

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam melaksanakan aktivitas di perbankan syariah. Pengertian manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengembangan, pemeliharaan, pembentukan tenaga kerja, pemberian balas jasa dan pengevaluasian.<sup>1</sup> Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam seluruh aktivitas perbankan syariah yaitu meningkatkan kualitas kinerja dengan memberikan pelatihan berupa peningkatan kompetensi, melakukan perhatian berupa motivasi kerja agar tercapai kinerja karyawan yang diharapkan oleh industri perbankan syariah yang semakin bergerak dinamis dan berkembang pesat.<sup>2</sup> Seiring dengan perkembangan zaman yang meningkat dengan adanya kemajuan teknologi, kebijakan baru dan peningkatan kualitas kinerja. Hal tersebut, menjadi salah satu bukti yang menunjukkan kualitas sumber daya manusia dalam dunia perbankan syariah menjadi perhatian khusus untuk dapat bersaing menghadapi berbagai tantangan dalam upaya mencapai tujuan perbankan syariah dan kinerja yang telah ditentukan.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Wenny Desty Febrian Agung Anggoro Seto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. Rida Ristiyana (Sumatera Barat: PT Global Eksekutif Teknologi, 2023).

<sup>2</sup> Debby Endayani Safitri, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Dimensi* 8, no. 2 (2019): 240–248.

<sup>3</sup> Lembaga Pengembangan Perbankan Syariah Indonesia (LPPI), "Pendidikan dan Pelatihan," last modified 2023, diakses September 14, 2023, <https://lppi.or.id/produk/diklat/>.

Menghadapi berbagai tantangan baru tersebut, menyebabkan tingkat produktifitas karyawan dalam sebuah perusahaan dituntut untuk terus mengalami peningkatan. Kesalahan dalam pengambilan keputusan untuk posisi jabatan atau pengembangan karyawan yang tidak sesuai dengan kebutuhan tentu akan merugikan perusahaan sehingga perlu diadakan pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Pelatihan tersebut bertujuan untuk mempertahankan individu-individu karyawan yang memiliki keterampilan dan potensi untuk mencapai kesuksesan perusahaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan serta mengurangi tingkat penurunan kompetensi karyawan.<sup>4</sup> Oleh karena itu, ketika proses pelatihan kurang efektif, perusahaan tidak mampu memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan serta tidak memberikan pengembangan karir yang cukup akan menyebabkan tingkat penurunan kualitas yang tinggi. Selain itu, kurangnya apresiasi dan dukungan terhadap karyawan akan membuat karyawan merasa tidak dihargai sehingga motivasi diri cenderung memiliki produktivitas yang rendah.<sup>5</sup> Maka, proses pemberian pelatihan yang tepat untuk karyawan menjadi sangat penting untuk kesuksesan perusahaan. Lembaga Pengembangan Perbankan Syariah Indonesia (LPPI) bekerja sama dengan PT. Bank Syariah Indonesia mengadakan pelatihan *training for trainers* dengan peserta 25 orang.<sup>6</sup> Dengan tujuan dilatih oleh seorang

---

<sup>4</sup> Detikinet, "Pentingnya Peran Data & Analytic dalam Talent Management," *Detikinet*, last modified 2023, diakses Oktober 3, 2023, <https://inet.detik.com/business/d-6962024/pentingnya-peran-data--analytic-dalam-talent-management>. Pukul 18.35 WIB

<sup>5</sup> Martha Herlinawati, "Pelatihan Ciptakan SDM Unggul Jangka Pendek dan Menengah," *Antara News*, last modified 2021, diakses Oktober 5, 2023, <https://www.antaraneews.com/berita/2305082/kemnaker-pelatihan-ciptakan-sdm-unggul-jangka-pendek-dan-menengah>. Pukul 18.58 WIB

<sup>6</sup> Lembaga Perbankan Syariah Indonesia (LPPI), "Banking dan Financial Services," last modified 2023, diakses September 14, 2023, <https://lppi.or.id/berita/lppi/program-pelatihan-training-for-trainers-pt-bank-syariah-indonesia/>. Pukul 09.00 WIB.

*trainers* yang berkompeten, sehingga dapat meningkatkan kinerja untuk perusahaan dengan dapat mewujudkan suatu program pelatihan yang efektif dalam mencapai tujuan pembelajaran yang ditetapkan. Adapun sebagai bentuk upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia untuk memahami produk operasional perbankan secara umum, seorang karyawan membutuhkan kompetensi pelatihan dalam memahami produk dan jasa perbankan syariah, standar layanan perbankan, hingga identifikasi risiko perbankan dalam bentuk pembekalan sertifikasi.<sup>7</sup> Dari banyaknya pelatihan dan kompetensi yang terjadi dari tahun ke tahun yang terus dilakukan merupakan sebuah kesempatan bagus bagi dunia perbankan syariah yang sudah banyak mengembangkan kinerja karyawan melalui pelatihan. Bank syariah yang selalu mengembangkan hal tersebut salah satunya adalah PT. Bank Syariah Indonesia yang terus menciptakan pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam perusahaan menjadi kompeten. Fenomena yang terjadi ini dapat dijadikan sebuah kesempatan bagi PT. Bank Syariah Indonesia agar bisa melangkah lebih maju dengan memberikan banyak pelatihan, kompetensi dan motivasi untuk karyawan diseluruh Indonesia setiap tahunnya tidak hanya dengan menawarkan namun memberi kesempatan dan peluang seluruh karyawan untuk mendapatkan pelatihan secara merata agar kompeten sesuai bidang dan tanggung jawab dalam memberikan kontribusi maksimal terhadap perusahaan.<sup>8</sup> Dengan demikian, dapat

---

<sup>7</sup> Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia (LPPPI), “Program Pendidikan & Pelatihan General Banking PT. Bank Syariah Indonesia,” last modified 2023, diakses September 29, 2023, <https://lppi.or.id/berita/lppi/program-pendidikan-pelatihan-general-banking-syariah-level-1-bank-syariah-indonesia-batch-5/>. Pukul 21.57 WIB.

<sup>8</sup> Sandy Romualdus, “Program Pelatihan Training for Trainers PT. Bank Syariah Indonesia,” last modified 2023, diakses September 13, 2023, <https://www.stabilitas.id/program-pelatihan-training-for-trainers-pt-bank-syariah-indonesia/>. Pukul 14.15 WIB

dijadikan solusi bahwa pelatihan saat ini menjadi permasalahan khusus yang harus diselesaikan dalam peningkatan pengetahuan dan kompetensi seseorang untuk dunia perbankan syariah sebagai tolak ukur yang mengukur kompeten dalam kinerja karyawan tersebut.

Pada saat ini untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam bank syariah membutuhkan karyawan yang profesional untuk bisa mewujudkan kinerja para karyawan agar mencapai keberhasilan dalam perbankan syariah. Secara pengertian, kinerja karyawan adalah pencapaian dan kemampuan dalam mewujudkan visi dan misi bank syariah antara pimpinan dan karyawan untuk mencapai tujuan secara bersama-sama. Kinerja karyawan yang telah seseorang capai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya menjadi penilaian bank syariah dalam melihat hasil pekerjaan tersebut.<sup>9</sup> Pada prinsipnya, kemampuan membekali seseorang karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan untuk mewujudkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan percaya diri dalam menghadapi segala risiko sehingga mempengaruhi kinerja karyawan dalam bank syariah.<sup>10</sup> Oleh karena itu, untuk mencegah dan meminimalisir terjadinya risiko di bank syariah harus mempunyai strategi yang digunakan dalam meningkatkan kemampuan dan kualitas karyawan untuk investasi jangka panjang melalui pelatihan.

---

<sup>9</sup> Okky Sandy Pranata, Endang Siti Astuti, dan Hamidah Nayati Utami, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 61, no. 3 (2018): 39–46.

<sup>10</sup> Weddy Nur Adam, Wan Suryani, dan Eka Setia Dewi Tarigan, "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Niagara Parapat Toba Sumatera Utara," *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)* 2, no. 1 (2021): 41–50.

Peningkatan kemampuan tersebut hadir melalui pelatihan. Apabila pelatihan seseorang terlatih secara maksimal kepada karyawan akan menjadi aset berkualitas yang dimiliki bank syariah sehingga dapat berloyalitas tinggi yang dikenal dengan *people development* atau pemberian kompetensi kerja sehingga memberikan keahlian dengan nilai yang terukur untuk menggambarkan efektivitas perbankan syariah bagi kinerja karyawan pada kemajuan bank syariah sesuai tujuan utamanya.<sup>11</sup> Memberikan keahlian kepada karyawan tersebut, melalui pelatihan merupakan suatu proses pendidikan dalam membantu karyawan meningkatkan keterampilan secara khusus untuk menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan dalam bank syariah sehingga, memperbaiki kekurangan pada saat menjalankan kewajiban. Secara terbatas dalam perbankan syariah pelatihan bertujuan kepada kinerja karyawan agar mendorong karyawan lebih berkualitas dan berkompeten sehingga tercapainya tujuan yang diinginkan. Bank syariah harus banyak melakukan peningkatan kompetensi kepada para karyawan agar meningkatkan kinerja sehingga sadar akan tanggung jawab dalam bekerja.<sup>12</sup>

Industri perbankan syariah Indonesia, pada saat ini sudah banyak memfasilitasi karyawan untuk mengikuti kompetensi yang memberikan dampak positif kepada kinerja karyawan pada bank syariah. Kompetensi merupakan pengembangan seseorang dalam berperilaku dan cara berfikir agar mencapai keberhasilan bank syariah. Kompetensi diperluas dengan beberapa standar penilaian berkualifikasi keterampilan berdasarkan ilmu pengetahuan dan standarisasi

---

<sup>11</sup> David Mafazi , Novianta Kuswandi, *People Development Handbook* (Jawa Timur: Hasfa Publishing, 2023), 10.

<sup>12</sup> Ali Chaerudin, *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia* (Jawa Barat: CV Jejak, anggota IKAPI, 2019).

pekerjaan untuk menjadikan karyawan yang memiliki keahlian dalam menyelesaikan tanggung jawab berdasarkan *jobdescription* agar menunjukkan seseorang karyawan tersebut profesional.<sup>13</sup> Kompetensi menjadi kebutuhan khusus dalam perbankan syariah, diharapkan bisa sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk memiliki target yang dapat diukur dan prediksi dalam bekerja. Namun, sebagian besar karyawan masih kurang termotivasi untuk meningkatkan kompetensi karena kurangnya rasa semangat bekerja. Hal ini dibuktikan bahwa, peningkatan kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat bekerja sehingga menimbulkan motivasi.<sup>14</sup>

Motivasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.<sup>15</sup> Agar mencapai tujuan yang diinginkan dan mendapatkan kepuasan dengan perbuatannya sehingga seorang karyawan akan tergerak karena adanya motivasi untuk melakukan sesuatu yang ingin dicapai.<sup>16</sup> Dapat dibayangkan jika dilihat dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, yaitu penghargaan, promosi jabatan dan tanggung jawab dalam pengembangan karir. Faktor yang timbul setelah diberikan

---

<sup>13</sup> Jane Grace Poluan , Fikri Djafar Fadude, Hendra N. Tawas, “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT . Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung,” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7, no. 1 (2019): 31–40.

<sup>14</sup> Elizar Tanjung, Hasrudy, “Kompetensi , Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPBD Kabupaten Deli Serdang,” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1, no. 1 (2018): 46–57.

<sup>15</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), “Kamus Versi Online/Daring (Dalam Jaringan),” diakses Juni 13, 2023, <https://kbbi.web.id/motivasi>.

<sup>16</sup> Ade Yuliar, “Strategi Islamic Human Capital Management Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia,” *Journal of Shariah and Islamic Economics* 2, no. 2 (2021): 1–12.

motivasi tersebut yang mempengaruhi kinerja karyawan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan sendirinya. Oleh karena itu, perbankan syariah penting memberikan pelatihan, kompetensi dan motivasi kepada karyawan agar memberikan hasil kinerja yang optimal kepada bank syariah agar mencapai tujuan secara bersama.<sup>17</sup> Jika dapat dibayangkan sektor perbankan syariah tanpa keahlian karyawan yang kurang berkompeten akan menimbulkan sumber daya manusia tidak mempunyai motivasi dan kewajiban dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga akan banyak terjadi risiko pada bank syariah.

PT. Bank Syariah Indonesia merupakan salah satu lembaga keuangan yang berperan penting dalam memajukan perekonomian dan keuangan syariah di Indonesia. PT. Bank Syariah Indonesia adalah gabungan dari 3 (tiga) bank induk yaitu, Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah dan BRI Syariah serta berkomitmen bersama Kementerian BUMN untuk bisa dapat bersaing secara global. Sehingga dengan terlahir PT. Bank Syariah Indonesia menjadi harapan dan inovasi baru bagi pembangunan ekonomi negara dan keuangan syariah di Indonesia terhadap kesejahteraan masyarakat luas dengan mayoritas penduduk beragama islam. Maka, PT. Bank Syariah Indonesia memiliki potensi yang besar untuk menjadi pilihan masyarakat memilih produk-produk bank syariah.<sup>18</sup> Dalam mengembangkan produk-produk bank syariah yang memiliki potensi besar tersebut, diperlukan kinerja karyawan yang berkualitas dan berkompeten dalam bidangnya sehingga

---

<sup>17</sup> Yayan Yanuari, "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Baskara Journal of Business & Entrepreneurship* 1, no. 1 (2019): 16–29.

<sup>18</sup> Bank Syariah Indonesia, "Sejarah Perseroan Bank Syariah Indonesia," last modified 2021, diakses Juni 13, 2023, [https://ir.bankbsi.co.id/corporate\\_history.html](https://ir.bankbsi.co.id/corporate_history.html).

terlahir *Corporate University* PT. Bank Syariah Indonesia berada dibawah unit kerja direktorat *Human Capital and Complain (HC)* sebagai lembaga diklat dalam bidang pendidikan dan pelatihan kepada seluruh karyawan. *Corporate University* dalam Bahasa Indonesia diartikan sebagai universitas perusahaan yang merupakan penerapan konsep *learning organization* oleh Senge tahun (1990) dalam buku *The Fifth Discipline, The Art and Practice of Learning Organization*. Pada perkembangan dunia yang global dan bersaing secara kompetitif, menuntut seluruh karyawan dari berbagai level jenjang tingkatan untuk mendapatkan pembelajaran mengatasi keterlambatan dan ketidakmampuan proses pembelajaran secara teoritis pada perguruan tinggi konvensional sebelumnya, serta karyawan diharapkan mampu berkontribusi maksimal untuk memberikan produk-produk dan layanan nasabah yang terbaik.<sup>19</sup> Sesuai dengan fokusnya di *Corporate University* PT. Bank Syariah Indonesia, memiliki produk pembelajaran yang lebih bervariasi dan inovasi untuk memberikan dampak bagi visi, misi dan sasaran kinerja bank syariah. Terdapat beberapa produk yang dikembangkan oleh *Corporate University*, yaitu *e-learning*, *class learning*, *coaching/mentoring*, *culture shock/change*, *Knowledge Management System (KMS)*, *knowledge management working group*, *on the job training* dan lain sebagainya. Maka, hal ini menunjukkan bahwa PT. Bank Syariah Indonesia memfasilitasi karyawan untuk meningkatkan pengembangan kompetensi sumber

---

<sup>19</sup> Perpustakaan Nasional Republik Indonesia, "Mengenal Corporate University," last modified 2016, diakses Juni 13, 2023, <https://pusdiklat.perpusnas.go.id/berita/read/140/mengenal-corporate-university>.



daya manusia dalam bekerja sehingga diharapkan setelah mendapatkan pelatihan dan pengetahuan dapat memberikan hasil kinerja yang maksimal.<sup>20</sup>

Dengan demikian, untuk meningkatkan pelatihan, kompetensi dan motivasi yang bertujuan untuk mengembangkan kinerja karyawan dalam perusahaan di *Corporate University* PT. Bank Syariah Indonesia, menggunakan model teori perilaku organisasi menurut Robbins yang dapat membantu untuk mewujudkan hal tersebut. Model ini dikeluarkan pertama kali pada tahun 2009 yang bertujuan untuk menyelidiki pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok dan secara struktur terhadap perilaku dalam organisasi.<sup>21</sup> Karena, dalam teori ini menjelaskan bahwa perilaku organisasi berkaitan dengan apa yang dilakukan seseorang dalam organisasi dan bagaimana perilaku tersebut mempengaruhi kinerja organisasi.<sup>22</sup> Model ini juga sudah banyak dipergunakan oleh peneliti-peneliti yang mengkaji tentang pelatihan terhadap kinerja karyawan seperti terdapat dalam penelitian Okky Sandy dengan judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan Studi pada karyawan tetap di PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Malang Divisi *Mobile Marketing* Syariah”, tahun 2018.<sup>23</sup> Hasil penelitiannya, yaitu menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi dan kinerja karyawan. Pelatihan yang diberikan terhadap karyawan tersebut dapat diukur dengan

---

<sup>20</sup> Kementerian Keuangan Corporate University, “Latar Belakang Kemenkeu Corporate University,” last modified 2021, diakses Juni 13, 2023, <https://bppk.kemenkeu.go.id/kemenkeu-corpu/latar-belakang>.

<sup>21</sup> Stephen P. Robbins, “Organisational Behaviour (Global and Southern African Perspectives)” (Southern African: Pearson Education South Africa, 2009).

<sup>22</sup> Nengah Sudja Kusmaningtyas Amiartuti, “Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Diri, Sistem Penghargaan, Lingkungan Kerja, Terhadap Komitmen Pada Profesi Dan Profesionalisme Guru SMA Negeri Di Bali” 9, no. 2 (2013).

<sup>23</sup> Okky Sandy Pranata, Endang Siti Astuti, dan Hamidah Nayati Utami, “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan,” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 61, no. 3 (2018): 39–46.

satu pendekatan teori besar yang bisa menggambarkan pengetahuan dan kemampuan seseorang untuk menjadi kompeten melalui pelatihan dipengaruhi oleh bagaimana perilaku tersebut sehingga menimbulkan motivasi dalam diri seseorang dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan, yaitu teori perilaku organisasi. Melalui teori perilaku organisasi tersebut, dapat dipahami bahwa pelatihan terhadap kompetensi dan kinerja karyawan dapat mempengaruhi kompeten seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab maupun meningkatkan motivasi kinerja.

Terakhir, jika kita melihat dari penjelasan di atas, menunjukkan bahwa teori perilaku organisasi menurut Robbins dapat digunakan dalam meneliti persoalan terkait dengan apa yang dilakukan seseorang dalam organisasi dan bagaimana perilaku tersebut mempengaruhi kinerja organisasi. Selain itu, hal tersebut diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa teori perilaku organisasi memang cocok digunakan dalam meneliti pelatihan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini berdasarkan penjelasan tersebut maka pada penelitian ini dilakukan pada tahun *ter-update*, yaitu pada tahun 2023. Penelitian ini menggunakan objek di *Corporate University* PT. Bank Syariah Indonesia. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di *Corporate University* PT. Bank Syariah Indonesia”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka identifikasi masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Upaya apa saja yang harus dilakukan di *Corporate University* PT. Bank Syariah Indonesia dalam terpenuhinya kualitas dan kuantitas sumber daya manusia sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.
2. Upaya apa yang dilakukan di *Corporate University* PT. Bank Syariah Indonesia dalam mempertahankan kinerja karyawan agar selalu berkompeten dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.
3. Sejauh mana Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di *Corporate University* PT. Bank Syariah Indonesia.

### **C. Batasan Masalah**

Pembatasan masalah bertujuan untuk membatasi pembahasan inti pokok permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian, sehingga penelitian tersebut menjadi lebih fokus, terarah, tidak menyimpang dari sasaran utama, maka peneliti akan membatasi masalah penelitian ini dengan menitik fokuskan dalam menganalisis Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di *Corporate University* PT. Bank Syariah Indonesia.

### **D. Perumusan Masalah**

Melalui batasan masalah di atas, maka untuk mempermudah penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di *Corporate University* PT. Bank Syariah Indonesia?
2. Apakah Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di *Corporate University* PT. Bank Syariah Indonesia?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas dan Batasan masalah yang telah dikemukakan di atas, peneliti memiliki tujuan dalam penelitiannya, yaitu:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di *Corporate University* PT. Bank Syariah Indonesia.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di *Corporate University* PT. Bank Syariah Indonesia

#### **F. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini semoga dapat memberikan sebuah wawasan baru dan menambah pengetahuan bagi para pembaca, serta diharapkan

juga dapat menjadi penelitian rujukan sebagai referensi kepada calon peneliti yang hendak melaksanakan penelitian yang saling berkaitan dengan Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di *Corporate University* PT. Bank Syariah Indonesia.

## 2. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan wawasan tentang hal baru yang berkaitan dengan pengetahuan bagi peneliti dan dapat dijadikan sebagai sarana pembelajaran dalam mengaplikasikan ilmu, mengidentifikasi sehingga dapat menganalisis permasalahan yang terdapat pada lembaga perbankan syariah. Proses penelitian dan hasil penelitian yang didapat membuat ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh peneliti menjadi lebih luas, khususnya tentang pelatihan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

## 3. Bagi Lembaga Perbankan Syariah

Hasil akhir dari terselesaikannya penelitian ini semoga dapat memberikan sebuah kontribusi baik untuk lembaga perbankan syariah di Indonesia sebagai usaha peningkatan dalam pelatihan-pelatihan, khususnya sebagai pelatihan yang menjanjikan keahlian karyawan diharapkan dapat menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kompetensi dan motivasi lembaga perbankan syariah kepada karyawan agar berkompeten untuk menyelesaikan tanggung jawab serta berkompeten

memberikan yang terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan.

## **G. Sistematika Pembahasan**

Agar mempermudah penyusunan pada penelitian ini, maka disusun sistematika pembahasan yang terdiri dari lima bab dengan rincian penjelasan dibawah ini sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab I akan menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika pembahasan.

### **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

Bab II pada penelitian ini membahas terkait landasan teori yang mendukung terkait permasalahan lalu diperkuat melalui penelitian terdahulu serta menyajikan hubungan antar variabel kemudian mengenai gambaran sementara penelitian yang terdapat pada hipotesis dan model penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab III menguraikan secara terperinci mengenai ruang lingkup penelitian, jenis metode penelitian, sumber data, teknik penentuan sampel, teknik

pengumpulan data, operasional variabel penelitian dan teknik analisis data.

#### **BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

Bab IV membahas mengenai penjelasan dari objek penelitian, hasil penelitian yang dianalisis dengan menggunakan metode asumsi klasik dan pengujian hipotesis.

#### **BAB V PENUTUP**

Bab V meliputi kesimpulan, keterbatasan dan saran-saran atas hasil penelitian yang diperoleh.