

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

PT Bank Aceh Syariah (BAS) merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak di bidang perbankan. Bank ini memiliki tugas dan tanggung jawab, antara lain, memperlancar transaksi perdagangan dan pembayaran uang, memberikan fasilitas atau kemudahan terkait aliran dana dari yang memiliki kelebihan kepada yang membutuhkan, menghimpun dana masyarakat, menyalurkannya dalam bentuk kredit, serta mengatur stabilitas uang dan layanan jasa lain yang dibutuhkan.

Untuk memperkuat posisi Bank Aceh Syariah dalam pasar keuangan global dan meningkatkan daya saing Aceh sebagai pusat bisnis dan investasi, maka Bank Aceh Syariah menargetkan menjadi Bank Devisa dan mengajukan ijin kepada OJK dan Bank Indonesia untuk menjadi Bank Devisa pada bulan Mei 2023. Bank Devisa adalah bank yang dapat melakukan transaksi dengan mata uang asing, baik ke luar negeri maupun yang berhubungan dengan mata uang asing. Contoh transaksi bank devisa adalah: Transfer ke luar negeri, Inkaso keluar negeri, Travelers cheque, Pembukaan dan pembayaran Letter of Credit. Dengan menjadi Bank Devisa, Bank Aceh Syariah akan memiliki kemampuan untuk menjalankan transaksi valuta asing dan berperan aktif dalam perdagangan internasional.

Merujuk kepada Peraturan Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan Nomor 33/SEOJK.03/2017 tentang Persyaratan Bank Umum untuk Melakukan Kegiatan Usaha dalam Valuta Asing. Syarat menjadi bank devisa meliputi volume usaha harus mencapai jumlah tertentu, kemampuan memobilisasi dana, kesehatan bank, infrastruktur, dan kompetensi SDM Bank berpengalaman dalam valuta asing.

Kompetensi dan kinerja sumber daya manusia (SDM) Bank yang berpengalaman dalam valuta asing menjadi salah satu syarat yang harus dipenuhi oleh Bank Aceh Syariah untuk menjadi Bank yang dapat melakukan kegiatan usaha dalam valuta asing. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam sebuah organisasi, terutama dalam industri perbankan yang membutuhkan tenaga kerja yang kompeten, siap menghadapi perubahan, dan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM menjadi prioritas utama agar mampu memberikan pelayanan yang optimal dan berdaya saing tinggi.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, dan sistem penghargaan. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sangat menentukan efektivitas dalam menjalankan tugas. Motivasi kerja juga berperan penting dalam meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif serta kebijakan manajemen yang tepat akan memberikan dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik. Untuk menjadi Bank yang siap dalam melakukan kegiatan usaha dalam valuta asing, masih terdapat tantangan dalam mencapai standar kinerja yang optimal. Meskipun berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan di Bank Aceh Syariah, masih terdapat tantangan dalam mencapai standar kinerja yang optimal. Beberapa kendala seperti kurangnya pelatihan yang efektif, rendahnya motivasi kerja, serta keterbatasan fasilitas dan teknologi dapat memengaruhi hasil kerja karyawan.

Pelatihan kerja merupakan salah satu strategi yang diterapkan perusahaan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab serta membantu karyawan dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan regulasi perbankan syariah yang terus berubah. Selain itu, kompetensi karyawan yang mencakup aspek

pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja juga berperan penting dalam menentukan kualitas dan produktivitas kerja. Meskipun pelatihan kerja dan kompetensi telah diterapkan di berbagai organisasi, masih terdapat perbedaan dalam efektivitasnya terhadap peningkatan kinerja karyawan. Beberapa karyawan mungkin tidak dapat menerapkan hasil pelatihan dengan maksimal, atau kompetensi yang dimiliki belum sepenuhnya dioptimalkan dalam tugas sehari-hari.

Kompetensi karyawan mencakup kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih produktif, inovatif, dan mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi serta regulasi yang terus berubah. Dalam konteks perbankan syariah, kompetensi juga meliputi pemahaman terhadap prinsip-prinsip syariah, kepatuhan terhadap regulasi, serta kemampuan dalam memberikan pelayanan sesuai dengan nilai-nilai Islam. Fenomena dilapangan masih terdapat variasi dalam tingkat kompetensi karyawan yang dapat memengaruhi kualitas kinerja mereka. Beberapa karyawan mungkin belum sepenuhnya menguasai keterampilan yang dibutuhkan atau mengalami kesulitan dalam menerapkan prinsip syariah dalam aktivitas perbankan. Hal ini dapat berdampak pada efektivitas kerja dan kepuasan nasabah terhadap layanan yang diberikan.

Motivasi kerja menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan produktivitas dan kinerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif, berkomitmen terhadap tugasnya, serta mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam industri perbankan, terutama di Bank Aceh Syariah, motivasi kerja menjadi aspek penting yang harus diperhatikan guna meningkatkan kualitas layanan dan kepuasan nasabah. Motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari dalam diri karyawan (motivasi intrinsik) maupun dari lingkungan kerja (motivasi ekstrinsik).

Faktor-faktor seperti penghargaan, kepemimpinan, lingkungan kerja, serta kesempatan pengembangan karier dapat memberikan dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih optimal. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan kinerja yang kurang maksimal, meningkatnya tingkat stres, hingga berkurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Di Bank Aceh Syariah, upaya dalam meningkatkan motivasi kerja terus dilakukan, baik melalui kebijakan Perusahaan dan pelatihan. Namun, masih ditemukan tantangan dalam mempertahankan tingkat motivasi karyawan agar tetap tinggi. Beberapa karyawan mungkin merasa kurang termotivasi akibat kurangnya peluang pengembangan karier, sistem penghargaan yang kurang adil, atau beban kerja yang tinggi.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan adalah tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana seorang karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, baik dari aspek kompensasi, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, hingga peluang pengembangan karier. Dalam konteks perbankan syariah, kepuasan kerja juga berhubungan erat dengan kepatuhan terhadap nilai-nilai Islam dan etika kerja yang diterapkan dalam operasional bank. Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, serta meningkatkan kualitas pelayanan. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan penurunan motivasi, tingkat stres yang tinggi, serta meningkatkan kemungkinan pergantian karyawan (*turnover*). Berbagai faktor dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, seperti kebijakan manajemen, sistem kompensasi, peluang pengembangan karier, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*), serta kondisi lingkungan kerja. Meskipun berbagai upaya telah dilakukan oleh Bank Aceh Syariah dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, masih terdapat beberapa tantangan yang perlu diatasi, seperti

persepsi ketidakadilan dalam sistem penghargaan, beban kerja yang tinggi, atau keterbatasan dalam jenjang karier.

Tabel 1.1. Pencapaian Kinerja PT. Bank Aceh Syariah Tahun 2022 2024

Item	Kinerja tahun 2022	Kinerja tahun 2023	Kinerja tahun 2024
Aset	Rp.28,7 trilyun	Rp.30,4 trilyun	Rp 31,9 Triliun
Modal	Rp 3,37 trilyun	Rp 3,51 trilyun	Rp 3,64 Triliun
Laba	Rp436,72 miliar	Rp430,20 miliar	Rp449.90 miliar
Dana pihak ketiga (DPK)	Rp 22,97 trilyun	Rp 24,4 trilyun	Rp 26,2 Triliun

Sumber : Laporan Keuangan PT.Bank Aceh Syariah tahun 2022, 2023 dan 2024

Perbandingan data Bank kompetitor lain, Dimana penulis membanding data pencapaian kinerja dengan PT. Bank Riau Kepri Syariah, sebagai berikut :

Tabel 1.2. Pencapaian Kinerja PT. Bank Riau Kepri Syariah 2022 - 2024

Item	Kinerja thn 2022	Kinerja thn 2023	Kinerja thn 2024
Aset	Rp31,38 triliun	Rp29,34 triliun	Rp30,86 triliun
Modal	Rp3,26 triliun.	Rp3,52 triliun	Rp3,18 triliun
Dana pihak ketiga (DPK)	Rp26,97 triliun	Rp23,49 triliun	Rp24,316 triliun

Sumber : Laporan Keuangan Riau Kepri Syariah 2022 - 2024

Dari data tabel 1.1 dan tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa dari segi Aset Bank Bank Aceh Syariah Naik dari Rp28,7 T (2022) menjadi Rp31,9 T (2024) kemudian Bank Riau Kepri Syariah Turun dari Rp31,38 T (2022) menjadi Rp30,86 T (2024). Selajutnya dilihat dari modal Bank Aceh Syariah Naik dari Rp3,37 T ke Rp3,64 T sedangkan Bank Riau Kepri Syariah Fluktuatif: Rp3,26 T, Rp3,52 T, Rp3,18 T. dilihat dari Laba bersih Bank Bank Aceh Syariah Fluktuatif, Rp436,72 M, Rp430,20 M, Rp449,90 M sedangkan Bank Riau Kepri Syariah terus naik: Rp230,97 M, Rp283,78 M, Rp339,37 M dan terakhir dilihat dari aspek Dana pihak ketiga (DPK) Bank Bank Aceh Syariah Naik dari Rp22,97 T ke Rp26,2 T sedangkan Bank Riau Kepri Syariah Turun dari Rp26,97 T (2022) ke

Rp24,316 T (2024). Pada PT Bank Aceh Syariah terjadi Fluktuasi Laba Dimana Laba turun dari Rp436,72 miliar (2022) ke Rp430,20 miliar (2023), baru naik lagi ke Rp449,90 miliar (2024). Dan Ini menunjukkan ada ketidakstabilan dalam menghasilkan keuntungan, walaupun aset dan DPK naik. Kemudian pertumbuhan aset dan modal yang relatif lambat dimana memang tumbuh, tapi pertumbuhannya tidak terlalu tinggi setiap tahunnya, artinya potensi ekspansi mungkin masih terbatas. Hal ini dapat dipengaruhi adanya pengaruh dari pelatihan kerja, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.3. Data Karyawan PT. Bank Aceh 2022-2024

Item	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024
Pegawai Tetap	1901	1879	1873
Pegawai Tidak Tetap	318	318	292
Trainee	21	21	21
Total Seluruh Pegawai	2240	2218	2186

Tabel 1.4. Produktifitas = Pendapatan Perusahaan (Revenue) / Jumlah Karyawan (Tetap dan Trainee)

Tahun	Revenue	Jumlah Karyawan	Produktivitas
2022	Rp. 436,72 miliar	1922	Rp. 227,22,644
2023	Rp. 430.20 miliar	1900	Rp. 226,421,052
2024	Rp. 449,90	1894	Rp. 237,539,598

Sumber : Laporan Keuangan PT.Bank Aceh Syariah tahun 2022, 2023 dan 2024

Tabel 1.5. Penilaian Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Banda Aceh Tahun 2024

Item	Penilaian Kinerja Karyawan (%)	Target Perusahaan (%)
Kinerja Kualitas Pelayanan	71,03	100%
Kinerja Kuantitas Pelayanan	72,33	100%
Kinerja Penggunaan Waktu	69,81	100%
Kinerja Penggunaan Biaya	69,19	100%
Kinerja Hubungan dengan Nasabah	69,11	100%
Rata-rata Penilaian Kinerja Karyawan	70,29	100%

Sumber : Bank Aceh Syariah Banda Aceh (2025)

Berdasarkan tabel 1.3, 1.4 dan 1.5 diatas menunjukkan bahwa kenaikan kinerja Bank Aceh Syariah dari tahun 2022 sampai dengan sekarang menunjukkan tren yang positif. Ini menunjukkan bahwa karyawan telah bekerja dengan baik, sehingga menghasilkan pertumbuhan keuangan yang positif. Hal ini tercermin dari peningkatan Laba bank, dana pihak ketiga (DPK), asset dan produktivitas karyawan tumbuh atau meningkat. Selain itu, Bank Aceh Syariah juga terus berupaya meningkatkan efisiensi dan operasionalnya. Produktivitas Bank Aceh Syariah dari tahun 2022 sampai 2024 juga menunjukkan tren yang semakin tinggi semakin bagus, karena menunjukkan efisiensi yang lebih baik dalam penggunaan sumber daya, memungkinkan bisnis untuk mencapai tujuan dengan lebih cepat dan efektif, dan meningkatkan pendapatan/revenue Perusahaan. Hal ini juga mengarah pada potensi upah yang lebih tinggi, pertumbuhan ekonomi, dan peningkatan profitabilitas. Namun hasil dari penilaian kinerja Karyawan di Bank Aceh Syariah masih belum memenuhi target dari Perusahaan, kinerja karyawan masih berada di angka 70 – 80 % dari target 100 %. Ini artinya Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang banyak (produktivitas tinggi), tetapi kualitas pekerjaan atau bagaimana karyawan menyelesaikan tugasnya secara keseluruhan (kinerja) mungkin tidak memuaskan atau tidak mencapai standar yang diharapkan oleh Nasabah.

Tabel 1.6 Data Pelatihan Karyawan

NO	NAMA PELATIHAN	PESERTA	HASIL PELATIHAN	VOLUME
1	Pengenalan Transaksi Devisa untuk Cabang Devisa : Remittance dan Bank Notes (uang kertas asing)	7 Cabang Devisa : Teller, Customer Service, Kepala Seksi Operation, Kepala Bagian Operation, Operasional, Akuntansi, Tehnologi Informasi, Internasional Banking	Peserta memahami transaksi Remittance dan Bank Notes (uang kertas asing) yang akan dikerjakan oleh	2
2	Pengenalan Transaksi Devisa untuk Cabang Devisa : Foreign Exchange (Forex) untuk Remittance dan Bank Notes	7 Cabang Devisa : Teller, Customer Service, Kepala Seksi Operation, Kepala Bagian Operation, Operasional, Akuntansi, Tehnologi Informasi, Internasional Banking, Treasury, Internal Audit	Peserta melakukan praktek langsung mulai dari pengisian formulir dan penginputan data Remittance, jurnal pada Aplikasi Olibs Remittance	3

NO	NAMA PELATIHAN	PESERTA	HASIL PELATIHAN	VOLUME
3	Simulasi 1 : Remittance, Bank Notes dan Foreign Exchange	7 Cabang Devisa : Teller, Customer Service, Kepala Seksi Operation, Kepala Bagian Operation, Operasional, Akuntansi, Tehnologi Informasi, Internasional Banking	Peserta melakukan praktek langsung mulai dari pengisian formulir dan penginputan data Remittance, jurnal pada Aplikasi Olibs Remittance	3
4.	Training SWIFT Remittance, Foreign Exchange dan Trade	7 Cabang Devisa : Teller, Customer Service, Kepala Seksi Operation, Kepala Bagian Operation, Operasional, Akuntansi, Tehnologi Informasi, Internasional Banking, Treasury, Internal Audit	Peserta mengetahui tipe-tipe pesan SWIFT untuk Remittance (MT 103), Foreign Exchange (MT 202, MT 300) dan Trade (MT 700)	2
5.	Pelatihan Pembiayaan Trade Finance	Kepala Seksi Pembiayaan dan Account Officer Cabang Devisa	Peserta mengetahui tentang Trade dan cara melakukan pembiayaan melalui Trade Finance	3
6.	Training SWIFT Remittance dan Foreign Exchange	Tim Operasional, Treasury dan Tehnologi Informasi	Peserta praktek pembuatan SWIFT MT 103 Remittance dan MT 202, MT 300 Foreign Exchange	3
7.	Coaching Produk Trade Finance	Divisi Korporasi dan Komersil	Peserta mendapat gambaran tentang Produk Trade Finance dan fasilitas non funded	1
8.	Coaching Ketentuan OFAC Sanction dan TBML (Trade Based Money Laundering)	Divisi Risk Management	Peserta mendapat gambaran tentang Produk Trade Finance (non funded) dan risiko-risiko terkait Trade	1
9.	Simulasi 2 : Remittance, Bank Notes dan Foreign Exchange	7 Cabang Devisa : Teller, Customer Service, Kepala Seksi Operation, Kepala Bagian Operation, Operasional, Akuntansi, Tehnologi Informasi, Internasional Banking	Peserta melakukan praktek langsung mulai dari pengisian formulir dan penginputan data Remittance, jurnal pada Aplikasi Olibs Remittance	3
10.	RMA Portal, Pendalaman SWIFT MT 103, 202, 300, 320 dan Pengenalan SWIFT ISO 20022 pacs 008 dan 009	Internasional Banking, Operation, Tehnologi Informasi	Praktek set up RMA Portal dan praktek SWIFT Remittance dan Forex, Pengenalan ISO 20022 pacs 008 dan 009	1
11.	Simulasi 3 : Remittance, Bank Notes dan Foreign Exchange	7 Cabang Devisa : Teller, Customer Service, Kepala Seksi Operation, Kepala Bagian Operation, Operasional, Akuntansi, Tehnologi Informasi, Internasional Banking	Peserta praktek kerja untuk persiapan GO LIVE Bank Devisa	3
12.	Pelatihan Trade Finance dan uji dokumen - Operasional	Kepala Seksi 7 Cabang Devisa, DKK, Internasional Banking, TI, Akuntansi	Peserta praktek proses kerja untuk penerbitan LC SKBDN dan uji dokumen	2
13.	Sosialisasi Petunjuk Teknis Bank Notes, Remittance dan Foregin Exchange	Operasional, Internasional Banking, Treasury	Peserta memahami alur proses kerja sesuai Petunjuk Teknis	2

Sumber: Bank Aceh Syariah Banda Aceh (2025)

Data Pelatihan Devisa 2024–2025 mencakup serangkaian pelatihan teknis dan praktis yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi pegawai di bidang Remittance, Bank Notes, Foreign Exchange, SWIFT, dan Trade Finance. Pelatihan ini diselenggarakan untuk berbagai bagian dan fungsi di 7 Cabang Devisa serta unit terkait di kantor pusat.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening di Bank Aceh Syariah Banda Aceh. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajemen dalam merancang strategi peningkatan kualitas SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis **"Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Bank Aceh Syariah Banda Aceh.**

I.2. Identifikasi Masalah

Dengan melihat beberapa permasalahan yang muncul, dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Program pelatihan yang diberikan belum sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan di berbagai divisi
2. Hasil Pelatihan kerja belum maksimal meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan
3. Karyawan di Bank Aceh Syariah belum memiliki kompetensi yang sesuai dengan standar perbankan syariah
4. Bank Aceh Syariah belum memiliki program pengembangan kompetensi yang efektif untuk karyawan.
5. Sistem penghargaan dan kompensasi di Bank Aceh Syariah belum sesuai dengan harapan karyawan
6. Kompensasi dan tunjangan di Bank Aceh Syariah belum sesuai dengan ekspektasi karyawan sehingga motivasi kerja karyawan menurun.

I.3. Pembatasan Masalah

Dari masalah yang sudah dijabarkan di atas, supaya penelitian ini lebih terfokus dan memiliki hasil yang lebih spesifik, maka terdapat beberapa batasan masalah yang ditetapkan dalam penelitian "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Bank Aceh Syariah Banda Aceh." Dengan adanya batasan masalah ini, diharapkan penelitian dapat dilakukan secara lebih sistematis dan hasilnya dapat memberikan wawasan yang lebih jelas mengenai pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilaksanakan di Bank Aceh Syariah Banda Aceh pada bulan Februari 2025 hingga Agustus 2025.

I.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan Di Bank Aceh Syariah Banda Aceh ?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung Kompetensi terhadap kinerja karyawan di Bank Aceh Syariah Banda Aceh ?
3. Apakah terdapat pengaruh Pelatihan Kerja terhadap motivasi kerja di Bank Aceh Syariah Banda Aceh ?
4. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja di Bank Aceh Syariah Banda Aceh ?
5. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Aceh Syariah Banda Aceh ?
6. Apakah terdapat pengaruh Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di Bank Aceh Syariah Banda Aceh ?

7. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di di Bank Aceh Syariah Banda Aceh ?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis mempunyai tujuan pada penelitian ini sebagai berikut:

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh langsung Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Aceh Syariah Banda Aceh.
2. Untuk menganalisis terdapat pengaruh langsung Kompetensi terhadap kinerja karyawan di Bank Aceh Syariah Banda Aceh.
3. Untuk menganalisis terdapat pengaruh Pelatihan Kerja terhadap motivasi kerja di Bank Aceh Syariah Banda Aceh.
4. Untuk menganalisis terdapat pengaruh Kompetensi terhadap motivasi kerja di Bank Aceh Syariah Banda Aceh.
5. Untuk menganalisis terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Aceh Syariah Banda Aceh.
6. Untuk menganalisis terdapat pengaruh Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di Bank Aceh Syariah Banda Aceh.
7. Untuk menganalisis terdapat pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di Bank Aceh Syariah Banda Aceh.

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Menambah wawasan akademik mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di sektor perbankan syariah.

2. Manfaat Praktis

A. Bagi Bank Aceh Banda Aceh

Membantu bank dalam memahami peran motivasi kerja sebagai faktor yang dapat memperkuat dampak pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

B. Bagi Karyawan Bank Aceh Banda Aceh

Menjadi acuan bagi institusi perbankan syariah lainnya dalam mengembangkan kebijakan SDM yang berbasis peningkatan kompetensi dan motivasi kerja.

1.7. Signifikansi dan *Novelty* Penelitian

1. Integrasi Pelatihan Kerja, Kompetensi, dan Motivasi sebagai Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

- a. Penelitian sebelumnya umumnya hanya menganalisis pengaruh pelatihan kerja atau kompetensi secara langsung terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian ini mengintegrasikan motivasi kerja sebagai variabel intervening, yang memberikan pemahaman lebih mendalam tentang bagaimana motivasi dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara pelatihan kerja dan kompetensi dengan kinerja karyawan.
- b. Dengan memasukkan motivasi kerja sebagai variabel perantara, penelitian ini dapat mengungkap apakah pelatihan dan kompetensi saja cukup untuk meningkatkan kinerja, atau apakah motivasi memiliki peran penting dalam memperkuat hubungan tersebut.

2. Konteks Industri Perbankan Syariah

- a. Sebagian besar penelitian terkait pelatihan kerja, kompetensi, dan kinerja dilakukan dalam konteks perbankan konvensional. Penelitian ini berfokus pada industri perbankan syariah, yang memiliki karakteristik khusus seperti prinsip-prinsip syariah, regulasi yang berbeda, serta nilai-nilai etika Islam yang berpengaruh terhadap budaya kerja dan motivasi karyawan.
- b. Penelitian ini akan mengungkap sejauh mana sistem pelatihan dan pengembangan kompetensi di perbankan syariah berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan dengan industri keuangan lainnya.

3. Studi Kasus pada Bank Aceh Syariah

- a. Penelitian ini difokuskan pada Bank Aceh Syariah sebuah institusi perbankan syariah yang terus berkembang dalam menghadapi persaingan industri perbankan di Indonesia dan ingin mengembangkan bisnisnya menjadi bank devisa, dimana bank dapat melakukan transaksi dengan valuta asing.
- b. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pusat dan 7 Cabang Devisa yang melakukan kegiatan devisa (valuta asing).
- c. Studi ini akan memberikan wawasan khusus mengenai tantangan dan peluang dalam pengelolaan SDM di bank syariah yang berbasis di daerah dengan nilai-nilai Islam yang kuat, sehingga dapat menjadi referensi bagi bank syariah lainnya di Indonesia.

4. Pengaruh Tidak Langsung Melalui Motivasi Kerja

- a. Salah satu kebaruan utama penelitian ini adalah menguji pengaruh tidak langsung pelatihan kerja dan kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi kerja.
- b. Jika penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada pengaruh langsung, penelitian ini akan melihat bagaimana peran motivasi dapat menjadi faktor yang

memperkuat atau melemahkan hubungan antara pelatihan dan kompetensi dengan kinerja karyawan.

- c. Analisis jalur (*path analysis*) yang digunakan dalam penelitian ini akan memberikan gambaran lebih jelas mengenai seberapa besar kontribusi masing-masing variabel dalam meningkatkan kinerja karyawan.

5. Implikasi Manajerial yang Lebih Komprehensif

- a. Dengan adanya analisis yang lebih mendalam tentang hubungan variabel-variabel tersebut, penelitian ini dapat memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen Bank Aceh Syariah dalam merancang kebijakan pengembangan SDM yang lebih efektif.
- b. Hasil penelitian ini dapat membantu bank dalam menentukan apakah lebih penting untuk meningkatkan pelatihan kerja, meningkatkan kompetensi individu, atau lebih fokus pada program yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.