



**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus pada PT Bank Syariah Indonesia KCP Pandaan)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
Manajemen**

Oleh :

**Griselda Putri Vania Florence**

**NPM . 21821081578**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**JURUSAN MANAJEMEN**

**2021**

## ABSTRAK

Florence, Griselda Putri Vania. 2022. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Bank Syariah Indonesia KCP Pandaan)*. Skripsi, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Malang. Pembimbing: (I) Nurhidayah, SE. MM (II) Budi Wahono, SE. MM

Kata Kunci : *Pendidikan, Pelatihan dan Kinerja Karyawan*.

Dalam dunia sekarang ini, zaman telah mengalami perubahan yang signifikan, terutama dalam dunia perbankan. Oleh karena itu, dunia perbankan dituntut untuk mengikuti perkembangan tersebut. Amalia (2019:19) mengatakan Kabupaten Pasuruan khususnya mengalami peningkatan yang signifikan dengan adanya bank-bank baru yang membuka cabang. Perkembangan industri yang pesat membuat dunia perbankan di Kabupaten Pasuruan merasakan dampaknya. Pendidikan dan pelatihan pegawai sangat penting dalam menciptakan kinerja pegawai, khususnya di Bank Syariah Indonesia KCP Pandaan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia KCP Pandaan.

Penelitian ini dilakukan di PT Bank Syariah Indonesia KCP Pandaan dengan jumlah semua populasi dijadikan sampel yang berjumlah 38 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan teknik regresi linier berganda.

Hasil dalam penelitian ini bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia di Kantor Cabang Pembantu Pandaan. Dari penelitian yang telah dilaksanakan, maka pendidikan dan pelatihan berperan sangat penting dalam menentukan pengaruh kinerja karyawan atau bawahan. Oleh karena itu perusahaan harus selalu melakukan inovasi pendidikan dan memilih program pelatihan yang tepat bagi karyawannya agar kemampuan karyawan selalu terupdate yang menjadikan kinerja semakin meningkat.

## ABSTRACT

Florence, Griselda Princess Vania. 2022. *Effect of Education and Training Level on Employee Performance (Case Study at PT Bank Syariah Indonesia KCP Pandaan)*. Thesis, Department of Management, Faculty of Economics, Islamic University of Malang. Supervisor: (I) Nurhidayah, SE. M (II) Budi Wahono, SE. MM

Keywords: *Education, Training and Employee Performance.*

In today's world, times have undergone significant changes, especially in the banking world. Therefore, the banking world is required to follow these developments. Amalia (2019:19) said that Pasuruan Regency in particular experienced a significant increase with the presence of new banks opening branches. The rapid industrial development has made the banking world in Pasuruan Regency feel the impact. Employee education and training is very important in creating employee performance, especially at Bank Syariah Indonesia KCP Pandaan. The purpose of the study was to determine the effect of the level of education and training of employees on the performance of employees of PT Bank Syariah Indonesia KCP Pandaan.

This research was conducted at PT Bank Syariah Indonesia KCP Pandaan with a total sample of 38 employees. Data collection techniques using a questionnaire. The data analysis technique used multiple linear regression technique.

The results in this study that education and training have a significant effect on the performance of Bank Syariah Indonesia employees at the Pandaan Sub-Branch Office. From the research that has been carried out, education and training play a very important role in determining the effect of the performance of employees or subordinates. Therefore, companies must always innovate in education and choose the right training programs for their employees so that employees' abilities are always upgraded which will increase performance.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Dalam masa sekarang ini, zaman mengalami perubahan yang signifikan terutama dalam dunia perbankan. Era ini disebut juga era digitalisasi dikarenakan semua serba digital, semua serba elektronik. Oleh karena itu dunia perbankan dituntut untuk mengikuti perkembangan tersebut. Amalia (2019:19) mengatakan di Kabupaten Pasuruan khususnya mengalami peningkatan yang signifikan adanya bank-bank baru yang membuka cabang. Perkembangan industri yang semakin pesat, membuat dunia perbankan di Kabupaten Pasuruan ikut serta turut merasakan dampaknya.

Bank merupakan lembaga mengumpulkan dan dari masyarakat dalam bentuk tabungan, bank juga mendistribusikan dana kepada masyarakat umum dalam bentuk kredit atau dalam bentuk yang lain (Budisantoso, 2014). Khususnya Bank Syariah Indonesia yang lahir dari merger atau gabungan dari tiga Bank Syariah milik Badan Usaha Milik Negara yaitu Bank Syariah Mandiri, Bank BNI Syariah dan Bank BRI Syariah. Hal ini dilakukan karena pemerintah ingin menjadikan bank ini menjadi pusat perbankan Syariah di dunia (Budisantoso, 2014)

Dampaknya layanan perbankan Syariah di Bank Syariah Indonesia semakin ramai, dikarenakan nasabah ketiga bank BUMN sebelumnya sekarang menjadi satu. Tidak hanya itu karyawan, masyarakat juga mengalami perubahan. Bank Syariah selalu memperhatikan tingkat Pendidikan dan Pelatihan karyawannya. Hal ini dikarenakan Bank Syariah Indonesia ingin selalu mengupayakan pelayanan yang baik dengan menciptakan sumber daya manusia yang unggul dengan selalu mengutamakan kinerja karyawannya (Atikah dkk, 2021)

Berhasilnya pengembangan sebuah layanan perbankan Syariah bukan hanya ditentukan dari pertumbuhan, pemasaran, pencapaian kredit dan lain-lain.

Tetapi juga sangat besar pengaruhnya dari kinerja karyawannya. Kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan (Henry Simamora, 2008: 7) . Hasibuan (2006: 94) menjelaskan bahwa kinerja pegawai adalah jerih payah dan hasil yang sudah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan atas kemampuan, pengalaman pribadi, kesungguhan serta efisiensi waktu.

Pengetahuan dan keterampilan yang didapat karyawan tergantung dari tingkat Pendidikan yang telah diperoleh oleh karyawan tersebut. Pendidikan sangatlah penting dalam mencapai generasi emas sebuah bangsa. Kinerja karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang berbeda akan terasa berbeda pula hasilnya dalam pencapaian kerja. Mulai dari faktor cara memahami sebuah masalah, menelaah, mengamati ataupun menyelesaikan sebuah masalah (Hasibuan, 209: 101). Dari banyaknya perusahaan yang mengalami perkembangan, penulis mengambil salah satu contoh perusahaan PT Bank Syariah Indonesia KCP Pandaan, karena disamping perusahaan milik BUMN yang berkembang pesat, peneliti juga tercatat sebagai karyawan di perusahaan tersebut. Peneliti sudah 2 tahun bekerja sebagai karyawan PT Bank Syariah Indonesia KCP Pandaan, oleh karena itu sangat mengetahui seluk beluk perusahaan. Era kepemimpinan Pimpinan yang baru dimulai pada tahun 2020, banyak kebijakan-kebijakan yang baru lahir dalam era kepemimpinan tersebut diantaranya, pimpinan sering mengadakan pendidikan dan pelatihan. Setiap rapat pimpinan PT selalu memberi kesempatan karyawan untuk memberi masukan atas apa yang akan dikerjakan. Dalam hal ini sebagai kontrol kinerja karyawan. Selain itu adanya kebijakan baru yang membuat semakin mudahnya karyawan dalam mengakses pendidikan. Karyawan diberi kesempatan untuk selalu bisa meningkatkan tingkat pendidikannya. Disamping hal itu pelatihan karyawan juga semakin diperhatikan diantaranya semakin banyaknya kegiatan akhir pekan untuk pelatihan-pelatihan. Pelatihan dalam hal ini tidak hanya tentang manajemen perusahaan, tetapi juga pelatihan *soft skill*, etika dan lainnya agar kinerja karyawan bisa lebih meningkat. Dari hasil penelitian Maharani (2020:98) bahwa pendidikan dan pelatihan pengaruhnya sangat signifikan terhadap kinerja

karyawan yang dilakukan pada subjek penelitian di Bank Syariah Mandiri KC Bandar Jaya Lampung Tengah.

Dari uraian diatas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan dan pelatihan karyawan PT Bank Syariah Indonesia KCP Pandaan semakin baik, hal ini menyebabkan kinerja karyawan yang semakin meningkat dibuktikan dengan semakin banyaknya nasabah yang percaya menggunakan fasilitas dan layanan yang diberikan oleh perusahaan tersebut. Maka dari itu, peneliti memilih untuk melakukan kegiatan penelitian mengenai Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Peelatihan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Syariah Indonesia KCP Pandaan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diambil oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia KCP Pandaan?
- 2) Apakah tingkat pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia KCP Pandaan?

## 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Dari hasil rumusan diatas yang telah dijabarkan diatas maka penelitian ini bertujuan:

- 1) Untuk mengetahui tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia KCP Pandaan.
- 2) Untuk mengetahui pelatihan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia KCP Pandaan

Penelitian ini dilakukan agar mempunyai 2 manfaat yaitu:

- 1) Secara Praktis

- a. Bagi Manajemen PT Bank Syariah Indonesia KCP Pandaan diharapkan dapat berkontribusi dalam menyangkut langkah-langkah strategi meningkatkan kinerja karyawan melalui pendidikan dan pelatihan karyawan..
  - b. Bagi Peneliti diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam melaksanakan penelitian yang lebih lanjut
- 2) Secara Teoritis
- a. Bagi Dunia Akademik diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi atau sumber pengetahuan dalam strategi tentang bagaimana pengaruh tingkat Pendidikan dan pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan.





University of Islam Malang  
**REPOSITORY**



© Hak Cipta Milik UNISMA

[repository.unisma.ac.id](http://repository.unisma.ac.id)

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

1. Hipotesis 1 diterima secara signifikan. Hal ini menjelaskan yakni adanya peningkatan pada pendidikan maka akan meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Pandaan.
2. Hipotesis 2 diterima secara signifikan. Hal ini menjelaskan yakni adanya peningkatan pada pelatihan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Pandaan

#### 5.2 Saran-saran

1. Bagi Manajemen Bank Syariah Indonesia KCP Pandaan

Dari penelitian yang telah dilaksanakan, maka pendidikan berperan sangat penting dalam menentukan pengaruh kinerja karyawan atau bawahan. Oleh karena itu perusahaan harus selalu melakukan inovasi pendidikan yang tepat bagi karyawannya agar kemampuan karyawan selalu terupgrade yang menjadikan kinerja semakin meningkat.

Pelatihan juga tidak kalah penting untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan, maka dari itu pimpinan harus selalu memilih program pelatihan yang tepat agar karyawan agar dapat meningkatkan kinerja mereka. Fasilitas pelatihan yang kurang memadai, tunjangan pelatihan yang kurang agar lebih ditingkatkan lagi agar kinerja semakin meningkat.

2. Bagi Peneliti Lain

Terbatas penelitian ini yang hanya meneliti tentang pendidikan dan pelatihan, maka diharapkan untuk peneliti lain hendaknya meneliti variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan diluar variabel diatas sebagai bahan penelitian. Agar terdapat banyak referensi atau sumber penelitian mengenai kinerja karyawan, pendidikan dan pelatihan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditya. 2021. *Perbedaan Populasi dan Sampel, Ketahui Pengertian Hingga Contohnya*. <https://www.merdeka.com/trending/perbedaan-populasidan-sampel-ketahui-pengertian-hingga-contohnya-klh.html> Di akses pada tanggal 13 April 2021. Pukul : 19:08 WIB.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: suatu pendekatan praktik (cetakan ke-15)*. Jakarta: Rineka
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Budisantoso, Totok. 2014. *Bank dan Lembaga Keuangan lain*, Jakarta: Salemba Empat, 2014
- Haryanto. 2012. *Dalam artikel "pengertian pendidikan menurut para ahli* <https://ruangguruku.com/pengertianpendidikan-menurut-ahli/> diakses pada tanggal 9 april 2021 pukul: 19.21 WIB.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Keenam belas*. Jakarta: PT. BumiAksara
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Siradjuddin. 2011. *Perilaku kepemimpinan dan kinerja karyawan Bank Perkreditan rakyat di Sulawesi selatan*. Samata-Gowa : Alauddin University Press.
- Siswandoko, dkk. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Kombinasi Mixed methods*. Cetakan Ke Empat. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cet II*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja, Edisi Ke Empat*, Jakarta: PT.Raja Grafindo



Zainal, Veithzal Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke Tiga*,  
Jakarta Raja Grafindo Persada

