

SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT BANK BNI SYARIAH CABANG BANDA ACEH



Disusun Oleh:

**RISKI AFRITA
NIM. 160603117**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2022 M / 1443 H**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Riski Afrita
NIM : 160603117
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. *Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.*
2. *Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.*
3. *Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.*
4. *Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.*
5. *Menyerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.*

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 01 Juni 2021
Yang Menyatakan



Riski Afrita

PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

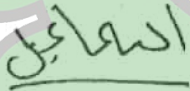
Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Bank BNI Syariah Cabang Banda Aceh

Disusun Oleh:

Riski Afrita
NIM: 160603117

Disetujui untuk disidangkan dan dinyatakan bahwa isi dan
formatnya telah memenuhi syarat penyelesaian studi pada Program
Studi Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

Pembimbing I



Ismail Rasyid Ridla Tarigan, M.A.
NIP. 198310282015031001

Pembimbing II



Cut Elfida, S.Hi., M.A.
NIDN. 2012128901

AR - RANIRY

Mengetahui

Ketua Program Studi Perbankan Syariah


Dr. Nevi Hasnita, S.Ag., M.Ag.
NIP. 197711052006042003

PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Bank BNI Syariah Cabang Banda Aceh

Riski Afrita
NIM. 160603117

Telah Disidangkan Oleh Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh
dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Menyelesaikan Untuk Menyelesaikan Program Studi Strata 1 (S-1) dalam
Bidang Perbankan Syariah

Pada Hari/Tanggal: 25 Juni 2021 M
Jumat, 14 Dzulqai'dah 1442 H

Banda Aceh
Dewan Penguji Sidang Skripsi

Ketua,

Ismail Rasyid Ridla Tarigan, M.A.
NIP. 198310282015031001

Sekretaris,

Cut Elfida, S.Pd., M.A.
NIDN. 2012128901

Penguji I,

T. Syifa Fedrizka Nanda, S.E., M.Acc., Ak
NIDN. 2022118501

Penguji II,

Muhsal, M.E.I.
NIP. 199009022020121008

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Dr. Zaki Fuad, M.Ag
NIP. 196403141992031003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA
ACEH UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7552922
Web: www.library.ar-raniry.ac.id, Email : library@ar-raniry.ac.id

FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH
MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Riski Afrita
NIM : 160603117
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
E-mail : riskiafrita@gmail.com

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah :

☐ Tugas Akhir ☐ KKU ☐ Skripsi ☐

yang berjudul:

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Bank BNI Syariah Cabang Banda Aceh

berserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendiseminasikan, dan mempublikasikannya di internet atau media lain

☐ secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut.

UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Banda Aceh

Pada Tanggal: 26 September 2021

Penulis

Riski Afrita

Mengetahui:
Pembimbing I

Ismail Rasyid Ridla Tarigan, M.A.
NIP. 198310282015031001

Pembimbing II

Cut Elfida, S.H., M.A.
NIDN. 2012128901

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah Rabbil'alamín,

Puji dan syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, karunia, serta taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Bank BNI Syariah Cabang Banda Aceh”**. Shalawat dan salam penulis haturkan kepada nabi besar Muhammad SAW, yang telah membimbing kita dari alam kebodohan menuju alam penuh dengan ilmu pengetahuan dan memberi inspirasi kepada penulis untuk selalu semangat dalam belajar dan berkarya.

Penelitian ini disusun sebagai salah satu syarat untuk kelulusan dan memperoleh gelar sarjana pada program studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Dalam proses penyelesaian ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak yang terkait. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan yang sebesar-besarnya sekaligus mengucapkan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Dr. Zaki Fuad, M. Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

2. Dr. Nevi Hasnita, S.Ag., M.Ag. selaku ketua Program Studi, dan Ayumiati, S.E., M.Si. selaku sekretaris Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
3. Muhammad Arifin, Ph. D. dan Riza Aulia, S.E.I., M.Sc. sebagai Ketua dan Sekretaris Laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memfasilitasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ismail Rasyid Ridla Tarigan, M.A. selaku pembimbing I (satu) dan Cut Elfida, S.Hi., M.A. selaku pembimbing II (dua) yang telah bersedia meluangkan waktu dan mencurahkan ilmu pengetahuannya sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. T. Syifa Fadrizha Nanda, S.E., M.Acc., Ak selaku penguji 1 serta Muksal, M.E.I. selaku penguji 2 yang telah memberikan arahan dan bimbingannya selama proses sidang berlangsung.
6. Evy Iskandar, S.E., M.Si., Ak. selaku Penasehat Akademik, dan kepada seluruh dosen, pegawai dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam serta segenap pengurus dan pegawai perpustakaan utama Universitas Islam Negeri Ar-Raniry dan Ruang baca FEBI yang sudah memberikan fasilitas untuk mengadakan studi kepustaka.
7. Orang tua tercinta Ayahanda Herman A., yang senantiasa mendoakan dan menasehati dengan setulus hati serta memberikan dukungan baik moril maupun materil. Penelitian

ini saya dedikasikan untuk Ibunda tercinta Zahara yang telah menjadi sosok panutan dalam hidup saya. Terimakasih juga kepada abang BRIPKA. Herwan Toni, kakak Hasnita, S.Pd.I., kakak ipar Afridawati, S.Si. yang saya sayangi karena turut membantu menyemangati dan selalu mengingatkan saya tanpa henti agar saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini tepat pada waktunya, sehingga saya dapat menyelesaikan jenjang pendidikan perguruan tinggi ini dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

8. Kepada Junizar, Ferdinal Irmazil, Muhammad Redhalla, Rahmat Akhbar, Edi Gunawan, Rahmat Puadi, Roby Mahyudi, Ilham, T. Purnama, Rizka Rafiqah, dan T. Paizin Hidayad yang sangat berjasa dalam segala hal terutama membantu penulis dalam suka maupun duka, memberikan dukungan moril dan materil. Terimakasih juga kepada seluruh teman-teman seperjuangan khususnya Perbankan Syariah yang telah memberi semangat dan sama-sama berjuang dalam menyelesaikan tugas akhir demi mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi.

Semoga segala jasa bantuan, motivasi dan arahan yang diberikan dapat menjadi amalan yang baik dan pahala sehingga memperoleh balasan yang layak dan lebih baik dari Allah SWT. Penulis menyadari penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran

yang membangun agar penelitian ini mampu menjadi yang lebih baik dan bermanfaat di masa yang akan datang.

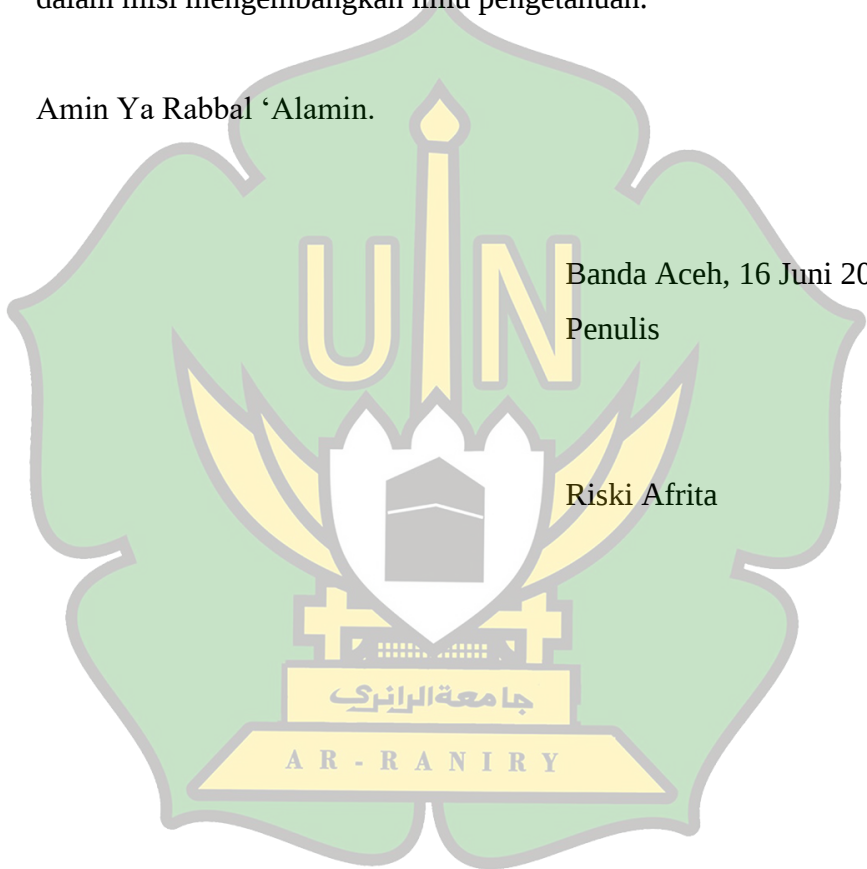
Akhir kata kita berdoa kehadirat Allah SWT agar penelitian ini menjadi satu amal kebaikan bagi kami dan semoga bermanfaat dalam misi mengembangkan ilmu pengetahuan.

Amin Ya Rabbal ‘Alamin.

Banda Aceh, 16 Juni 2021

Penulis

Riski Afrita



ABSTRAK

Nama Mahasiswa : Riski Afrita
NIM : 160603117
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam /
Perbankan Syariah
Judul : Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan
Terhadap Prestasi Kerja Karyawan
Pada PT Bank BNI Syariah Cabang
Banda Aceh
Tebal Skripsi : 107 Halaman
Pembimbing I : Ismail Rasyid Ridla Tarigan, M.A.
Pembimbing II : Cut Elfida, S.Hi., M.A.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank BNI Syariah Cabang Banda Aceh. Data penelitian ini menggunakan data primer dalam bentuk kuesioner dengan pengolahannya menggunakan SPSS 23. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode analisis data model regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji parsial (uji-t) dan uji simultan (uji-F) dan tingkat signifikansi 5%. Hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Secara parsial variabel pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, sedangkan variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Kata kunci: Pelatihan Karyawan, Pengembangan Karyawan, Prestasi Kerja Karyawan.

DAFTAR ISI

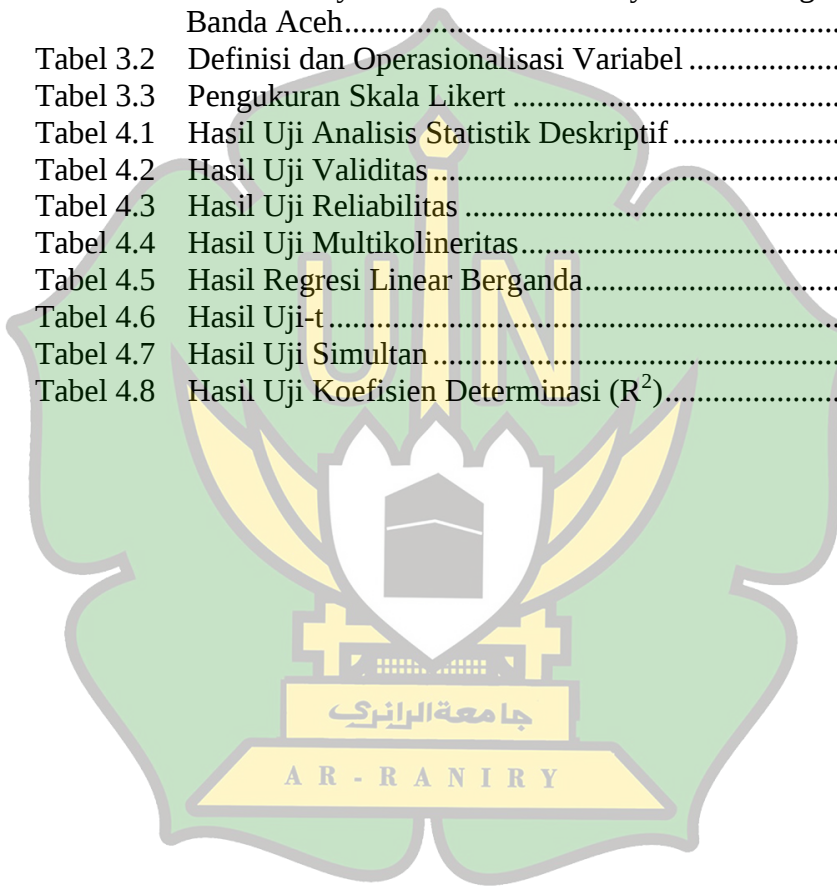
	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN JUDUL KEASLIAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	iii
PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI	iv
PENGESAHAN HASIL SIDANG	v
PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Penelitian.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Sistematika Pembahasan.....	8
 BAB II LANDASAN TEORI	 10
2.1 Prestasi Kerja.....	10
2.1.1 Pengertian Prestasi Kerja.....	10
2.1.2 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja.....	11
2.2 Pelatihan Karyawan.....	14
2.2.1 Pengertian Pelatihan.....	14
2.2.2 Tujuan Pelatihan.....	15
2.2.3 Dimensi Pelatihan.....	16
2.2.4 Metode Pelatihan.....	17
2.3 Pengembangan Karyawan.....	20
2.3.1 Pengertian Pengembangan.....	20
2.3.2 Tahapan Perencanaan Pengembangan.....	22
2.3.3 Dimensi Pengembangan.....	23
2.3.4 Metode Pengembangan.....	25
2.4 Kendala-Kendala Pelatihan dan Pengembangan.....	25

2.5	Penelitian Terkait.....	27
2.6	Hubungan Antar Variabel.....	33
2.6.1	Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	33
2.6.2	Pengaruh Pengembangan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	34
2.7	Kerangka Berpikir	34
2.8	Pengembangan Hipotesis.....	35
BAB III	METODE PENELITIAN.....	37
3.1	Jenis Penelitian	37
3.2	Lokasi Penelitian	38
3.3	Data dan Teknik Pemerolehannya	38
3.4	Populasi dan Sampel.....	39
3.4.1	Populasi	39
3.4.2	Sampel.....	40
3.5	Variabel Penelitian	41
3.5.1	Variabel Dependen (Y)	41
3.5.2	Variabel Independen (X).....	41
3.6	Skala Pengukuran	42
3.7	Uji Instrumen.....	44
3.7.1	Uji Validitas	44
3.7.2	Uji Reliabilitas	44
3.8	Uji Asumsi Klasik	45
3.8.1	Uji Normalitas	45
3.8.2	Uji Heteroskedastisitas.....	46
3.8.3	Uji Multikolinieritas.....	46
3.9	Analisis Regresi Berganda.....	47
3.10	Uji Hipotesis	48
3.10.1	Uji Parsial (Uji-t)	48
3.10.2	Uji Simultan (Uji-F)	49
3.11	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	50
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
4.1	Gambaran Umum BNI Syariah	51
4.1.1	Visi dan Misi BNI Syariah.....	52
4.1.2	Produk dan Jasa BNI Syariah.....	52
4.2	Karakteristik Responden.....	53

4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	54
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
4.2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja	56
4.2.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pelatihan dan Pengembangan Yang Pernah Diikuti	57
4.3	Hasil Penelitian.....	58
4.3.1	Statistik Deskriptif	58
4.3.4	Uji Asumsi Klasik.....	61
4.3.4.1	Uji Normalitas.....	61
4.3.4.2	Uji Heteroskedastisitas.....	63
4.3.4.3	Uji Multikolonieritas.....	64
4.3.5	Analisis Regresi Linear Berganda.....	65
4.4	Pembahasan	68
4.4.1	Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Hipotesis 1).....	69
4.4.2	Pengaruh Pengembangan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Hipotesis 2)	70
4.4.3	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Hipotesis 3).....	71
BAB V	PENUTUP	73
5.1	Kesimpulan.....	73
5.2	Saran	74
	DAFTAR PUSTAKA	76
	LAMPIRAN	80

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Sebelumnya	31
Tabel 3.1 Jumlah Karyawan PT Bank BNI Syariah Cabang Banda Aceh.....	40
Tabel 3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel	42
Tabel 3.3 Pengukuran Skala Likert	43
Tabel 4.1 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif	59
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas	59
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas	61
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolineritas.....	64
Tabel 4.5 Hasil Regresi Linear Berganda.....	65
Tabel 4.6 Hasil Uji-t.....	66
Tabel 4.7 Hasil Uji Simultan	67
Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	68



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	35
Gambar 4.1 Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Gambar 4.2 Diagram Responden Berdasarkan Usia	54
Gambar 4.3 Diagram Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
Gambar 4.4 Diagram Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja	56
Gambar 4.5 Diagram Responden Berdasarkan Lama Pelatihan Dan Pengembangan Yang Pernah Diikuti.....	57
Gambar 4.6 Histogram	62
Gambar 4.7 Normal <i>Probability Plot</i>	63
Gambar 4.8 Uji Heteroskedastisitas	63



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Indonesia merupakan negara dengan nomor urut ke empat jumlah penduduk terbanyak di dunia. Pertumbuhan penduduk yang sangat pesat tentu diringi dengan kemajuan teknologi dan informasi. Sebagai negara berkembang, Indonesia harus selalu berusaha agar mampu menstabilkan perekonomian negaranya. Pembangunan ekonomi di suatu negara sangat tergantung pada perkembangan dinamis dan kontribusi nyata dari sektor keuangan ketika sektor keuangan terpuruk perekonomian nasional juga ikut terpuruk. Sektor keuangan di Indonesia terdiri dari sektor keuangan syariah dan konvensional. Sektor keuangan yang mengalami perkembangan pesat saat ini adalah perbankan syariah.

Perbankan syariah mempunyai fungsi yang sama dengan bank konvensional yaitu menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kembali dana tersebut ke masyarakat serta memberikan jasa bank lainnya. Namun karena bank syariah beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah, maka sistem dan produk yang ditawarkan pun juga tidak sama dengan perbankan konvensional (Antonio, 2001: 95).

Ketika perekonomian Indonesia mengalami stagnasi, maka sektor perbankan juga terkena imbasnya dimana fungsi intermediasi tidak berjalan normal (Kiryanto, 2007). Terlebih

dengan adanya eksistensi revolusi 4.0 mengharuskan negara Indonesia terlibat lebih jauh dengan masyarakat ekonomi ASEAN untuk menciptakan tenaga kerja berkualitas agar mampu beradaptasi dengan segala perubahan yang mungkin terjadi.

Dalam menghadapi era persaingan yang semakin kompetitif, masalah sumber daya manusia menjadi perhatian bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh pelaku para pesertanya, serta peran fungsinya sangat mendukung untuk keberhasilan organisasi. (Tarigan dan Nadapdap, 2019).

Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses pembentukan sistem manajemen untuk memastikan potensi yang dimiliki manusia dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan (Mathis dan Jackson, 2011). Pengembangan memiliki kontribusi besar dalam organisasi karena dapat berfungsi sebagai *agent of change* terhadap individu dalam organisasi. Tujuan pengembangan sumber daya manusia mempunyai dua dimensi yaitu dimensi individual dan dimensi institusional/organisasional. Tujuan dimensi institusional mengacu kepada apa yang dapat dicapai oleh institusi/organisasi sebagai hasil dari program-program pengembangan sumber daya manusia. Tujuan yang berdimensi individual mengacu kepada sesuatu yang dicapai oleh seorang pegawai, seperti pencapaian target, kenaikan

jabatan, dan lain-lain, hal ini dikenal dengan prestasi kerja (Suprayitno, 2019).

Sumber daya manusia menjadi bagian yang terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena sumber daya manusia berperan dalam menjalankan aktivitas perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan saat ini sangat ketat dalam proses rekrutmen karyawan, agar karyawan yang akan dipilih sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan perusahaan. Karyawan yang memiliki kompetensi sangat diharapkan oleh setiap perusahaan, karena perusahaan memiliki keyakinan karyawan tersebut memiliki kinerja yang sangat baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan (Tarigan dan Nadapdap, 2019).

Salah satu upaya untuk menciptakan dan menyiapkan tenaga kerja yang unggul ini dapat ditempuh melalui pendidikan serta pelatihan-pelatihan sehingga tercipta tenaga kerja yang berkualitas, yang tentunya akan sangat mempengaruhi perkembangan serta kemajuan perusahaan dalam segi apapun. Perusahaan harus memilih cara pengembangan yang sesuai dengan tujuan perusahaan agar hasilnya mencapai sasaran. Potensi setiap karyawan harus diketahui oleh perusahaan sebelum melakukan program pengembangan, karena dengan mengetahui potensi ini, dapat diarahkan jenjang karir yang sesuai dengan kemampuannya sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang optimal. Upaya untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia dan pencapaian prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan maupun

organisasi dikenal dengan sebutan *training* dan *human resource development* (Khasbulloh, 2019).

Training atau pelatihan merupakan dasar dari proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang akan dikerjakannya, beragam penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif dirasa mampu mempengaruhi peningkatan proses kerja, peningkatan pengetahuan yang luas juga terampil dalam bekerja. Secara sistematis pelatihan adalah proses mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini, dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya (Rivai dan Sagala, 2009).

Sedangkan *human resource development* atau pengembangan sumberdaya manusia merupakan proses pengembangan minat dan bakat untuk karyawan dalam kesempatan menaiki jabatan yang lebih tinggi dalam suatu perusahaan (Nawawi, 2001). Menurut Amstrong (2006), pengembangan adalah proses yang berlangsung yang memungkinkan orang untuk maju dari keadaan pemahaman dan kemampuan saat ini ke keadaan masa depan dimana keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi tingkat tinggi diperlukan. Hal ini mengambil bentuk kegiatan belajar yang mempersiapkan orang untuk menjalankan tanggungjawab yang

lebih luas atau meningkat dan tidak berkonsentrasi pada peningkatan kinerja dalam pekerjaan ini.

Tujuan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk mencapai suatu prestasi kerja. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Prestasi kerja timbul karena adanya dorongan atau motivasi serta adanya pengakuan yang diberikan pimpinan kepada karyawan (Mangkunegara, 2013). Hal ini akan menciptakan karyawan unggul yang berdampak positif bagi individu karyawan tersebut. Apresiasi yang diberikan terhadap prestasi kerja karyawan akan menunjang keberadaan suatu perusahaan.

Permasalahan prestasi kerja karyawan Bank BNI Syariah dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan yang saling berkaitan. Menurut data awal yang diperoleh dari publikasi penghargaan Bank BNI Syariah memperlihatkan bahwa adanya penurunan prestasi karyawan pada tahun 2020. Pada tahun 2020 belum ada penghargaan yang diterima oleh karyawannya, berbeda dengan tahun 2019, karyawan Bank BNI Syariah diantaranya teller, *customer service*, dan satpam menerima penghargaan dari *Infobank 2nd Satisfaction Loyalty Engagement Awards 2019*. Teller dan *customer service* mendapatkan peringkat ke-3 *Satisfaction*, sedangkan satpam mendapatkan peringkat ke-1 *Satisfaction* (Bank BNI Syariah, 2020). Menurut Fathah (2018) mengatakan bahwa

walaupun perusahaan sering mengadakan pelatihan dan pengembangan karyawan, namun ternyata tidak ada perubahan yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan tersebut. Padahal secara teorinya program pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan 88% kinerja karyawan, sehingga karyawan tersebut dapat berprestasi dalam pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tarigan dan Nadapdap (2019), menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun parsial pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dan Cahyono (2018) mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Perbedaan yang terdapat antara penelitian yang satu dengan yang lainnya, mengindikasikan adanya *research gap* yang berdiri ditengah-tengah penelitian terdahulu. Berdasarkan keadaan tersebut inilah peneliti tertarik untuk melakukan penelitian replikasi lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Bank BNI Syariah Cabang Banda Aceh”.

1.2 Rumusan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank BNI Cabang Banda Aceh?

2. Apakah pengembangan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank BNI Cabang Banda Aceh?
3. Apakah pelatihan dan pengembangan secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank BNI Cabang Banda Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas, dibangun beberapa tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank BNI Cabang Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank BNI Cabang Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank BNI Cabang Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi penulis, menjadi bahan menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Bagi Perusahaan, diharapkan menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan pelatihan dan

pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Bagi akademisi, bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian.

1.5 Sistematika Pembahasan

Penelitian ini disusun dengan sistematika secara berurutan yang terdiri dari beberapa bab yaitu: bab I pendahuluan, bab II landasan teori, bab III metode penelitian, bab IV hasil penelitian dan pembahasan, dan bab V penutup.

Bab I dalam penelitian ini adalah pendahuluan yang membahas mengenai latar belakang penelitian yang menjelaskan secara singkat mengenai pertumbuhan aset asuransi syariah di Indonesia yang kemudian dirumuskan dalam beberapa poin rumusan masalah. Dalam bab ini juga dipaparkan mengenai tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan penelitian sendiri.

Bab II ini berisikan landasan teori, temuan penelitian terkait, kerangka berfikir dan pengembangan hipotesis. Dimana landasan teori ini memuat teori-teori yang berkaitan dengan judul penelitian. Temuan penelitian terkait ini diperlukan guna memperkuat teori yang telah dipaparkan serta memberikan penjelasan singkat mengenai persamaan dan perbedaan penelitian yang sedang dilakukan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan.

Kemudian hal ini dilanjutkan dengan membentuk kerangka berfikir yang menjelaskan hubungan antar variable yang akan diteliti. Kemudian dilanjutkan dengan pengembangan hipotesis yaitu merumuskan hipotesis dengan argumen yang dibangun dari teori atau logika dan penelitian sebelumnya yang relevan.

Bab III berisikan tentang uraian metode penelitian yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian yang meliputi jenis penelitian, data dan statistik perolehannya, variable penelitian, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

Bab IV berisikan hasil penelitian dan pembahasan. Hal yang dimuat dalam bab ini dapat berupa hasil proses analisis dan pengujian hipotesisnya serta hasil analisis serta pembahasan secara mendalam tentang hasil temuan.

Bab V berisikan penutup yang meliputi kesimpulan dan saran. Dimana kesimpulan memuat pembahasan singkat mengenai hasil penelitian yang diperoleh. Sedangkan saran menjelaskan keterbatasan penelitian dan memberikan saran untuk penelitian selanjutnya.

Bagian akhir dalam penulisan penelitian ini adalah daftar pustaka yaitu referensi yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian serta lampiran-lampiran yang terkait dengan penelitian yang dilakukan.