

**EFEKTIVITAS *TRAINING AND DEVELOPMENT* DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KSPPS BMT
BAHTERA PEKALONGAN PADA ERA DIGITAL**

SKRIPSI

Disusun untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh:

ROFIATUR RIZQIYAH

NIM 4121147

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN**

2025

**EFEKTIVITAS *TRAINING AND DEVELOPMENT* DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KSPPS BMT
BAHTERA PEKALONGAN PADA ERA DIGITAL**

SKRIPSI

Disusun untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh:

ROFIATUR RIZQIYAH

NIM 4121147

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN**

2025

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rofiatur Rizqiyah

NIM : 4121147

Judul Skripsi : "Efektivitas *Training and Development* Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di KSPPS BMT Bahtera Pekalongan Pada Era Digital"

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah benar-benar hasil karya penulis, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya. Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 2 Juni 2025

Yang Menyatakan



Rofiatur Rizqiyah

NOTA PEMBIMBING

Lamp : 2 (dua) eksemplar
Hal : Naskah Skripsi Sdr. Rofiatur Rizqiyah

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
c.q. Ketua Program Studi Ekonomi Syariah
PEKALONGAN

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah skripsi Saudara/i:

Nama : Rofiatur Rizqiyah
NIM : 4121147
Judul Skripsi : **Efektivitas *Training and Development* Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di KSPPS BMT Bahtera Pekalongan Pada Era Digital**

Naskah tersebut sudah memenuhi persyaratan untuk dapat segera dimunaqosahkan. Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 2 Juni 2025
Pembimbing


Prof. Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H, M.H
NIP. 197502201999032001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Pahlawan No. 52 Kejen Pekalongan. www.febi.uingusdur.ac.id

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN)

K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan mengesahkan skripsi Saudara/i:

Nama : **Rofiatur Rizqiyah**

Nim : **4121147**

Judul Skripsi : **Efektivitas *Training and Development* Dalam
Meningkatkan Kinerja Pegawai di KSPPS BMT
Bahtera Pekalongan Pada Era Digital**

Dosen Pembimbing : **Prof. Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H., M.H.**

Telah diujikan pada Jumat, 20 Juni 2025 dan dinyatakan **LULUS** serta
diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Dewan Penguji

Penguji I

Marlina, M.Pd.
NIP. 198205302005012001

Penguji II

Singgih Setiawan, M.M.
NIP. 199309182020121014

Pekalongan, 26 Juni 2025

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



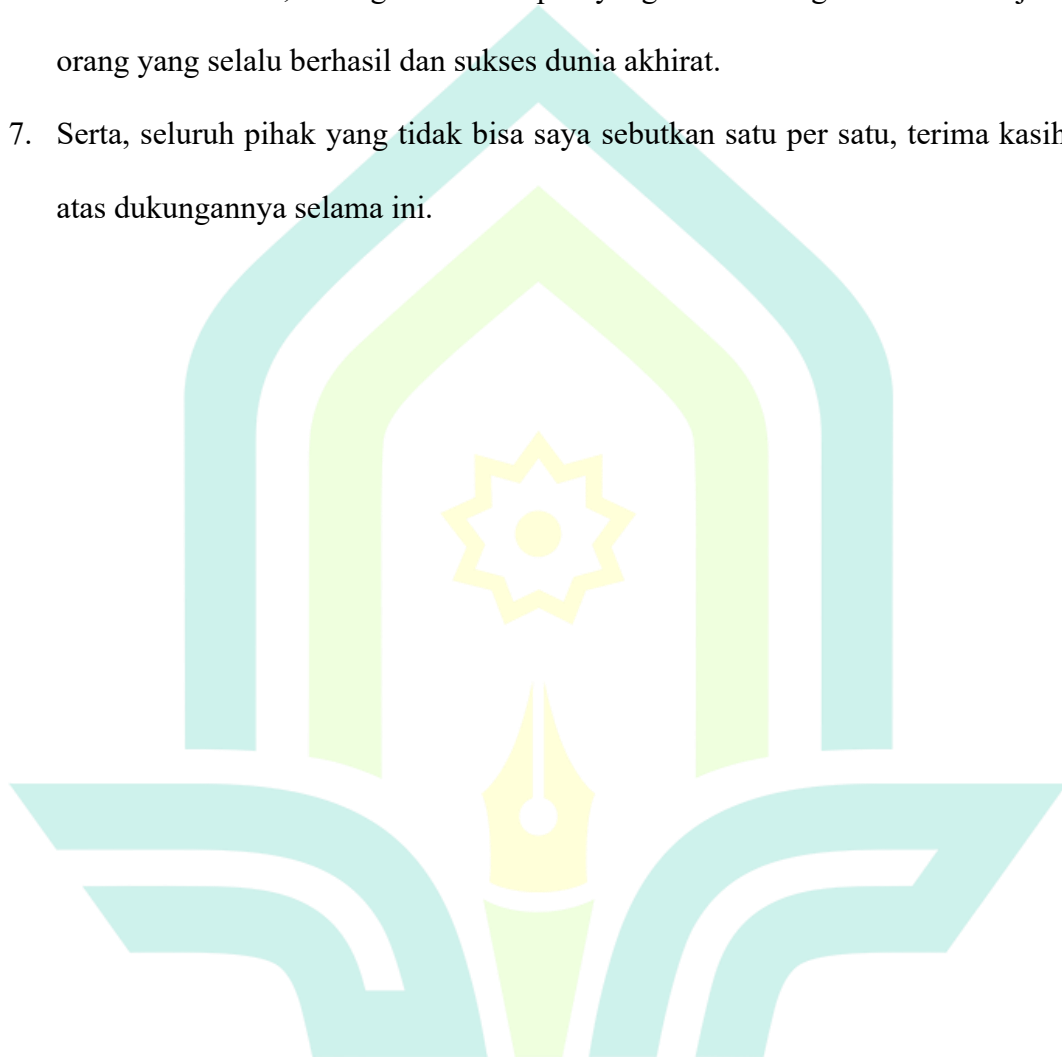
Dr. H. AM. Muh. Khafidz Ma'shum, M.Ag.
NIP. 197806162003121003

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan nikmat serta karunian-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) di Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. penulis menyadari sepenuhnya atas segala keterbatasan dan banyaknya kekurangan-kekurangan yang harus diperbaiki dalam penulisan skripsi ini . semoga hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan manfaat bagi setiap orang yang membacanya, khususnya bagi dunia pendidikan. Dalam pembuatan skripsi ini penulis banyak mendapatkan berbagai dukungan serta bantuan materil maupun non materil dari berbagai pihak. Berikut ini beberapa persembahan sebagai ucapan terima kasih dari penulis kepada pihak-pihak yang telah berperan dalam membantu terlaksananya penulisan skripsi ini:

1. Ibu saya, Ibu Kumaeroh yang telah memberikan dukungan penuh untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi baik dari segi materi ataupun non materi.
2. Keluarga yang saya banggakan, kakak-kakak saya yang selalu mensupport dan memberikan motivasi untuk terus berusaha dan berjuang. Ponakan saya yang saya cintai dan banggakan, kerabat dekat saya yang saya hormati.
3. Almameter tercinta saya, Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
4. Dosen Pembimbing Ibu Prof. Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H, M.H yang selalu memberikan arahan selama saya mengerjakan skripsi ini.

5. Dosen Wali saya Ibu Wilda Yulia Rusyida, M.Sc, yang sudah memberikan support dari awal maba sampai saya di semester akhir ini.
6. Sahabat-sahabat saya selama menempuh perkuliahan di UIN, teman seperjuangan yang sekarang juga masih berusaha untuk lulus. Tetap semangat untuk kita semua, semoga di kehidupan yang akan datang kita bisa menjadi orang yang selalu berhasil dan sukses dunia akhirat.
7. Serta, seluruh pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu, terima kasih atas dukungannya selama ini.



ABSTRAK

ROFIATUR RIZQIYAH, Efektivitas *Training and Development* Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di KSPPS BMT Bahtera Pekalongan Pada Era Digital.

Sumber daya manusia merupakan sebuah elemen penting di dalam perusahaan atau organisasi. Salah satu kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kualitas SDM di dalamnya yaitu dengan kegiatan *Training and Development*. Dengan adanya pegawai yang berkualitas dan berkompeten, maka sebuah perusahaan akan mudah dalam mencapai tujuannya supaya lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana implementasi *training and development* dalam meningkatkan kinerja pegawai di KSPPS BMT Bahtera Pekalongan pada era digital. Untuk mengetahui efektivitas *training and development* dalam meningkatkan kinerja pegawai di KSPPS BMT Bahtera Pekalongan pada era digital, dan untuk mengetahui apa saja yang menjadi faktor pendukung dan faktor penghambat efektivitas *training and development* dalam meningkatkan kinerja pegawai di KSPPS BMT Bahtera Pekalongan pada era digital.

Metode dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan dilakukan dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dengan melibatkan informan berupa pegawai dan Anggota KSPPS BMT Bahtera Pekalongan. Teknik keabsahan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik triangulasi metode, dengan teknik analisis data berupa pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa KSPPS BMT Bahtera Pekalongan ada kegiatan *Training and development* yang dilakukan, kegiatan tersebut yaitu *Bahtera Future Leader, Marketing Officer Forum, Back Office Forum*, dan *Bahtera Campus*. Kegiatan ini dilakukan sesuai dengan bagiannya masing-masing. Adapun kegiatan *training and development* yang dilakukan sudah efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai, dilihat dari pencapaian target, kemampuan komunikasi, dan minimnya kesalahan dari pegawai. Faktor pendukung dari kegiatan *training and development* ialah adanya kebutuhan pegawai, sarana upgrade keterampilan, media transfer keilmuan, motivasi kerja, dukungan dari manajemen, menambah wawasan pegawai, dan pemateri yang sudah berpengalaman di bidangnya. Faktor penghambat dari kegiatan *training and development* diantaranya ilmu yang didapatkan kurang merata, waktu pelaksanaan, dan izin pegawai.

Kata Kunci: Training, Development, Kinerja, Pegawai.

ABSTRACT

ROFIATUR RIZQIYAH, Effectiveness of Training and Development in Improving Employee Performance at KSPPS BMT Bahtera Pekalongan in the Digital Era.

Human resources are an important element in a company or organization. One of the activities carried out by the company to improve the quality of human resources in it is through Training and Development activities. With qualified and competent employees, a company will find it easy to achieve its goals to be better. This study aims to describe how the implementation of training and development in improving employee performance at KSPPS BMT Bahtera Pekalongan in the digital era. To determine the effectiveness of training and development in improving employee performance at KSPPS BMT Bahtera Pekalongan in the digital era, and to find out what are the supporting factors and inhibiting factors for the effectiveness of training and development in improving employee performance at KSPPS BMT Bahtera Pekalongan in the digital era.

The method in this study uses a type of field research with a qualitative research approach. The collection technique is carried out by interview, observation, and documentation. By involving informants in the form of employees and members of KSPPS BMT Bahtera Pekalongan. The data validity technique in this study uses source triangulation techniques, with data analysis techniques in the form of data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions.

The results of this study indicate that KSPPS BMT Bahtera Pekalongan has Training and development activities carried out, these activities are Bahtera Future Leader, Marketing Officer Forum, Back Office Forum, and Bahtera Campus. These activities are carried out according to their respective sections. The training and development activities carried out have been effective in improving employee performance, seen from the achievement of targets, communication skills, and minimal errors from employees. Supporting factors of training and development activities are the needs of employees, means of upgrading skills, media for transferring knowledge, work motivation, support from management, increasing employee insight, and experienced speakers in their fields. Inhibiting factors of training and development activities include the knowledge obtained is not evenly distributed, implementation time, and employee permission.

Keywords: Training, Development, Performance, Employees.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi ini. penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya sampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Zaenal Mustakim, M.Ag. selaku Rektor UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
2. Dr. AM. Muh. Khafidz Ma'shum, M.Ag selaku Dekan FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
3. Dr. Kuat Ismanto, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
4. Bapak Muhammad Aris Safi'i, M.E.I selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
5. Prof. Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H, M.H, selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengutarakan saya dalam penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Wilda Yulia Rusyida, M.Sc, selaku Dosen Penasehat Akademik (DPA) dan Pembina dari UKM-F Kewirausahaan yang saya ikuti selama masa perkuliahan.

7. Pihak Lembaga Keuangan KSPPS BMT Bahtera Pekalongan yang telah banyak membantu dalam memperoleh data yang saya perlukan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Orang tua, serta keluarga saya yang telah memberikan bantuan serta dukungan material dan moral.
9. Sahabat saya yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. UKM-F Kewirausahaan FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan, tempat saya untuk tumbuh dan berkembang selama di dunia perkuliahan.

Akhir kata, saya berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Pekalongan, 23 Mei 2025



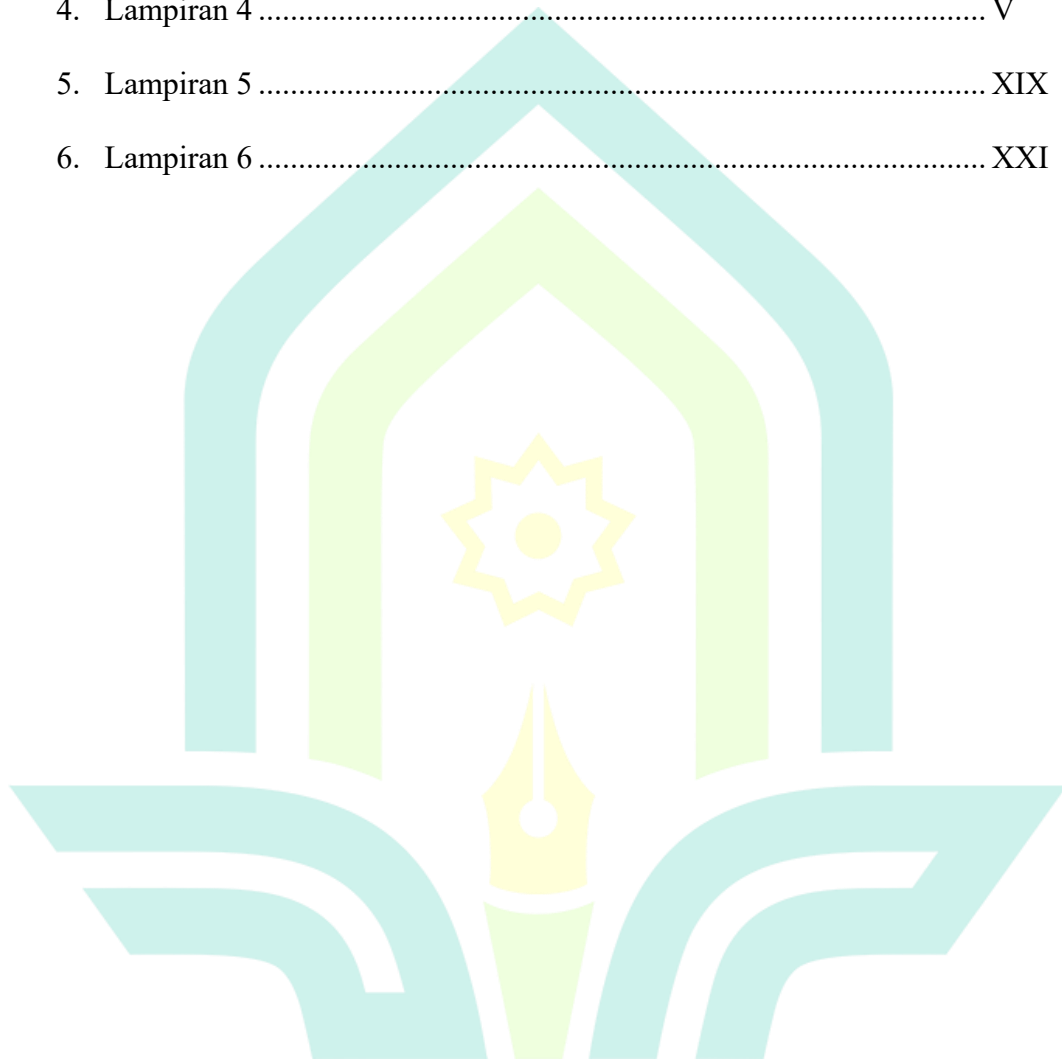
Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
TRANSLITERASI.....	xv
DAFTAR TABEL	xxiv
DAFTAR GAMBAR	xxv
DAFTAR LAMPIRAN	xxvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian	9

E. Sistematika Pembahasan	11
BAB II LANDASAN TEORI	13
A. Landasan Teori	13
B. Telaah Pustaka.....	35
C. <i>Tentary Theory Construct/Kerangka Berfikir</i>	44
BAB III METODE PENELITIAN	46
A. Jenis Penelitian.....	46
B. Pendekatan Penelitian	46
C. Setting Penelitian	47
D. Subjek Penelitian dan Sampel.....	47
E. Sumber Data.....	48
F. Teknik Pengumpulan Data	49
G. Teknik Keabsahan Data.....	50
H. Metode Analisis Data	51
BAB IV DATA DAN PEMBAHASAN	54
A. Gambaran Umum Lokasi/Subjek Penelitian.....	54
B. Analisis Data dan Pemabahasan.....	68
BAB V PENUTUP.....	111
A. Simpulan	111
B. Keterbatasan Penelitian.....	112
DAFTAR PUSTAKA.....	113

LAMPIRAN.....	I
1. Lampiran 1	I
2. Lampiran 2	II
3. Lampiran 3	III
4. Lampiran 4	V
5. Lampiran 5	XIX
6. Lampiran 6	XXI



PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin disini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

A. Konsonan

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada halaman berikut:

Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ṣa	Ṣ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	Ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	Zet (dengan titik diatas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet

س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Ṣad	Ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	Ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Z	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘Ain	‘—	Komaterbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qof	Q	Ki
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

B. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

1. Vokal tunggal

Vokal Tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruflatin	Nama
اَ	Fatḥhah	A	A
اِ	Kasrah	I	I
اُ	Ḍammah	U	U

2. Vokal rangkap

Vokal Rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أَيَّ	Fatḥhah dan ya	Ai	A dan I
أَوْ	Fatḥhah dan wau	Au	A dan U

Contoh:

كَتَبَ - kataba

فَعَلَ - fa'ala

ذُكِرَ - zukira

يَذْهَبُ - yaẓhabu

سُئِلَ - su'ila

كَيْفَ - kaifa

هَؤُلَ - haula

C. *Maddah*

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

Harkat dan huruf	Nama	Huruf dan tanda	Nama
اَ... اِ...	<i>Faṭḥah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya</i>	Ā	a dan garis diatas
يِ	Kasrah dan <i>ya</i>	Ū	u dan garis atas
وِ	<i>Ḍammah</i> dan <i>wau</i>	Ī	i dan garis atas

Contoh

قَالَ - qāla

رَمَى - ramā

قِيلَ - qīla

D. *Ta' marbūṭah*

Transliterasi untuk *ta marbūṭah* ada dua, yaitu:

1. Ta' marbutah Hidup

Ta'marbutah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah "t".

2. Ta'marbutah Sedangkan

Ta'marbutah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah "h".

3. Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta marbūṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan ha (h). Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ - raudah al-aṭfāl

- rauḍatul-aṭfāl

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ - al-Madīnah al-Munawwarah

-al-Madīnatul-Munawwarah

طَالِحَةُ - talḥah

E. *Syaddah*

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

Contoh:

رَبَّنَا -rabbanā

نَزَّلَ -nazzala

الْبِرِّ -al-birr

الْحَجِّ -al-ḥajj

F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال namun dalam pedoman transliterasi ini, kata itu di bedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah dan kata sandang yang diikuti huruf qamariyah.

1. Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah
2. Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah
3. Baik diikuti huruf syamsiyah maupun huruf qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang

Contoh:

الرَّجُلُ - ar-rajulu

السَّيِّدُ - as-sayyidu

الشَّمْسُ - as-syamsu

القَلَمُ - al-qalamu

البَدِيعُ - al-badī'u

الْجَلَالُ - al-jalālu

G. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu terletak diawal kata, isi dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif. Contoh:

تَأْخُذُونَ - ta'khuḏūna

النَّوْءُ - an-nau'

شَيْءٌ - syai'un

إِنَّ - inna

أَمَرْتُ - umirtu

أَكَلَا - akala

H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim maupun harf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka transliterasi ini, penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya. Contoh:

وَإِنَّ اللَّهَ لَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ

-Wainnallāhalahuwakhairar-rāziqīn

-Wainnallāhalahuwakhairrāziqīn

إِبْرَاهِيمَ الْخَلِيلَ

-Ibrāhīm al-Khalīl

- Ibrāhīmūl-Khalīl

بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَمُرْسَاهَا

-Bismillāhimajrehāwamursahā

I. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: Huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ

-Wa mā Muhammadun illā rasl

وَلَقَدْ رَآهُ بِالْأُفُقِ الْمُبِينِ

-Walaqadra'āhubil-ufuq al-mubīn

-Walaqadra'āhubil-ufuqil-mubīn

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

-Alhamdulillāhirabbil al-‘ālamīn

-Alhamdulillāhirabbilil ‘ālamīn

Penggunaan huruf awal capital hanya untuk Allah bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau tulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf capital tidak digunakan. Contoh:

نَصْرٌ مِنَ اللَّهِ وَفَتْحٌ قَرِيبٌ

-Naşrunminallāhiwafathunqarīb

لِلَّهِ الْأَمْرُ جَمِيعاً

-Lillāhi al-amrujamī'an

وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

-Wallāhabikullisyai'in 'alīm

J. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu di sertai dengan pedomanTajwid.

DAFTAR TABEL

Tabel. 4.1 Daftar Nama Struktur Organisasi KSPPS BMT Bahtera

Pekalongan67

Tabel 4.2 Biodata informan.....68

Tabel 4.3 Kegiatan training and development yang diikuti

oleh informan74

Tabel 4.4 Efektivitas training and development di kspps bmt bahtera

Pekalongan81

Tabel 4.5 Data kegiatan training and development di kspps bmt bahtera

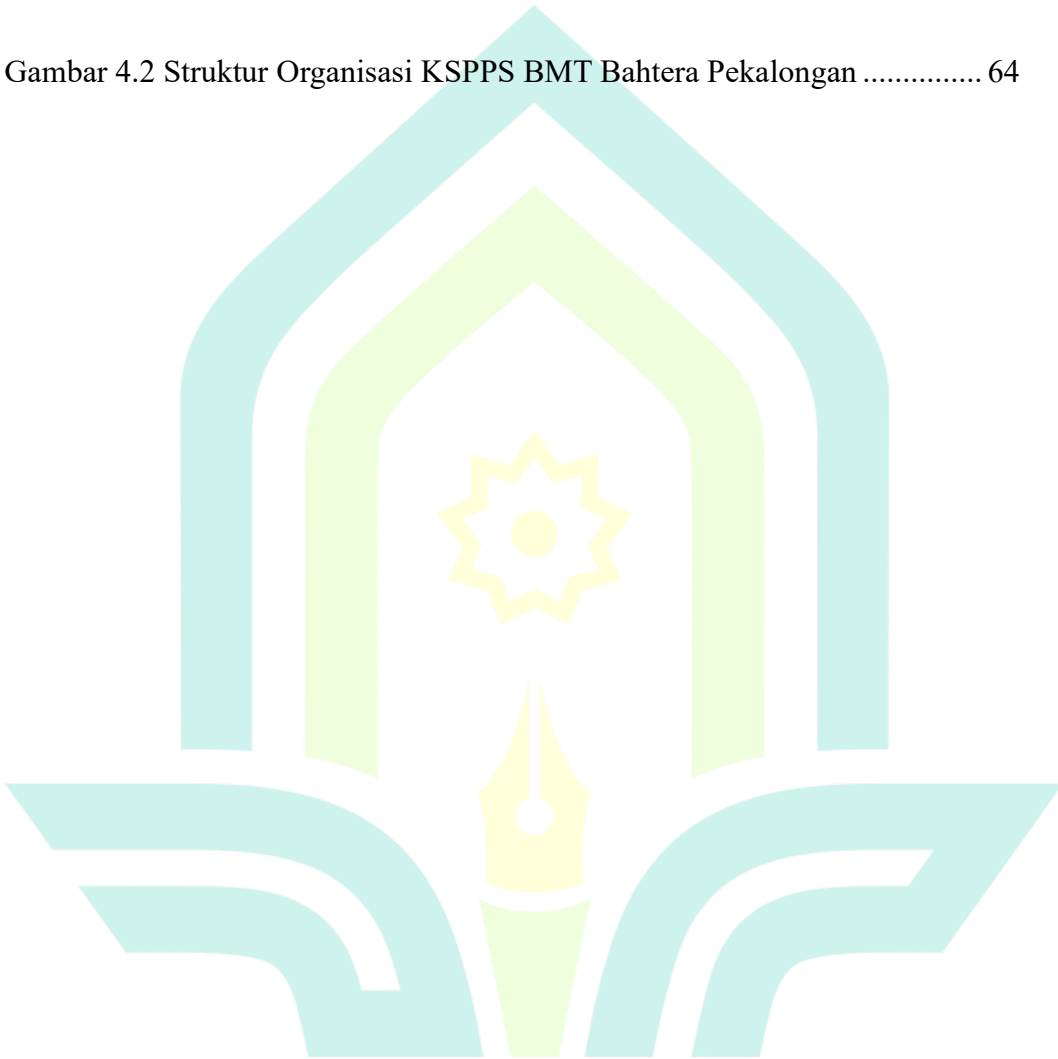
pekalongan tahun 202495

Tabel 4.6 Data jumlah anggota dari tahun ke tahun KSPPS BMT Bahtera

Pekalongan.....103

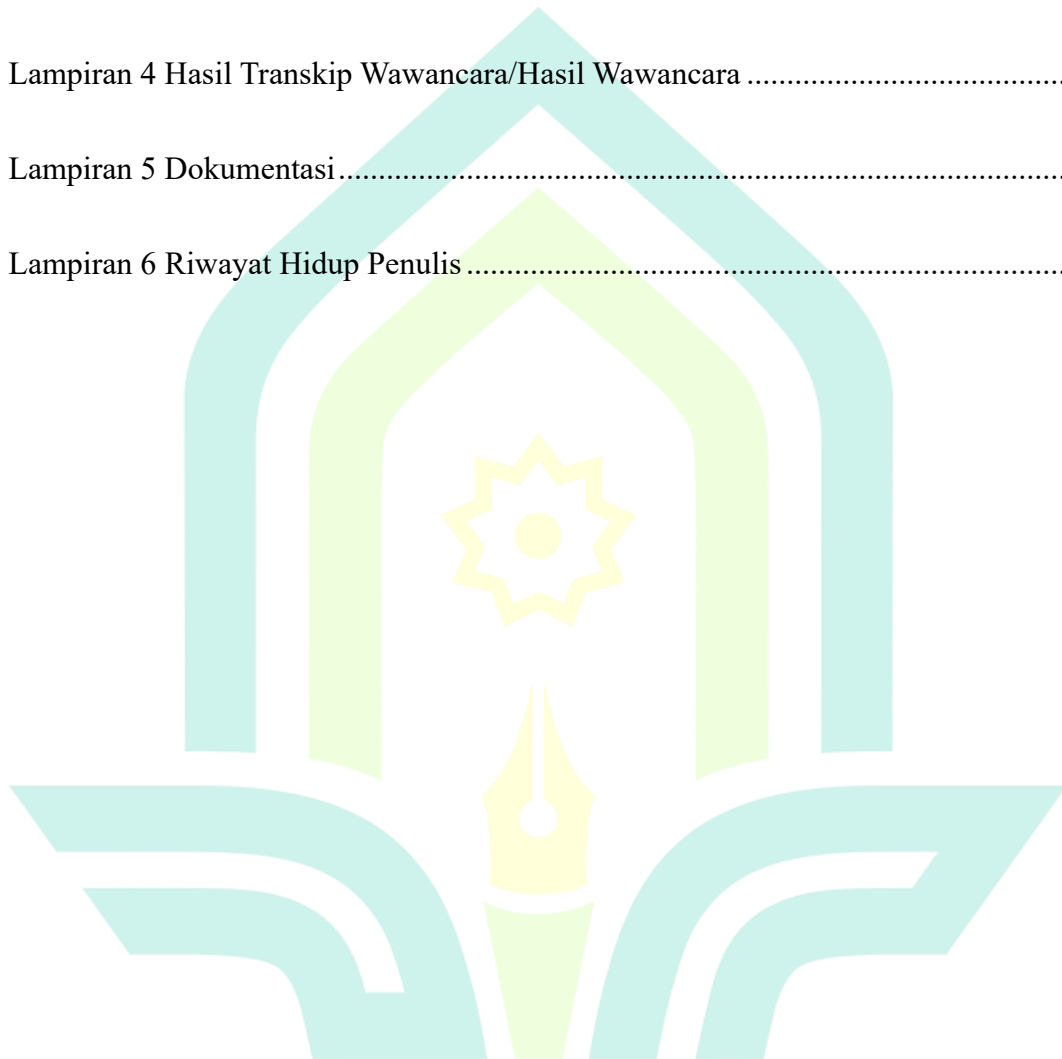
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema atau Kerangka Berfikir	43
Gambar 3.1 Teknik Triangulasi metode	51
Gambar 4.1 KSPPS BMT Bahtera Pekalongan	54
Gambar 4.2 Struktur Organisasi KSPPS BMT Bahtera Pekalongan	64



LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Permohonan Izin Penelitian	I
Lampiran 2 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian dari Lokasi	II
Lampiran 3 Pedoman Observasi dan Wawancara	III
Lampiran 4 Hasil Transkrip Wawancara/Hasil Wawancara	V
Lampiran 5 Dokumentasi	XIX
Lampiran 6 Riwayat Hidup Penulis	XXI



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia termasuk komponen penting disebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia bisa didefinisikan sebagai staf, pegawai, ataupun karyawan yang bertugas di dalam organisasi atau perusahaan. Sederhananya, hal ini memengaruhi cara mengelola tenaga kerja di lingkungan kerja yang diharuskan sesuai dengan hakikat, harkat, martabat, dan kebutuhan universal manusia. (Habibi, 2022). Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah pendekatan dalam penerapan fungsi utama manajemen disetiap kegiatan atau operasi sumber daya manusia. Fungsi yang dimaksud yakni, *Planning, organizing, leading*, dan *controlling* (POLC).

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi mencakup pegawai, staf tenaga personalia lainnya. Salah satu komponen produksi yang paling penting bagi setiap organisasi atau instansi adalah tenaga kerja. Sejalan dengan berkembangnya zaman dan peningkatan tenaga kerja, sumber daya manusia harus memiliki kemampuan dan keahlian yang mumpuni supaya dapat berkembang mengikuti kemajuan teknologi. Oleh karena itu, organisasi atau instansi memerlukan perangkat atau instrument guna mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia (SDM) supaya bisa menghasilkan karyawan yang produktif (Lisdartina & Rini, 2021).

Peran dari adanya SDM dapat memutuskan kesuksesan ataupun ketidakberhasilan dari perusahaan ketika menggapai visi misi yang sudah dirumuskan. Sebuah perusahaan yang tidak memiliki SDM yang berkompeten dan berkualitas akan berdampak pada kegagalan visi dan misi yang sudah dirancang. Perusahaan yang sukses akan disokong dari sumber daya manusia dengan kualitas yang baik. Terdapat berbagai perusahaan yang sukses berkat kinerja sumber daya manusia yang menopangnya. Oleh karena itu, terdapat keselarasan diantara kesuksesan ataupun hasil kerja perusahaan dengan kinerja SDM didalamnya.

Dalam era globalisasi dan persaingan kerja yang semakin intens, organisasi dihadapkan pada tuntutan untuk terus meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawainya. Perusahaan dituntut supaya bisa menciptakan sumber daya manusia dengan kualitas baik dan berkompeten. Dalam upaya untuk mencapai tujuan ini, pelatihan pegawai muncul sebagai suatu strategi kunci, dianggap sebagai investasi yang mampu menghasilkan peningkatan dalam kinerja, pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Kinerja dapat dinyatakan sebagai prestasi yang bisa diraih oleh seseorang ataupun kelompok pada suatu perusahaan, selaras dengan wewenang dan tanggungjawabnya guna menggapai target perusahaan (Apriliana & Nawangsari, 2021).

Kata digital berasal dari bahasa latin *digitus*, jari, dan mengacu pada salah satu alat komputer tertua. Ketika informasi disimpan, ditransmisikan dalam bentuk digital lalu diubah menjadi angka pada tingkat mesin yang paling sederhana. Digital merupakan modernisasi atau pembaharuan

penggunaan teknologi informasi. Dimana segala sesuatu menjadi mungkin dengan perangkat canggih untuk mempermudah kegiatan (Wibowo, 2023).

Seiring dengan berkembangnya teknologi digital yang sangat cepat telah mengubah peranan manusia dalam melakukan pekerjaannya. Melalui kemunculan berbagai sistem aplikasi maka transaksi antara manusia dengan mesin juga bertambah. Hal ini menyebabkan berkurangnya jumlah tenaga kerja manusia, padahal pegawai merupakan aspek yang paling berharga di dalam sebuah perusahaan. Pegawai merupakan aset perusahaan yang perlu dikelola dengan baik dan perlu untuk terus dikembangkan. Pegawai mempunyai peranan penting untuk keberlanjutan bisnis perusahaan karena keterampilan, kreativitas, dan kemampuannya dapat menghasilkan produk atau jasa yang bernilai tinggi. Strategi *training and development* bagi pegawai merupakan suatu perencanaan dalam manajemen supaya kualitas sumber daya manusia mampu berubah menjadi lebih baik dan pada akhirnya akan meningkatkan kemampuan kerjanya (Wijaya et al., 2023).

Baitul Maal Wat Tamwil merupakan lembaga yang berkecimpung di bidang bisnis dan sosial. Mengacu pada Ensiklopedia Hukum Islam, Baitul Mal merupakan lembaga keuangan nasional dengan tugas menampung, menyalurkan, dan pendistribusian kembali mata uang nasional berdasar dengan hukum Islam. BMT termasuk salah satu jenis Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) yang berfungsi sebagai bank dan merupakan lembaga keuangan Islam dengan skala kecil yang berfokus pada usaha kecil. BMT bisa disebut lembaga keuangan yang beroperasi sesuai dengan hukum Islam

dengan tujuan mengumpulkan uang dari khalayak umum dan menyalurkan pembiayaann pada sektor yang menguntungkan dan produktif (Nursania, 2022).

Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitul Maal Wat Tamwil Bahtera Pekalongan berdiri tepatnya pada tanggal 1 Oktober 1995, pendiriannya diprakarsai oleh para cendekiawan, pengusaha, ulama dan tokoh masyarakat kota Pekalongan. Pendirian KSPPS BMT Bahtera juga dilatarbelakangi oleh upaya untuk memperkenalkan ekonomi kerakyatan yang berbasis pada ekonomi syariah serta menyediakan sarana mediasi keuangan antar warga muslim yang memiliki kelebihan liquiditas, dan untuk memecahkan persoalan kebutuhan akan permodalan umat islam golongan lemah serta menyediakan sarana penyimpanan dana yang aman dengan sistem bagi hasil.

KSPPS BMT Bahtera saat ini tidak hanya beroperasi di Kota Pekalongan, tetapi sudah menyebar luas ke wilayah Batang, Tegal dan Purwokerto. Dengan perkembangannya, lembaga ini menawarkan layanan kepada berbagai lapisan masyarakat, mulai dari pengusaha kecil, menengah, hingga kelas atas, terutama dalam hal pemupukan modal dan cadangan (Jannah et al., 2022). Untuk lebih dekat dengan anggotanya, KSPPS BMT Bahtera saat ini mempunyai sebuah kantor pusat, enam kantor cabang, serta sebuah kantor kas di Pekalongan, Batang, dan Tegal. Kantor cabang tersebut ialah Cabang Pekalongan, Cabang Kajen, Cabang Batang, Cabang Warungasem, Cabang Tegal, dan Kantor Cabang Pembantu Buaran. Alasan

peneliti memilih tempat ini untuk dilakukan penelitian karena ada beberapa kelebihan yang dimiliki oleh KSPPS BMT Bahtera, antara lain pelayanan dengan sistem jemput bola yang memudahkan para anggota dalam menyetor atau menarik uang, penggunaan aplikasi Bahtera Mobile guna kemudahan transaksi, peningkatan jumlah anggota dari tahun ke tahun dan beberapa kantor cabang yang tersebar di Eks Karesidenan Pekalongan.

KSPPS BMT Bahtera Pekalongan, dalam pertumbuhannya membutuhkan tenaga kerja yang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Dalam era digital seperti sekarang, setiap tenaga kerja harus memiliki skill yang mumpuni untuk meningkatkan kinerjanya didalam sebuah perusahaan, karyawan yang tidak bisa menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi yang semakin meningkat akan berdampak pada kinerjanya.

Berdasarkan data yang diperoleh dari KSPPS BMT Bahtera Pekalongan, jumlah tenaga kerja di tahun 2025 yaitu 115 pegawai. Dalam meningkatkan kinerja dari pegawainya, diperlukan suatu sistem atau instrumen yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja dari pegawainya. Salah satu instrumen tersebut ialah *training and development*. *Training and developmet* merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh KSPPS BMT Bahtera untuk meningkatkan kinerja dari pegawai. Salah satu tingkat keberhasilan sebuah lembaga atau perusahaan dapat dilihat melalui perkembangan dari jumlah anggota, jika semakin bertambah maka lembaga tersebut dapat dikatakan berkembang dengan baik.

Kegiatan *training and development* yang dilakukan di KSPPS BMT Bahtera untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya ialah *leadership* atau pengembangan karir, pelatihan marketing dan pelatihan back office, serta kegiatan *gathering* yang bertujuan untuk lebih mendekatkan antar pegawai. Dengan adanya berbagai kegiatan ini diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerja dari pegawai di KSPPS BMT Bahtera. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sherly Wijaya (2023) dan Nur Hidayah Selviyanti (2023) bahwa untuk mengikuti perkembangan yang sangat pesat diberbagai bidang usaha dan teknologi perusahaan harus lebih fokus dalam mempertahankan kinerja pegawainya, salah satu cara yang dapat digunakan adalah dengan pelatihan dan pengembangan karyawan, serta pelatihan dan pengembangan SDM relevan untuk diimplementasikan oleh organisasi atau perusahaan guna meningkatkan kemampuan keterampilan, kapabilitas dan produktivitas kinerja karyawan.

Training and development termasuk sebuah metode yang bisa dipakai di sebuah organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Training and development* dimulai saat seseorang bergabung dengan suatu perusahaan atau organisasi dan terus bekerja di sana sepanjang karirnya. Program *Training and Development* harus menanggapi perubahan di tempat kerja dan menyelaraskan rancangan jangka panjangnya dengan prosedur perusahaan guna memastikan jika pemakaian sumber daya dengan efisiensi dan efektif.

Pelatihan, yang juga dikenal sebagai *training*, adalah jenis proses pendidikan yang melibatkan penggunaan prosedur yang sistematis dan

terorganisasi sehingga pegawai dapat mempelajari keterampilan dan keahlian yang berhubungan dengan pekerjaan untuk tujuan tertentu. Pelatihan adalah proses dimana pegawai memperoleh keterampilan atau kemampuan yang diperlukan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Pelatihan dilakukan secara terstruktur untuk meningkatkan kinerja pegawai di satu bidang guna meningkatkan kapasitas organisasi untuk mencapai tujuannya. (Anas, 2022).

Training atau Pelatihan membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dan hasil dari evaluasi memungkinkan pegawai untuk mengambil langkah-langkah perbaikan untuk meningkatkan kinerja. Pelatihan tidak hanya mengoptimalkan kualitas, kompetensi, pengalaman dan keterampilan tenaga kerja ketika menjalankan pekerjaannya, namun turut mengurangi kesalahan kerja dan aktivitas pekerjaan yang memicu kerugian sebuah organisasi. Pelatihan juga membantu meningkatkan efisiensi pegawai dalam melaksanakan tugasnya di sebuah perusahaan (Lisdartina & Rini, 2021).

Development atau Pengembangan sumber daya manusia ialah kumpulan aktivitas dan kegiatan yang dilaksanakan dengan sistematis dan terencana dengan tujuan memberikan fasilitas dan keterampilan kepada karyawan atau pegawai perusahaan yang memiliki kemampuan untuk memenuhi tanggung jawab perusahaan diwaktu sekarang dan yang akan datang. Pemimpin dan perusahaan harus mendukung program pengembangan

karyawan, supaya kegiatan pengembangan karyawan dapat berjalan dengan maksimal (Wijaya et al., 2023).

Seiring dengan berkembangnya teknologi dan digitalisasi, KSPPS BMT Bahtera memerlukan Sumber Daya Manusia berkompetensi dan kualitas yang baik guna menunjang keberhasilannya. Sebuah faktor yang bisa digunakan guna mengoptimalkan kualitas kinerja dari SDM yang ada di dalamnya ialah *Training and Development*. Berlandaskan uraian terkait, jadi dengan ini peneliti tertarik dalam melakukan penelitian di KSPPS BMT Bahtera dengan Judul **“Efektivitas *Training and Development* Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di KSPPS BMT BAHTERA Pekalongan Pada Era Digital”**

B. Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, rumusan masalah di penelitian ini ialah:

1. Bagaimana implementasi *training and development* dalam meningkatkan kinerja pegawai di KSPPS BMT Bahtera Pekalongan pada era digital?
2. Bagaimana efektivitas *training and development* dalam meningkatkan kinerja pegawai di KSPPS BMT Bahtera Pekalongan pada era digital?
3. Apa saja yang menjadi faktor pendukung dan faktor penghambat efektivitas *training and development* dalam meningkatkan kinerja pegawai di KSPPS BMT Bahtera Pekalongan pada era digital?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan bagaimana implementasi *training and development* dalam meningkatkan kinerja pegawai di KSPPS BMT Bahtera Pekalongan pada era digital.
2. Untuk mengetahui efektivitas *training and development* dalam meningkatkan kinerja pegawai di KSPPS BMT Bahtera Pekalongan pada era digital.
3. Untuk mengetahui apa saja yang menjadi faktor pendukung dan faktor penghambat efektivitas *training and development* dalam meningkatkan kinerja pegawai di KSPPS BMT Bahtera Pekalongan pada era digital.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Kegunaan teoritis disini ialah untuk meningkatkan wawasan dalam kegiatan belajar dan sebagai bahan acuan untuk pembandingan seberapa jauh ilmu yang diperoleh ketika menimba ilmu di Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan di Program studi Ekonomi Syariah tersebut, dan seberapa dalam ilmu yang diperoleh serta diterapkan dengan benar di lingkungan hingga memperluas wawasan ketika memahami unsur-unsur penelitian.

2. Secara Praktis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini bisa dijadikan sebuah syarat mahasiswa dalam menyelesaikan jenjang studi di program sarjana Ekonomi Syariah. Penelitian ini juga dilakukan guna meningkatkan wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia yang ada pada sebuah organisasi. Serta, penelitian ini membahas dan menambah wawasan terkait dengan sistem pelatihan dan pengembangan yang ada di KSPPS BMT Bahtera Pekalongan.

b. Bagi Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS)

Memberikan masukan, saran, ataupun pandangan bagi Lembaga KSPPS BMT Bahtera di bidang Sumber Daya Manusia (SDM) untuk mengoptimalkan kualitas kinerja karyawan supaya mempunyai kinerja yang optimal di masa depan, melalui pelatihan dan pengembangan kerja.

c. Bagi Masyarakat

Penelitian ini dilakukan untuk bisa memperluas informasi dan pengetahuan yang kompleks pada masyarakat mengenai sumber daya manusia yang baik untuk mengembangkan kinerja pegawai dalam lembaga keuangan syariah.

d. Bagi Pemerintah Selaku Pengambil Kebijakan

Peneliti harap temuan penelitian ini bisa menyumbangkan masukan bagi pemerintah dalam merumuskan kebijakan yang lebih baik terkait dengan pelatihan dan pengembangan di lembaga keuangan syariah, pemerintah dapat mengalokasikan sumber daya pada program-program pelatihan yang berdampak positif bagi kinerja lembaga keuangan syariah.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan terstruktur, sistematika pembahasan dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat dari penelitian ini.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang landasan teori-teori dari penelitian, serta telaah pustaka atau penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

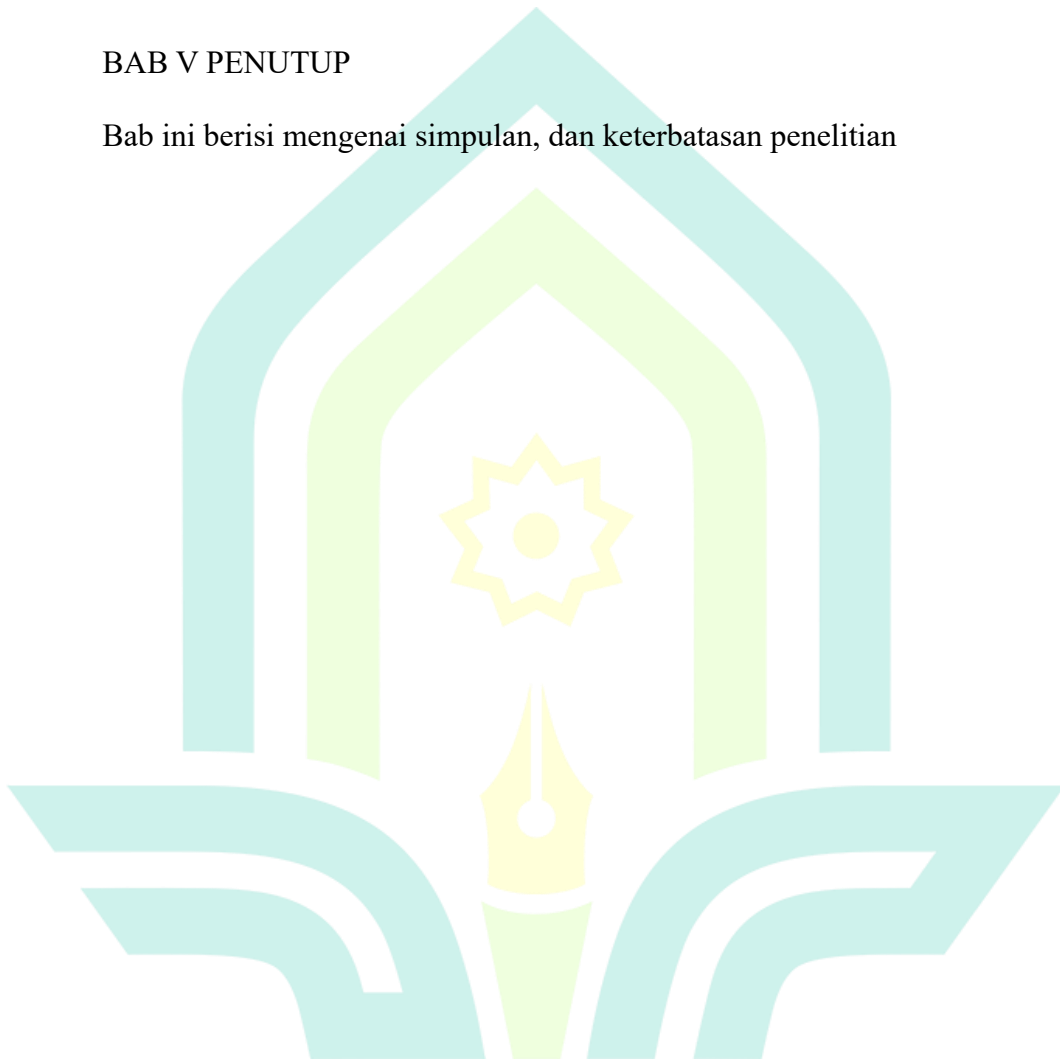
Bab ini memuat secara rinci mengenai metode penelitian yang digunakan peneliti. seperti jenis penelitian yang digunakan, pendekatan penelitian, setting penelitian, subjek penelitian dan metode yang digunakan, sumber data dari penelitian, teknik pengumpulan data, teknik keabsahan data, dan metode analisis data yang digunakan.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi gambaran umum dari lokasi penelitian atau subjek penelitian yang telah diteliti dan pembahasan dari data yang didapatkan. Pada bagian ini berisi hasil penelitian dan klasifikasi bahasan yang disesuaikan dengan rumusan masalah dari penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian yang diteliti.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi mengenai simpulan, dan keterbatasan penelitian



BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

1. Impelementasi dari kegiatan training and development di KSPPS BMT Bahtera Pekalongan disesuaikan dengan bagian masing-masing. Untuk bagian Back Office, kegiatan training yang dilakukan ialah Back Office Forum. Untuk bagian marketing, kegiatan training yang dilakukan adalah Marketing Office Forum (MOF). Untuk bagian pimpinan seperti kepala bagian dan manager cabang kegiatan training yang dilakukan BFL, atau Bahtera Future Leader, untuk kegiatan pengembangan pegawai ada Bahtera Campus.
2. Training and development yang sudah dilakukan oleh KSPPS BMT Bahtera Pekalongan sudah efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai, hal ini dapat dilate dari pencapaian target, kemampuan komunikasi, minimnya sebuah kesalahan, dan peningkatan jumlah anggota. Selain itu, kegiatan training and development yang diselenggarakan oleh KSPPS BMT Bahtera Pekalongan bisa meningkatkan skill atau keterampilan pegawai di bidangnya.
3. Faktor pendukung dari efektivitas training and development di KSPPS BMT Bahtera Pekalongan ialah adanya kebutuhan dari pegawai, motivasi kerja sebagai sarana upgrade keterampilan, media transfer keilmuan, dukungan dari manajemen, menambah wawasan pegawai, dan penerbit yang sudah berpengalaman di bidangnya. Adapun faktor penghambat dari efektivitas training and development dalam meningkatkan kinerja pegawai di KSPPS BMT Bahtera Pekalongan ialah ilmu yang didapat kurang merata jika

ada pegawai yang datang terlambat, waktu pelaksanaan kegiatan, dan izin dari pegawai untuk tidak mengikuti training.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan dalam prosesnya, berikut ini beberapa keterbatasan dalam penelitian ini:

1. Sampel pegawai yang digunakan masih terlalu kecil, hanya berjumlah 5 orang pegawai dan 3 anggota. Memungkinkan hasil penelitian kurang menggambarkan kondisi sepenuhnya di KSPPS BMT Bahtera Pekalongan.
2. Penelitian ini hanya dilakukan di satu kantor cabang KSPPS BMT Bahtera Pekalongan, memungkinkan adanya pandangan lain yang tidak terdeskripsi di dalam penelitian ini, karena KSPPS BMT Bahtera memiliki 6 kantor cabang.
3. Data wawancara dan observasi memungkinkan bersifat subjektif, karena deskripsi peneliti, pimpinan, dan pegawai di KSPPS BMT Bahtera Pekalongan hampir berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif* (P. Rapanna (Ed.); Cetakan I). Syakir Media Press.
- Abubakar, R. (Ed.). (2021). *Pengantar metodologi penelitian* (Edisi 1). SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Anas, T. (2022). Literatur Review Penggunaan Metode Kirkpatrick Untuk Evaluasi Pelatihan di Indonesia. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(8).
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 23(4), 804–812.
- Aulia, D., Bella, S., Rizqi, M. A., Cahyadi, N., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., No, J. S., Malang, G., Kebomas, K., Gresik, K., & Timur, J. (2023). Efektivitas Program Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Badan Pendapatan , Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Gresik Badan Pendapatan , Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten dalam melaksanakan fungsi penunji. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 3(4), 114–127.
- Azhari, I. E. (2021). *Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Dalam Meningkatkan Kinerja Pada PT. Bank Syariah Indonesia TBK KC Bengkulu S Parman 2*. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
- Elvianto, D., Khalda, S., & Gunawan, A. (2025). Efektivitas Program Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi dan Produktivitas Karyawan. *JISOSEPOL: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi Dan Politik*, 3(1), 238–245.
- Fauzia, N. (2024). *Analisis Program Pelatihan dan Pengembangan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat KCP Parepare*. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare.
- Gea, D. I., Lase, D., Hulu, F., & Halawa, O. (2024). *Efektivitas Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Sinode Gereja Angowuloo Masehi Indonesia Nias (AMIN)*. 1(1), 30–43. <https://doi.org/10.62138/management.v1i1.xx>
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SUATU KAJIAN LITERATUR REVIEW ILMU MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA). *JEMSI (Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657–666.
- Habibi, A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Di Lembaga Pendidikan. *Journal of Education and Teaching*, 1(1), 1–11.
- Hardi, R., Harefa, P., Harefa, P., Waruwu, E., & Beniah, A. (2024). Analisis Peran

Pelatihan dan Pengembangan dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Desa Fodo Kecamatan Gunungsitoli Selatan Kota Gunungsitoli. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 5(4), 1364–1376.

Haryoko, S., Bahartiar, & Arwadi, F. (2020). *Analisis Data Penelitian Kualitatif* (I). Badan Penerbit UNM.

Hermasnyah, T. (2025). Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan dalam Meningkatkan Kompetensi Karyawan di PT Batam Amazon Sukses. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(01).

Jannah, N. K., Alhusainah, R., & Hafidz, A. M. (2022). *Analisis Minat Nasabah Dalam Penggunaan Layanan Mobile Banking Pada Kspps Bmt Bahtera*. 2(2).

Joko, E. A., Mane, A. . A., & Abubakar, H. (2022). *Efektivitas Pemungutan Pajak Kendaraan Bermotor dalam Peningkatan Pajak Daerah* (H. Remmang (Ed.)). Cahkti Putaka Indonesia.

Kalengkoangan, N., Lengkong, V. P. K., Saerang, R. T., Manado, I. K., Kalengkoangan, N., Lengkong, V. P. K., & Saerang, R. T. (2023). "Efektivitas Program Pelatihan dan Pengembangan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado)." 11(4), 860–866.

Kusumastuti, A., & Khoiron, A. M. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif* (F. Annisya & Sukarno (Eds.)). Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo.

Lisdartina, & Rini, S. (2021). Teori dan Model Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam Menurut Ahmad Fatah Yasin. *Al Ulya: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(April), 1–10.

Nababan, P. J., & Siregar, O. M. (2022). *Implementasi Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Bank Sumut KCP Deli Tua Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19*. 1(9), 1086–1093.

Nurfajriani, W. V., Wahyu, M., Arivan, I., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2024). Triangulasi Data Dalam Analisis Data Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(September), 826–833.

Nursania, D. (2022). Bmt sebagai lembaga keuangan syariah. *Jurnal Islamic Circle*, 3(2).

Said, M., & Firman, A. (2021). *Konsep dan Pengukuran Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (F. Latief (Ed.)). Nobel Press.

Salju. (2023). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . POS INDONESIA CABANG. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, 3(2), 231–240.

Saptarianto, H., Deviani, S., Anah, S. I., Noviyanti, I., Manajemen, P. S., &

- Belitung, U. B. (2024). Menghadapi Tantangan Era Digital , Strategi Integrasi Media Sosial , Literasi Digital dan Inovasi Bisnis. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(3).
- Sarwoko, E., Nurdiana, I., & Ahsan, M. (2021). Membangun Strategi Kemitraan Untuk Meningkatkan Pendapatan Pengrajin Tusuk Sate di Kabupaten Malang. *Jurnal Karya Abdi*, 5, 407–414.
- Selviyanti, N. H., Fadila, N., Sulis, Y. D., Anshori, I., Safrizal, B. A., Manajemen, M., & Madura, U. T. (2023). *SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW : PERAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM MENINGKATKAN*. 8(30), 977–988.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, & Chairunnisah, R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widiana Bhakti Persada Bandung.
- Subyantoro, A., Mardiana, T., & Hasan, Z. M. (2020). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Zahir Publishing.
- Sulistyawati. (2023). *Buku Ajar Metode Penelitian Kualitatif*. K - Media.
- Sulrihai, M. (2022). *Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Bank Muamalat Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan*. Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu.
- Susanto, D., & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Dalam Penelitian Ilmiah. *QOSIM Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Humaniora*, 1(1), 53–61.
- Susilo, J., Saogi, & Nomleni, A. P. (2022). Pelatihan dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Paramount Enterprise Internationl. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1), 1–6.
- Wibowo, S. H. (2023). *TEKNOLOGI DIGITAL DI ERA MODERN* (D. P. Sari (Ed.)). PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Wijaya, S., Pradita, U., & Karyawan, K. (2023). Pentingnya pelatihan dan pengembangan dalam menciptakan kinerja karyawan di era digital. *Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Flores*, 13(01), 106–118.
- Wijayanto, P. D. (2024). *Implementasi Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Pada KSPPS BMT NU Jawa Timur Cabang Ajung Jember*. Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Shiddiq Jember.