

ABSTRAK

Tesis yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variable Intervening Pada CIMB Niaga Syariah Area Manajer Enam” ditulis oleh Yaphika Puspita Mely, Magister Ekonomi Syariah Pascasarjana UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, dibimbing oleh Dr. Agus Eko Sujianto, S.E, MM. dan Dr. H. Mashudi, M. Pd.I

Latar belakang penelitian ini adalah adanya *fraud* terkait penggelapan dana yang dilakukan oleh salah satu manajer HRD di salah satu kantor cabang CIMB Niaga Syariah. Bercermin dari kasus tersebut maka perlu adanya pelatihan dan pengembangan yang cukup baik dan berkesinambungan agar hal-hal yang bersifat negatif seperti kasus yang baru-baru ini terjadi tidak terulang kembali. Selain itu dengan penambahan motivasi kerja yang bisa saja dipicu dari eksternal diri karyawan diharapkan memiliki dukungan untuk meningkatkan kinerja para karyawan.

Beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Bagaimana pengaruh pelatihan sumber daya insani terhadap kinerja karyawan?; (2) Bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya insani terhadap kinerja karyawan?; (3) Bagaimana pengaruh pelatihan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan?; (4) Bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya insani melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan?

Penelitian bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada CIMB Niaga Syariah. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 52 responden diambil dari keseluruhan populasi. Jenis analisis yang digunakan adalah analisis jalur dengan alat analisis yaitu SPSS 23

Hasil dari penelitian ini adalah: (1) pelatihan tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig. 0,232 > 0,05; (2) pengembangan SDI berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig. 0,000 < 0,05; (3) pelatihan melalui motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai pengaruh tidak langsung yaitu sebesar 0,0256 lebih kecil dari pengaruh langsung yaitu sebesar 0,93; (4) pengembangan SDI melalui motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai pengaruh tidak langsung yaitu sebesar 0,122 lebih kecil dari pengaruh langsung yaitu sebesar 0,855.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan Sumberdaya Insani, motivasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The thesis entitled "The Effect of Training and Human Resource Development on Employee Performance With Motivation as an Intervening Variable at CIMB Niaga Syariah Manager Area Six" was written by Yaphika Puspita Mely, Master of Islamic Economics Postgraduate UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, supervised by Dr. Agus Eko Sujianto, S.E, MM. and Dr. H. Mashudi, M. Pd. I

This research is motivated by the existence of fraud related to embezzlement of funds carried out by one of the HRD managers at one of the branch offices of CIMB Niaga Syariah. Reflecting on this case, it is necessary to have adequate and continuous training and development so that negative things such as the recent case do not recur. In addition, with the addition of work motivation which can be triggered from external, employees are expected to have support to improve employee performance.

The problem formulations in this study are: (1) How is the effect of human resource training on employee performance?; (2) How is the influence of human resource development on employee performance?; (3) How is the effect of training through work motivation as an intervening variable on employee performance?; (4) How is the effect of developing human resources through work motivation as an intervening variable on employee performance?

This study aims to examine the effect of training and development on employee performance through work motivation at CIMB Niaga Syariah. The approach used is a quantitative approach with associative type. The sample used is as many as 52 respondents taken from the entire population. The type of analysis used is path analysis with an analytical tool, namely SPSS 23. The results of this study are: (1) training does not have a direct effect on employee performance with the value of Sig. $0.232 > 0.05$; (2) the development of SDI has a direct and significant positive effect on employee performance with the value of Sig. $0.000 < 0.05$; (3) training through work motivation has no effect on employee performance. This is indicated by the value of the indirect effect, which is 0.0256, which is smaller than the direct effect, which is 0.93; (4) the development of human resources through work motivation has no effect on employee performance. This is indicated by the value

of the indirect effect, which is 0.122, which is smaller than the direct effect, which is 0.855.

Keywords: Training, Human Resource Development, Motivation and Employee Performance