

SKRIPSI

**ANALISIS PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA
BANK MUAMALAT KCP PAREPARE**



OLEH

**NURUL FAUZIA
NIM: 2020203861206063**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PAREPARE**

2024

**ANALISIS PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA
BANK MUAMALAT KCP PAREPARE**



OLEH:

NURUL FAUZIA

NIM: 2020203861206063

Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Institute Agama Islam Negeri Parepare

**PROGRAM PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2024

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi : Analisis Program Pelatihan Dan Pengembangan
Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bank
Muamalat KCP Parepare
Nama Mahasiswa : Nurul Fauzia
NIM : 2020203861206063
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Nomor: B.3887/In.39/FEBI.04/PP.00.9/07/2023

Disetujui Oleh:

Pembimbing Utama : Dr. Hj. St. Nurhayati, M.Hum.
NIP : 19641231 199102 2 002

Pembimbing Pendamping : Dr. Musmulyadi, S.HI., M. M.
NIP : 199103072019031009

Mengetahui:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Luqda Mah Muhammadun, M.Ag
197102082001122002

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Analisis Program Pelatihan Dan Pengembangan
Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bank
Muamalat KCP Parepare
Nama Mahasiswa : Nurul Fauzia
NIM : 2020203861206063
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Nomor: B.3887/In.39/FEBI.04/PP.00.9/07/2023
Tanggal Kelulusan : 30 Januari 2024

Disetujui Oleh:

Dr. Hj. St. Nurhayati, M.Hum.

(Ketua)



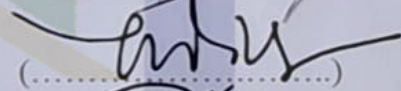
Dr. Musmulyadi, S.HI., M. M.

(Sekretaris)



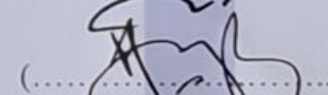
Dr. Andi Bahri S, M.E., M.Fil. I

(Anggota)



I Nyoman Budiono, M.M

(Anggota)



Mengetahui:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Muhammadun, M.Ag
197102082001122002

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ
أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Swt. Berkat hidayah, taufik, dan amanah Nya, Sholawat serta salam l kepada Nabiullah Muhammad Saw, Nabi sekaligus Rasul yang menjadi panutan kita semua. Penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Program Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat KCP Parepare” ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar “Sarjana Ekonomi (S.E)” Institut Agama Islam Negeri Parepare.

Penulis menghaturkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada ibunda dan ayahanda dengan pembinaan dan berkah dari doa tulusnya, penulis mendapatkan kemudahan dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Penulis telah menerima banyak bimbingan dan bantuan dari ibu Dr. Hj. Nurhatai, M. Hum dan Bapak Dr. Musmulyadi, S.HI., M. M. selaku pembimbing I dan pembimbing II atas segala bantuan dan bimbingan yang telah diberikan, penulis ucapkan terima kasih.

Selanjutnya penulis juga mengucapkan dan menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr.Hannani,M.Ag selaku Rektor IAIN Parepare yang telah bekerja keras dengan penuh tanggung jawab dalam pengembangan dan pengelolaan media belajar di IAIN Parepare menuju ke arah lebih baik.

2. Ibu Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag sebagai “Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam”.
3. I Nyoman Budiono, M.M Selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah.
4. Bapak Suryadi Kadir, M.M, Selaku Dosen Penasehat Akademik.
5. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi “Perbankan Syariah” yang telah meluangkan waktu mereka dalam mendidik penulis selama studi di IAIN Parepare.
6. Bapak,ibu dan kakak staf admin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah membantu dan memberikan dukungan penulis selama studi di IAIN Parepare.
7. Kepala Perpustakaan IAIN Parepare beserta jajarannya yang telah memberikan pelayanan kepada penulis selama menjalani perkuliahan di IAIN Parepare
8. Kepada Pimpinan Bank Muamalat KCP Parepare beserta stafnya yang telah mendukung dan memberikan izin untuk melakukan penelitian ini.
9. Keluarga besar yang senantiasa mendoakan dan membantu penulis dalam pendidikan.
10. Sepupu tercinta, Nur Rezky Fatimah, S. Akun yang selama pengerjaan Skripsi senantiasa membantu dan memberikan dukungan.
11. Sahabat tercinta, Nurul Muhlisa Asri, Mutmainnah W, dan Nur Afika Budiman yang telah memberikan dukungan, motivasi dan senantiasa kebersamai dari semester satu hingga saat ini.

12. Semua teman-teman seperjuangan Program Studi Perbankan Syariah angkatan 2020 IAIN Parepare, terkhusus Muh. Rezky M., S.E yang selalu memberi semangat dalam penyusunan skripsi ini.
13. Nasruddin, S.E selaku senior pada Organda tercinta MASSIDDI Kota Parepare yang selama pengerjaan skripsi senantiasa membantu dan memberikan dukungan.

Penulis tak lupa mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, baik moril maupun materil hingga skripsi ini dapat terselesaikan. Semoga Allah Swt., berkenan menilai segala kebaikan tersebut sebagai amal jariyah dan memberikan Rahmat dan Pahala-Nya.

Akhirnya penulis menyampaikan kiranya pembaca berkenan memberikan saran konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini.

Parepare, 14 Desember 2023

01 Jumadil Akhir 1445 H

Penulis



Nurul Fauzia
2020203861206063

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Nurul Fauzia
Nim : 2020203861206063
Tempat/Tgl. Lahir : Kulo Sidrap, 13 Juni 2002
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Judul Skripsi : Analisis Program Pelatihan Dan Pengembangan Dalam
Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat
KCP Parepare.



Nurul Fauzia
2020203861206063

ABSTRAK

Nurul Fauzia. *Analisis Program Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat KCP Parepare (Dibimbing oleh Ibu Hj. Nurhayati dan bapak Musmulyadi).*

Pada program pelatihan dan pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, meningkatkan kinerja, meningkatkan kepuasan karyawan, memberikan inovasi dan adaptasi, serta meningkatkan citra Perusahaan. Agar sumber daya manusia dapat memberikan dampak minimal terhadap pencapaian tujuan dan misi organisasi, maka upaya peningkatan kualitas secara terus menerus harus dilakukan secara komprehensif dan berkelanjutan. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sumber daya manusia sudah selesai melalui pendidikan dan pengembangan pendidikan dan pengembangan. Metode penelitian yang digunakan peneliti kali ini yakni menggunakan metode penelitian Kualitatif. Pada penelitian ini berusaha mengkaji bagaimana pengimplementasian program pelatihan dan pengembangan karyawan pada bank muamalat KCP Parepare. Hasil penelitian kali ini menunjukkan bahwa bank muamalat KCP Parepare dilakukan dengan metode in house training maupun dengan pelaksanaan program pelatihan langsung dari pusat atau kantor wilayah Bersama dengan kantor cabang yang lain. Kinerja karyawan Bank Muamalat KCP Parepare sangat baik, hal ini tercermin dari penilaian kinerja karyawan yang dilakukan tiap tahunnya. Program pelatihan dan pengembangan karyawan sangat berdampak terhadap penilaian kinerja karyawan Bank Muamalat KCP Parepare.

Kata Kunci: *Pelatihan Karyawan, Pengembangan Karyawan, Kinerja Karyawan*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	ii
PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN KOMISI PENGUJI.....	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
TRANSLITERASI DAN SINGKATAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Kegunaan Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
A. Tinjauan Penelitian Relevan	14
B. Tinjauan Teoritis	24
1. <i>Theory of attitude and behaviour</i>	24
2. Teori pembelajaran sosial.....	27
3. Teori Kebutuhan Kognitif Deci dan Ryan	29
4. Teori Pembebanan Tugas Hackman dan Oldham	29
5. Pelatihan Karyawan.....	29
6. Pengembangan Karyawan	31
7. Kinerja Karyawan.....	35
8. Penilaian Kinerja Karyawan.....	38
9. Reward and Punishment.....	42
C. Tinjauan Konseptual	46
D. Kerangka Pikir	47

BAB III METODE PENELITIAN.....	50
A. Pendekatan dan jenis penelitian	50
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian	50
C. Fokus penelitian	51
D. Jenis Dan Sumber Data	52
E. Teknik Pengumpulan Dan Pengolahan Data.....	53
F. Uji Keabsahan Data.....	55
G. Teknik Analisis Data.....	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	61
A. Hasil Penelitian	61
1. Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Pada Bank Muamalat KCP Parepare	61
2. Mengukur Efektivitas Program Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karytawan Pada Bank Muamalat KCP Parepare Error! Bookmark not defined.	
3. Saran Dan Rekomendasi Untuk Program Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.....	Error! Bookmark not defined.
4. Program Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Dapat Menjaga Dan Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat KCP Parepare	Error! Bookmark not defined.
2. Kinerja Karyawan Setelah Mengikuti Program Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Pada Bank Muamalat KCP Parepare.	73
BAB V PENUTUP.....	76
A. Simpulan	76
B. Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN	81
BIODATA PENULIS	101

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Struktur organisasi Bank Muamalat KCP Parepare	8
Kerangka pikir	39



DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
1.1	Tinjauan penelitian relevan	17



DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul Lampiran	Halaman
Lampiran 1	Surat Penetapan Pembimbing	83
Lampiran 2	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	84
Lampiran 3	Surat Permohonan Izin Meneliti	85
Lampiran 4	Surat Rekomendasi Penelitian	86
Lampiran 5	Intrumen Penelitian	88
Lampiran 6	Surat Keterangan Wawancara	90
Lampiran 7	Surat Telah Meneliti	97
Lampiran 8	Dokumentasi	98
Lampiran 9	Biodata Penulis	102

TRANSLITERASI DAN SINGKATAN

1. Transliterasi

a. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda.

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Tha	Th	te dan ha
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dhal	Dh	de dan ha

ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Shad	ṣ	es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik dibawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik dibawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik dibawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik keatas
غ	Gain	G	Ge
فا	Fa	F	Ef
ق	Qof	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El

م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun.

Jika terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (')

b. Vokal

- 1) Vokal tunggal (*monofong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Fathah	A	A
إ	Kasrah	I	I
أ	Dammah	U	U

- 2) Vokal rangkap (*diftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أِيّ	fathah dan ya	Ai	a dan i

وْ	fathah dan wau	Au	a dan u
----	----------------	----	---------

Contoh:

كَيْفَ : kaifa

حَوْلَ : haula

c. *Maddah*

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ/يَ	fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis diatas
يِ	kasrah dan ya	Ī	i dan garis diatas
وْ	dammah dan wau	Ū	u dan garis diatas

Contoh:

مَاتَ : māta

رَمَى : ramā

قِيلَ : qīla

يَمُوتُ : yamūtu

d. *Ta Marbutah*

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua:

1) *Ta marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan dammah,

transliterasinya adalah [t]

2) *Ta marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang terakhir dengan *ta marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan *ha (h)*.

Contoh:

الْجَنَّةُ الرَّوَّضَةُ : *Rauḍah al-jannah* atau *Rauḍatul jannah*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *Al-madīnah al-fāḍilah* atau *Al-madīnatul fāḍilah*

الْحِكْمَةُ : *Al-hikmah*

e. *Syaddah (Tasydid)*

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydid (ˀ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah.

Contoh:

رَبَّنَا : *Rabbanā*

نَجَّيْنَا : *Najjainā*

الْحَقُّ : *Al-Haqq*

الْحَجُّ : *Al-Hajj*

نُعْمٌ : *Nu'ima*

عُدُّوْ : *'Aduwwun*

Jika huruf ع bertasydid diakhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (يَ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah (i)*.

Contoh:

عَرَبِيٌّ : ‘Arabi (bukan ‘Arabiyy atau ‘Araby)

عَلِيٌّ : “Ali (bukan ‘Alyy atau ‘Aly)

f. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *alif lam ma’rifah* (ألف لام معرفة). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasikan seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari katayang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalزالah* (bukan *az-zalزالah*)

الْفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

g. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan arab ia berupa alif. Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta’murūna*

النَّوْءُ : *al-nau’*

شَيْءٌ : *syai’un*

أُمِرْتُ : *umirtu*

h. Kata Arab yang lazim digunakan dalam bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang

sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata Al-Qur'an (dar Qur'an), Sunnah.

Namun bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab maka mereka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Fī zilāl al-qur'an

Al-sunnah qabl al-tadwin

Al-ibārat bi 'umum al-lafẓ lā bi khusus al-sabab

i. *Lafẓ al-Jalalah* (الله)

Kata "Allah" yang didahului partikel seperti huruf jar dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai mudaf ilahi (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينُ اللَّهِ *Dīnullah* بِاِللَّهِ *billah*

Adapun ta marbutah di akhir kata yang disandarkan kepada lafẓ al-jalālah, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُمُ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *Hum fī rahmmatillāh*

j. *Huruf Kapital*

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga berdasarkan kepada pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-).

Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lalladhī bi Bakkata mubārakan

Syahrū Ramadan al-ladhī unzila fih al-Qur'an

Nasir al-Din al-Tusī

Abū Nasr al-Farabi

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abū al-Walid Muhammad ibnu Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walid Muhammad Ibnu)

Naṣr Hamīd Abū Zaid, ditulis menjadi Abū Zaid, Naṣr Hamīd (bukan: Zaid, Naṣr Hamīd Abū)

2. Singkatan

Beberapa singkatan yang di bakukan adalah:

swt.	=	<i>subhānāhu wa ta'āla</i>
saw.	=	<i>ṣallallāhu 'alaihi wa sallam</i>
a.s	=	<i>'alaihi al-sallām</i>
H	=	Hijriah
M	=	Masehi
SM	=	Sebelum Masehi
l.	=	Lahir Tahun
w.	=	Wafat Tahun
QS./...: 4 =	=	QS al-Baqarah/2:187 atau QS Ibrahim/..., ayat 4
HR	=	Hadis Riwayat

Beberapa singkatan dalam bahasa Arab :

ص	=	صفحة
دم	=	بدون مكان
صلعم	=	صلى الله عليه وسلم
ط	=	طبعة
دن	=	بدون ناشر
الخ	=	إلى آخرها/إلى آخره
ج	=	جزء

Beberapa singkatan yang digunakan secara khusus dalam teks referensi perlu dijelaskan kepanjangannya, diantaranya sebagai berikut:

ed. : editor (atau, eds. [kata dari editors] jika lebih dari satu orang editor). Karena dalam bahasa Indonesia kata “edotor” berlaku baik untuk satu atau lebih editor, maka ia bisa saja tetap disingkat ed. (tanpa s).

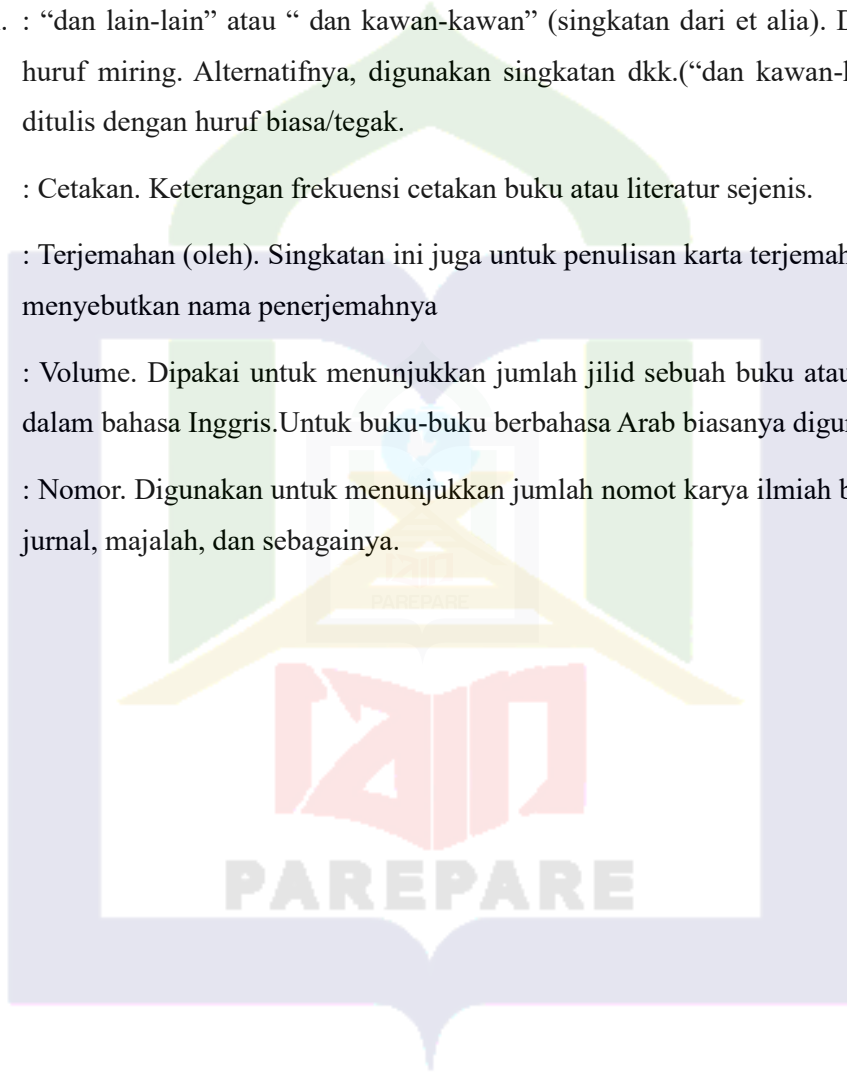
Et al. : “dan lain-lain” atau “ dan kawan-kawan” (singkatan dari et alia). Ditulis dengan huruf miring. Alternatifnya, digunakan singkatan dkk. (“dan kawan-kawan”) yang ditulis dengan huruf biasa/tegak.

Cet. : Cetakan. Keterangan frekuensi cetakan buku atau literatur sejenis.

Terj : Terjemahan (oleh). Singkatan ini juga untuk penulisan karta terjemahan yang tidak menyebutkan nama penerjemahnya

Vol. : Volume. Dipakai untuk menunjukkan jumlah jilid sebuah buku atau ensiklopedia dalam bahasa Inggris. Untuk buku-buku berbahasa Arab biasanya digunakan juz.

No. : Nomor. Digunakan untuk menunjukkan jumlah nomor karya ilmiah berkala seperti jurnal, majalah, dan sebagainya.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Meningkatnya pertumbuhan yang semakin meningkat, pertumbuhan bank syariah di Indonesia berarti bahwa pendekatan yang diambil oleh bank- bank tersebut sangat penting dalam mentransformasikan mata uang dan sektor keuangan negara. Bank syariah di Indonesia berarti bahwa pendekatan yang diambil oleh bank-bank ini sangat penting dalam mentransformasikan mata uang dan sektor keuangan negara. Mengingat sistem perbankan pertama di Indonesia adalah bank syariah sistem perbankan pertama di Indonesia adalah bank syariah. Namun bank syariah saat ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perekonomian bisnis signifikan terhadap perekonomian bisnis. Sebab bank syariah bank merupakan salah satu jenis usaha yang bergerak di bidang perbankan dan menganut prinsip syariah. Mereka melakukan hal ini dengan secara aktif mengumpulkan simpanan dari suatu bisnis dan kemudian mentransfer simpanan tersebut ke bisnis lain dalam bentuk pinjaman atau investasi adalah jenis usaha yang bergerak di bidang perbankan dan menganut prinsip Islam. Mereka melakukan hal ini dengan secara aktif mengumpulkan simpanan dari suatu bisnis dan kemudian mentransfer simpanan tersebut ke bisnis lain dalam bentuk pinjaman atau investasi. Hal ini menunjukkan semakin besarnya kepercayaan dunia usaha komunitas bisniskebijakan perbankan syariah yang semakin ketat tumbuhnya kepercayaan terhadap kebijakan perbankan syariah yang semakin ketat. Oleh karena itu, menunjuk perwalian memercayai atau otoritas perbankan untuk memberikan

perawatan dan kesejahteraan atas esuai otoritas perbankan untuk memberikan perawatan dan kesejahteraan yang tepat.¹

Perusahaan adalah sekelompok orang yang terus - menerus berusaha untuk mencapai tujuan bersama. Sekelompok orang yang terus- menerus berinteraksi untuk mencapai tujuan bersama. Meskipun sebuah perusahaan bertujuan untuk mencapai tujuannya, tujuannya, penting untuk mempertimbangkan lingkungan kerja karyawannya, terutama saat menggunakan sumber daya yang tersedia di. Penting untuk mempertimbangkan lingkungan kerja karyawannya terutama saat menggunakan sumber daya yang tersedia modal adalah satu manusia merupakan dari sumber daya yang paling penting daya untuk mencapai untuk mencapai tujuan bisnis karena memiliki tujuan bisnis sejak itu besar .mempunyai potensi yang signifikan. Untuk itu alasan cocok dan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang sistem manajemen sumber daya manusia yang berkualitas adalah diperlukan oleh pihak bank untuk menyediakan memberikan penghitungan hari manusia yang akurat seorang manusia hitungan hari yang akurat.²

Sebagai salah satu bentuk dari kerja, kinerja juga dikenal sebagai sumber daya manusia (SDM), mengacu pada kemampuan mental , emosional, dan kognitif seorang karyawan. Menurut Menurut Schriber, kata “kinerja” berasal dari kata kerja “to berasal melakukan”, yang berarti melaksanakan, memulai, melaksanakan, dan memenuhi kewajiban, memulai, melaksanakan, dan memenuhi kewajiban. Setiap

¹ Elaine Tjeng, Laila Refiana Said, and Wimby Wandary, ‘Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, Tbk (Studi Pada Frontliner Bakti BCA KCU Banjarmasin)’, *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 1.3 (2013), 349–64.

² Amelia Damayanti Putri, ‘Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Dan Pengembangan Pada Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Tegal Jawa Tengah’, *Skripsi, Fak Ekon Dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto, Purwokerto*, 2016.

orang hendaknya mempunyai hasil kerjajhasil ituyang dapat dicapai dalam suatu organisasi sesuai dengan usaha yang maksimal dan keikhlasan demi mencapai tujuan organisasi, menjunjung tinggi hukum, dan bertindak secara moral dan etika dapat dicapai dalam suatu organisasi sesuai dengan upaya maksimal dan keikhlasan guna mencapai tujuan organisasi, menjunjung tinggi hukum, dan bertindak secara moral dan etika. Pekerjaan hanya terjadi dalam suatu organisasi di mana ada dimana terdapat aturan, skala, aturan, pelaku, dan orang lain yang bekerja disana selain tujuan organisasi tersebut alat , aktor , dan orang lain yang bekerja disana selain tujuan organisasi. Terdapat adalahkorelasi korelasi yang kuatkuat antara kinerja individu (kinerja Perorangan) dan kinerja kelompok (kinerja Institusi) dalam pelaksanaan atau perubahan kerja antara kinerja individu (kinerja Perorangan) dan kinerja kelompok (Kelembagaan dalam pelaksanaan atau perubahan pekerjaan .

Salah satu praktik perbankan yang paling penting dalam dunia penyaluran pinjaman adalah pinjaman terhadap sumber daya manusia (SDM). Hal ini dikarenakan sifat manusia merupakan tulang punggung dalam memulai kegiatan operasional suatu bank. Sebaliknya, sumber daya manusia (*human capital*) yang dimiliki bank harus mampu melakukan setiap transaksi perbankan, mengingat tingkat dukungan yang diberikan oleh pegawai merupakan faktor penting dalam menentukan berhasil tidaknya suatu bank keterampilan yang telah diperoleh harus terus dikembangkan baik melalui kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun pelatihan dan pengembangan karyawan.³ Agar sumber daya manusia dapat memberikan dampak minimal terhadap pencapaian tujuan dan misi organisasi, maka

³ Asmawarna Sinaga And Others, 'Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Dan Pengembangan Pada Bank Muamalat Cabang Medan Balai Kota', *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 2.2 (2021), 233–51.

upaya peningkatan kualitas secara terus menerus harus dilakukan secara komprehensif dan berkelanjutan. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sumber daya manusia sudah selesai melalui pendidikan dan pengembangan pendidikan dan pengembangan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada saat melakukan MBKM selama kurang lebih 3 bulan pada Bank muamalat KCP Parepare menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada posisi teller hanya satu kali mencapai target atau KPI selama 3 bulan lamanya, secara setiap bulannya seorang karyawan memiliki KPI yang harus di capai, dan seorang karyawan pada posisi Coustemer servis terus mencapai KPI yang telah di tentukan hampir setiap bulannya sehingga mendapatkan kesempatan untuk kenaikan posisi jabatan. Hal yang menarik lainnya pada bank muamalat kcp parepare adalah seorang driver yang juga diberikan tugas sebagai marketing produk haji regular yang seharusnya bukan menjadi tugas ataupun pekerjaannya. Salah satu cara pengembangan karyawan yang dilakukan di bank muamalat KCP Parepare adalah setiap pagi akan dilakukan briefing dan Pimpinan cabang selalu memberikan motivasi kerja bagi karyawannya. Hal tersebut seharusnya mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pencapaian target atau KPI dari masing-masing karyawan. Akan tetapi, berdasarkan hasil observasi awal beberapa karyawan tidak betul-betul termotivasi yang mengakibatkan seorang karyawan tidak mencapai target yang telah di tentukan setiap bulannya.

Pada program pelatihan dan pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, meningkatkan kinerja, meningkatkan kepuasan karyawan, memberikan inovasi dan adaptasi, serta meningkatkan citra Perusahaan.

Namun pada kenyataan yang terjadi di bank muamalat KCP Parepare justru saat ini citra Perusahaan mulai menurun yang disebabkan oleh karyawan yang tidak bertanggung jawab. Seorang mantan karyawan pada bank muamalat KCP Parepare telah melakukan penyelewengan uang nasabah yang mengakibatkan citra Perusahaan menurun. Hal ini dibuktikan dengan adanya seorang mantan nasabah bank muamalat KCP Parepare menganggap bahwa Bank muamalat KCP Parepare telah di tutup karena kasus tersebut.

Latar belakang Pendidikan tidak menjamin pekerjaan seseorang, begitupun sebaliknya, Sebagian besar pekerjaan tidak melihat latar belakang Pendidikan seorang karyawan. Banyak seseorang yang memiliki pekerjaan namun tidak sesuai dengan latar belakang Pendidikannya selama ini.

Pada penelitian kali ini penulis mencoba untuk menyampaikan dan membahas tentang bagaimana kualitas kinerja karyawan yang bukan berasal dari latar belakang Pendidikan perbankan syariah atau bahkan ekonomi. Karena Seluruh karyawan pada bank muamalat KCP Parepare bukan berlatar Pendidikan perbankan syariah. Bahkan pimpinan cabang bank muamalat itu sendiri adalah lulusan dari jurusan perhotelan serta, Karyawan pada posisi teller adalah lulusan SMA yang saat ini masih menempuh Pendidikan di bangku perkuliahan dengan jurusan Manajemen Zakat dan Wakaf. Pada penelitian kali ini penulis mencoba mencari bagaimana program pelatihan dan pengembangan karyawan pada bank muamalat KCP Parepare agar menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Penelitian kali ini berfokus pada kinerja karyawan pada bank muamalat KCP Parepare yang karyawannya bukan berasal dari latar belakang Pendidikan perbankan syariah, berbeda dengan penelitian yang lain atau sebelumnya yang berfokus pada

bagaimana cara suatu bank atau Lembaga keuangan meningkatkan jumlah karyawannya.

Program pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Dalam konteks Bank Muamalat KCP Parepare, analisis ini akan memberikan wawasan tentang efektivitas program-program yang dilakukan oleh bank tersebut dalam meningkatkan kompetensi dan produktivitas para karyawannya. Melalui pendekatan kualitatif, peneliti dapat memperoleh data secara mendalam mengenai pengalaman dan persepsi para karyawan terkait program pelatihan dan pengembangan yang telah dijalani. Metode observasi partisipatif juga dapat digunakan untuk melihat langsung implementasi dari program tersebut. Dengan menganalisis hasil penelitian ini, Bank Muamalat KCP Parepare dapat memperbaiki atau menyesuaikan strategi dalam pelaksanaan program pelatihan serta meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja para karyawan. Hasil penelitian ini juga bisa menjadi masukan bagi perusahaan lain dalam merancang atau menyempurnakan program serupa.

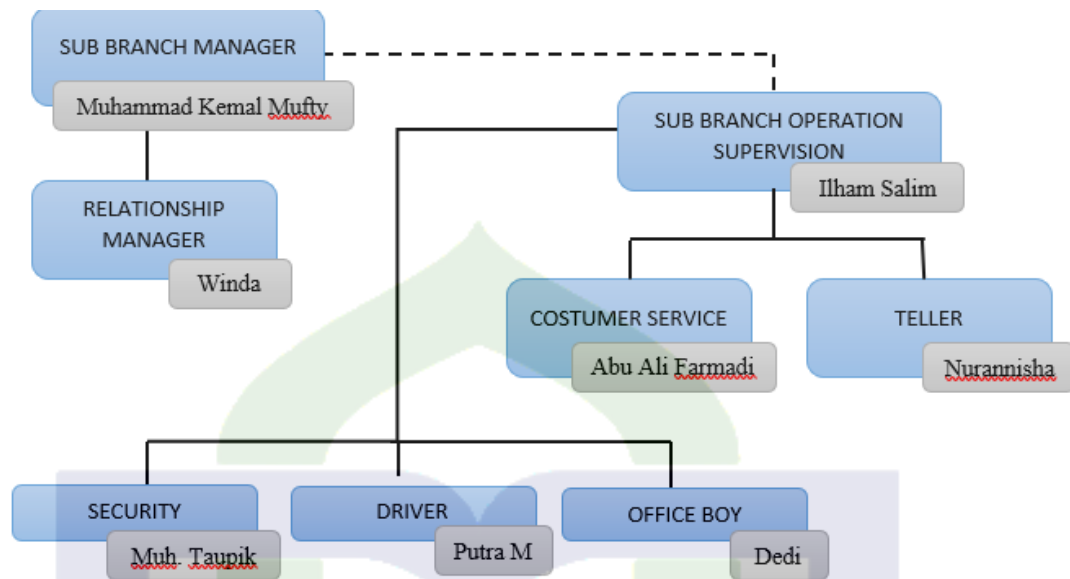
Sebagai bentuk usaha organisasi untuk meningkatkan kemampuan para karyawannya adalah pelatihan dan pengembangan. Organisasi dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan menerapkan program pelatihan dan pengembangan, yang mendorong karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien. Program pelatihan dan pengembangan, yang mendorong karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien. Setiap bisnis harus terlibat di dalamnya pelatihan dan pengembangan karena organisasi atau bisnis tidak dapat mempekerjakan karyawan hanya berdasarkan informasi yang mereka peroleh dari melakukan wawancara dan seleksi pelatihan dan pengembangan karena organisasi atau bisnis tidak dapat

mempekerjakan karyawan hanya berdasarkan informasi yang mereka peroleh dari melakukan wawancara dan seleksi. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas individu yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan secara bertahap mengubah secara bertahap mengurangi secara bertahap berkurang mereka untuk memahami fenomena perubahan tersebut, menganalisis dampaknya terhadap organisasi, dan mengembangkan strategi untuk menghadapi kondisi tersebut di atas. Kemampuan mereka untuk memahami fenomena perubahan tersebut, menganalisis dampaknya terhadap organisasi, dan mengembangkan strategi untuk menghadapi kondisi tersebut. Dari pemahaman hasil di atas, pemahaman pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidak lagi sekedar tugas administratif, melainkan menjadi tugas yang lebih kompleks yang menyangkut penentuan bagaimana memaksimalkan potensi manusia agar inovatif dan kreatif di atas, pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi tidak lagi hanya merupakan tugas administratif melainkan tugas yang lebih kompleks yang melibatkan penentuan bagaimana memaksimalkan potensi manusia agar menjadi inovatif dan kreatif.

Program pelatihan dan pengembangan staf cukup penting dalam konteks ini dan pengembangan staf cukup penting dalam konteks ini. Program dirancang ini untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerjanya, pengetahuan, keterampilan, dan karyawan kerja pegawai sehingga dapat memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pemerintah dan menerapkan prinsip syariah yang sehat. Sehingga mereka dapat memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pemerintah dan menerapkan prinsip syariah yang sehat.

Dalam konteks Bank Muamalat KCP Parepare, analisis program pelatihan dan pengembangan akan membantu dalam mengevaluasi efektivitas dari program-program yang telah dilaksanakan sejauh ini. Hal ini melibatkan evaluasi aspek-aspek seperti relevansi materi pelatihan dengan tuntutan pekerjaan, metode pembelajaran yang digunakan, serta dampak positif dari program tersebut terhadap peningkatan performa karyawan.

Dengan melakukan analisis mendalam terhadap program-program pelatihan dan pengembangan di Bank Muamalat KCP Parepare, kita dapat mengidentifikasi kekuatan-kekuatan serta potensi perbaikan dari setiap inisiatif tersebut. Hasil analisis ini dapat memberikan masukan berharga bagi manajemen bank dalam merancang program yang lebih efektif, efisien, dan relevan dengan kebutuhan karyawan serta tujuan organisasi secara keseluruhan. Pada Bank Muamalat KCP Parepare terdapat 8 jumlah karyawan yang tidak satupun di antaranya berlatar belakang Pendidikan dari perbankan syariah.



Gambar 1.1: Struktur Organisasi Bank Muamalat KCP Parepare 2023

Fakta faktamenunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang bekerja di menunjukkan tertentu yang telah distandarisasi di dalam perusahaan, namun keterampilan yang mereka butuhkan tidak sesuai dengan yang harus dipelajari dari guru spesialis bahwa banyak karyawan yang bekerja di bidang tertentu yang telah distandarisasi di dalam perusahaan, namun keterampilan yang mereka butuhkan tidak sesuai dengan yang harus dipelajari dari guru spesialis. Dalam hal ini kasus,timbul beberapa pertanyaan apakah pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tersebut sudah efektif.

Realitas saat inimodel ketenagaan kerjaan realitasini juga terlihat di Bank Muamalat KCP Parepare dari model ketenagaan kerjaan juga terlihat di bank Muamalat KCP Parepare. Terlepas dari nama banknya bank, tampaknya bank tersebut memiliki departemen keuangan juga ada label syariah di bank tersebut. Gaji gaji minimum itu yang akan diterima dari bank atau pinjaman ekonomi, dan

landasan hukum akan kuat dari bank atau perekonomian yang sehat itu sendiri diterima dari bank atau pinjaman ekonomi, dan dasar hukum yang kuat dari bank atau perekonomian itu sendiri. Berikut table latar belakang Pendidikan karyawan bank muamalat.

Tabel 1.1 Tabel latar belakang 10 perusahaan

Daftar Jabatan Karyawan	Pendidikan
Sub Branch Manager	Sarjana Ekonomi (Perhotelan)
Supervisor	Sarjana Sastra Inggris
Costumer Service	Sarjana Teknik
Teller	Lulusan SMA, Mahasiswa Jurusan Manajemen Zakat Dan Wakaf

Sumber: Bank Muamalat KCP Parepare

Bank KCP Parepare menunjukkan bahwa para pegawai di sana tidak selalu mendukung prinsip-prinsip perbankan syariah, dan dalam beberapa kasus, aktivitas ekonominya sangat sedikit dan bahkan bukan bank syariah. Dalam rekrutmen karyawan bank Muamalat KCP Parepare, belum mensyaratkan pendidikan khusus untuk calon karyawannya, seperti data yang menunjukkan latar belakang pendidikan karyawan bank Muamalat KCP Parepare. Terkait hal ini, temuan utama penelitian ini studi adalah Bank Muamalat KCP Parepare hanya memiliki sedikit sekali pegawai yang bekerja di belakang layar di bidang perbankan syariah atau pendidikan Islam. Sebab, organisasi tersebut merupakan lembaga keuangan kelas satu yang menjunjung prinsip Islam.

Temuan utamanya adalah Bank Muamalat KCP Parepare hanya memiliki sedikit pegawai yang bekerja di belakang layar di bidang perbankan syariah, atau pendidikan Islam. Sebab, organisasi tersebut merupakan lembaga keuangan kelas satu yang menjunjung prinsip Islam. Melalui analisis ini, diharapkan Bank Muamalat KCP Parepare dapat mengoptimalkan investasi mereka dalam pengembangan sumber daya manusia. Dengan demikian, bank akan memiliki karyawan yang berkualitas tinggi dan siap menghadapi tantangan perusahaan perbankan syariah yang semakin kompetitif.

B. Rumusan Masalah

Sesuai latar belakang di atas maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi program pelatihan dan pengembangan karyawan yang dilakukan di Bank Muamalat KCP Parepare?
2. Bagaimana kinerja karyawan setelah mengikuti program pelatihan dan pengembangan karyawan pada Bank Muamalat KCP Parepare?
3. Bagaimana peningkatan pelatihan dan pengembangan karyawan setelah mengikuti program pelatihan dan pengembangan pada Bank Muamalat KCP Parepare?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengimplementasian program pelatihan dan pengembangan yang dilakukan di bank muamalat KCP Parepare.

2. Untuk mengetahui kinerja karyawan setelah mengikuti program pelatihan dan pengembangan karyawan pada Bank Muamalat KCP Parepare.
3. Untuk mengetahui Bagaimana program pelatihan dan pengembangan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada bank muamalat KCP Parepare

D. Kegunaan Penelitian

Penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat untuk penulis sendiri maupun orang lain, manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini antara lain:

1. Kegunaan teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan masyarakat umum terhadap akademi pendidikan khususnya Perbankan Syariah melalui pembinaan dan pengembangan penelitian ini akan menambah pengetahuan masyarakat umum bagi akademi pendidikan khususnya Perbankan Syariah melalui pembinaan dan pengembangan. Selain itu juga kesebagai sumber informasi dan bahan perbandingan bagi peneliti lain yang juga mempelajari manajemen sumber daya manusia di perusahaan lain bahw , berfungsi sebagai sumber informasi dan alat perbandingan bagi peneliti lain yang juga mempelajari manajemen sumber daya manusia di perusahaan lain

Kegunaan praktis

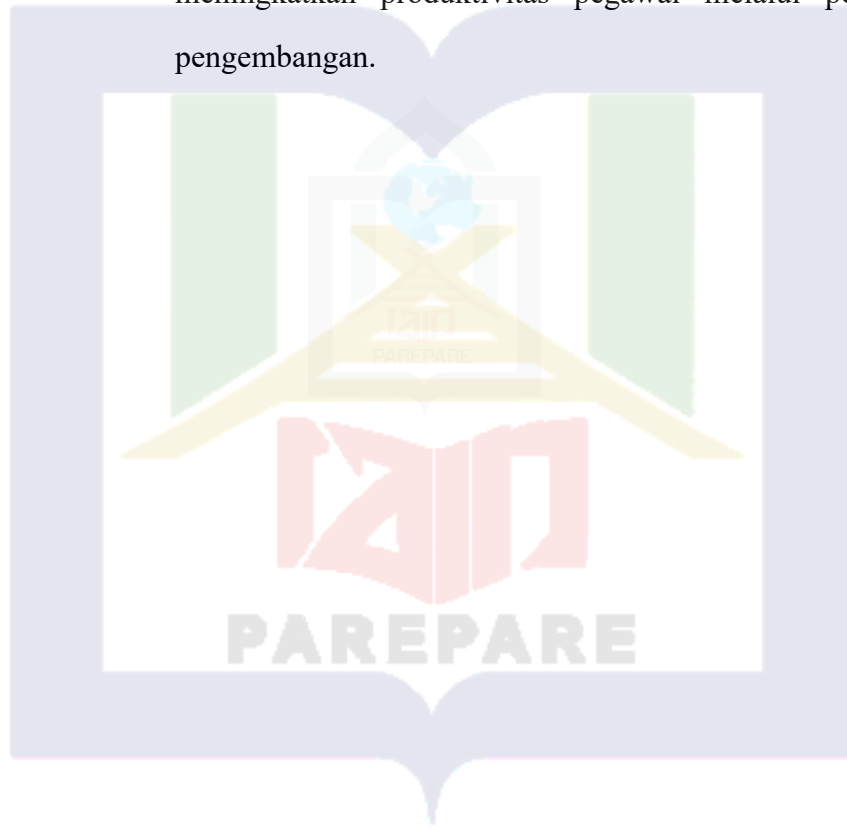
a. Bagi Penulis

Memperoleh memperolehpengetahuan pengetahuan luas didi industri perbankan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai program pelatihan dan

pengembangan bagi pegawai industri perbankan di dalamnyabidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada program pelatihan dan pengembangan pegawai

b. Bank Muamalat KCP Parepare

Memberikan bimbingan dan dukungan kepada Bank Muamalat KCP Parepare yaitu di bidang pengelolaan sumber daya manusia agar pengelolaan sumber daya meningkatkan guna meningkatkan produktivitas pegawai melalui pelatihan dan pengembangan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Penelitian Relevan

Berikut ringkasan penelitian relevan yang terkait dengan fokus penelitian yang dilakukan oleh peneliti, karena penelitian ini juga mengacu pada penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

1. Pada penelitian Amelia Damayanti Putri dengan judul “Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Dan Pengembangan Pada Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Tegal Jawa Tengah” menyatakan bahwa Latar adalah bibir bibir bawah Tujuan tujuandari dariini adalah untuk memahami penerapan serta metode pelatihan dan pengembangan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja pegawai BTN Syariah cabang Tegal Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (field penelitian), jenis penelitian kualitatif, dan metode analisis deskriptif kualitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi permasalahan berdasarkan data yang tersedia dan dilakukan secara transparan dan tidak mengungkapkan informasi rahasia mengenai metode pelatihan dan pengembangan yang dilakukan pegawai di Bank Tabungan Negara Syariah cabang Tegal. Penelitian ini bertujuan untuk memahami penerapan serta metode pelatihan dan pengembangan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja pegawai BTN Syariah cabang Tegal. Berdasarkan hasil penelitian, dapat dilakukan analisis mengenai cara peningkatan produktivitas kerja pegawai melalui pelatihan dan pengembangan di BTN Syariah Cabang tegal. Ada dua metode pelatihan dan pengembangan yang tersedia, yaitu: on- the -job training dan

off-the-job training. Ini digunakan untuk semua karyawan dan mencakup teknik - teknik berikut : 1) kerja bergilir ; 2) pengarahan di tempat kerja; 3) kerja kelompok ; 4) pembinaan; 5) sementara dan lainnya sesuai Berdasarkan hasil penelitian, dapat dilakukan analisis mengenai cara peningkatan produktivitas kerja pegawai melalui pelatihan dan pengembangan di BTN Syariah Cabang tegal.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Amelia Damayanti Putri dengan penelitian kali ini yakni pada focus penelitian dan lokasi penelitian. Pada penelitian yang dilakukan oleh Amelia Damayanti Putri berfokus pada peningkatan kinerja karyawan sedangkan penelitian kali ini berfokus pada program pelatihan karyawan. Perbedaan selanjutnya yakni pada lokasi penelitian. Pada penelitian Amelia Damayanti Putri berlokasi pada BTN Syariah cabang Tegal sedangkan pada penelitian kali ini beralokasikan pada Bank Muamalat KCP Parepare.

2. Pada penelitian Sesty sri Jayanti dengan judul “Analisis Kinerja Karyawan Pasca Mutasi Pegawai Pada PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Bengkulu” Dikatakan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penanganan pengobatan karyawan dan jam kerja karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang itu. Riset Metodologi ini menggunakan metode Kualitatif. Subyek subjek penelitian ini _adalah pegawai Bank Muamalat Indonesia Cabang Bengkulu. Teknik teknik pengumpulan data pengumpulan itu yang digunakan adalah dokumentasi, observasi, dan wawancara. Temuan penelitian menunjukkan bahwa :

Implementasi program mutasi pegawai di PT Bank Muamalat Indonesia yang menunjukkan perusahaan telah berhasil diselesaikan. Hal ini terlihat menjadi pada pelaksanaan mutasi di PT Bank Muamalat yang dilakukan melalui metode transfer Versatility, yaitu pelatihan terhadap pegawai agar yang belum terlatih dapat terlihat tugas atau penugasan kerja di berbagai lingkungan kerja dan obat-obatan melewati kasus. Hal ini menghasilkan kerja karyawan yang sangat baik dan produktif di PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Bengkulu dalam pelaksanaan mutasi di PT Bank Muamalat yang dilakukan melalui metode transfer Versatility yaitu pelatihan terhadap pegawai agar yang belum terlatih dapat menjalankan tugas atau penugasan kerja di berbagai lingkungan kerja dan mutasi melewati kasus. Hal ini terlihat menjadi dari etos kerja yang sangat baik, jadwal kerja karyawan yang tepat waktu dalam menangani dan menyelesaikan tugas, serta kinerja mereka yang kuat terlihat keseluruhan dalam.⁴

3. Pada penelitian Muhammad Dedi Syah Putra Astaman Dan Hasrudy Tanjung dalam Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan” Mengemukakan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan kompetensi, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. penelitian mempekerjakan ini asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan yang untuk memahami hubungan atau dampaknya _atau

⁴ Sesty Sri Jayanti, ‘Analisis Kinerja Karyawan Pasca Mutasi Pegawai Pada Pt Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Bengkulu’ (Iain Bengkulu, 2021).

dampak antara variabel terikat dan variabel terikat . antara variabel dependen dan dependen. Teknik ekstraksi data ekstraksimenggunakan kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan analisis garis regresi . Temuan penelitian menunjukkan bahwa, secara parsimal, pengetahuan berdampak pada kinerja kerja karyawan pelatihan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kehidupan kerja karyawan. Secara parsial, pengembangan karir mempunyai pengaruh dampak yang signifikan yang padaterhadap prestasi kerja pegawai karyawan prestasi kerja . Selain itu, pada saat yang sama, pelatihan dan pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.⁵

4. Pada penelitian Gajianto Pangarso Hari Kuncoro, Sihol Situngkir, Syahmardi Yacob pada Jurnal Manajemen Dan Sains Magister Manajemen Universitas Jambi dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Program Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompetensi Di Petrochina Internasional Jabung Ltd” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pembelajaran dan pengembangan program serta kepemimpinan transformasional berdampak pada kinerja karyawan ketika variabel mediasi kompetensi ada. Penelitian ini untuk mengetahui apakah pembelajaran dan pengembangan program serta kepemimpinan transformasional mempunyai dampak pada kinerja kerja karyawan ketika variabel mediasi kompetensi ada. Kumpulkan data awal menggunakan kuesioner yang digunakan untuk proyek penelitian PetroChina

⁵ Muhammad Dedi Syahputra And Hasrudy Tanjung, ‘Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan’, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3.2 (2020), 283–95.

International Jabung Ltd, yang melibatkan 144 responden digunakan dalam penelitian . Temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat dampak positif dari kepemimpinan transformasional serta program pelatihan dan pengembangan terhadap kehidupan kerja karyawan. Penerapan penerapan kepemimpinan transformasional dan program pendidikan memberikan dampak negatif terhadap kompetensi kerja pegawai. Kompetensi pegawai memediasi dampak kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja pegawai , dan kompetensi pegawai juga memediasi dampak inisiatif pelatihan dan pengembangan terhadap prestasi kerja pegawai, dan kompetensi pegawai juga memediasi dampak inisiatif pelatihan dan pengembangan terhadap prestasi kerja pegawai. Rekomendasi penelitian kepada kepada supervisor Petro China International Jabung Ltd. menyoroti perlunya peningkatan kompetensi karyawan , implementasi program , pelatihan , pengawas bidang lainnya sehingga karyawan dapat berkontribusi lebih produktif kepada perusahaan.⁶

5. Pada penelitian Tsalis Baiti Nur Andayani dan Heni Hirawati pada Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhar Universitas Tidar, Magelang. Dengan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang” Tujuan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak pengembangan sumber daya manusia dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT Pos Indonesia adalah Kota Magelang untuk memahami dampak pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia

⁶ Gajianto Pangarso Hari Kuncoro, Sihol Situngkir, And Syahmardi Yacob, ‘Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Program Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompetensi Di Petrochina Internasional Jabung Ltd’, *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6.1 (2021), 15–24.

terhadap prestasi kerja pegawai PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. penelitian adalah ini Penelitian asosiatif menggunakan pendekatan kuantitatif Penelitian dilakukan di adakan di PT Pos Indonesia Cabang. Metode persiapan sampel penyiapan kegunaan menggunakan random sampling dengan jumlah sampel sekitar 35 orang pegawai yang mewakili masing - masing wilayah. Teknik analysis technique yang digunakan adalah analisis garis regresi yang dilakukan dengan menggunakan SPSS used is .regression line analysis, which is performed using SPSS 23. Temuan menunjukkan ini menunjukkan bahwa, meskipun variabel yang mengukur pertumbuhan sumber daya manusia mempunyai dampak yang kecil terhadap produktivitas pekerja, variabel yang mengukur pertumbuhan sumber daya manusia mempunyai dampak yang positif dalam pengembangan sumber daya manusia dan pelatihan berdampak pada kehidupan kerja karyawan di PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang .⁷

NO	NAMA DAN JUDUL PENELITIAN	PERSAMAAN	PERBEDAAN
1	Amelia Damayanti Putri dengan judul “Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Dan Pengembangan Pada Bank Tabungan Negara	Sama-sama ,meneliti tentang kinerja karyawan serta pelatihan dan pengembangan karyawan	Perbedaan nya terdapat pada focus penelitian , yang berfokus pada kinerja karyawan sedangkan

⁷ Tsalis Baiti Nur Andayani And Heni Hirawati, ‘Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang’, *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3.2 (2021), 11.

	<p>Syariah Cabang Tegal Jawa Tengah”</p>	<p>penelitian kali ini lebih berfokus pada pelatihan dan pengembangan karyawan. Perbedaan selanjutnya terdapat pada lokasi penelitian yang dimana penelitian yang dilakukan oleh Amelia Damayanti Putri Pada Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Tegal Jawa Tengah Sedangkan lokasi penelitian kali ini dilakukan pada bank muamalat KCP parepare.</p>
--	--	--

2	Sesty sri Jayanti dengan judul “Analisis Kinerja Karyawan Pasca Mutasi Pegawai Pada PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Bengkulu”	Sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan	Perbedaannya tertadapat pada focus penelitian yang dilakukan yakni terkait kinerja karyawan pada pasca 21erusa. Namun penelitian kali ini tidak berfokus pada pasca 21erusa.
3	Dedi SyahPutra Astaman Dan Hasrudy Tanjung dalam Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan”	Sama-sama meneliti tentang pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan	Pada penelitian sebelumnya menggunakan pendekatan asosiatif dengan menggunakan kuisisioner. Sedangkan penelitian kali ini menggunakan pendekatan kualitati dengan wawancara. Selain

			<p>dari metode penelitian yang berbeda lokasi penelitian juga berbeda serta focus penelitian pada penelitian sebelumnya juga focus pada kompetensi, sedangkan penelitian kali ini hanya focus pada pelatihan dan pengembangan.</p>
4	<p>Gajianto Pangarso Hari Kuncoro, Sihol Situngkir, Syahmardi Yacob pada Jurnal Manajemen Dan Sains Magister Manajemen Universitas Jambi dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Program Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Sama-sama membahas tentang bagaimana pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Pada penelitian sebelumnya lebih spesifik membahas tentang bagaiman pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian ini</p>

	Melalui Kompetensi Di Petrochina Internasional Jabung Ltd”		lebih luas membahas tentang program pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan kinerja karywan secara umum. Penelitian sebelumnya menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan pada penelitian kali ini menggunakan metode penelitian kualitatif.
5	Tsalis Baiti Nur Andayani dan Heni Hirawati pada Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhar Universitas Tidar, Magelang. Dengan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm	Focus penelitian pada bagaiman pengaruh pelatihan dan pengembangan	Perbedaan pada penelitian kali ini yakni pada metode penelitian yang digunakan. Pada penelitian

	Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang”	terhadap kinerja karyawan	sebelumnya menggunakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Namun pada penelitian kali ini menggunakan metode penelitian kualitatif
--	--	---------------------------	--

Tabel 1.1 Tinjauan Penelitian Relevan

B. Tinjauan Teoritis

1. *Theory of attitude and behaviour*

Menurut *Theory of attitude and behaviour* yang dikembangkan oleh Triandis, Triandis' seseorang ditentukan oleh apa yang ingin ia lakukan (sikap), apa yang ia yakini akan ia lakukan (*social naturalities*), apa yang biasa ia lakukan (biasaan), dan akibat dari perilaku tersebut. Mereka yakin mereka akan melakukannya. *Theory of attitude and behaviour*, perilaku seseorang ditentukan oleh apa yang ingin ia lakukan (sikap), apa yang ia yakini akan ia lakukan (*social naturalities*), apa yang biasa ia lakukan (biasaan), dan akibat dari perilaku yang ia yakini akan ia lakukan. Mengerjakan Triandis mengembangkan *Theory of attitude and behaviour* yang dianggap sebagai teori yang berguna untuk menjelaskan independensi sikap dan perilaku, yang dianggap sebagai teori yang berguna untuk menjelaskan independensi teori menyatakan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh apa yang ingin ia

lakukan (sikap), apa yang ia rasa wajib dilakukan (norma sosial), apa yang dapat sering dilakukan (kebiasaan), dan akibat dari perilaku mereka. Sikap kognitif komponen terkait dengan keyakinan, tepatnya konotasi suka atau tidak suka dalam sikap afektif. Sikap adalah pernyataan pernyataan bisnis bagi setiap individu, untuk, atau peristiwa. setiap individu, kelompok, atau peristiwa. Perilaku adalah satu sederhanakomponen sikap sederhana sikapdigunakan untuk memulai perjalanan bertemu seseorang atau apa pun .komponen yang digunakan untuk memulai perjalanan untuk bertemu seseorang atau apa pun . Teori perilaku dan sikap menyatakan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh kehidupan sosialnya, sejarah pribadinya, prasangkanya, dan pemahaman tentang akibat tindakannya. Dan perilaku bertujuan untuk memperjelas bagaimana sikap seseorang mempengaruhi perilakunya. Sikap dan perilaku terkadang digambarkan kadang-kadang dijelaskan mempunyai hubungan yang erat sebagai berkerabat dekat. Hasilnya jelas menunjukkan ikatan yang kuat antara penis dan sikap.⁸

Sikap dan perilaku adalah konsep yang terkait, namun tidak selalu berjalan sejajar. Artinya, seseorang mungkin memiliki sikap positif terhadap suatu hal, namun tidak selalu berarti mereka akan melakukan 25 usaha yang sesuai dengan sikap tersebut.⁹

⁸ Triandis. (1971). Pengaruh Independensi Pengalaman Kerja, Obyektivitas, Integritas Dan Kompetensi Terhadap Kualitas Audit (Studi Pada Auditor Inspektorat Kota/Kab. Di Jawa Tengah. Dipenogoro Journal Of Accounting, 1-10.

⁹ . Musmulyadi, Abdul Rahman Mus, and Bahar Sinring, 'Influence of Organizational Culture, Leadership Style and Work Motivation on Human Resource Development and Employee Performance at the Office of the Ministry of Religious Affairs of South Sulawesi Province', *International Journal of Research and Review*, 8.4 (2021), 171–79 <<https://doi.org/10.52403/ijrr.20210423>>.

Teori sikap dan perilaku, yang juga dikenal sebagai hubungan sikap-perilaku, mengemukakan bahwa ada hubungan antara sikap seseorang dan perilaku selanjutnya. Teori ini mengeksplorasi hubungan antara apa yang orang pikirkan atau rasakan (sikap) dan bagaimana mereka bertindak atau berperilaku. Menurut teori ini, sikap dapat mempengaruhi perilaku melalui tiga cara utama:

- 1) *The Theory of Reasoned Action* (TRA): Teori ini mengemukakan bahwa perilaku masyarakat terutama ditentukan oleh niatnya, yang dipengaruhi oleh sikapnya terhadap perilaku tersebut dan norma subjektif. Sikap berperan dalam membentuk niat berperilaku, yang kemudian memandu perilaku sebenarnya.
- 2) *The Theory of Planned Behavior* (TPB): Berdasarkan TRA, TPB memperluas peran kontrol perilaku yang dirasakan. Selain sikap dan norma subjektif, TPB mengemukakan bahwa persepsi masyarakat terhadap kemampuannya dalam melakukan suatu perilaku (*perceived behavioral control*) juga mempengaruhi niat dan perilaku selanjutnya.
- 3) *Teori Disonansi Kognitif*: Disonansi kognitif terjadi ketika terdapat konflik antara sikap atau keyakinan seseorang dengan perilakunya. Teori ini mengemukakan bahwa individu termotivasi untuk mengurangi disonansi ini dengan menyelaraskan sikapnya dengan perilakunya. Misalnya, jika seseorang memiliki sikap negatif terhadap merokok namun tetap melakukan perilaku tersebut, mereka mungkin mengalami disonansi kognitif dan mengubah perilakunya atau

memodifikasi sikapnya untuk mengurangi ketidakkonsistenan tersebut.

Penting untuk diingat bahwa hubungan antara sikap dan perilaku tidak selalu bersifat langsung dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kendala situasional, norma sosial, dan karakteristik individu. Selain itu, sikap mungkin tidak selalu langsung diterjemahkan ke dalam perilaku karena faktor-faktor seperti kurangnya motivasi, tekanan eksternal, atau konflik kepentingan.

Secara keseluruhan, teori sikap dan perilaku memberikan kerangka kerja untuk memahami bagaimana sikap dapat mempengaruhi perilaku, namun penting untuk mempertimbangkan kompleksitas dan perbedaan individu yang dapat mempengaruhi hubungan ini.

2. Teori pembelajaran sosial,

Teori pembelajaran sosial juga dikenal sebagai teori pembelajaran observasional atau teori pembelajaran vicarious, dikembangkan oleh Albert Bandura. Teori ini menekankan bahwa individu belajar melalui observasi dan penelitian perilaku orang lain di sekitar mereka. Menurut teori pembelajaran sosial, ada empat komponen utama dalam proses pembelajaran:

a) Perhatian:

Individu harus memperhatikan perilaku orang lain dan faktor-faktor lingkungan yang terkait. Faktor-faktor seperti kejelasan,

keunikan, dan relevansi perilaku tersebut dapat mempengaruhi tingkat perhatian.

b) Retensi:

Individu harus dapat menyimpan informasi yang diamati dalam ingatannya. Ini melibatkan penyampaian dan penyimpanan informasi dalam bentuk simbolik, seperti kata-kata atau gambar.

c) Reproduksi:

Individu harus memiliki kemampuan fisik dan keterampilan yang diperlukan untuk mereproduksi perilaku yang diamati. Ini melibatkan mempelajari keterampilan motorik dan memahami prosedur yang terlibat dalam perilaku tersebut.

d) Motivasi:

Individu harus memiliki motivasi untuk meniru dan mengadopsi perilaku yang diamati. Faktor-faktor seperti ketidakseimbangan, ganjaran, penghargaan, dan konsekuensi perilaku dapat mempengaruhi motivasi individu.

Teori pembelajaran sosial juga menyoroti pentingnya peran model dalam proses pembelajaran. Model yang efektif adalah orang yang memiliki status atau keahlian yang dihormati, memiliki kemampuan berkomunikasi dengan jelas, dan memberikan umpan balik yang positif dan konstruktif.

Teori pembelajaran sosial memiliki aplikasi yang luas dalam berbagai konteks, termasuk pendidikan, organisasi, dan pengembangan pribadi. Dalam konteks pelatihan SDM, teori ini dapat digunakan untuk merancang program

pelatihan yang melibatkan observasi dan peniruan perilaku yang dianggap efektif atau sukses dalam konteks pekerjaan.

3. Teori Kebutuhan Kognitif Deci dan Ryan

Teori ini dikembangkan oleh Edward Deci dan Richard Ryan dan menekankan pentingnya kebutuhan dasar individu, seperti otonomi, kompetensi, dan hubungan sosial, dalam motivasi. Teori ini menyatakan bahwa individu cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi ketika kebutuhan-kebutuhan ini terpenuhi.

4. Teori Pembebanan Tugas Hackman dan Oldham

Teori ini menyatakan bahwa motivasi individu dipengaruhi oleh karakteristik tugas yang mereka hadapi. Teori ini mempertimbangkan faktor-faktor seperti kejelasan tugas, identifikasi dengan tugas, dan umpan balik yang diberikan sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi.

5. Pelatihan Karyawan

Baik pengetahuan umum maupun pengetahuan karyawan yang mempengaruhi penyelesaian tugas merupakan faktor penting yang menunjukkan berhasil atau tidaknya tugas tersebut diselesaikan. Pekerja yang tidak tidak terlalu berpengetahuan tentangtentang perubahan sifat lingkungan kerja mereka sifat yang berubah dari lingkungan kerja mereka. Oleh karena untuk ini, agar karyawan baru atau berpengalaman baru ataumelakukan pekerjaannya karyawan yang berpengalaman baik, mereka harus memiliki pengetahuan yang kuat dan keterampilan pemecahan masalah. Pendidikan dan pelatihan berasal dari sana, karena keduanya merupakan strategi yang

digunakan organisasi untuk menjaga, memelihara, dan meningkatkan keahlian karyawan dalam meningkatkan kinerjanya secara efektif.¹⁰

Budaya kerja perusahaan tidak dapat dipisahkan dari setiap individu yang bekerja pada perusahaan tersebut budaya kerja merupakan kemampuan pegawai dalam mencapai tujuan yang berkaitan dengan pekerjaan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas konsisten dengan ini pernyataan Mangkunegara bahwa “itu kinerja adalah kualitas dan kuantitas hasil yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan bimbingan dan dukungan yang diberikan kepadanya. Dengan cara ini cara, meningkatkan produktivitas karyawan. Mungkin dapat digunakan sebagai landasan pertumbuhan bisnis guna meningkatkan sumber daya manusia digunakan sebagai landasan pertumbuhan bisnis untuk meningkatkan sumber daya manusia.¹¹

Menurut Simamora Pelatihan atau training adalah suatu proses sistematis proses berubah untuk mengubah kebiasaan kerja pegawai dengan cara tertentu untuk meningkatkan tujuan organisasi kebiasaan kerja karyawan dengan cara tertentu untuk meningkatkan tujuan organisasi. Selama pengajaran, lingkungan tertentu tercipta diciptakan di mana karyawan dapat belajar dan mendapatkan pengalaman dengan sikap, kemampuan, dimana karyawan, pengetahuan, dan tugas-tugas khusus yang berkaitan dengan pekerjaan mereka dapat mempelajari dan mendapatkan

¹⁰ Nancy Yusnita and Feriza Fadhil, ‘Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Cibalung Happy Land Bogor’, *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 1.1 (2015), 1–5.

¹¹ Debby Endayani Safitri, ‘Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan’, *Jurnal Dimensi*, 8.2 (2019), 240–48.

pengalaman dengan sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan tugas-tugas khusus yang berkaitan dengan pekerjaan mereka fokus pengajaran biasanya pada pemberian pendidikan khusus bagi karyawan atau membantu mereka meningkatkan kinerja dalam bidang pekerjaannya.¹²

6. Pengembangan Karyawan

Guna untuk meningkatkan dan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan sifat-sifat kepribadian, pengembangan mempunyai ruang lingkup yang lebih luas meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan sifat-sifat kepribadian, pengembangan mempunyai ruang lingkup yang lebih luas. Fokusnya fokus harus lebih pada kebutuhan umum organisasi seharusnya lebih pada kebutuhan umum organisasi. Berbeda dengan instruksi, definisi ini menyatakan bahwa tujuan kegiatan pengembangan adalah mempersiapkan setiap individu untuk mempunyai tingkat perhatian yang berbeda atau lebih intens dalam suatu organisasi.¹³

Pengembangan dimaksudkan untuk meningkatkan prestasi kerja baik saat ini maupun di masa yang akan datang. Pengembangan mengacu pada yang kemampuan secara bertahap peningkatan dalam yang terjadi untuk mengungkapkan apa yang dilakukan dalam suatu pekerjaan tertentu. Kemampuan yang muncul untuk mengungkapkan apa yang sedang dilakukan dalam suatu pekerjaan tertentu . membuat Hal ini itu lebih mudah bisnis untuk meningkatkan kapasitas karyawan untuk menangani segala jenis tantangan

¹² Widhayu Ningrum, Bambang Swasto Sunuharyo, and Moehammad Soe'oad Hakam, 'Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6.2 (2013).

¹³ Agus Dwi Cahya and others, 'Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia', *YUME: Journal of Management*, 4.2 (2021).

bagi dunia usaha untuk meningkatkan kapasitas karyawan dalam menangani segala jenis tantangan pekerjaan sedang dilakukan ini untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman mereka, serta kepercayaan diri pengetahuan dan pemahaman mereka guna mengidentifikasi potensi masalah dalam promosi karyawan serta kepercayaan diri mereka untuk mengidentifikasi potensi masalah dalam promosi karyawan. Setiap bisnis pelaku harus terlibat dalam pengembangan sumber daya manusia karena, sumber daya melalui karena melalui pengembangan tersebut perusahaan akan memiliki tenaga kerja yang fleksibel dan pekerja keras sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Dengan perkembangan ini, perusahaan akan memiliki tenaga kerja yang fleksibel dan pekerja keras, yang memungkinkan bisnis mencapai tujuannya .

Pengembangan adalah proses prosesmenaikkan tingkat prestasi kerja individu ke tingkat yang diinginkan.¹⁴

Menurut hasibuan perkembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui perusahaan dan pelatihan.

Menurut mangkunegara pengembangan merupakan suatu proses perusahaan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana karyawanmanagerial mempengaruhi pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum.

Hasibuan mengemukakan pendapat tentang pengembangan sumber daya manusia bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen,

¹⁴ Cara Sitasi And R A Haryati, 'Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta', 2019.

atau perusahaan yang mengkonsumsi barang / jasa yang dihasilkan perusahaan.

Tujuan pengembangan sumber daya manusia hakikatnya menyangkut hal-hal berikut :

- a) Produktivitas kerja
- b) Efisiensi
- c) Karir
- d) Kepemimpinan
- e) Balas jasa

Mangkunegara berpendapat ada beberapa faktor-faktor pengembangan karyawan adalah sebagai berikut :

- a) Perbedaan individu karyawan
- b) Hubungan dengan jabatan analisis.
- c) Motivasi
- d) Partisipasi aktif
- e) Seleksi peserta penataran
- f) Metode 33erusah dan pengembangan

Hasibuan berpendapat bahwa metode-metode pengembangan diri terdiri dari :

- a) Metode latihan (training method)
- b) Metode pendidikan (education method)

Heidjarchman R. Dan S. Husnan arti dari pengembangan karyawan sering diartikan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien. Dalam pengertian ini maka istilah pengembangan akan mencakup pengertian latihan dan pendidikan yaitu sebagai sarana peningkatan keterampilan dan pengetahuan umum bagi karyawan.¹⁵

Menurut Hasibuan kendala pengembangan yang dilakukan pasti selalu ada dan kita harus berusaha memenuhi pengaruh kendala-kendala tersebut. Kendala-kendala pengembangan akan menghambat lancarnya pelaksanaan latihan dan pendidikan, sehingga sasaran yang tercapai kurang memuaskan.

a. Peserta

Anggota anggota pengembangan memiliki latar belakang yang heterogen atau tidak sama seperti dasar pendidikan, pengalaman kerja, dan usianya. Karena karena sudut pandang mereka yang berbeda-beda pandang terhadap banyaknya jenis pengajaran yang ditawarkan, hal ini akan berdampak negatif dan melemahkan efektivitas kegiatan belajar mengajar banyak jenisnya pengajaran yang ditawarkan, hal ini akan berdampak negatif dan melemahkan efektivitas kegiatan belajar mengajar pelatih atau Instruktur.

Seorang instruktur berpengetahuan atau organisasi yang mentransfer pengetahuan. Pendidikan sulit didapat para peserta Latihan. Akibatnya , pidato yang diinginkan tidak terwujud. Akibatnya, ucapan yang diinginkan tidak terwujud.

¹⁵ Erlin Emilia Kandou, 'Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Air Manado)', *Acta Diurna Komunikasi*, 2.3 (2013).

Perlengkapan dan peralatan yang dibutuhkan untuk pengajaran dan pembelajaran sangat tidak memadai atau bahkan dan alat tidak bagus sama sekali. Misalnya contoh, buku, dan mesin-mesin, yang akan digunakan untuk latihan yang tidak sempurna atau tidak ada sama sekali .kalkulator, dan mesin-mesin, yang akan digunakan untuk latihan yang tidak sempurna atau tidak ada sama sekali ini akan menyorot dan mengurangi awal pengembangan.

b. Kurikulum

Kurikulum kurikulum yang diterapkan dan diajarkan tidak terlalu ketat atau sistematis untuk mendukung kebutuhan karyawan atau siswa yang mengalami depresi itu diterapkan dan diajarkan tidak terlalu ketat atau sistematis untuk mendukung kebutuhan karyawan atau siswa yang mengalami depresi cukup sulit untuk menetapkan kurikulum dan jadwal pengajaran yang tepat untuk menetapkan kurikulum yang tepat dan jadwal pengajarannya.

c. Dana Pengembangan

Pengembangan daerah tak terbatas, agar sering dilakukan secara terpaksa. misalnya pelatih atau sarannya kurang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan.

7. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sarana sarana untuk mencapai suatu tujuan atau kegagalan atau gagal memenuhi tujuan organisasi bertemu telah ditentukan sebelumnya . Proses kerja organisasi merupakan alat krusial yang digunakan untuk menilai apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini telah mengalami kemajuan menuju tujuan yang diharapkan atau belum.¹⁶ Hasil terkait pekerjaan yang dicapai seseorang dalam memilih karir idealnya merupakan cerminan dari lingkungan kerjanya Pencapaian individu dalam memilih karir idealnya merupakan cerminan dari lingkungan kerjanya. Tingkat sejauh mana seseorang melaksanakan tugas secara menyeluruh dalam jangka waktu tertentu sering disebut dengan tingkat pekerjaannya berhasil dalam melaksanakan tugas secara komprehensif dalam jangka waktu tertentu sering disebut dengan tingkat pekerjaan mereka . Dalam suatu organisasi, organisasi upaya kolektif dan komitmen individu dan komitmen individu juga dapat disebut sebagai kinerja mungkin juga disebut dengan kinerja. Apabila suatu target telah ditentukan , itu perlu maka analisis untuk dimasukkan sebagai salah satu cara berpikir terhadap pekerjaan pegawai, karena dalam rapat tersebut para pegawai memerlukan analisis tersebut sebagai rencana cadangan analisis sebagai cara memikirkan pekerjaan pegawai, karena dalam rapat para pegawai memerlukan analisis sebagai rencana cadangan. Karena produktivitas berkaitan erat dengan kesumber daya manusia, penting bagi para pemimpin bisnis untuk mempertimbangkan hal ini. Jika produktivitas meningkat, tentu tujuan

¹⁶ Indria Hangga Rani And Mega Mayasari, 'Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi', *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3.2 (2015), 164–70.

perusahaan tujuan perusahaan untuk mendapatkan modal juga akan meningkat .untuk mendapatkan modal juga niscaya akan meningkat. daya manusia dalam perusahaan dan kinerja karyawan yang berkaitan dengan peningkatan produktifitas ini, agar sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam perusahaan

Dalam lingkungan global saat ini , organisasi diharapkan dapat bekerja dengan lebih efisien dan efektif. Pertumbuhan yang semakin adalah tanda bahwa _ bahwa sebuah organisasi sedang berusaha meningkatkan fungsinya sehari - hari untuk mengatasi kondisi kehidupan organisasi sebuah organisasi semakin memburuk .sedang mencoba untuk meningkatkan fungsinya sehari- hari secara berurutan mengatasi keadaan kehidupan organisasi yang memburuk . Organisasi menggunakan agen, yang sering dikenal dengan sumber daya manusia sumber daya atau tenaga kerja, untuk menjalankan aktivitas organisasi angkatan kerja untuk melaksanakan kegiatan organisasi. Karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan masa dalam dari kedewasaan suatu organisasi organisasi mana pun. Untuk mencapai tujuan organisasi pegawai harus sejalan dengan nilai-nilainya dan mampu melaksanakan tugas dan mampu melaksanakan tugas yang telah ditetapkan organisasi itu organisasi telah memutuskannya. Setiap Organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas pegawainya dengan tetap memperhatikan apa yang menjadi tujuan akhir organisasi dengan memperhatikan apa tujuan akhir organisasi tersebut. Kemampuan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik adalah kerja yang optimal yang baik diperoleh dari hasil kerjanya,

dan hasil kerja yang baik adalah hasil kerja yang optimal jam kerja mewakili salah satu cara utama organisasi mencapai tujuannya. Oleh karena itu, lingkungan kerja karyawan merupakan sesuatu yang harus dipertimbangkan oleh para manajer organisasi .lingkungan adalah sesuatu yang harus dipertimbangkan oleh manajer organisasi.¹⁷

8. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan metode yang paling sering palingdigunakan untuk mengevaluasi dan menilai prestasi kerja .metode yang sering digunakan untuk mengevaluasi dan menilai kinerja kerja . dilakukan untuk memberikan wawasan tentang jenis pekerjaan yang diharapkan dari karyawan guna mengembangkan pemahaman yang lebih efektif satu sama lain. Menitik kinerja maupun penilaian sebagai suatu proses pengukuran yang dapat memberikan kerjasama orang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan yang ada. Penilaian kinerja disebut juga disebut sebagai _evaluasi pekerja, observasi, dan penilaian hasil evaluasi pekerja, pengamatan, dan penilaian hasil. Penilaian kinerja terdiri dari pekerjaan evaluasi proses evaluasi, rencana pengembangan penyusunan, dan komunikasi hasil proses tersebut kepada pegawai secara langsung rencana pengembangan penyusunan, dan mengkomunikasikan hasil prosesnya kepada pegawai secara langsung. Hal terkait dengan temuan Samsuriansyah yang menyatakan bahwa negara bagian manaprestasi kerja adalah hasil penilaian kerja secara sistematis berdasarkan seperangkat indikator prestasi kerja yang meliputi masukan, keluaran, prestasi kerja, manfaat, dan peredam bahwa evaluasi prestasi kerja

¹⁷ Novia Ruth Silaen And Others, 'Kinerja Karyawan', 2021.

adalah hasil penilaian, kerja secara sistematis berdasarkan seperangkat indikator prestasi kerja yang meliputi masukan, keluaran, kinerja, manfaat, dan peredam. Penilaian (evaluasi kinerja) adalah suatu proses atau kegiatan yang dilakukan oleh pegawai atau kelompok dalam suatu organisasi untuk menilai dan mengkomunikasikan bagaimana pegawai melaksanakan pekerjaannya dengan membandingkan hasil pekerjaannya .proses atau aktivitas yang dilakukan oleh pegawai atau kelompok dalam suatu organisasi untuk menilai dan mengkomunikasikan bagaimana pegawai melaksanakan pekerjaannya dengan membandingkan hasil pekerjaannya.¹⁸

Dalam konteks konteks pembelajaran terkait pekerjaan, tersirat bahwa karyawan memahami standar yang diterapkan pada pekerjaan mereka, dan supervisor memberikan dukungan, bimbingan, dan introspeksi kepada karyawan yang diperlukan untuk dari karyawan yang tidak terlibat, memberhentikan karyawan di bawah standar, dan meningkatkan kepuasan karyawan. pembelajaran terkait pekerjaan, hal ini menyiratkan bahwa karyawan memahami standar yang diterapkan pada pekerjaan mereka, dan supervisor memberikan dukungan, bimbingan, dan bimbingan kepada karyawan introspeksi yang diperlukan untuk mengidentifikasi karyawan yang tidak terlibat, memberhentikan karyawan di bawah standar, dan meningkatkan kepuasan karyawan. Penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada para karyawan, berikut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih baik lagi.

¹⁸ Silaen And Others, 'Kinerja Karyawan'.

Penilaian Kinerja , juga dikenal dengan sebutan *Performance Appraisal* (PA) adalah sistem formal yang digunakan selama beberapa periode waktu tertentu untuk mengevaluasi kinerja kerja seorang karyawan. *Performance Appraisal* (PA) merupakan sistem formal yang digunakan untuk beberapa periode waktu tertentu untuk mengevaluasi kinerja kerja seorang karyawan . Selain itu ke, penilaian kinerja dapat digunakan untuk mengidentifikasi, mengamati , mengukur , ini,data , dan menilai kemauan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Memanfaatkan pembelajaran terkait pekerjaan seperti ini baik dapat meningkatkan kinerja karyawan . pembelajaran yang berhubungan dengan pekerjaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Memang tujuan tujuandari work-life balance dari untuk mendukung bisnis dalam mencapai tujuan organisasi dan motivasi karyawan. keseimbangan kehidupan kerja adalah untuk mendukung bisnis dalam mencapai tujuan organisasi dan motivasi karyawan. Tujuan penggunaan penilaian kinerja semacam ini adalah untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai menggunakan. Penilaian kinerja semacam ini untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai berbicara Secara realistis Tujuan dari evaluasi karyawan adalah untuk membantu bisnis mencapai tujuan organisasinya dan menginspirasi kinerja karyawan untuk membantu bisnis dalam mencapai tujuan organisasi mereka dan menginspirasi kinerja karyawan. Menurut Cascio, agar penilaian kinerja dapat berjalan secara efektif maka ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu:

a) *Relevance*

Hal menunjukkan ini yang seharusnya ada harus hubungan yang jelas hubungan atau hubungan yang jelas antara tujuan organisasi dan standar kerja, serta antara unit kerja kritis yang diidentifikasi melalui analisis kerja dan implikasinya terhadap penilaian bisnis atau hubungan antara tujuan organisasi dan standar kerja, serta antar unit kerja kritis yang diidentifikasi melalui analisis dan implikasinya terhadap penilaian bisnis

b) *Sensitivity.*

Dapat dikatakan bahwa sistem evaluasi kerja mampu menghasilkan pekerja yang efisien dan juga tidak efisien menjadi menyatakan bahwa sistem evaluasi kerja mampu menghasilkan tenaga kerja yang efisien dan juga tidak efisien.

c) *Reliability.*

Untuk memperoleh data yang dapat dianalisis, setiap peneliti harus memiliki waktu yang cukup untuk memahami apa sebenarnya waktu telah selesai untuk memahami apa sebenarnya yang telah diselesaikan oleh rekan kerja oleh rekan kerja. Jika tidak, maka peneliti penelitian enggan memberikan kesimpulan karena tidak bias terhadap keadaan di atas akan enggan memberikan kesimpulan karena tidak bias terhadap situasi tersebut di atas.

d) *Acceptability.*

istilahnya, penerimaan adalah faktor yang paling penting pengelolaan sumber daya Program pengelolaan sumber daya manusia harus memenuhi kebutuhan masyarakat yang menggunakannya harus

memenuhi kebutuhan orang yang menggunakannya. Jika tidak, maka di sana mungkin Mungkin kesalahan manusia dan itu akan digunakan untuk melawan mereka.¹⁹

e) *Practicality.*

Artinya maksudnya etika bisnis dalam pembelajaran terkait pekerjaan harus mudah dipahami baik oleh manajer maupun karyawan etika bisnis dalam pembelajaran terkait pekerjaan harus mudah dipahami oleh manajer maupun karyawan ..

9. Reward and Punishment

a. Reward

Imbalan merupakan pembelajaran , hadits , penghargaan , atau pengalaman yang dimaksudkan untuk membuat orang _orang lebih berbudi lebih berbudi luhur dalam usahanya memperbaiki atau meningkatkan tingkat pekerjaannya saat ini .dalam upaya mereka untuk meningkatkan atau meningkatkan tingkat pekerjaan mereka saat ini . sistem penghargaan terdiri dari seluruh komponen organisasi, seperti pegawai, prosedur, aturan, dan pedoman, serta kegiatan pengembangan pegawai. Tujuannya adalah untuk memberikan insentif dan penghargaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Berdasarkan beberapa definisi dan komponen di bawah ini, sistem penghargaan dapat diterapkan untuk meningkatkan motivasi pegawai dan sebagai sarana ungkapan penghargaan kepada pegawai yang

¹⁹ Cascio, W.F. (1998). *Managing human resources*. New York: McGraw-Hill Inc.

menunjukkan profesionalisme tingkat tinggi serta mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien.²⁰

b. Punishment

Penerapan dalam proses pembelajaran atau usaha dalam rangka ikut menunjang pencapaian tujuan itu sendiri. Hukuman (penalti) yang berkaitan dengan proses dalam segala aktivitas (*punishment*). Catatan para ahli mengenai penerapan hukuman pada (*punishment*) adalah sebagai berikut :penerapan punishment (*punishment*) adalah sebagai berikut :Menurut Bowen, pengertian “hukuman (*punishment*) ialah Tindakan Pendidikan terhadap karyawan karena melakukan kesalahan, dan dilakukan agar karyawan tidak lagi melakukannya”.²¹

- a. Menurut Schuler dan Jackso, maksud dari “Hukuman (*punishment*) ialah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang (atasan atau pimpinan) sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan”.²²
- b. Menurut Mc Kenna, “Menghukum adalah memberikan suatu penderitaan dengan sengaja kepada seorang karyawan dengan maksud supaya penderitaan itu betul-betul dirasakan untuk menuju kebaikan”²³

²⁰ Connie Chairunnisa, Pahman Habibi, And Nanda Tri Pamungkas, ‘Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Hukuman) Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Jamkrindo’, *Assets: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 10.2 (2020), 162–80.

²¹ Bowen,R.Brayton.2009.*Recognizing And Rewarding Employees*. New York: Mcgraw-Hill

²² Schuler, R.S., Dan S.E. Jackson.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke-21*. Jilid 3.J Akarta: Erlangga.

²³ Mckenna, Eugene Dan Beech, Nic.2010. *The Essence Of Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Andi

- c. Menurut Siagian, “Pengertian hukuman adalah suatu perbuatan dimana orang sadar dan sengaja menjatuhkan nestapa pada orang lain dengan tujuan untuk memperbaiki atau melindungi dirinya sendiri dari kelemahan jasmani dan 44erusa sehingga terhindar dari segala macam pelanggaran”.²⁴

Hukuman terjadi ketika konsekuensi yang tidak menguntungkan timbul konsekuensi yang timbul yang membuat sulit untuk memahami dan mengelola situasi saat ini .yang membuatnya sulit untuk memahami dan mengelola situasi saat ini. Teori respon terhadap hukum, sebagaimana dijelaskan oleh Schuler, “ Ada empat dampak utama hukum yang mungkin terjadi secara tiba-tiba dan menimbulkan fluktuasi dengan probabilitas berikut yang diakui oleh hukum :tanggapan terhadap hukum, seperti dijelaskan oleh Schuler, “Ada empat dampak utama hukum yang mungkin terjadi secara tiba-tiba dan menyebabkan fluktuasi dengan probabilitas berikut yang diakui oleh hukum :Sebuah stimulus permusuhan dapat memperoleh respon yang tidak sesuai dengan tanggapan orang yang diberi hukuman.

- a. Perilaku menjadi sumber dikondisikan terhadap rangsangan yang membangkitkan perilaku yang tidak kompatibel.
- b. Perilaku yang mengurangi rangsangan permusuhan terkondisi yang timbul dari perilaku itu sendiri atau dari keadaan bersamaan, akan diperkuat. (Misalnya, setelah hukuman, subjek mungkin tidak hanya

²⁴ Siagian, S.P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta

berhenti terlibat dalam perilaku dihukum, tetapi mungkin juga menunjukkan perlawanan yang ditandai jika diminta secara manual)".

Hukuman adalah sebagai bentuk penilaian negatif terhadap karyawan yang mengakusuman dan menghentikan perilaku menyimpang dan mengakomodas pada perilaku positif. Kategori sumber daya manusia dari ini dapat dikategorikan sebagai berikut:

- 1) Hukuman ringan, terdiri dari:
 - a) Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan.
 - b) Teguran tertulis.
 - c) Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
- 2) Hukuman sedang, terdiri dari:
 - a) Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lainnya.
 - b) Penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan.
 - c) Penundaan kenaikan pangkat atau promosi.
- 3) Hukuman berat, terdiri dari:
 - a) Penurunan pangkat atau demosi.
 - b) Pembebasan dari jabatan.
 - c) Pemberhentian kerja atas permintaan pegawai yang bersangkutan.
 - d) Pemutusan hubungan kerja sebagai pegawai di perusahaan".²⁵

²⁵ Puji Priyadi And Siwi Nur Indriyani, 'Pengaruh Penghargaan Dan Hukuman Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri, TBK', *Jurnal Ekonomi Dan Industri E-ISSN*, 2656 (2020), 3169.

Hukuman merupakan agak tidak menyenangkan yang konsekuensi untuk menyenangkan atas respon tertentu dari subjek atau suatu cara untuk menghambat hasil yang diinginkan karena respon tertentu.²⁶

C. Tinjauan Konseptual

1. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja

prinsip menekankan kebutuhan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, pengetahuan, keterampilan, prestasi kerja, dan kompetensi prestasi kerja, melalui berbagai program pelatihan dan kegiatan pengembangan diri dan kompetensi pegawai melalui berbagai program pelatihan dan kegiatan pengembangan diri. Tujuannya adalah untuk membantu karyawan menjadi lebih efektif dalam menjalankan tugasnya di antaranya adalah untuk membantu karyawan menjadi lebih efektif dalam menjalankan tugasnya.

2. Prinsip Perbankan Syariah

Dalam konteks konteks dari bank syariah seperti Bank Muamalat, penting untuk memahami prinsip-prinsip perbankan syariah, seperti larangan riba (bunga), gharar (ketidakpastian), maysir (perjudian), dan prinsip-prinsip penilaian risiko dan likuiditas dalam transaksi keuangan bank syariah seperti Bank Muamalat, penting untuk memahami prinsip-prinsip perbankan syariah, seperti larangan riba (bunga), gharar (ketidakpastian), maysir (perjudian), dan prinsip-prinsip penilaian risiko dan likuiditas dalam transaksi keuangan.

2. Evaluasi Program Pelatihan

²⁶ Maludin Panjaitan, 'Pemberian Penghargaan (Reward), Hukuman (Punishment) Dan Prestasi Kerja Karyawan: Suatu Kajian Teoritis', *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 4.1 (2018), 93–100.

Konsep memiliki hubungan dengan proses evaluasi efektivitas program pelatihan dalam mencapai tujuan proses telah ditentukan dari mengevaluasi efektivitasnya program pelatihan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Evaluasi dapat dilakukan dengan menggunakan metode seperti angket kinerja siswa, penilaian pengetahuan atau formulir pra-penilaian, dan observasi mendalam terhadap hasil pelaksanaan pelatihan

3. Peningkatan Kompetensi Karyawan

Meningkatkan kompetensi karyawan untuk memastikan mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan tugas mereka merupakan tujuan utama dari program pelatihan dan pengembangan. Untuk memastikan mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan tugas mereka adalah tujuan utama dari program pelatihan dan pengembangan. Konsep ini mencakup hal-hal berikut: penilaian hasil program, penentuan kebutuhan pelatihan, dan pelaksanaan program.

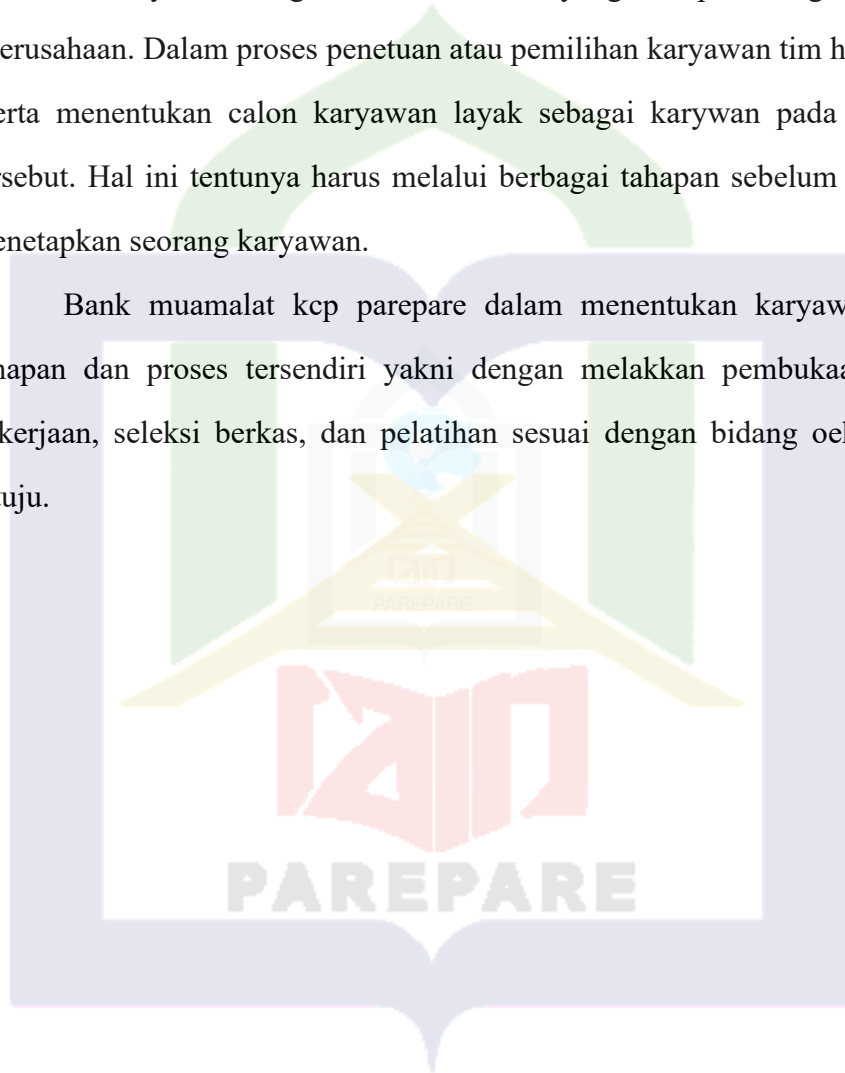
4. Dampak Program Pelatihan

Mengevaluasi dampak positif dari program pelatihan terhadap karyawan dan organisasi secara holistik sangatlah penting. Program pelatihan terhadap karyawan dan organisasi secara holistik sangatlah penting. Hal ini menghambat pertumbuhan pertumbuhan, etos kerja, penerapan prinsip perbankan syariah dalam produktifitas, sehari-hari, dan semangat kerja pegawai

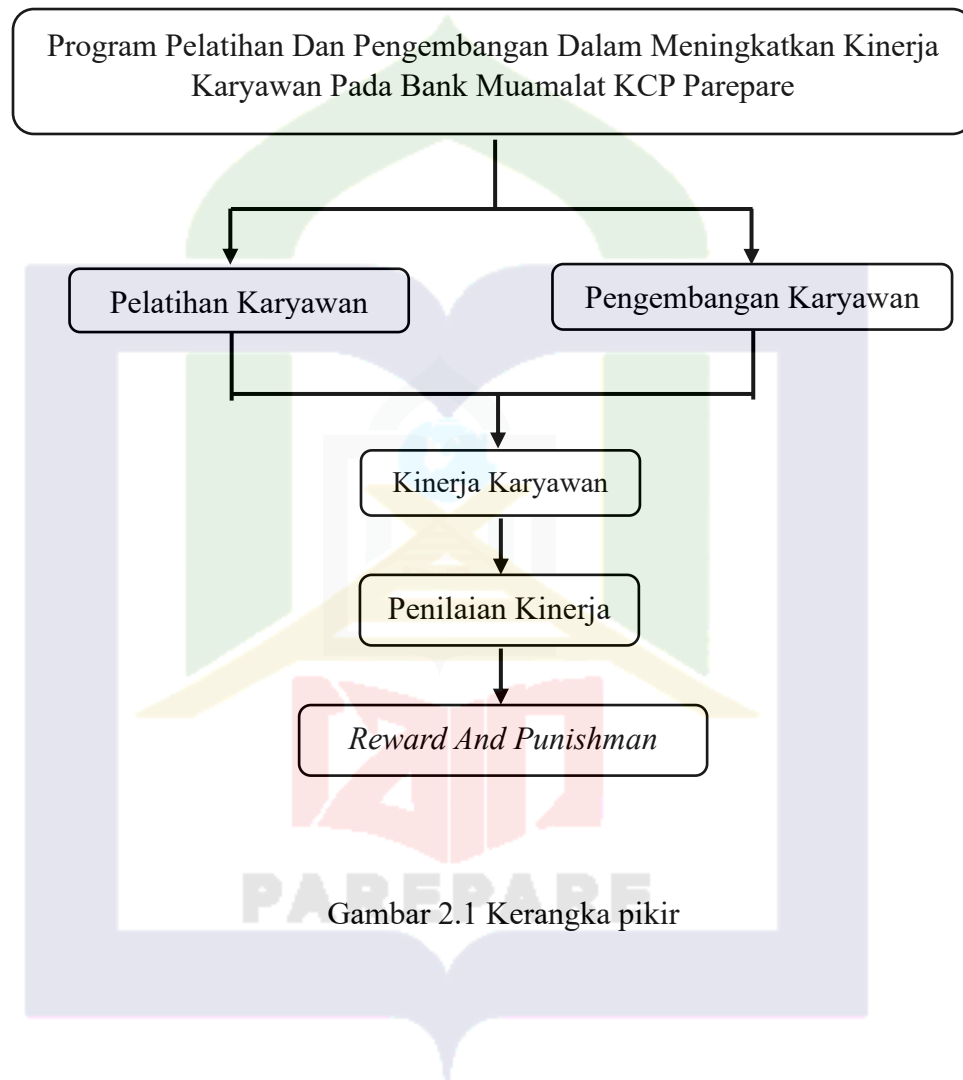
D. Kerangka Pikir

Perusahaan akan berjalan lancar jika memiliki sumber daya manusia yang memadai serta memiliki kualitas dan mampu bekerja dibidangnya. Namun, untuk memenuhi semua hal itu maka perusahaan harus mampu memilih karyawan dari para calon karyawan dengan baik dan cermat yang merupakan tugas dari tim hrd perusahaan. Dalam proses penentuan atau pemilihan karyawan tim hrd tidak serta merta menentukan calon karyawan layak sebagai karyawan pada perusahaan tersebut. Hal ini tentunya harus melalui berbagai tahapan sebelum memilih dan menetapkan seorang karyawan.

Bank muamalat kcp parepare dalam menentukan karyawan memiliki tahapan dan proses tersendiri yakni dengan melakukan pembukaan lowongan pekerjaan, seleksi berkas, dan pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dituju.



Berdasarkan penjasandiatas maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan jenis penelitian

Metodologi dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. Analisis deskriptif merupakan suatu metode melakukan penelitian dengan cara mengumpulkan data sesuai dengan apa yang terbukti, setelah itu data tersebut dianalisis, dibedah, dan dianalisis kembali untuk memberikan gambaran mengenai permasalahan yang ada.²⁷

Studi mempekerjakan ini metodologi kualitatif, yaitu suatu metode untuk mengevaluasi objek untuk menilai suatu benda yang tidak dapat terdistorsi oleh sudut atau dimensi yang tidak baku. Tidak dapat terdistorsi oleh sudut atau dimensi non-standar lainnya. Penelitian mungkin juga demikian kualitatif juga dijelaskan digambarkan sebagai penelitian terstruktur deskriptif yang secara konsisten menggunakan analisis induktif. Sebagai penelitian terstruktur deskriptif yang secara konsisten menggunakan analisis induktif. Tujuan sasaran penggunaan pendekatan kualitatif adalah agar peneliti dapat menggambarkan data empiris dari suatu fenomena yang berkaitan dengan pelatihan dan pengembangan pegawai pada Bank Muamalat KCP Parepare.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian yang akan dijadikan sebagai tempat penelitian oleh penulis yakni pada bank muamalat kcp parepare. Lokasi penelitian ini

²⁷Eko Sugiarto, Proposal Penelitian Kualitatif Skripsi Dan Tesis (Yogyakarta: Suaka Media, 2017), H.8

dipilih karena pada saat penulis melaksanakan program MBKM yang dditempatan di Bank Muamalat KCP Parepare penulis menemukan bahan penelitian yang menarik dengan melihat kondisi dan situasi pada Bank Maumalat KCP Parepare.

2. Waktu penelitian

Penulis pada penelitian ini melakukan penelitian setelah seminar proposal dan mendapat izin meneliti yang akan dilaksanakan selama 45 hari lamanya, disesuaikan dengan kebutuhan penelitian.

C. Fokus penelitian

Fokus studi dipenelitian kualitatif mengacu pada permasalahan kajian itu sendiri, yang ditangani dengan suatu metodologi kajian dengan tujuan untuk memahami dengan jelas ciri - ciri subjek kajian atau wilayah kajian yang akan diteliti sehingga hasil kajian tidak sesuai dengan sebuah studi penelitian kualitatif mengacu pada bias permasalahan penelitian, penelitian yang dituju dengan metodologi penelitian dengan tujuan untuk memahami secara jelas karakteristik subjek penelitian atau wilayah penelitian yang akan diteliti agar hasil penelitian tidak meluas.²⁸

Fokus penelitian ini difokuskan kepada Karyawan Bank Muamalat KCP Parepare yaitu Analisis Program Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat KCP Parepare.

²⁸Alwi Anggito & Johan Setiawan, Metodologi Penelitian Kualitatif (Jawa Barat: CV.Jejak,2018). H.52

D. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah kualitatif, yaitu jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak didapatkan melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya dan bertujuan mengungkap gejala secara holistik-kontekstual melalui pengumpulan data dari latar alami, dengan memanfaatkan diri peneliti sebagai instrumen kunci.

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder²⁹.

a. Data Primer

Data primer mengacu pada ringkasan temuan penelitian yang diperoleh yang diperoleh secara diam-diam dengan menggunakan sumber asli, atau di sebuah primer. Primer secara khusus digunakan khusus digunakan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data dapat digunakan sebagai dasar, atau subjek, untuk penelitian individu atau kelompok. Dalam penelitian belajar yang akan dilakukan, peneliti akan mengumpulkan data melalui observasi langsung dan observasi lanjutan. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari Bank Muamalat Parepare akan dilakukan, peneliti akan mengumpulkan data melalui observasi awal dan observasi lanjutan

²⁹R.A. Supiyono, Akuntansi Keperilakuan (Yogyakarta: Gadjad Mada University Pers.2018), H.48.

. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari Bank Karyawan KCP Cabang Parepare .

b. Data Skunder

Data sekunder merupakan jumlah data penelitian yang diperoleh yang diperoleh peneliti secara tidak jangka panjang melalui media kearsipan peneliti biasanya data penelitian berupa buku, artikel, atau narasi sejarah yang sudah pernah diterbitkan atau belum diterbitkan dengan kata lain. Penelitian memerlukan pengumpulan data melalui metode seperti mengunjungi arsip dan membaca jurnal serta artikel yang berkaitan dengan penelitian yang bersangkutan .secara tidak jangka panjang melalui media kearsipan. Biasanya data penelitian berupa buku, artikel, atau narasi sejarah yang sudah pernah diterbitkan atau belum diterbitkan dengan kata lain. Penelitian memerlukan pengumpulan data melalui metode seperti mengunjungi arsip dan membaca jurnal serta artikel yang berkaitan dengan penelitian yang bersangkutan .

E. Teknik Pengumpulan Dan Pengolahan Data

Untuk penelitian ini peneliti , peneliti sebaiknya menggunakan desain penelitian bentuk bebaspenelitian atauatau pendekatan studi lapangan untuk melakukan penelitian dan menganalisis data primer yang relevan pendekatan lapangan untuk melakukan penelitian dan menganalisis data primer yang relevan.

Teknik teknik pengumpulan datapengumpulan merujukmengacu pada serangkaian prosedur yang digunakan untuk mengumpulkan data dari Lapangan. Pada serangkaian prosedur yang digunakan untuk mengumpulkan data dari

lapangan. Metode pengumpulan data merupakan komponen penting dari desain penelitian.³⁰.

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan meliputi:

1. Observasi

Observasi merupakan salah satu metode pengumpulan data menggunakan dengan menggunakan teknik observasi diam-diam proyek penelitian .teknik observasi untuk proyek penelitian. Tujuan penggunaan metode ini adalah untuk memantau seluruh aspek program pelatihan dan pengembangan pegawai di Bank Muamalat KCP Parepare. Cara ini untuk memantau seluruh aspek program pelatihan dan pengembangan pegawai di Bank Muamalat KCP Parepare.

2. Wawancara

Wawancara merupakan suatu metode untuk memperoleh data awal dari data responden. dari responden. Interaksi dengan responden responden dapat dilakukan secara diam-diam atau bisa dilakukan dilakukan sama sekali. Observasi yang dilakukan secara diam - diam artinya peneliti akan mendengarkan responden terlebih dahulu kemudian mengajukan beberapa pertanyaan .diam-diam atau tidak sama sekali. Responden pada poin ini titik juga memberikan tanggapan sesuai dengan pertanyaan yang diajukan juga memberikan feedback sesuai dengan pertanyaan yang diajukan Informan yang akan peneliti wawancara yaitu Karyawan pada Bank Muamalat KCP Parepare.

3. Dokumentasi

³⁰Radita Gora, Riset Kualitatif Public Relations (Surabaya: CV. Jangka Publishing Surabaya, 2019), H.254

Dokumentasi adalah kumpulan pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian, termasuk materi tekstual, film, gambar, dan karya seni masif yang riset, digabungkan akan memberikan informasi untuk proses penelitian. termasuk materi tekstual, film, gambar, dan karya seni masif yang bila digabungkan akan memberikan informasi untuk proses penelitian.

F. Uji Keabsahan Data

Penggunaan studi ini teknik triangulasi dalam pengumpulan data dalam data. Pendekatan multimetode yang dikenal sebagai triangulasi digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan dan menganalisis data karena triangulasi digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan dan menganalisis data. Selanjutnya dalam kaitannya dengan Dalam analisis data, triangulasi mengacu pada teknik analisis data analisis itu yang dilakukan dengan memanfaatkan titik-titik data lain, seperti ringkasan, metode, temuan penelitian, dan teori. Dalam penelitian ini teknik pemanfaatan datanya adalah triangulasi sumber dan triangulasi metode.

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber adalah membandingkan dan menilai kembali tingkat kepercayaan setiap informasi yang diperoleh dari sumber informasi apa pun berbeda. diperoleh dari sumber yang berbeda. Secara khususnya, membandingkan hasil pengamatan dengan hasil wawancara dan membandingkan apa yang dikatakan orang pada umumnya dengan apa yang dikatakan orang secara pribadi, serta membandingkan hasil wawancara dengan metode yang ada hasil dan membandingkan apa yang

dikatakan orang pada umumnya dengan apa yang dikatakan orang secara pribadi, serta membandingkannya dengan wawancara results with existing methods³¹.

Adapun pihak yang akan diwawancarai dalam penelitian ini yaitu pimpinan Bank Muamalat KCP Parepare, *Supervisor* Bank Muamalat KCP Parepare, *Staf Marketing* Bank Muamalat KCP Parepare, *Teller* Bank Muamalat KCP Parepare, *Satpam* Bank Muamalat KCP Parepare, *Office Boy* Bank Muamalat KCP Parepare serta *Driver* Bank Muamalat KCP Parepare terkait Program pelatihan dan pengembangan karyawan pada bank Muamalat KCP Parepare.

2. Triangulasi Teknik

Untuk menguji kredibilitas data, menggunakan metode yang membandingkan data dengan adengan sumber umum sumber umum menggunakan teknik berbeda, Misalnya contoh, observasi, dokumentasi, dan observasi, dokumentasi, dapat digunakan untuk mengumpulkan data .dan wawancara dapat digunakan untuk mengumpulkan data . Jika cara metode di atas mengukur keterbacaan data di dari memberikan hasil mengukur berbeda, sebaiknya peneliti berdiskusi lebih lama dengan sumber data untuk memastikan keakuratan data yang dikumpulkan. Keterbacaan data memberikan hasil yang berbeda-beda, sebaiknya peneliti berdiskusi lebih lama dengan sumber data untuk memastikan keakuratan data yang dikumpulkan.

³¹Bactiar S. Bachri, 'Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif,' (Teknologi Pendidikan 10, No.1,2010), H.56.

Peningkatan ketentuan atau kecermatan dalam penelitian, yaitu suatu cara untuk mengontrol/mengecek pekerjaan apakah data yang telah dikumpulkan, dibuat dan disajikan sudah benar atau belum, dilakukan dengan cara membaca berbagai referensi, buku, hasil penelitian terdahulu, dan dokumen-dokumen terkait dengan membandingkan hasil penelitian yang telah diperoleh.

Penelitian riset yang akan dilakukan di Bank Muamalat KCP Parepare ini akan menggunakan uji keabsahan kredibilitas data (kreadibilitas) yang menyatakan itu ketika data sudah diperoleh maka akan dilakukan pembukaan kembali proses pengumpulan data, disertai dengan evaluasi terhadap data yang berulang dari berbagai sumber.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah sebuah proses penting yang berubah yang mengubah data mentah menjadi informasi bermakna yang dapat digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian data mentah menjadi informasi bermakna yang dapat digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Schuut menyatakan itu ketika tiba saatnya mendeskripsikan data tekstua, analisis kualitatif tidak menggambarkansekedar subjektif. Sebaliknya, penelitian ini berfokus pada mengidentifikasi langkah-langkah yang terlibat dalam pengembangan data.³²

Proses proses analisis data dimulai dengan dimulai dengan menganalisis seluruh data yang telah dikumpulkan dengan menggunakan berbagai teknik,

³²Jogiyanto Hartono, Metode Pengumpulan Dan Tekhnik Analisis Data (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2018), H.72.

seperti pengelolaan dokumen, gambar, pengelolaan dokumen pribadi, dan lain sebagainya.

Menurut kepada Sugiyono, Miles dan Huberman menjelaskan bahwa proses analisis data kuantitatif harus bersifat interaktif dan berlangsung terus menerus hingga data mencapai tingkat tertentu. Kegiatan yang terlibat dalam menganalisis data kualitatif adalah sebagai berikut.³³

1. Reduksi data

Reduksi data terdiri dari membuat topik, topik rangkuman, rangkuman kategori, dan kategori pola saat ini sehingga memiliki makna. Reduksi data adalah jenis analisis yang digunakan digunakan untuk menyorot, mengevaluasi, memfokuskan, membuat, dan menyaring data pada titik pengumpulan data. Melalui proses prosesredaksi data, data yang relevan disaring dan dikategorikan sesuai dengan kebijakan dan kategori yang berlaku, sedangkan data yang tidak sesuai dibuang. Secara teknis redaksi datanya redaksi proses yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi langkah - langkah sebagai berikut: pertama, hasil data mentah dicatat, kemudian hasil penyisipan dokumen yang berkaitan dengan fokus utama penelitian dicatat, kemudian hasil penyisipan dokumen yang berkaitan dengan fokus utama penelitian tercatat.

3. Teknik penyajian data

Analisis adalah data proses menganalisis data setelah setelah redaksi data redaksi analisis untuk data penelitian kualitatif penelitian

³³Umriati & Hengki Wijaya, Analisis Data Kualitatif (Makassar,2020),H.105 106

dilakukan dalam bentuk ikhtisar, bagan, keterkaitan kategori ke kategori, dapat juga dalam bentuk tabel, grafik, dan sebagainya. Setelah dianalisis perlu ditata ulang sesuai kriteria tertentu, seperti konsep kategori dan lain-lain, sehingga lebih mudah dipahami. Meski begitu, data yang sudah diorganisasikan menurut kriteria tertentu akan membantu pembaca memahami konsep, kategori, serta hubungan dan perbedaan antara masing - masing kelompok data. Penelitian akan ini dilakukan dengan menggunakan teknik berbasis data, menyajikan temuan dalam format tabel, grafik, dan naratif.

4. Kesimpulan

Langkah yang ke tiga setelah pengumpulan data untuk verifikasi dan kesimpulan. Berdasarkan analisis kualitatif, awal sampulan yang dihasilkan cukup stabil dan dapat dihasilkan setiap hari. Namun, sampulan awal yang dihasilkan dipengaruhi oleh bukti-bukti yang tidak stabil atau sah, sehingga menghasilkan awal yang dapat dikreditkan (dan berpotensi untuk dikonversikan) .analisis kualitatif, awal sampulan yang dihasilkan agak stabil dan dapat dihasilkan setiap hari. Temuan temuan penelitian seharusnya hendaknya mampu memberikan wawasan terhadap permasalahan yang diangkat dan juga harus menghasilkan penemuan - penemuan baru dalam bidang kajian yang sebelumnya belum diketahui. Secara metodologis, proses proses penelitian didalam penelitian ini akan dilakukan dengan menganalisis data yang sesuai dengan teori-teori yang disajikan dalam naskah. Penelitian ini akan

dilakukan dengan menganalisis data yang sesuai dengan teori - teori yang disajikan dalam naskah.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan pada Bank Muamalat KCP Parepare

Pelatihan dan Pengembangan merupakan dua hal penting ketika membicarakan sumber daya manusia dalam sebuah lembaga, perusahaan ataupun organisasi. Sumber daya manusia merupakan kunci utama untuk keberlangsungan suatu organisasi ataupun perusahaan, maka dari hal itu pelatihan dan pengembangan sangat diperlukan oleh karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. Pelatihan dan pengembangan sangat bermanfaat bagi para karyawan yang memiliki kekurangan terhadap kemampuan dan pengetahuan. Pelatihan dan pengembangan memang sangat perlu dilakukan melihat perkembangan zaman saat ini yang sangat pesat, yang mana pendidikan formal yang telah dicapai tidak cukup untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan jabatan dalam perusahaan.³⁴

“Pelatihannya tentunya dilakukan dikantor cabang utama Makassar dalam hal ini kantor utama bank muamalat makassar. Kalau mengenai bagian-bagian khusus kayak misalnya supervisi ya tentunya beda dengan front liner, teller serta costumer servis dan itu sudah cukup lama dilakukan dan menghasilkan supervise-supervisi yang handal. Pelatihan yang dilakukan di bank muamalat KCP Parepare tidak dilakukan secara rutin tiap bulan akan tetapi tergantung dari penyelenggara terkadang dilakukan 3 bulan sekali atau 5 bulan sekali dan hal itu memang wajib dilakukan untuk refresmen. Hal itu dilakukan untuk merefresh pengetahuan dan skill. Seperti halnya ketika ada ketentuan-

³⁴ Agus Dwi Cahya And Others, ‘Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia’, *YUME : Journal Of Management*, 4.2 (2021), 230–42 <<https://doi.org/10.37531/Yume.Vxix.861>>.

ketentuan baru yang keluar. Pelatihan ini dilakukan setidaknya 2 kali dalam 1 tahun”.³⁵

Supervisor Bank Muamalat memberikan pernyataan bahwasanya bank muamalat ini memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawannya sesuai dengan posisi karyawannya. Berdasarkan pernyataan Supervisor bank muamalat KCP Parepare yakni Bapak Ilham memberikan pernyataan selanjutnya bahwa pelatihan dan pengembangan pada bank muamalat ini tidak hanya memiliki satu metode ataupun satu jenis pelatihan dan pengembangan karyawan. Berikut disampaikan oleh Bapak Ilham terkait jenis pelatihan dan pengembangan karyawan yang ada di bank muamalat KCP Parepare.

“Ada berbagai jenis pelatihan dan pengembangan pada bank muamalat ada yang melalui zoom, Nah kalau yang zoom ini sudah sering sekali dilakukan dan biasanya yang adakan ini kantor pusat Jakarta karena kan ndak mungkin mereka ndak mungkin kesini dan kita juga ndak mungkin kesana makanya dilakukan pelatihan secara online atau zoom. Ada pelatihan secara langsung yang bertatap muka langsung dengan pemateri dan itu dilakukan di kantor cabang utama makassar, Ada juga pelatihan yang by sistem mi pake aplikasi itu biasanya dilakukan satu sekali dalam satu tahun.”³⁶

Bank muamalat KCP Parepare merupakan Bank dengan metode pelatihan dan pengembangan karyawan yang ditentukan oleh bank muamalat cabang makassar dan bank muamalat kantor pusat yang ada di Jakarta. Metode pelatihan dan pengembangan karyawan pada bank muamalat KCP Parepare dilakukan dengan tiga cara yakni yang pertama dengan cara zoom Ketika pelatihan itu diadakan dengan kantor pusat Jakarta, cara yang kedua yakni dengan pelatihan langsung yang dilakukan setidaknya 2 kali

³⁵ Muhammadiyah Ilham, ”Supervisor Bank Muamalat KCP Parepare (Wawancara) Tanggal 24 November 2023.”

³⁶ Muhammadiyah Ilham, ”Supervisor Bank Muamalat KCP Parepare (Wawancara) Tanggal 24 November 2023.”

dalam satu tahun, kadangkala dilakukan pertiga bulan sekali atau setiap 5 bulan sekali, cara pelatihan yang ketiga yaitu pelatihan melalui aplikasi yang materi dan waktunya dapat dipilih dan ditentukan langsung oleh karyawan. Wawancara selanjutnya yaitu Pimpinan Bank Muamalat KCP Parepare Yakni bapak Muhammad Kemal Mutfhy.

“Yang karyawan kayak nisa (teller), pak Ilham Salim (Supervisor) sama sm Ali (Staf marketing) itu dek di training sekitar 3 bulan lamanya. Berbeda dengan yang NBS. Kalau yang NBS itu kayak taufik (Satpam) sama pak dedi (OB) itu 1 bulan lamanya di training bahkan ada yang satu minggu dan itu materi pelatihan nya tergantung sama posisinya masing-masing”³⁷

Wawancara selanjutnya yaitu Nurannisa selaku Teller pada bank muamalat KCP Parepare.

“Kemarin itu saya pas daftar ka pergi memang meka tukar uang dan di tariningka itu satu bulan setengan, 3 minggu pertama itu teori dikasikan ka, setelah teori itu ada lagi praktik nya, diselang seling begitu. Kemudian minggu ke 4 nya itu baruka dikasi keluar di dekatnya teller liat-liat itu teller senior, satu minggu ka itu di kasi keluar di dekatnya teller. Kemudian minggu selanjutnya itu dikasi meka user adami user ku. Setelah ada user ku ana ajar meka itu teller senior yang ada disitu. Terus di tempatkan ka disini itu sekitar pertengahan bulan 2, kan itu di trainingka awal bulan 1 nah di tempatkan meka disini pertengahan bulan 2. Kemudian untuk pengembangan nya itu dilakukan secara zoom. Dan itu ada penerimaan materi dan ndak selalu dilakukan. Itupi dilakukan pelatihan sama pengembangan lagi itu kalua ada lagi memo-memo baru, pengenalan memo baru dulu toh. Baru setelah pengaplikasian nya zoom ki lagi untuk di upgret ini memo baru bagaimana, ada yang perlu di benahi atau mau di tingkatkan kah. Kalua dulu itu pelatihan di cabang itu 2 bulan sekali. Kemudian kalua itu yang sama orang di Jakarta zoom itu dan hampir setiap minggu ki zoom”.³⁸

Nurannisa selaku teller bank muamalat KCP Parepare tidak selamanya dilakukan oleh HRD dan tidak selamanya dilakukan di Bank Muamalat yang ada

³⁷ Muhammad Kemal Mufthy, “Pimpinan Bank Muamalat KCP Parepare” (Wawancara) Tanggal 24 November 2023.

³⁸ Nurranisa, ”Teller Bank Muamalat KCP Parepare” (Wawancara) Tanggal 24 November 2023.

di Makassar. Berbeda halnya dengan pelatihan yang dilakukan oleh supervisor dan staf marketing yang memiliki KPI sebagai bentuk pengembangan karyawan. Namun, pada posisi teller tidak diberikan KPI. Pelatihan dan pengembangan karyawan yang dilakukan bank muamalat terhadap karyawan teller tidak efisien karena pelatihan dan pengembangannya dilakukan secara virtual. Nurrannisa berpendapat bahwa pelatihan dan pengembangan yang dilakukan secara langsung lebih efisien dibandingkan dengan pelatihan yang dilakukan secara virtual.

Wawancara selanjutnya yaitu Bapak Abu Ali Farmadi yang sering disapa dengan Pak Ali selaku Staf Marketing pada bank muamalat KCP Parepare. Namun sebelumnya Pak Ali merupakan Costumer servis pada bank muamalat KCP Parepare dan saat ini telah naik jabatan menjadi staf marketing.

“Saya tetap di training saat ini, Cuma bukan mi lagi di makassar ka di training kayak dulu. Disini jika di training langsung prakteknya. Cuma pengawasan saja dari orang yang di makassar dilaporkan toh. Ada juga pelatihan nya kayak yang nabilang pak Ilham Salim tadi yang setiap bulan. Begitu j”.³⁹

Abu Ali Farmadi selaku staf marketing pada bank muamalat KCP Parepare mengalami kenaikan jabatan karena kinerjanya selama bekerja di bank muamalat KCP Parepare terus meningkat dan berhak mendapatkan promosi kenaikan jabatan dari pimpinan cabang. Karena selama ini KPI yang telah ditetapkan oleh bank mampu ia capai bahkan melebihi dari itu. Pada posisinya sekarang ini yang baru saja naik jabatan Bapak Abu Ali Farmadi selaku staf marketing tetap melakukan training namun dengan metode yang berbeda Ketika baru bergabung di bank muamalat KCP Parepare. Training yang dilakukan Bapak Abu Ali Farmadi

³⁹ Abu Ali Farmadi, “Staf Marketing Bank Muamalat KCP Parepare”. (Wawancara) Tanggal 24 November 2023.

ini tidak dilakukan di bank muamalat cabang makassar. Akan tetapi, sudah dilakukan di bank muamalat KCP Parepare secara langsung yang dipantau dan diawasi langsung oleh Pimpinan cabang bank muamalat KCP Parepare yakni Bapak Muhammad Kemal Mufthy.

Wawancara selanjutnya yaitu Bapak Muhammad Taufik selaku satpam pada bank muamalat KCP Parepare.

“Sebelum adanya pandemi itu ada itu ada pelatihan ku setiap sabtu minggu, setelah pandemi di tiadakan mi. Kalau pengembangannya itu ada dibidang diksar sama ada tingkatan keduanya nah kalua itu selesai kita sebagai supervisor. Tp supervisiornya sekuriti.dan itu satu bulan Pendidikan di SPN BATUA POLDA dilakukan itu. Kemudian ada juga dari pihak babin kamdikmas dan tugasnya itu mengontrol di bagian wilayahnya.”⁴⁰

Pelatihan dan pengembangan karyawan yang dialami oleh Bapak Muhammad Taufik berbeda sebelum masa covid-19 dan setelah covid -19. Covid-19 memberikan dampak pada pelatihan dan pengembangan pada posisi satpam yang seharusnya masih tetap dilanjutkan dimasa sekarang ini karena covid-19 secara resmi telah dinyatakan tiada. Namun faktanya sekarang ini justru pelatihan itu tidak pernah dilakukan lagi. Hal ini tidak mengurangi kinerja seorang satpam. Karena dari pihak Babin Kamdikmas tetap mengawasi para satpam.

Wawancara selanjutnya itu dilakukan oleh Bapak Dedi selaku Office Boy pada bank muamalat KCP Parepare.

“Saya di training itu di YSS. Dan selalu itu ada pelatihan nya melalui zoom yang kadang dilakukan itu pertiga bulan sekali dan yang adakan itu pusat YSS, kalua yang dari makassar itu biasanya perminggu. Kemudian

⁴⁰ Muhammad Taufik, ”Satpam Bank Muamalat KCP Parepare”, (Wawancara) Tanggal 24 November 2023.

materinya itu tentang bagaimana mencegah hama, cara penggunaan bahan-bahan kimia, cara bekerja di kegintian.”⁴¹

Wawancara selanjutnya dilakukan oleh Bapak Putra Astaman selaku Driver pada bank muamalat KCP Parepare.

“Saya itu dek ndak ada pelatihan ku, ndak pernah di training. Apa mau di trainingkan ka na pintar jeka bawa mobil”.⁴²

Dari seluruh karyawan bank muamalat KCP Parepare hanya satu karyawan/staf yang tidak melalui proses training yakni NBS pada posisi Driver

2. Kinerja Karyawan Setelah Mengikuti Program Pelatihan dan Pengembangan pada Bank Muamalat KCP Parepare

Mengukur efektivitas program pelatihan dalam meningkatkan kinerja dapat dilakukan melalui berbagai metode evaluasi. Seperti memberikan kepada setiap karyawan, dan setiap karyawan tentunya memiliki KPI Tersendiri.

“ya kita lihat bagaimana kinerja setiap karyawan dari pencapaian pada KPI nya masing-masing. Seperti Ali KPI nya selalu na capai makanya dia di promosikan naik jabatan dan sekarang Ali itu sudah naik jabatan sekarang dek sudah bukan CS lagi toh, dia sudah jdi marketing sekarang karena selalu na capai KPI nya dan pointnya kl bukan 4 ya 5 begitu”

Pernyataan tersebut berasal dari Pimpinan Cabang Bank Muamalat KCP Parepare memberikan sedikit penjelasan mengenai bagaimana mengukur efektivitas karyawannya dengan cara mengamati dari pencapaian-pencapaian pada KPI masing-masing.

⁴¹ Dedi, “Office Boy Bank Muamalat KCP Parepare” (Wawancara) Tanggal 24 November 2023.

⁴² Putra Astaman, “Driver Bank Muamalat KCP Parepare” (Wawancara) Tanggal 24 November 2023.

Saran dan rekomendasi adalah bentuk umpan balik atau nasihat yang diberikan untuk membantu seseorang atau suatu organisasi dalam mengatasi suatu masalah, memperbaiki kinerja, atau mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks program pelatihan, saran dan rekomendasi dapat diberikan setelah melakukan evaluasi efektivitas pelatihan. Berikut adalah beberapa contoh saran dan rekomendasi yang mungkin diberikan.

Proses penelitian dengan cara melakukan wawancara secara langsung kepada objek penelitian yakni karyawan bank muamalat KCP Parepare terkait saran dan rekomendasi terhadap program pelatihan dan pengembangan karyawan kedepannya memiliki saran dan rekomendasi yang beragam. Wawancara ini di mulai dengan bapak Ilham Salim selaku *supervisor* pada Bank Muamalat KCP Parepare.

“Ya untuk saran dan rekomendasinya supaya pelatihan yang awalnya Cuma dua kali 1 tahun ya bisa lebih sering lagi dilakukan.”⁴³

Bapak Ilham salim selaku supervisor itu sendiri memberikan pernyataan bahwa beliau menginginkan agar program pelatihan dan pengembangan lebih diseringkan lagi kedepanya agar pengetahuan tetap bertambah dan mampu menghasilkan inovasi-inovasi baru.

Wawancara selanjutnya dilakukan oleh Nurannisa selaku *Teller* Bank Muamalat KCP Parepare

⁴³ Ilham Salim, “*Supervisor* Bank Muamalat KCP Parepare” (Wawancara) Tanggal 24 November 2023.

“Kalau saya saran ku jangan mi pelatihan Online lagi karean andak effesien kurang bisa ki aktif bertanya kalua online, selalu jki mengantuk dirasa kalua online pelatihan nya ndak serius ki ikuti ndak di perhatikan sekali”

Nurannisa lebih memilih untuk pelatihan secara langsung dari pada pelatihnnya dilakukan melalui online karena narasumber merasa bahwa pelatihan secara online tidak effesien dan tidak efektif dilakukan karena banyak nya faktor yang mengakibatkan dapat mengurangi ke fokusan pada saat pelatihan berlangsung apabila dilakukan secara online. Nurannisa juga berpendapat bahwa Ketika pelatihan dilakukan secara online justru tidak semangat dan canggung untuk bertanya Ketika ada suatu hal yang ingin di tanyakan, berbeda halnya dengan pelatihan secara offline yang memiliki efek leluasa untuk bertanya dan berinteraksi langsung dengan pemateri.

Wawancara selanjutnya oleh *Driver* yaitu Bapak Putra Astaman Astaman selaku Bank Muamalat KCP Parepare

“Kalua saya saran ku dek kerja saja pekerjaan mu, jangan meko mau kerja yang bukan pekerjaan mu. Datang ke kantor kerja pekerjaan mu setelah itu pulang. Nah kecuali kl misalnya ada memang yang perlu dibantu dan dikerja bersam ya di bantu lah. Tapi selebihnya itu ai jangan mi”⁴⁴

Saran yang diberikan bapak Purta Astaman ini selaku driver pada bank muamalat KCP Parepare dapat dikatakan singkat padat dan jelas. Bahawasanya sebagai karyawan kita hendaknya melakukan pekerjaan kita sebagaimana

⁴⁴ Putra Astaman, “*Driver* Bank Muamalat KCP Parepare” (Wawancara) Tanggal 24 November 2023.

mestinya, tidak perlu mengurus urusan yang memang bukan menjadi pekerjaan kita.

Wawancara selanjutnya oleh Bapak Abu Ali Farmadi selaku Staf Marketing pada Bank Muamalat KCP Parepare.

“Saran ku saya untuk pelatihan nya di kasi sering-sering lah yang pelatihan langsung kayak dulu kita ke makassar. Karena kalua pelatihannya langsung begitu kita bisa sekalian jalan-jalan toh. Ketemu langsung sama narasumber dan teman-teman dari kantor cabang yang lain”⁴⁵

Bapak Abu Ali Farmadi memberikan saran dan rekomendasinya agar pelatihan dan pengembangannya dikembalikan seperti sediakala yang dimana pelatihannya dilakukan secara langsung dalam hal ini bertemu langsung dengan narasumber di lokasi pelatihan. Karena hal ini dapat meningkatkan hubungan emosional sesama karyawan bank Muamalat dari berbagai cabang.

Wawancara selanjutnya dilakukan oleh Bapak Taufiq selaku Satpm pada bank muamalat KCP Parepare.

“Saran ku saya supaya masih dilakukan itu pelatihan yang setiap bulan sepuluh itu. Karna semenjak Covid 19 itu sudah tidak pernah lagi”⁴⁶

Bapak Taufiq selaku Satpam memberikan saran agar pelatihan yang sebelumnya berjalan dan selalu diadakan setiap bulan 10 agar kitranya tetap dilaksanakan lagi. Karena setelah pelatihan itu dilakukan akan ada sertifikat yang sangat bermanfaat yang didapatkan.

⁴⁵ Abu Ali Farmadi, “*Staf Marketing* Bank Muamalat KCP Parepare” (Wawancara) Tanggal 24 November 2023.

⁴⁶ Taufiq, “*Satpam* Bank Muamalat KCP Parepare” (Wawancara) Tanggal 24 November 2023.

3. Peningkatan Kinerja Karyawan Setelah Mengikuti Program Pelatihan Dan Pengembangan Pada Bank Muamalat KCP Parepare

Peningkatan kinerja karyawan pada bank muamalat KCP parepare dilakukan dengan proses pelatihan yang diberikan dan di fasilitasi langsung oleh kantor cabang utama makassar atau kantor pusat Jakarta. Hal ini dilakukan secara berkala namun tidak rutin, tergantung dari kebutuhan karyawan. Hal ini di ungkapkan oleh salah satu karyawan bank muamalat KCP Parepare yakni Bapak Ilham selaku supervisor.

“ya harus komitmen dan konsisten menjalankan aturan yang ada. Karena aturan yang ditetapkan bank muamalat itu sudah bagus tinggal bagaimana individu menjankannya, kita itukan punya SOP jadi semuanya cukup mengikuti SOP yang sudah di tetapkan. Dan kalua itu yang sudah di jalankan insya allah semua akan baik”.⁴⁷

Wawancara selanjutnya dilakukan oleh Bapak Abu Ali Farmadi selaku staf marketing pada bank muamalat KCP Parepare.

“Yah kita itu kan punya KPI masing-masing. Nah dari situ kita mendapatkan motivasi untuk terus mencapai KPI yang di tentukan. Karena kalua KPI nya tercapai itu kan kita punya bosun lagi toh. Dan setiap pagi itu kan selalu ada motivasi yang diberikan”.⁴⁸

Wawancara selanjutnya dilakukan kepada Bapak Ilham Salim karena terkait dengan operasional dan SDM pada bank muamalat KCP Parepare adalah salah satu tanggung jawab beliau.

⁴⁷ Ilham Salim, “Supervisor Bank Muamalat KCP Parepare” (Wawancara) Tanggal 24 November 2023.

⁴⁸ Abu Ali Farmadi, “Staf Marketing Bank Muamalat KCP Parepare” (Wawancara) Tanggal 24 November 2023.

“Tentu sangat terlihat dampak dari pelatihan karyawan yang dilakukan ini. Karena setelah mengikuti pelatihan skill yang awalnya biasa-biasa saja namun mengalami peningkatan setelah mengikuti pelatihan. Yang awalnya kita tidak tahu akan hal itu kita menjadi tahu karena adanya pelatihan”⁴⁹

Ungkapan tersebut merupakan wawancara oleh Bapak Ilham Salim selaku supervisor pada bank muamalat KCP Parepare.

Wawancara selanjutnya dilakukan oleh Nurannisa selaku Teller pada bank muamalat KCP Parepare.

“Menurut ku itu ndak efesien sekali itu pelatihan ku saya karena melalui zoom. Bagaimana itu kl zoom ki kayak cepat ki bosan, berbeda kalua pelatihan langsungki yang di makassar langsung toh ndak segan ki bertanya kalua begitu. Tapi itu lagi kalua pelatihan langsung itu biayanya lagi, belum uang makan uang bensin dan lain nya. Nah kalua zoom itu ndak efesien sekali karena jaringan kadang-kadang jelek lah apalah.”⁵⁰

Wawancara selanjutnya oleh Bapak Abu Ali Farmadi selaku staf marketing Bank Muamalat KCP Parepare yang baru saja naik jabatan.

“Ya tentunya kalua sudah ki pelatihan lagi ada lagi di tau bertambah lagi pengetahuan. Cuma kalua dari efesiensinya itu kalua zoom iya efesien sisa di hp saja toh by sistem mi sekarang jadi semakin mudah mi pelatihan. Cuma minesnya itu ndak bisa ki pergi sekalian jalan-jalan. Ndak kayak waktunya pelatihan langsung di makassar sembari pergi pelatihan ya kita refreshing juga lah. Dan kalua saya lebih ku suka yang pelatihan langsung karean ada juga pelayanan nya”.

⁴⁹ Ilham Salim, “Supervisor Bank Muamalat KCP Parepare” (Wawancara) Tanggal 24 November 2023.

⁵⁰ Nurannisa, “Teller Bank Muamalat KCP Parepare” (Wawancara) Tanggal 24 November 2023.

Dari ke tiga Objek wawancara tersebut memiliki pendapatnya masing-masing terkait program pelatihan dan pengembangan karyawan yang dilakukan bank muamalat.

Karyawan yang telah diwawancarai terkait dengan bagaimana program pelatihan dan pengembangan karyawan pada bank muamalat KCP Parepare berdasarkan pencapaian KPI dan motivasi setiap hari yang dilakukan oleh bank muamalat KCP Parepare.

B. Pembahasan

1. Program Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Pada Bank Muamalat KCP Parepare

Pada penelitian ini peneliti menemukan bahwa Bank muamalat KCP Parepare merupakan bank dengan pengelolaan SDM yang dilakukan oleh Bank Muamalat kantor cabang utama Makassar dan Bank Muamalat Kantor pusat Jakarta. Bank Muamalat KCP Parepare tidak memiliki program pelatihan dan pengembangan tersendiri untuk karyawannya. Melainkan program pelatihan dan pengembangan karyawan Bank Muamalat KCP Parepare ini dilakukan oleh Bank Muamalat cabang utama Makassar dan sewaktu-waktu dilakukan oleh Bank Muamalat Kantor Pusat Jakarta secara online. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti efisiensi terhadap pelatihan dan pengembangan karyawan yang ada pada bank muamalat KCP Parepare dinilai efisien dan hal ini dibuktikan oleh 2 Orang Bank Muamalat KCP Parepare yang memeberikan pernyataan dan bukti atas kenyamanan selama bekerja di bank Muamalat KCP Parepare, yakni Bapak Ilham Salim selaku *supervisor* pada bank muamalat KCP parepare yang telah bekerja pada posisi

supervisor selama 10 tahun lamanya. Tetap berada pada posisi *supervisor* bukan berarti bapak Ilham Salim ini tidak memiliki peningkatan pada kuliatas pekerjaannya akan tetapi beliau justru sangat mencintai dan amat merasa nyaman pada posisi *supervisor* ini sehingga setiap ada promosi jabatan bapak Ilham Salim menolak untuk naik jabatan. Bukti yang kedua oleh bapak Abu Ali Farmadi yang telah mengalami kenaikan jabatan atas promosi jabatan berdasarkan pencapaian KPI selama bekerja di bank muamalat KCP Parepare dari posisi *Coustemer servis* ke *Staf Marketing*.

2. Kinerja Karyawan Setelah Mengikuti Program Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Pada Bank Muamalat KCP Parepare.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam organisasi atau sebuah Perusahaan.⁵¹

Kinerja karyawan setelah mengikuti program pelatihan dan pengembangan pada Bank Muamalat KCP Parepare tercermin pada pencapaian *KPI* yang dilakukan oleh setiap karyawan Bank Muamalat KCP Parepare. Hal ini juga tercermin pada kenaikan jabatan oleh salah satu karyawan Bank Muamalat KCP Parepare yakni Bapak Abu Ali Farmadi selaku Staf marketing saat ini yang awal karirnya masuk di Bank Muamalat KCP Parepare sebagai *Costumer Servis*. Salah satu bukti bahwa kinerja karyawan Bank Muamalat KCP Parepare dibuktikan oleh Bapak Ilham yang sering kali ingin di promosikan kenaikan jabatan namun memilih menolak, bukan

⁵¹ Novia Ruth Silaen And Others, *Kinerja Karyawan*, 2021.

karena beliau tidak layak akan tetapi beliau lebih mencintai pekerjaannya yang sekarang sebagai *supervisor*.

Program pelatihan dan pengembangan karyawan pada Bank Muamalat KCP Parepare sukses menghasilkan karyawan dengan kinerja yang efektif. Seorang karyawan yang bukan berasal dari latar belakang perbankan syariah atau bahkan ekonomi mampu menjual produk Bank Muamalat KCP Parepare dan mampu menjadi karyawan yang bisa bekerja pada posisinya masing-masing setelah mengikuti program pelatihan dan pengembangan karyawan.

3. Program Pelatihan Dan Pengembangan dapat Meningkatkan Kinerja Karyawan.

Program pelatihan dan pengembangan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara setiap karyawan diberikan KPI. Cara lain yang dilakukan bank muamalat KCP Parepare ialah dengan adanya SOP yang pada bank muamalat KCP Parepare. Setiap karyawan yang mengikuti dan taat pada SOP ayng ada akan menghasilkan karyawan yang berkualitas. Setiap pencapaian yang dicapai oleh karyawannya akan dinilai langsung oleh pimpinan cabang bank muamalat KCP Parepare yakni bapak Muh. Kemal Mufty akan diberikan point tersendiri berdasarkan pencapaian dan perilaku setiap karyawan. Menurut teori pembelajaran sosial yang dikenal sebagai teori pembelajaran observasional atau teori pembelajaran vicarious, dikembangkan oleh Albert Bandura ada 4 komponen utama dalam proses pembelajaran, yakni perhatian, retensi, reproduksi, serta motivasi. Pada komponen perhatian induvidu harus memperhatikan perilaku orang lain dan faktor-faktor lingkungan yang terkait. Faktor-faktor seperti kejelasan, keunikan, dan relevansi perilaku tersebut dapat mempengaruhi Tingkat perhatian. Namun pada penelitian kali ini hasil yang dicapai peneliti justru tidak sesuai dengan teori observasional dan

vicarious pada point perhatian. Berdasarkan hasil wawancara daro karyawan Teller Bank Muamalat KCP Parepare pelatihan dengan cara online justru tidak menarik perhatian baginya walaupun hal ini memiliki relevansi dengan pekerjaannya tentunya



BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa

1. Program pelatihan dan pengembangan pada bank muamalat KCP Parepare dilakukan berdasarkan ketentuan dan keinginan kantor cabang utama makassar dan kantor pusat Jakarta. Pelatihan ini tidak diperuntukan hanya untuk bank mualamat KCP Parepare Sahaja akan tetapi pelatihan ini melibatkan setiap kantor cabang yang ada.
2. Kinerja karyawan yang telah mengikuti pelatihan pada bank muamalat KCP Parepare dapat dikatakan memiliki peningkatan. Dengan metode program pelatihan dan pengembangan karyawan yang dilakukan oleh bank muamalat KCP Parepare mampu menghasilkan karyawan-karyawan yang handal dan berkompeten di bidangnya masing-masing.
3. Program pelatihan dan pengembangan dapat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berikut adalah beberapa cara di mana program pelatihan dan pengembangan dapat memberikan dampak positif seperti: *pertama*, Peningkatan keterampilan *Kedua*, Peningkatan pengetahuan: *Ketiga*, Motivasi dan keterlibatan: *Keempat*, Peningkatan produktivitas: *Kelima*, Pengembangan karir.

B. Saran

Saran untuk pelatihan dan pengembangan karyawan pada bank muamalat KCP Parepare agar sekiranya memiliki metode tersendiri terkait dengan pelatihan dan pengembangan karyawan nya di luar dari arahan oleh bank muamalat kantor cabang makassar.



DAFTAR PUSTAKA

- Abu Ali Farmadi, “Staf Marketing Bank Muamalat KCP Parepare” (Wawancara) Tanggal 24 November 2023.
- Abu Ali Farmadi, “Staf Marketing Bank Muamalat KCP Parepare”. (Wawancara) Tanggal 24 November 2023.
- Agus Dwi Cahya And Others, ‘Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia’, *YUME: Journal Of Management*, 4.2 (2021).
- Agus Dwi Cahya And Others, ‘Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia’, *YUME: Journal Of Management*, 4.2 (2021), 230–42 <<https://doi.org/10.37531/Yume.Vxix.861>>.
- Alwi Anggito & Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Jawa Barat: CV.Jejak,2018).
- Amelia Damayanti Putri, ‘Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Dan Pengembangan Pada Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Tegal Jawa Tengah’, *Skripsi, Fak Ekon Dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto, Purwokerto*, 2016.
- Asmawarna Sinaga And Others, ‘Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Dan Pengembangan Pada Bank Muamalat Cabang Medan Balai Kota’, *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 2.2 (2021), 233–51.
- Bactiar S. Bachri, ‘Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif,’ (*Teknologi Pendidikan* 10, No.1,2010).
- Bowen,R.Brayton.2009.*Recognizing And Rewarding Employees*. New York: Mcgraw-Hill
- Cara Sitasi And R A Haryati, ‘Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta’, 2019.
- Cascio,W,F.(1998).*Managinghumanresources*.Newyork:Mcgraw-Hillinc

- Connie Chairunnisa, Pahman Habibi, And Nanda Tri Pamungkas, 'Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Hukuman) Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Jamkrindo', *Assets: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 10.2 (2020), 162–80.
- Debby Endayani Safitri, 'Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Dimensi*, 8.2 (2019), 240–48.
- Dedi, "Office Boy Bank Muamalat KCP Parepare" (Wawancara) Tanggal 24 November 2023.
- Eko Sugiarto, Proposal Penelitian Kualitatif Skripsi Dan Tesis (Yogyakarta: Suaka Media, 2017).
- Elaine Tjeng, Laila Refiana Said, And Wimby Wandary, 'Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, Tbk (Studi Pada Frontliner Bakti BCA KCU Banjarmasin)', *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 1.3 (2013), 349–64.
- Erlin Emilia Kandou, 'Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Air Manado)', *Acta Diurna Komunikasi*, 2.3 (2013).
- Gajianto Pangarso Hari Kuncoro, Sihol Situngkir, And Syahmardi Yacob, 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Program Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompetensi Di Petrochina Internasional Jabung Ltd', *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6.1 (2021), 15–24.
- Indria Hangga Rani And Mega Mayasari, 'Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi', *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3.2 (2015), 164–70.
- Jogiyanto Hartono, Metode Pengumpulan Dan Teknik Analisis Data (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2018).
- Maludin Panjaitan, 'Pemberian Penghargaan (Reward), Hukuman (Punishment) Dan Prestasi Kerja Karyawan: Suatu Kajian Teoritis', *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 4.1 (2018), 93–100.

- Mckenna, Eugene Dan Beech, Nic.2010. *The Essence Of Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Andi
- Muhammad Dedi SyahPutra Astaman And Hasrudy Tanjung, 'Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan', *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3.2 (2020), 283–95.
- Ilham Salim, "Supervisor Bank Muamalat KCP Parepare" (Wawancara) Tanggal 24 November 2023.
- Ilham Salim, "Supervisor Bank Muamalat KCP Parepare" (Wawancara) Tanggal 24 November 2023.
- Muhammad Kemal Mufthy, "Pimpinan Bank Muamalat KCP Parepare" (Wawancara) Tanggal 24 November 2023.
- Muhammad Taufik, "Satpam Bank Muamalat KCP Parepare", (Wawancara) Tanggal 24 November 2023.
- Muhammada Ilham, "Supervisor Bank Muamalat KCP Parepare (Wawancara) Tanggal 24 November 2023."
- Muhammada Ilham, "Supervisor Bank Muamalat KCP Parepare (Wawancara) Tanggal 24 November 2023."
- Musmulyadi, Abdul Rahman Mus, And Bahar Siring, 'Influence Of Organizational Culture, Leadership Style And Work Motivation On Human Resource Development And Employee Performance At The Office Of The Ministry Of Religious Affairs Of South Sulawesi Province', *International Journal Of Research And Review*, 8.4 (2021), 171–79 <<https://doi.org/10.52403/Ijrr.20210423>>.
- Nancy Yusnita And Feriza Fadhil, 'Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Cibalung Happy Land Bogor', *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 1.1 (2015), 1–5.
- Novia Ruth Silaen And Others, *Kinerja Karyawan*, 2021.
- Nurranisa, "Teller Bank Muamalat KCP Parepare" (Wawancara) Tanggal 24 November 2023.

- Puji Priyadi And Siwi Nur Indriyani, 'Pengaruh Penghargaan Dan Hukuman Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri, TBK', *Jurnal Ekonomi Dan Industri E-ISSN*, 2656 (2020), 3169.
- Putra Astaman Astaman, "Driver Bank Muamalat KCP Parepare" (Wawancara) Tanggal 24 November 2023.
- R.A. Supiyono, *Akuntansi Keperilakuan* (Yogyakarta: Gadjadarda University Press, 2018), H.48.
- Radita Gora, *Riset Kualitatif Public Relations* (Surabaya: CV. Jangka Publishing Surabaya, 2019).
- Schuler, R.S., Dan S.E. Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke-21*. Jilid 3. Jakarta: Erlangga.
- Sesty Sri Jayanti, 'Analisis Kinerja Karyawan Pasca Mutasi Pegawai Pada Pt Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Bengkulu' (Iain Bengkulu, 2021).
- Siagian, S.P. 1995. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- Silaen And Others, 'Kinerja Karyawan'.
- Sumasno Hadi, 'Pemeriksaan Keabsahan Data Penelitian Kualitatif Pada Skripsi,' (Ilmu Pendidikan 22, No. 1 2016).
- Triandis. (1971). Pengaruh Independensi Pengalaman Kerja, Obyektivitas, Integritas Dan Kompetensi Terhadap Kualitas Audit (Studi Pada Auditor Inspektorat Kota/Kab. Di Jawa Tengah. Diponegoro Journal Of Accounting, 1-10.
- Tsalis Baiti Nur Andayani And Heni Hirawati, 'Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang', *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3.2 (2021), 11.
- Umriati & Hengki Wijaya, *Analisis Data Kualitatif* (Makassar, 2020).
- Widhayu Ningrum, Bambang Swasto Sunuharyo, And Moehammad Soe'od Hakam, 'Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6.2 (2013).

LAMPIRAN-LAMPIRAN



SURAT PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jalan Amal Bakti No. 8 Soreang, Kota Parepare 91132 Telepon (0421) 21307, Fax. (0421) 24404
 PO Box 909 Parepare 91100, website: www.iainpare.ac.id, email: mail@iainpare.ac.id

Nomor : B.3887/In.39/FEBI.04/PP.00.9/07/2023 04 Juli 2023
 Lampiran : -
 Perihal : **Penetapan Pembimbing Skripsi**

Yth: 1. Dr. Hj. St. Nurhayati, M.Hum. (Pembimbing Utama)
 2. Dr. Musmulyadi, S.HI., M.M. (Pembimbing Pendamping)

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Berdasarkan hasil sidang judul Mahasiswa (i):

Nama : Nurul Fauzia
 NIM. : 2020203861206063
 Prodi. : Perbankan Syariah

Tanggal **31 Mei 2023** telah menempuh sidang dan dinyatakan telah diterima dengan judul:

**ANALISIS PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN PADA BANK
 MUAMALAT KCP PAREPARE**

dan telah disetujui oleh Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka kami menetapkan Bapak/Ibu sebagai **Pembimbing Skripsi** Mahasiswa (i) dimaksud.

Wassalamu'alaikum wr. wb.



Muzdalifah Muhammadun, M.Ag.
 NIP. 197112082001122002

Tembusan:

1. Ketua LPM IAIN Parepare
2. Arsip

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Nama Perusahaan : PT. Bank Muamalat Indonesia
Bidang usaha : Perbankan Syariah
Pendirian perusahaan : Didirikan 01 November 1991 dan beroperasi pada Tahun 2010
Alamat perusahaan : Jl. Sultan Hasanuddin No.3, Ujung Sabbang, Kec. Ujung, Kota Parepare, Sulawesi Selatan, 91114
Telepon : (0421) 28061
Website : www.muamalatbank.com

Visi dan Misi Lembaga

VISI :

“Menjadi bank syariah terbaik dan termasuk dalam 10 besar bank di Indonesia dengan eksistensi yang diakui di tingkat regional”

MISI :

“Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang Islami dan profesional serta orientasi investasi yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan”.

SURAT PERMOHONAN IZIN MENELITI



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

*Alamat : Jl. Amal Bakti No. 8, Soreang, Kota Parepare 91132 ☎ (0421) 21307 📠 (0421) 24404
PO Box 909 Parepare 9110, website : www.iainpare.ac.id email: mail.iainpare.ac.id*

Nomor : B-6107/In.39/FEBl.04/PP.00.9/11/2023

01 November 2023

Sifat : Biasa

Lampiran : -

H a l : Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian

Yth. WALIKOTA PAREPARE
Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
di
KOTA PAREPARE

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Parepare :

Nama	: NURUL FAUZIA
Tempat/Tgl. Lahir	: KULO, 13 Juni 2002
NIM	: 2020203861206063
Fakultas / Program Studi	: Ekonomi dan Bisnis Islam / Perbankan Syariah
Semester	: VII (Tujuh)
Alamat	: KABOE DESA KULO, KECAMATAN KULO, KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

Bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah WALIKOTA PAREPARE dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul :

ANALISIS PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA BANK MUAMALAH KCP PAREPARE

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada bulan Nopember sampai selesai.

Demikian permohonan ini disampaikan atas perkenaan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Tembusan :

Dekan,



Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag.
NIP 197102082001122002

1. Rektor IAIN Parepare

SURAT REKOMENDASI PENELITIAN


SRN IP0000987

PEMERINTAH KOTA PAREPARE
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. Bandar Madani No. 1 Telp (0421) 23594 Faximbu (0421) 27719 Kode Pos 91111, Email : dpmptsp@pareparekota.go.id

REKOMENDASI PENELITIAN
Nomor : 987/IP/DPM-PTSP/11/2023

Dasar : 1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.
3. Peraturan Walikota Parepare No. 23 Tahun 2022 Tentang Pendelegasian Wewenang Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Setelah memperhatikan hal tersebut, maka Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu :

MENGIZINKAN

KEPADA
NAMA : NURUL FAUZIA

UNIVERSITAS/ LEMBAGA : **INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE**
Jurusan : **PERBANKAN SYARIAH**
ALAMAT : **KABOE DESA KULO, KEC. KULO, KAB. SIDENRENG RAPPANG**
UNTUK : melaksanakan Penelitian/wawancara dalam Kota Parepare dengan keterangan sebagai berikut :

JUDUL PENELITIAN : **ANALISIS PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT KCP PAREPARE**

LOKASI PENELITIAN : **BANK MUAMALAT KCP KOTA PAREPARE**

LAMA PENELITIAN : **02 November 2023 s.d 02 Desember 2023**

a. Rekomendasi Penelitian berlaku selama penelitian berlangsung
b. Rekomendasi ini dapat dicabut apabila terbukti melakukan pelanggaran sesuai ketentuan perundang - undangan

Dikeluarkan di: **Parepare**
Pada Tanggal : **03 November 2023**

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA PAREPARE



Hj. ST. RAHMAH AMIR, ST, MM
Pembina Tk. 1 (IV/b)
NIP. 19741013 200604 2 019

Biaya : Rp. 0.00

■ UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1

- Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **Sertifikat Elektronik** yang diterbitkan **SSeN**
- Dokumen ini dapat dibuktikan keabsahannya dengan terdaftar di database DPMPTSP Kota Parepare (scan QRCode)



Sertifikat Elektronik



KETENTUAN PEMEGANG IZIN PENELITIAN

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, harus melaporkan diri kepada Instansi/Perangkat Daerah yang bersangkutan.
2. Pengambilan data/penelitian tidak menyimpang dari masalah yang telah dibinakan dan semata-mata untuk kepentingan ilmiah.
3. Mentaati Ketentuan Peraturan Perundang -undangan yang berlaku dengan mengutamakan sikap sopan santun dan mengindahkan Adat Istiadat setempat.
4. Setelah melaksanakan kegiatan Penelitian agar melaporkan hasil penelitian kepada Walikota Parepare (Cq. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Parepare) dalam bentuk Softcopy (PDF) yang dikirim melalui email : litbangappedaparepare@gmail.com.
5. Surat Izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang Surat Izin tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Lembar Kedua Izin Penelitian

PAREPARE

INSTRUMEN PENELITIAN

	<p align="center">KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM</p> <p align="center">Jl. Amal Bakti No. 8 Soreang 91131 Telp. (0421) 21307</p>
	<p align="center">VALIDASI INSTRUMEN PENELITIAN PENULISAN SKRIPSI</p>

NAMA MAHASISWA : NURUL FAUZIA

NIM : 2020203861206063

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

PRODI : PERBANKAN SYARIAH

JUDUL : ANALISIS PROGRAM PELATIHAN DAN
PENGEMBANGAN DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT
KCP PAREPARE

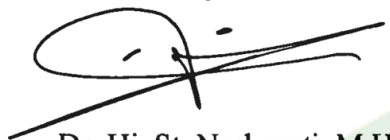
PEDOMAN WAWANCARA

Wawancara untuk karyawan Bank Muamalat KCP Parepare

1. Bagaimana program pelatihan dan pengembangan karyawan pada bank muamalat KCP Parepare?
2. Bagaimana Anda mengukur efektivitas atau efektivitas program pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bank Muamalat KCP Parepare?
3. Apakah Anda memiliki saran atau rekomendasi untuk perbaikan atau pengembangan program pelatihan di masa depan?

4. Bagaimana bank muamalat tetap menjaga dan meningkatkan kualitas karyawan nya

Pembimbing Utama



Dr. Hj. St. Nurhayati, M.Hum.
NIP: 19641231 199102 2 002

Pembimbing Pendamping



Dr. Musmulyadi, S.Hi., M.M.
NIP: 199103072019031009



SURAT KETERANGAN WAWANCARA

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : *Uham Salam*
Umur : *43*
Jenis Kelamin : *Laki-laki*

Menerangkan bahwa benar telah memberikan keterangan wawancara oleh Nurul Fauzia yang sedang melakukan penelitian dengan judul skripsi "**Analisis Program Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat KCP Parepare**"

Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat dan dipergunakan sebagaimana mustinya.

Parepare 24 November 2023

Yang bersangkutan

[Signature]
Bank Muamalat
CABANG KCP PAREPARE

PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : NURANNUFA

Umur : 23 TAHUN

Jenis Kelamin : PEREMPUAN

Menerangkan bahwa benar telah memberikan keterangan wawancara oleh Nurul Fauzia yang sedang melakukan penelitian dengan judul skripsi "**Analisis Program Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat KCP Parepare**".

Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat dan dipergunakan sebagaimana mustinya.

Parepare 24 November 2023

Yang bersangkutan



NURANNUFA
NURANNUFA
NURANNUFA



PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MUHAMMAD TAUFIK

Umur : 33

Jenis Kelamin : LAKI-LAKI

Menerangkan bahwa benar telah memberikan keterangan wawancara oleh Nurul Fauzia yang sedang melakukan penelitian dengan judul skripsi "**Analisis Program Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat KCP Parepare**"

Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat dan dipergunakan sebagaimana mustinya.

Parepare 24 November 2023

Yang bersangkutan



Bank Muamalat
CABANG PAREPARE

PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dedi

Umur : 36

Jenis Kelamin : Laki-laki

Menerangkan bahwa benar telah memberikan keterangan wawancara oleh Nurul Fauzia yang sedang melakukan penelitian dengan judul skripsi "**Analisis Program Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat KCP Parepare**"

Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat dan dipergunakan sebagaimana mustinya.

Parepare 24 November 2023

Yang bersangkutan


Dedi
GABUNG PEREKONOMI PAREPARE

PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MUH KEMAL MUFTY

Umur : 38 tahun

Jenis Kelamin : LAKI - LAKI

Menerangkan bahwa benar telah memberikan keterangan wawancara oleh Nurul Fauzia yang sedang melakukan penelitian dengan judul skripsi "**Analisis Program Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat KCP Parepare**"

Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat dan dipergunakan sebagaimana mustinya.

Parepare 24 November 2023

Yang bersangkutan


MUH KEMAL MUFTY


PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : PUTRA ASTAMAN

Umur : 34 TAHUN

Jenis Kelamin : LAKI - LAKI

Menerangkan bahwa benar telah memberikan keterangan wawancara oleh Nurul Fauzia yang sedang melakukan penelitian dengan judul skripsi "**Analisis Program Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat KCP Parepare**"

Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat dan dipergunakan sebagaimana mustinya.

Parepare 24 November 2023

Yang bersangkutan



PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ABU ALI FARMADI

Umur :

Jenis Kelamin : LAKI - LAKI

Menerangkan bahwa benar telah memberikan keterangan wawancara oleh Nurul Fauzia yang sedang melakukan penelitian dengan judul skripsi "**Analisis Program Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat KCP Parepare**"

Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat dan dipergunakan sebagaimana mustinya.

Parepare 24 November 2023

Yang bersangkutan



PAREPARE

SURAT TELAH MENELITI


 Bank Muamalat



No : Parepare, 25 Desember 2023

SURAT KETERANGAN TELAH MENELITI

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, Amin.

Manajemen PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Pembantu Parepare, menyatakan bahwa :

Nama : Nurul Fauzia
 Nim : 2020203861206063
 Jenis Kelamin : Perempuan

Benar telah melakukan kegiatan penelitian dengan judul "ANALISIS PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT KCP PAREPARE" di kantor kami PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Pembantu Parepare sejak 23 November 2023 sampai 25 Desember 2023.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk.
KCP PAREPARE


 Ilham Salim
 Sub Branch Operation Supervisor


 Abu Ali Farmadi
 Dosen Pamong

DOKUMENTASI

WAWANCARA DENGAN PIMPINAN BANK MUAMALAT KCP PAREPARE



WAWANCARA DENGAN *SUPERVISOR* BANK MUAMALAT KCP PAREPARE



**WAWANCARA DENGAN *STAF MARKETING* BANK MUAMALAT KCP
PAREPARE**



WAWANCARA DENGAN *TELLER* BANK MUAMALAT KCP PAREPARE



WAWANVARA DENGAN *OFFICE BOY* BANK MUAMALAT KCP PAREPARE



WAWANVARA DENGAN SATPAM BANK MUAMALAT KCP PAREPARE



BIODATA PENULIS



NURUL FAUZIA, lahir di Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang, pada tanggal 13 Juni 2002. Anak kedua dari delapan bersaudara yang lahir dari pasangan Azis Bustan dan Hestiawati. Penulis berkebangsaan Indonesia dan beragama Islam. Riwayat pendidikan penulis memulai pendidikan di TK PGRI Kulo. pada tahun 2006 dan tamat pada tahun 2007. Kemudian melanjutkan pendidikan SDN 8 Kulo pada tahun 2007 sampai pada tahun 2013, kemudian melanjutkan pendidikan tingkat Madrasah Tsanawiyah di Pondok Pesantren Al- Urwatul Wutsqaa Benteng Sidrap pada tahun 2014 sampai 2017, selanjutnya di tingkat Madrasa Aliyah di Pondok Pesantren Al-Urwatul Wutsqaa Benteng Sidrap pada tahun 2017 sampai 2020 dan melanjutkan pendidikan di IAIN Parepare pada tahun 2020 dengan mengambil program studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Penulis menduduki juara 3 lomba debat Febifes IAIN Parepare pada desember 2021. Penulis melaksanakan Praktik Pengalaman Lapangan program MBKM selama satu semester di Bank Muamalat KCP Parepare, di tahun 2023. Kemudian melaksanakan KKN reguler pada tahun 2023 di Desa Batu Noni Kecamatan Anggeraja Kabupaten Enrekang, Selain berkuliah, penulis aktif di organisasi daerah MASSIDDI Kota Parepare dengan menjabat sebagai sekretaris umum pada periode 2023/2024. Selain itu penulis juga termasuk salah satu pengurus Jurnal Manajemen dan perbankan yakni Rumah jurnal Banco sejak tahun 2022 sampai saat ini. Penulis menyelesaikan skripsinya dengan judul, *Analisis Program pelatihan dan pengembangan karyawan Pada Bank Muamalat KCP Parepare.*