ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), hal. 455

¹⁵ Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya ...* hal. 134

diberikan.¹⁶ Hal ini dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Lembaga keuangan seperti Bank Syariah mayoritas sumberdaya manusia beragama islam untuk itu diperlukan manajemen yang baik dalam menjalankan aktivitas organisasi. Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Blitar, kinerja dari karyawan yang membantu dan menentukan perkembangan perusahaan tersebut karena perkembangan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Blitar sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang merupakan kunci pokok, semakin banyak kinerja karyawan yang tinggi dan baik maka dapat menunjang tercapainya tujuan dan perkembangan yang pesat.

PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. merupakan pelopor perbankan syariah yang diprakarsai oleh Majelis Ulama Indonesia dan pemerintah tahun 1991. Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) dan beberapa pengusaha muslim turut memberikan dukungan bagi pendirian Bank Muamalat Indonesia. Undang Undang No. 10 Tahun 1998 tentang perubahan pada UU No.7 Tahun 1992 memberikan landasan hukum lebih kuat untuk eksistensi sistem perbankan syariah di Indonesia.¹⁷ PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Blitar adalah lembaga keuangan syariah yang melayani kebutuhan menabung, pemberangkatan haji, umroh dan pinjaman masyarakat di lingkungan Kota Blitar.

Perkembangan dari PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Blitar sangat dipengaruhi dengan sumber daya manusia. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam

¹⁶ A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2007), hal. 44

¹⁷ Profil PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. diakses dari <https://www.bankmuamalat.co.id> pada hari kamis 7 Oktober 2021 Pukul 20:10 WIB.

perusahaan. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau instansi akan ditentukan oleh faktor karyawan dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam 5 tahun terakhir perkembangan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Blitar terjadi peningkatan dari tahun ke-tahun . Dilihat dari jumlah nasabah mulai dari tahun 2015 sampai tahun 2020 mengalami kenaikan terus-menerus. Dengan kenaikan ini berarti kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP. Blitar juga meningkat.

Tabel 1.1
Perkembangan Jumlah Nasabah
PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Blitar

Nama Lembaga	Tahun	Jumlah Nasabah
PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Blitar	2015	8.987
	2016	9.465
	2017	10.021
	2019	10.519
	2020	11.227

Sumber: Data Nasabah BMI Blitar

Segala aktifitas organisasi pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP. Blitar dimonitor oleh manager. Sehingga wewenang tertinggi terdapat pada manager tersebut. Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Blitar manager selalu memberikan motivasi langsung kepada para karyawan ketika mengalami kendala dalam sebuah pekerjaan, selain itu perusahaan juga memberikan jaminan sosial kepada para karyawan yang merupakan sebuah kebutuhan hidup. Hal ini merupakan bentuk dorongan supaya karyawan mampu bekerja sebaik mungkin. Selain itu Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Blitar juga memberikan pelatihan kepada semua karyawan, khususnya pada karyawan baru dan karyawan

yang kinerjanya sedang menurun. Dengan menggunakan metode pelatihan *on the job training* dan *off the job training* , serta instruktur, materi, waktu pelatihan yang telah disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. Semua ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Alasan peneliti mengambil penelitian di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Blitar adalah melalui observasi peneliti melihat adanya beberapa masalah yang ada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Blitar yaitu masih banyaknya karyawan yang mengeluh tentang kebijakan dan motivasi manager, serta kurangnya pelatihan yang diberikan perusahaan. Akan tetapi jumlah nasabah PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Blitar dari tahun ke tahun terus mengalami peningkatan, ini menunjukkan kinerja karyawan sudah baik. Hal ini yang membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Blitar.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Pembantu Blitar”. Bank Muamalat Indonesia dipilih karena mampu merepresentasikan bank syariah yang berkembang di Indonesia mengingat bank ini adalah bank syariah yang berdiri pertama kali di Indonesia.

B. Identifikasi Masalah

Penelitian motivasi dan pelatihan kerja ini mengambil tempat di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Kantor Cabang P Blitar, penentuan tema dan lokasi penelitian didasarkan pada:

1. Masih banyak karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Blitar yang mengeluh masalah kebijakan manager.
2. Masih banyak karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Blitar yang mengeluh masalah kurangnya pemberian motivasi dari manager.
3. Masih banyak karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Blitar yang mengeluh masalah kurangnya pelatihan kerja.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Blitar?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Blitar?
3. Apakah motivasi dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Blitar?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Blitar.
2. Untuk menguji pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Blitar.

3. Untuk menguji pengaruh motivasi dan pelatihan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Blitar.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi serta kontribusi di dunia perbankan syariah yang ditinjau dari beberapa aspek diantaranya:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, sekurang kurangnya dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran bagi ilmu ekonomi berbasis perbankan syariah. Penelitian ini membahas seputar motivasi dan pelatihan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Blitar.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Blitar.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Blitar dalam melihat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu media penyerapan informasi yang bermanfaat untuk penyesuaian kurikulum serta menambah pembendaharaan perpustakaan IAIN Tulungagung untuk dijadikan referensi yang dapat dimanfaatkan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam khususnya jurusan perbankan syariah.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya.

Dapat menjadi bahan tambahan informasi, bahan perbandingan, serta sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dibidang perbankan syariah.

F. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

1. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup digunakan untuk membatasi masalah yang diambil dalam sebuah penelitian. Ruang lingkup pada penelitian ini ditekankan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Blitar mengenai pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pembatasan penelitian

Batasan penelitian ini meliputi motivasi, pelatihan dan kinerja karyawan yang difokuskan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Blitar periode tahun 2021 yang beralamat di Ruko MTC, Blok H, Kepanjen Lor, Kepanjenkidul, Kota Blitar, Jawa Timur 66117, Indonesia.

G. Penegasan Istilah

Penegasan istilah dimaksudkan untuk menjelaskan mengenai judul penelitian agar tidak memunculkan berbagai penafsiran terhadap penelitian. Penegasan istilah terdiri dari definisi konseptual dan definisi operasional.

1. Definisi Konseptual

a. Motivasi (X_1)

Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.¹⁸

Motivasi adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.¹⁹

b. Pelatihan (X_2)

Pelatihan adalah memberi pembelajar, pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini.²⁰

Pelatihan adalah segala usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan pada jabatan yang dipegangnya atau sesuatu yang berhubungan dengan itu.²¹

¹⁸ A. A Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja...*, hal. 61

¹⁹ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Edisi Pertama Cetakan pertama*, (Jakarta: Rajawali Press, 2012), hal. 278

²⁰ R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2009), hal. 210

²¹ Bernardin, H. John and Russel, *Human Resource Management*. (New York: McGraw-Hill, 2010), hal. 146

c. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan tertukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.²²

Kinerja adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.²³

2. Definisi Operasional

Dalam definisi operasional judul penelitian “Pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Blitar” apakah secara signifikan kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Blitar dipengaruhi oleh faktor motivasi dan pelatihan kerja.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan pembahasan, maka penulis membuat sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan terkait latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian,

²² Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Edisi Pertama*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), hal. 16

²³ Bernardin, H. John and Russel, *Human Resource...*, hal. 146

kegunaan penelitian, keterbatasan penelitian, penegasan istilah dan sistematika skripsi.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini penulis menguraikan terkait deskripsi teori (teori yang membahas variabel judul), penelitian terdahulu, kerangka konseptual/kerangka berfikir penelitian dan hipotesis penelitian.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis menguraikan terkait rancangan penelitian yang terdiri dari pendekatan penelitian dan Jenis penelitian, populasi, sampling dan sampel penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

4. BAB IV HASIL PENELITIAN

Pada bab ini penulis menguraikan terkait deskripsi data hasil penelitian dan pengujian hipotesis serta temuan penelitian.

5. BAB V HASIL PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis menguraikan terkait pembahasan data penelitian dan hasil analisis data.

6. BAB VI PENUTUP

Pada bab ini penulis menguraikan kesimpulan dan saran bagian akhir terdiri dari daftar rujukan, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian skripsi, daftar riwayat hidup.