



**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA INSANI TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI BANK
SYARIAH BUKOPIN CABANG PEMBANTU PADANG**

SKRIPSI

*Ditulis sebagai Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Perbankan Syariah*

Oleh :

**MIA ADELLA RAHMI
NIM 1630401108**

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
BATANGAS
2020 M/1441 H**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Mia Adella Rahmi
NIM : 1630401108
Program Studi : Perbankan Syariah

Dengan ini menyatakan bahwa SKRIPSI yang berjudul: **“PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI BANK SYARIAH BUKOPIN CABANG PEMBANTU PADANG”** adalah hasil karya sendiri, bukan plagiat. Apabila dikemudian hari terbukti sebagai plagiat, maka bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Batusangkar, 2 Juli 2020

Yang membuat pernyataan



Mia Adella Rahmi
NIM: 1630401108

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing skripsi atas Nama: **MIA ADELLA RAHMI, NIM. 16 3040 1108** dengan Judul, **“PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI BANK SYARIAH BUKOPIN CABANG PEMBANTU PADANG”** memandang bahwa skripsi yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk dilanjutkan ke sidang *munaqasyah*.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Ketua Jurusan
Perbankan Syariah



Elfadli, S.E.I.M.Si
19820617 200710 1 002

Batusangkar, 22 Juni 2020
Mengetahui,
Pembimbing



Widi Nopiardo, MA
19861128 201503 1 007

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Batusangkar

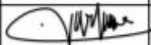


Dr. Ulva Atsani, S.H., M.Hum
NIP. 19750303 199903 1 004


PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi atas nama Mia Adella Rahmi, NIM 16 3040 1108, judul: **“PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI BANK SYARIAH BUKOPIN CABANG PEMBANTU PADANG”** telah diujikan dalam sidang *munaqasyah* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Batusangkar pada hari Kamis tanggal 25 Juni 2020, dan dinyatakan telah lulus dan dapat di terima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Program Sastra Satu (S.1) dalam bidang Ilmu Perbankan Syariah.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan seperlunya.

No	Nama/ NIP Penguji	Jabatan dalam Tim	Tanda Tangan	Tanggal Persetujuan
1	Widi Nopiardo, MA NIP.198611282015031007	Ketua Sidang/ Pembimbing		02-07-2020
2	Hasbi Nasution, S.HI., MA NIP.-	Anggota/Penguji		2/7-20

Batusangkar, 2 Juli 2020
Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam


Dr. Ulva Atsni, S.H, M.Hum
NIP. 19750303 199903 1 004

ABSTRAK

Mia Adella Rahmi, NIM: 1630401108, dengan judul skripsi “**Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah Bukopin Cabang Pembantu Padang**”. Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar.

Permasalahan yang di bahas dalam skripsi ini adalah seberapa besar pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap etos kerja pegawai Bank Syariah Bukopin Capem Padang, dan tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap etos kerja pegawai Bank Syariah Bukopin Capem Padang.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian metode kuantitatif. Data-data yang digunakan adalah data primer dalam bentuk kuesioner. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Total Sampling*. Sampel yang diambil sebanyak 15 responden, dan yang dijadikan responden adalah karyawan Bank Syariah Bukopin Capem Padang. Uji yang digunakan untuk menguji instrument penelitian adalah uji validitas, realibilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda, uji F, uji T, uji koefisien determinasi, dan uji asumsi klasik.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi disimpulkan bahwa pelatihan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai (Y). hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel pelatihan terhadap etos kerja pegawai menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar ($10.829 > 2.179$) dan nilai signifikansi ($0.000 < 0.05$), maka H_{01} di tolak dan H_{a1} di terima. Pengembangan (X_2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan pengujian parsial (uji t) antara variabel Pengembangan terhadap etos kerja pegawai menunjukkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0.603 < 2.179$) dan nilai signifikansi ($0.558 > 0.05$), maka H_{02} di terima dan H_{a2} di tolak, sedangkan pelatihan (X_1) dan pengembangan (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai (Y), Hal ini dibuktikan dari nilai f_{hitung} sebesar 58.942 dan f_{tabel} 3.81 ($50.8942 > 3.81$) dengan nilai signifikansi ($0.000 < 0.05$) maka H_{03} di tolak dan H_{a3} di terima. Dari uji koefisien determinasi R^2 diperoleh R square sebesar 0.908 atau 90.8%. angka tersebut mengandung arti bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap etos kerja pegawai sebesar 90.8%, sedangkan sisanya 9.2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Pelatihan, Pengembangan, Etos kerja

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	
LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI	
KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian dan Luaran Penelitian.....	8
G. Defenisi Operasional.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	11
A. Landasan Teori.....	11
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2. Pelatihan.....	17
3. Pengembangan.....	25
4. Etos Kerja.....	30
B. Penelitian yang Relevan.....	37
C. Kerangka Berpikir.....	38
D. Hipotesis.....	39
BAB III METODE PENELITIAN.....	40
A. Jenis Penelitian.....	40

B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	40
C. Sumber Data	41
D. Populasi dan Sampel.....	41
E. Pengembangan Instrumen.....	42
F. Teknik Pengumpulan Data.....	44
G. Teknik Analisis Data.....	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
A. Gambaran Umum Bank Syariah Bukopin.....	52
1. Sejarah Pendirian Bank Syariah Bukopin.....	52
2. Visi dan Misi Bank Syariah Bukopin.....	54
3. Produk dan Jasa Bank Syariah Bukopin.....	55
4. Struktur Organisasi.....	67
B. Gambaran Umum Responden.....	68
C. Pengujian dan Hasil Analisis Data.....	68
1. Pengujian Validitas dan Realibilitas.....	68
2. Analisis Linier Berganda.....	70
3. Uji Hipotesis.....	72
4. Koefisien Determinasi.....	74
5. Uji Asumsi Klasik.....	75
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	78
BAB V PENUTUP.....	80
A. Kesimpulan.....	80
B. Implikasi.....	81
C. Saran.....	82
DAFTAR KEPUSTAKAAN.....	83
LAMPIRAN.....	85

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Pelatihan.....	4
Tabel 1.2	Penilaian Kinerja Pegawai	5
Tabel 1.3	Standar Kinerja Pegawai.....	5
Tabel 2.1	Penelitian yang Relevan.....	36
Tabel 3.1	Rancang Waktu Penelitian	39
Tabel 3.2	Operasional Variabel X dan Y.....	43
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas.....	67
Tabel 4.2	Hasil Uji Realibilitas.....	69
Tabel 4.3	Hasil Analisis Linier Berganda.....	69
Tabel 4.4	Uji T.....	70
Tabel 4.5	Uji F.....	72
Tabel 4.6	Uji Koefisien Determinasi.....	73
Tabel 4.7	Uji Normalitas.....	74
Tabel 4.8	Uji Multikolinearitas.....	75
Tabel 4.9	Uji Heteroskestisitas.....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Bepikir.....	37
Gambar 3.1	Instrumen Penelitian.....	42
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	66

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lembaga keuangan perbankan memegang peranan penting dalam perekonomian setiap Negara, tak terkecuali Indonesia. Hampir semua sektor yang berhubungan dengan berbagai kegiatan keuangan selalu membutuhkan jasa bank, baik perorangan, lembaga sosial maupun perusahaan. Lembaga perbankan di Indonesia merupakan penunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan stabilitas nasional kearah peningkatan kesejahteraan rakyat banyak.

Bank syariah adalah lembaga intermediasi antara pihak investor yang menginvestasikan dananya dibank kemudian selanjutnya bank syariah menyalurkan dananya kepada pihak lain yang membutuhkan dana. Bank Syariah yang kegiatan utamanya adalah menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kembali dana tersebut kemasyarakat serta memberikan jasa bank lainnya. Seiring dengan semakin berkembangnya perbankan syariah maka diperlukan strategi di dalam menarik perhatian masyarakat agar mau menggunakan jasa perbankan syariah. (Ismail, 2011 : 24-26)

Salah satu pengelolaan paling penting dalam dunia perbankan adalah pengelolaan terhadap sumber daya insani. Hal ini disebabkan sumber daya insani merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu bank. Untuk itu, penyediaan sumber daya insani sebagai motor penggerak operasional bank haruslah disiapkan sedini mungkin. Pertumbuhan industri keuangan syariah yang sangat pesat ini ternyata belum diimbangi dengan ketersediaan SDI yang memadai, yang. Hal ini disebabkan lembaga-lembaga akademik dan pelatihan di bidang ini sangat terbatas sehingga tenaga terdidik dan berpengalaman di bidang perbankan syariah, baik dari sisi bank maupun bank sentral masih sedikit. (Andrianto, 2019 : 199)

Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang disusun secara terarah untuk meningkatkan keterampilan, pengalaman, keahlian, penambahan pengetahuan

serta perubahan sikap seorang individu. Sebagian besar kegiatan pelatihan bertujuan untuk memperbaiki tugas tertentu secara lebih efektif dan efisien. Sementara itu pengembangan adalah konsekuensi dari hasil pelatihan yang diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan sikap dan sifat-sifat kepribadian. Pengembangan ini lebih formal sifatnya dan konsentrasinya mengarah pada strategi untuk mempersiapkan kemampuan karyawan pada jabatan yang akan datang. Tujuan pengembangan haruslah mampu mengubah sikap, perilaku, pengalaman dan kinerja karyawan. (Rozalena dan dewi dalam Yohanes Arianto, 2019 : 3)

Tujuan perusahaan dapat di capai apabila kinerja perusahaan baik, ukurannya dapat dilihat dari berbagai aspek keuangan dan aspek operasional. Kinerja yang baik merupakan syarat mutlak bagi perusahaan jika ingin memenangkan kompetisi. Kinerja dapat menentukan kelangsungan sebuah perusahaan, karena kinerja yang baik dapat meningkatkan keuntungan perusahaan dan membantu perusahaan mempertahankan kelangsungan usahanya. (mangkunegara, 2011:49)

Etos kerja seringkali digambarkan sebagai integritas, kerja keras, ketekunan dan lain-lain. Meningkatkan etos kerja merupakan salah satu bentuk pertanggung jawaban pihak pegawai terhadap pihak perusahaan. Oleh karena itu, setiap individu maupun kelompok diperusahaan harus memiliki etos kerja dan kesadaran untuk saling bekerja sama dan mampu mendukung kepentingan strategi perusahaan dengan mempersiapkan pikiran kreatif, emosi cerdas, karakter, perilaku, pengetahuan, dan keterampilan untuk mendukung semua kebutuhan perusahaan. (Sinamo, 2011)

Bank Syariah Bukopin merupakan salah satu Bank Umum Syariah (BUS) yang sedang berkembang serta selalu berusaha untuk meningkatkan mutu dan kualitas pelayanan yang akan diberikan kepada para nasabahnya. Dalam upaya meningkatkan asset Bank Umum Syariah, Bank Syariah Bukopin telah memiliki 1 Kantor Pusat & Operasional (KPO), Kantor

Cabang, Kantor Cabang Pembantu, Kantor Kas, Mobil Kas Keliling, Layanan Syariah Bank, dan ATM Jaringan Bukopin.

Bank Syariah Bukopin Capem Padang diuntut bukan hanya untuk sekedar memenuhi kebutuhan masyarakat akan pemberian pembiayaan, penempatan dan pengelolaan dana secara syariah akan tetapi juga untuk memberikan kenyamanan, keamanan, ketetapan waktu juga kualitas pelayanan yang dapat memuaskan nasabah yaitu masyarakat sebagai pemakai jasa perbankan.

Pelayanan nasabah merupakan sesuatu yang sangat penting, mengingat semakin ketatnya persaingan dalam bisnis jasa perbankan, dengan semakin banyaknya pilihan perbankan. Masing-masing perbankan berusaha dengan maksimal memberikan pelayanan dan fitur produk yang menggiurkan dengan bagi hasil yang sangat kompetitif. Namun sampai saat ini, masih banyak keluhan masyarakat atau nasabah atas kinerja jasa layanan yang diberikan kepada pegawai Bank Syariah Bukopin Capem Padang seperti keluhan kurang ramah, tidak tepat waktu, penguasaan produk perbankan yang minim, dan lain sebagainya. Keluhan dan kritikan ini kalau tidak segera disikapi dan dicarikan solusinya maka kedepannya akan menumbuhkan citra jelek di mata nasabah, sehingga tidak menutup kemungkinan nasabah kecewa dan beralih menggunakan jasa perbankan syariah yang lainnya. Hal ini merupakan kerugian besar dan tentunya pada akhirnya akan menghasilkan profitabilitas yang jelek bagi perusahaan.

Terkait dengan pelatihan dan pengembangan karyawan, Bank Syariah Bukopin Capem Padang dalam menghadapi berbagai macam persaingan baik dengan bank syariah maupun bank konvensional telah memprogram pelatihan dan pengembangan bagi karyawannya. Bank Syariah Bukopin Capem Padang telah menyediakan sarana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui beragam fasilitas pendidikan, pelatihan dan pengembangan yang terdiri dari program berbasis kompetensi, *E-learning*, dan *Learning Center*.

Pelatihan berbasis kompetensi yaitu, program pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk memenuhi kompetensi sesuai jabatan setiap pegawai.

Program ini disusun berdasarkan *Certified Professional Human Resources Management* (CPHRM) yang dikembangkan di Bank Syariah Bukopin Capem Padang. *E-Learning*, yaitu proses pembelajaran melalui bantuan teknologi informasi.

E-Learning merupakan salah satu infrastruktur yang dapat mempercepat proses pengembangan pegawai karena dapat diakses melalui seluruh kantor cabang Bank Syariah Bukopin diseluruh Indonesia pada waktu yang tidak terbatas. *E-Learning* Bank Syariah Bukopin menyediakan ratusan materi pelatihan dan ribuan soal-soal test evaluasi dari berbagai topik. *Learning Center* yaitu sebagai pusat pembelajaran *classroom training* baik di Jakarta maupun kantor wilayah.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Mohammad Aulia selaku Kopel Bank Syariah Bukopin Capem Padang pada tanggal 20 Januari 2020 di Bank Syariah Bukopin Capem Padang menjelaskan bahwa program pelatihan dan pengembangan karyawan rutin dilakukan setiap satu bulan sekali, sesuai instruksi dari kantor pusat atau kantor cabang. Program pelatihan dan pengembangan di Bank Syariah Bukopin berjalan melalui 3 metode *delivery*, yaitu *E-Learning*, *Classroom Training* dan *Blended E-Learning*. Berikut ini adalah jumlah pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh Bank Syariah Bukopin Capem Padang tahun 2017-2018

Tabel 1.1
Jumlah pelatihan dan pengembangan di Bank Syariah Bukopin
Capem Padang Tahun 2017-2018

Tahun	Jumlah Pelatihan		Total Pelatihan
	<i>Marketing</i>	<i>Operation</i>	
2017	28	23	51
2018	38	30	68

Sumber : Bank Syariah Bukopin Cabang Pembantu Padang

Berdasarkan data di atas tahun 2017 pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sebanyak 51 kali, yang terdiri dari 28 kali untuk bagian *marketing* dan 23 kali untuk bagian *operation* dan terdapat peningkatan

jumlah pelatihan dan pengembangan ditahun 2018 sebanyak 68 kali, yang terdiri dari 38 kali untuk bagian *marketing* dan 30 kali untuk bagian *operation*.

Namun meningkatnya jumlah pelatihan dan pengembangan karyawan tidak diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan Bank Syariah Bukopin Capem Padang. Berikut ini merupakan kinerja karyawan di Bank Syariah Bukopin Capem Padang pada tahun 2017-2018

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Karyawan Bank Syariah Bukopin Capem Padang

Penilaian kinerja	Tahun 2017			Tahun 2018		
	<i>Marketing</i>	<i>Operation</i>	%	<i>Marketing</i>	<i>Operation</i>	%
Baik Sekali	0	0	0	0	0	0
Baik	4	8	100	5	6	73.33
Cukup Baik	0	0	0	4	0	26.67
Kurang Baik	0	0	0	0	0	0
Total	12		100	15		100

Sumber : Bank Syariah Bukopin Cabang Pembantu Padang

Tabel 1.3
Standar Kinerja Karyawan Bank Syariah Bukopin Capem Padang

Pencapaian	Predikat
103% - 109%	Baik sekali
86% - 102%	Baik
76% - 85%	Cukup Baik
Dibawah 75%	Kurang Baik

Sumber : Bank Syariah Bukopin Cabang Pembantu Padang

Tabel 1.2 dapat di lihat bahwa adanya penambahan jumlah karyawan sebanyak 3 orang, yang sebelumnya pada tahun 2017 terdapat 12 orang

karyawan, sehingga jumlah karyawan pada tahun 2018 yaitu 15 orang. dari tabel tersebut dapat dilihat penurunan kinerja karyawan tahun 2018 yaitu 11 orang karyawan dengan nilai (73.33%) yang mendapat nilai baik, dibandingkan dengan tahun 2017 sebanyak 12 orang dengan nilai (100%) dan untuk penilaian kinerja karyawan dengan nilai cukup baik, mengalami penambahan yang sebelumnya ditahun 2017 tidak ada yang mendapat nilai cukup baik, bertambah pada tahun 2018 menjadi 4 orang dengan nilai (26.67%). Penurunan kinerja karyawan 4 orang tersebut berada pada unit *marketing*, yang diantaranya 2 orang karyawan baru dan 2 orang untuk karyawan lama.

Penurunan kinerja untuk karyawan baru sebanyak 2 orang disebabkan karena pelatihan dan pengembangan yang mereka dapatkan hanya mendapatkan 1 kali dalam setahun, untuk *marketing* yang tugasnya berhadapan langsung dengan nasabah dan juga karyawan tersebut belum memiliki pengalaman kerja dan sangat membutuhkan pelatihan dan pengembangan yang lebih banyak agar memiliki pengalaman dan mampu merealisasikan tanggung jawab yang lebih baik lagi dalam melayani dan menghadapi nasabah. Sedangkan penurunan kinerja untuk karyawan lama sebanyak 2 orang, disebabkan karena adanya *job rotation*. Hal ini terjadi karena kemampuan karyawan lama yang menempati posisi baru berbeda, di samping itu pelatihan dan pengembangan yang di dapat oleh karyawan lama hanya satu kali dalam setahun.

Adapun permasalahan yang terjadi bukan hanya pada pelatihan dan pengembangan karyawan saja. Berdasarkan pengalaman magang penulis pada Bank Syariah Cabang Pembantu Padang ditemukan beberapa masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja, masalah tersebut yakni masih kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan masih adanya karyawan yang datang terlambat masuk kantor, adanya karyawan yang datang terlambat setelah jam istirahat, selain itu masih ada karyawan yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung, meskipun masih banyak pekerjaan yang harus diselesaikan

diantaranya melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan berakibat pada gagalnya pencapaian tujuan organisasi.

Kemudian dari sisi kinerja Bank dengan harapan nasabah, seringkali nasabah mengeluhkan atas pelayanan yang diberikan bank, salah satu contohnya adalah dalam hal antrian, seringkali nasabah mengeluh dan menilai kalau pelayanan yang dilakukan bank kurang cepat. Tentunya di luar itu masih dimungkinkan ada hal-hal lain pada pelayanan bank yang tidak sesuai dengan harapan nasabahnya sehingga perlu diketahui oleh pihak bank, hal-hal apa saja yang dikeluhkan oleh nasabah dari pelayanan yang diberikan bank.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Mohammad Aulia tersebut, pegawai Bank Syariah Bukopin Capem Padang membutuhkan program pelatihan dan pengembangan yang efektif sesuai dengan program yang dilaksanakan oleh Bank Syariah Bukopin Capem Padang, supaya kinerja karyawan pada Bank Syariah Bukopin meningkat dari tahun ke tahunnya. Untuk itu, penulis tertarik untuk menelaah lebih lanjut fenomena di atas dalam sebuah penelitian yang diberi judul **“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah Bukopin Cabang Pembantu Padang”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pelatihan sumber daya insani pada Bank Syariah Bukopin Cabang Pembantu Padang masih belum efektif
2. Pelaksanaan pengembangan sumber daya insani pada Bank Syariah Bukopin Cabang Pembantu Padang masih belum efektif
3. Masih adanya penurunan kinerja karyawan pada Bank Syariah Bukopin Cabang Pembantu Padang
4. Kurang maksimalnya pelayanan yang di terima nasabah pada Bank Syariah Bukopin Cabang Pembantu Padang

C. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh pelatihan sumber daya insani terhadap etos kerja pegawai Bank Syariah Bukopin Capem Padang
2. Pengaruh pengembangan sumber daya insani terhadap etos kerja pegawai Bank Syariah Bukopin Capem Padang
3. Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya insani terhadap etos kerja pegawai Bank Syariah Bukopin Cabang Pembantu Padang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian batasan masalah di atas maka penulis merumuskan masalahnya sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh pelatihan sumber daya insani terhadap etos kerja pegawai Bank Syariah Bukopin Capem Padang?
2. Seberapa besar pengaruh pengembangan sumber daya insani terhadap etos kerja pegawai Bank Syariah Bukopin Capem Padang?
3. Seberapa besar pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya insani terhadap etos kerja Bank Syariah Bukopin Capem Padang?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan sumber daya insani terhadap etos kerja pegawai Bank Syariah Bukopin Capem Padang
2. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya insani terhadap etos kerja pegawai Bank Syariah Bukopin Capem Padang?
3. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya insani terhadap etos kerja pegawai Bank Syariah Bukopin Capem Padang?

F. Manfaat Penelitian dan Luaran Penelitian

1. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada berbagai pihak, antara lain:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk dijadikan sebagai masukan bagi Bank Syariah Bukopin Capem Padang untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya insani terhadap etos kerja pegawai Bank Syariah Bukopin Capem Padang.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Bank Syariah Bukopin Capem Padang, penelitian ini diharapkan agar dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi Bank Syariah Bukopin dalam mengelola dan meningkatkan kinerja karyawannya.
- b. Bagi praktisi, penelitian ini dapat dijadikan masukan untuk membantu mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya insani itu dalam perbankan syariah.
- c. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan pembaca khususnya mengenai pelatihan dan pengembangan sumber daya insani dalam meningkatkan etos kerja pegawai Bank Syariah Bukopin Capem Padang.
- d. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada penulis mengenai pelatihan dan pengembangan sumber daya insani terhadap peningkatan etos kerja pegawai Bank Syariah Bukopin Capem Padang.

2. Luaran Penelitian

Luaran penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah agar dapat diterbitkan pada jurnal ilmiah dan bisa menambah *khazanah* perpustakaan IAIN Batusangkar.

G. Defenisi Operasional

Ada beberapa istilah pokok yang digunakan peneliti ini dan perlu diberi penjelasan. Hal ini dilakukan untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman dalam memahami judul skripsi ini, maka penulis memaparkan beberapa istilah sebagai berikut:

1. Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. (Mangkunegara, 2011)
2. Pengembangan adalah suatu proses jangka panjang, memanfaatkan prosedur sistematis dan terorganisir di mana personil manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. (Sutadji, 2010)
3. Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau sesuatu kelompok (Sinamo, 2011). Maka jika seseorang, suatu organisasi atau suatu komunitas menganut paradigma kerja tertentu, percaya padanya secara tulus dan serius, serta berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, maka kepercayaan itu melahirkan sikap kerja dan perilaku kerja mereka secara khas. Itulah etos kerja mereka dan itulah budaya kerja mereka.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengkompensasian, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan, dan kebutuhan masyarakat. Defenisi tersebut mencakup pemilihan karyawan yang memiliki kriteria yang tepat dalam penempatan posisi di perusahaan (karyawan yang tepat untuk suatu posisi), sesuai kriteria perusahaan sehingga karyawan dengan kualifikasi tersebut bisa didapatkan, dipertahankan, kemudian dikembangkan kemampuannya sesuai kebutuhan perusahaan.(Nurdin Batjo, 2018 : 1)

Bagi dunia perbankan yang memiliki kegiatan yang begitu padat dalam arti setiap transaksi harus selesai dalam waktu yang relatif singkat, maka seorang karyawan yang dimiliki haruslah memiliki beberapa persyaratan khusus. Seorang karyawan bank harus memiliki keterampilan dunia perbankan agar dapat melayani setiap produk yang dimiliki oleh bank. Karyawan bank juga diharuskan memiliki mental yang kuat dalam menghadapi setiap tantangan yang dihadapinya. Sifat pantang menyerah dan cepat putus asa bukanlah mental karyawan suatu bank.

pengertian di atas dapat didefinisikan manajemen sumber daya insani perbankan syariah adalah Kegiatan pengelolaan sumber daya insani yang ada dibank melalui kegiatan perancangan analisis jabatan, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan

pengembangan, perencanaan karier, penilaian prestasi kerja sampai dengan pemberian kompensasi yang transparan. (Andrianto, 2019 : 201)

Manajemen sumber daya insani dalam melakukan perencanaan serta pengawasan haruslah sesuai dengan Al-Quran dan Al-Hadis. Karena orang yang melakukan sesuatu berdasarkan Al-Quran dan Hadis akan mendapatkan keselamatan sepanjang hidupnya, baik yang menyangkut keselamatan agama, diri, akal, harta benda, serta keselamatan nasab keturunan. (Andrianto, 2019 : 200-201)

Inilah empat pengelolaan sumber daya manusia berbasis syariah : (Henry Simamora, 2012)

1) *Functional Competency*

Kemampuan SDM yang berkaitan dengan background dan keahlian dasar di bidang ekonomi syariah, operasional bisnis syariah, administrasi keuangan syariah, dan analisa keuangan syariah.

2) *Behavior Competency*

Kemampuan SDM untuk bertindak efektif, memiliki semangat syariah, fleksibel dan rasa ingin tahu yang tinggi serta berorientasi pada hasil yang sempurna.

3) *Role Competency*

SDM yang mampu memberikan kontribusi positif sesuai peran dalam perusahaan, cepat menangkap perubahan dan mampu membangun hubungan dengan lain.

4) *Core Competency*

SDM yang memiliki pandangan dan keyakinan yang sesuai dengan visi, misi makna dan values serta budaya perusahaan.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam manajemen ini setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDI secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Menurut Cushway dalam (Irianto,2010), tujuan MSDI meliputi :

- 1) Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara tinggi.
- 2) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- 3) Membantu dalam pengembangan arah kesimpulan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- 4) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- 5) Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- 6) Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi.
- 7) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM

Sementara itu, menurut Schuler et al dalam (Irianto, 2010), setidaknya MSDI memiliki tiga tujuan utama yaitu :

- 1) Memperbaiki tingkat produktivitas
- 2) Memperbaiki kualitas kehidupan kerja

3) Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk digunakan dalam usaha merealisasi visi dan misi mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek, sumber daya manusia seperti itu hanya akan diperoleh dari karyawan atau anggota organisasi yang memenuhi ciri-ciri atau karakteristik sebagai berikut :

- 1) Memiliki pengetahuan penuh tentang tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya.
- 2) Memiliki pengetahuan yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh.
- 3) Mampu melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukannya karena mempunyai keahlian/keterampilan yang diperlukan.
- 4) Bersifat produktif, inovatif/kreatif, mau bekerja sama dengan orang lain, dapat di percaya, loyal dan sebagainya (Ruky, 2013)

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Andrianto (2019: 207-209) ada beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1) Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan sumber daya manusia, agar sesuai dengan kebutuhan oerorganisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program-program kepegawaian ini, meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3) Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberikan petunjuk kepada pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberikan pengarahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan

4) Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5) Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini dan masa yang akan datang.

6) Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak berarti dapat memenuhi kebutuhan primer.

7) Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan, di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan di lain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya insani, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8) Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya insani yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

10) Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan, pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen ini dengan sebaik-baiknya dalam mengelola pegawai, akan mempermudah tujuan dan keberhasilan organisasi.

2. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan aktivitas atau latihan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan (di lakukan setelah dan selama menduduki jabatan atau pekerjaan tertentu). Dalam suatu organisasi atau perusahaan pelatihan adalah suatu proses belajar tentang pengetahuan dan keahlian yang disesuaikan dengan kualifikasi dari latar belakang pendidikan serta dari bidang kerja yang dikuasai. Dalam suatu perusahaan, instansi baik negeri maupun swasta, maupun dalam bidang pendidikan sangatlat penting memberikan pelatihan sebanyak-banyak kepada karyawannya untuk bisa melakukan pengembangan secara *softskill* maupun *hardskill*. (Hatsuko Riniwati, 2016: 15)

Menurut Mangkunegara (2011 : 3) pelatihan adalah “ suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”.

Menurut Veithzal Rivai (2010: 211) pelatihan adalah “ bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori”.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan pemberi pendidikan dan pengetahuan dalam jangka waktu yang relatif singkat menggunakan metode yang mengutamakan praktek dari pada teori agar karyawan semakin terampil, mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, dan sesuai standar.

b. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan pada dasarnya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Adapun berdasarkan penjelasan T. Hani Handoko (2011: 103) ada dua tujuan utama pelatihan karyawan diantaranya:

- 1) Pelatihan dilakukan untuk menutup kesenjangan antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan.
- 2) Program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan.

Menurut Sunarto dan Sahedy, Danang Sunyoto (2013: 140) menyatakan bahwa tujuan pelatihan sebagai berikut:

- 1) Memperbaiki kinerja
- 2) Memuktakhirkan keahlian para karyawan
- 3) Mengurangi waktu belajar
- 4) Memecahkan permasalahan operasional
- 5) Promosi karyawan

- 6) Orientasi karyawan terhadap organisasi
- 7) Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi

Tujuan program pelatihan bagi karyawan akan berbeda-beda tergantung pada tingkatan karyawan tersebut dalam organisasi. Untuk karyawan dalam tingkat operasional misalnya, tujuan pelatihan yang utama adalah untuk mengurangi kecelakaan kerja. Sedangkan pada karyawan pada tingkat manajerial diarahkan untuk meningkatkan kepercayaan diri, kepekaan, dan stabilitas sosial.

c. Manfaat Pelatihan

Manfaat pelatihan dapat dikategorikan untuk perusahaan, untuk individual dan pada akhir untuk perusahaan juga, dan hubungan antar manusia serta implementasi kebijakan perusahaan (Keith Devis dan Wether W.B dalam Mangkuprawira, 2011: 136)

- 1) Manfaat untuk perusahaan
 - a) Memperbaiki moral kerja
 - b) Memperbaiki pengetahuan dan keterampilan
 - c) Membantu orang mengidentifikasi perusahaan
 - d) Membantu menciptakan citra perusahaan yang baik
 - e) Memperbaiki hubungan antara atasan dan bawahan
 - f) Membantu pengembangan perusahaan
- 2) Manfaat untuk individual
 - a) Membantu seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawab dan beban yang diberikan
 - b) Membantu individu dalam mengambil keputusan yang baik
 - c) Membantu seseorang dalam mencapai pengembangannya
 - d) Menyediakan informasi untuk memperbaiki pengetahuan, keterampilan dan sikap
 - e) Mengembangkan sikap untuk terus belajar
 - f) Membantu mengurangi rasa takut dan berani mencoba hal baru

- g) Membantu seseorang untuk mengembangkan kemampuan dalam hal bicara yang baik dan komunikasi.
- 3) Manfaat untuk personal, hubungan manusia, dan pelaksanaan kebijakan
 - a) Memperbaiki komunikasi antar kelompok dan individu
 - b) Membantu dalam orientasi untuk karyawan baru dan dapat pekerjaan baru melalui pengalihan atau promosi
 - c) Menyediakan informasi tentang kesempatan yang sama dan kegiatan yang disepakati
 - d) Menyediakan informasi tentang hukum pemerintah yang berlaku dan kebijakan administrasi
 - e) Memperbaiki keterampilan hubungan lintas personal

d. Metode-Metode Pelatihan

Menurut Prof. Dr Wilson Bangun (2012) begitu pentingnya pelatihan dilaksanakan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, sehingga perlu perhatian yang serius dari perusahaan. Ada beberapa metode dalam pelatihan tenaga kerja, antara lain:

1) Metode *On The Job Training*

Metode *On The Job Training* merupakan metode yang paling banyak dilakukan perusahaan dalam melatih tenaga kerjanya. Para karyawan mempelajari pekerjaannya sambil mengerjakannya secara langsung. Kebanyakan perusahaan menggunakan orang dalam perusahaan yang melakukan pelatihan terhadap sumber daya insani, biasanya dilakukan oleh atasan langsung, dengan menggunakan metode ini lebih efektif dan efisien pelaksanaan pelatihan karena disamping biaya pelatihan lebih murah, tenaga kerja yang dilatih juga lebih mengenal dengan baik pelatihnya. Adapun lima metode yang digunakan antara lain:

a) *Understudies*

Understudies yaitu mempersiapkan peserta untuk melaksanakan pekerjaan atau mengisi suatu posisi jabatan tertentu. Dalam *understudies* peserta diberikan beberapa latar belakang masalah dan pengalaman-pengalaman tentang suatu kejadian, kemudian mereka harus menelitinya dan membuat rekomendasi secara tertulis tentang masalah-masalah yang berhubungan dengan tugas-tugas unit kerja.

b) Rotasi Pekerjaan

Rotasi Pekerjaan melibatkan perpindahan peserta dari satu pekerjaan pada pekerjaan lainnya. Terkadang dari satu penempatan pada penempatan lainnya yang direncanakan atas dasar tujuan belajar.

Keuntungan dari rotasi pekerjaan antara lain pegawai mendapatkan gambaran yang luas mengenai berbagai macam jenis pekerjaan, mengembangkan kerja sama antar pegawai, menentukan jenis pekerjaan yang sangat di minati oleh pegawai, mempermudah penyesuaian diri dengan lingkungan tempat bekerja, sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan penempatan kerja yang sesuai dengan potensi pegawai.

c) Penugasan yang direncanakan

Menugaskan tenaga kerja untuk mengembangkan kemampuan pengalamannya tentang pekerjaan.

d) *Coaching* dan konseling

Coaching adalah suatu prosedur mengajarkan pengetahuan dan keterampilan-keterampilan kepada pegawai bawahan. Konseling merupakan pemberitahuan bantuan kepada pegawai agar dapat menerima, memahami dan merealisasikan diri, sehingga potensinya dapat

berkembang secara optimal dan tujuan perusahaan dapat tercapai, dengan penyuluhan pegawai diharapkan aspirasinya dapat berkembang dengan baik dan pegawai yang bersangkutan mampu mencapai kepuasan kerja.

e) *Pelatihan Potensi*

Tenaga kerja yang dilatih untuk dapat menduduki suatu posisi tertentu. Pelatihan seperti ini diberikan kepada tenaga kerja yang mengalami perpindahan pekerjaan. Sebelum dipindahkan ke pekerjaan baru terlebih dahulu diberikan pelatihan agar mereka dapat mengenal lebih dalam pekerjaannya.

2) *Metode Off The Job Training*

Dalam metode *off the job training*, pelatihan dilaksanakan dimana karyawan dalam keadaan tidak bekerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan saja. Pelatih didatangkan dari luar organisasi atau para peserta melakukan pelatihan diluar organisasi. Keuntungan dengan metode ini para peserta latihan tidak merasa jenuh dilatih oleh atasannya langsung. Metode ini dapat dilakukan dengan beberapa teknik antara lain:

a) *Business Game*

Peserta dilatih dengan memecahkan suatu masalah, sehingga para peserta dapat belajar dari masalah yang sudah pernah terjadi pada suatu perusahaan tertentu. Metode ini bertujuan agar para peserta pelatihan dapat lebih bijak dalam pengambilan keputusan dan cara mengelola operasional perusahaan dengan baik

b) *Vestibule School*

Tenaga kerja dilatih dengan menggunakan peralatan yang sebenarnya dan sistem pengaturan sesuai dengan yang sebenarnya tetapi dilaksanakan di luar perusahaan,

tujuannya adalah untuk menghindari tekanan dan pengaruh kondisi dalam perusahaan.

c) *Case Study*

Case study yaitu peserta dilatih untuk mencari penyebab timbulnya suatu masalah, kemudian dapat memecahkan masalah tersebut. Pemecahan masalah dapat dilakukan secara individual atau kelompok atas masalah-masalah yang ditentukan.

e. Indikator-Indikator Pelatihan

Ada beberapa indikator-indikator dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh Mangkunegara dalam MS Umayyah (2014: 34-35), indikator-indikator pelatihan tersebut sebagai berikut:

1) Instruktur

a) Pendidikan

Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (ability) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.

b) Penguasaan materi

Penguasaan materi bagi seseorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.

2) Peserta

a) Semangat mengikuti pelatihan

Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya.

b) Seleksi

Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan.

3) Materi

a) Sesuai tujuan

Materi yang diberikan dalam program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan.

b) Sesuai komponen peserta

Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.

c) Penetapan Sasaran

Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

4) Metode

a) Sosialisasi tujuan

Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.

b) Memiliki sasaran yang jelas

Agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki

sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan.

5) Tujuan

Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan keterampilan. Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

3. Pengembangan

a. Pengertian Pengembangan

Karyawan merupakan aset organisasi yang paling berharga oleh karena itu, potensi yang dimiliki oleh karyawan perlu dikembangkan agar dapat berdaya guna serta prestasinya meningkat sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Pengembangan karyawan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki karyawan yaitu pengetahuan, keterampilan, sikap dapat ditingkatkan dan pada gilirannya tidak terjadi kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang diinginkan organisasi.

Menurut Andre E Sikula dalam Sutadji (2010: 86) menjelaskan pengembangan adalah suatu proses pendidikan jangka panjang, memanfaatkan prosedur sistematis dan terorganisir di mana personil manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

Menurut Samsudin dalam Sutadji (2010: 86), pengembangan sumber daya manusia diartikan penyiapan manusia atau karyawan untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi.

b. Tujuan Pengembangan

Tujuan pengembangan menurut Malayu Hasibuan dalam Muqtashid (2016: 93) adalah menyangkut hal-hal sebagai berikut:

1) Produktivitas kerja

Pengembangan produktivitas kerja karyawan bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* karyawan yang semakin baik.

2) Efisiensi

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin.

3) Kerusakan

Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

4) Kecelakaan

Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

5) Pelayanan

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan yang bersangkutan

6) Moral

Pengembangan moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik

7) Karier

Pengembangan karier karyawan, kesempatan untuk meningkatkan karir karyawan semakin besar karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik

8) Konseptual

Pengembangan konseptual bertujuan manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* nya semakin baik.

9) Kepemimpinan

Pengembangan bertujuan meningkatkan kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, *human relation*-nya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertical dan horizontal semakin harmonis.

10) Balas jasa

Pengembangan balas jasa (gaji, upah, insentif, dan *benefits*) karyawan akan meningkatkan karena prestasi kerja mereka semakin besar.

c. Manfaat Pengembangan

Menurut Dr. Mamik (2016: 177-178) manfaat pengembangan sumber daya manusia sebagai berikut :

1) Manfaat untuk organisasi

a) Peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain, karena tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerja sama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan.

b) Terwujudnya hubungan yang serasi antara bawahan dan atasan antara lain karena adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknikal maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berfikir dan bertindak secara inovatif.

2) Manfaat bagi karyawan

a) Membantu para pegawai membuat keputusan dengan baik

- b) Meningkatkan kemampuan para pekerja menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapinya
- c) Timbulnya dorongan dalam diri para pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya
- d) Terjadinya internalisasi dan operasional faktor-faktor multivisional
- e) Mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru dimasa depan.

d. Jenis-jenis Pengembangan

Jenis pengembangan menurut Malayu S.P Hasibuan (2013: 72) dikelompokkan sebagai berikut:

- 1) Pengembangan secara informal yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaannya atau jabatan.
- 2) Pengembangan secara formal yaitu karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan.

e. Indikator-indikator Pengembangan

Menurut Hasibuan dalam Muqtashid (2016: 95-96) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator yang dapat di ukur dalam pengembangan antara lain:

- 1) Prestasi karyawan

Apabila prestasi kerja atau produktivitas kerja karyawan setelah mengikuti perkembangan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat maka berarti metode pengembangan yang diterapkan cukup baik. Tetapi jika prestasi kerjanya tetap, berarti metode

pengembangan yang dilakukan kurang baik. Jadi perlu diadakan perbaikan.

2) Kedisiplinan Karyawan

Jika kedisiplinan karyawan setelah mengikuti pengembangan semakin baik berarti metode pengembangan yang dilakukan baik, tetapi apabila kedisiplinan tidak meningkat berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

3) Absensi karyawan

Kalau absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun maka metode pengembangan itu cukup baik. Sebaliknya jika absensi karyawan tetap, berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik

4) Tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin-mesin

Kalau tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin-mesin setelah karyawan mengikuti pengembangan berkurang maka metode itu cukup baik, sebaiknya jika tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik.

5) Tingkat kecelakaan karyawan

Tingkat kecelakaan karyawan harus berkurang setelah mereka mengikuti program pengembangan. Jika tidak berkurang berarti metode pengembangan ini kurang baik.

6) Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu

Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu berkurang atau efisien semakin baik maka metode pengembangan itu baik. Sebaliknya, jika tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik.

7) Prakarsa karyawan

Prakarsa karyawan itu harus meningkat setelah mengikuti pengembangan, jika tidak meningkat atau tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik. Dalam hal ini karyawan

diharapkan dapat bekerja mandiri serta bisa mengembangkan kreativitasnya.

8) Tingkat kerja sama

Tingkat kerja sama karyawan harus semakin serasi, harmonis dan baik setelah mereka mengikuti pengembangan, jika tidak ada perbaikan kerja sama maka metode pengembangan itu tidak baik.

9) Tingkat upah insentif karyawan

Jika tingkat upah insentif karyawan meningkat setelah mengikuti pengembangan maka metode pengembangan itu baik, sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik.

10) Kepemimpinan dan keputusan manajer

Kepemimpinan dan keputusan-keputusan yang ditetapkan oleh manajer setelah dia mengikuti pengembangan harus semakin baik, kerja sama semakin serasi, sasaran yang dicapai semakin besar, ketegangan-ketegangan berkurang, prestasi karyawan meningkat.

4. Etos Kerja

a. Pengertian Etos Kerja

Secara etimologis, etos berasal dari bahasa Yunani yaitu etos yang berarti karakter, watak kesusilaan, adat istiadat atau kebiasaan. Sebagai suatu subyek dari etos tersebut adalah etika yang berkaitan dengan konsep yang dimiliki oleh individu ataupun kelompok untuk menilai apakah tindakan-tindakan yang telah dikerjakannya itu salah atau benar. (Muham Sakura, 2015 : 2)

Kerja adalah segala kegiatan ekonomis yang dimaksudkan untuk memperoleh upah, baik berupa kerja fisik material atau kerja intelektual. Menurut Sinamo (2011 : 151), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan

berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas.

Etos kerja profesional adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. (Sinamo, 2011)

Mengingat kandungan yang ada dalam pengertian etos kerja, adalah unsur penilaian, maka secara garis besar dalam penilaian itu, dapat digolongkan menjadi dua, yaitu penilaian positif dan negatif atau etos kerja tinggi dan etos kerja rendah.

Menurut Sinamo (2011) memiliki etos kerja yang tinggi, apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut :

- 1) Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia.
- 2) Menempatkan pandangan terhadap kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia.
- 3) Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia.
- 4) Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita.
- 5) Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Sedangkan bagi individu atau kelompok masyarakat, yang dimiliki etos kerja yang rendah, maka menunjukkan ciri-ciri yang sebaliknya, yaitu:

- 1) Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri
- 2) Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia
- 3) Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan

- 4) Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan
- 5) Kerja dihayati hanya sebagai rutinitas hidup

b. Etos Kerja Seorang Muslim

Etos kerja dalam arti luas menyangkut akan akhlak dalam pekerjaan. Untuk bisa menimbang bagaimana akhlak seseorang dalam bekerja sangat tergantung dari cara melihat arti kerja dalam kehidupan, cara bekerja dan hakikat bekerja.

Meningkatkan etos kerja merupakan salah satu bentuk pertanggung jawaban pihak pegawai terhadap perusahaan Bank Syariah. Dalam Al-Quran ada yang mengemukakan tentang nilai-nilai dan etika yang merupakan pedoman etos kerja dalam Islam yaitu Al-Quran Surat An-Nahl ayat 97 :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
 وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya :

“ *Barang siapa yang mengerjakan amal shaleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik, dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan*”. (QS An- Nahl : 97).

Berdasarkan keterangan Al-Quran jelaslah setiap muslim baik laki-laki maupun perempuan harus menjadi seorang pekerja yang professional, dari Ali bin Abi Talib menjelaskan yang dinamakan *hayatan toyyiban* yaitu kehidupan yang disertai *qana'ah* (menerima dengan suka hati) dengan demikian ia melaksanakan salah satu perintah Allah untuk berbuat ihsan dan juga mensyukuri karunia Allah berupa kekuatan akal dan fisiknya yang diberikan sebagai bekal dalam bekerja.

Alhyasat (2012) mengemukakan bahwa etos kerja islami merupakan sifat alami seseorang, kesopanan, dan sifat keregeliusan, di mana hal tersebut dapat ditunjukkan dari sifat yang melekat pada setiap individu yang memiliki pengaruh positif atau negatif.

Etos kerja islami juga dapat diartikan sebagai karakter bawaan dari tiap-tiap individu yang berkaitan dengan kerja yang didasarkan pada aqidah islam yang dipegang teguh oleh setiap muslim. Meningkatkan etos kerja dalam perusahaan maupun organisasi merupakan salah satu upaya pihak karyawan dalam bertanggung jawab untuk perusahaan, sehingga dapat terciptanya hubungan timbal balik yang efisien dari kedua belah pihak. Shafissalam dan Azzhurri (2013) juga menambahkan bahwa karyawan agar lebih efektif dalam bekerja, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, kreatif dan inovatif, kesemua hal itu dirasa dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan yang dapat berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

c. Aspek- Aspek Etos Kerja

Menurut Sinamo (2011: 34) ada delapan aspek dalam mengukur etos kerja yaitu:

- 1) Kerja adalah rahmat; kerna kerja merupakan pemberian dari Yang Maha Kuasa, maka individu harus dapat bekerja dengan tulus dan penuh syukur.
- 2) Kerja adalah amanah; kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan pada kita sehingga secara moral kita harus bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.
- 3) Kerja adalah panggilan; kerja merupakan suatu dharma yang sesuai dengan panggilan jiwa kita sehingga kita mampu bekerja dengan penuh integritas

- 4) Kerja adalah aktualisasi; pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat manusia yang tertinggi sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat
- 5) Kerja adalah ibadah; bekerja merupakan bentuk bakti dan ketaqwaan kepada Sang Khalik, sehingga melalui pekerjaan individu mengarahkan dirinya pada tujuan angung Sang pencipta dalam pengabdian.
- 6) Kerja adalah seni; kerja dapat mendatangkan kesenangan dan kegairahan kerja sehingga lahirlah daya cipta, kreasi baru, dan gagasan inovatif
- 7) Kerja adalah kehormatan; pekerjaan dapat membangkitkan harga diri sehingga harus dilakukan dengan tekun dan penuh keunggulan.
- 8) Kerja adalah pelayanan; manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani sehingga harus bekerja dengan sempurna dan penuh kerendahan hati.

d. Karakteristik Etos Kerja

Menurut Petty dalam (Sinamo, 2011: 43) memiliki tiga aspek atau karakteristik, yaitu:

1) Keahlian interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pekerja berhubungan dengan pekerja lain dilingkungan kerjanya. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan individu pada saat berada di sekitar orang lain serta memengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain.

Indikator yang digunakan untuk mengetahui keahlian interpersonal seorang pekerja adalah meliputi karakteristik pribadi

yang dapat memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersonal yang baik dan dapat memberikan kontribusi dalam performansi kerja seseorang, di mana kerja sama merupakan suatu hal yang sangat penting. Terdapat 17 sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal seorang pekerja yaitu sopan, bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan, kerja sama, menolong, disenangi, tekun, loyal, rapi, sabar, apresiasif, kerja keras, rendah hati, emosi yang stabil, dan keras kemauan.

2) Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi seseorang agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan situasi di tempat kerja yang tidak lancar. Hal-hal seperti penundaan pekerjaan, hasil kerja yang buruk, kehilangan kesempatan karena tidak dimanfaatkan dengan baik dan kehilangan pekerjaan, dapat muncul jika individu tidak memiliki inisiatif dalam bekerja. Terdapat 16 sifat yang dapat menggambarkan inisiatif seorang pekerja yaitu, cerdas, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih dan teratur.

3) Dapat diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap hasil kerja seorang pekerja dan merupakan suatu perjanjian implisit pekerja untuk melakukan beberapa fungsi dalam kerja. Seorang pekerja diharapkan dapat memuaskan harapan minimum perusahaan, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Aspek ini merupakan salah satu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan terhadap pekerjanya. Terdapat 7 sifat yang dapat menggambarkan seorang pekerja yang dapat diandalkan yaitu,

mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur dan tepat waktu. Berdasarkan uraian di atas maka karakteristik etos kerja yang disebutkan oleh Petty merupakan indikator etos kerja dalam penelitian ini.

e. Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja

Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja dikelompokkan ke dalam 2 hal menurut Djanjendra dalam Anggi Budi (2014: 12-13), yaitu:

1) Faktor internal

Seseorang yang memiliki etos kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi yang berasal dari dalam diri atau dari faktor internal. Emosi karyawan yang tidak dikelola dengan baik akan menjadi sumber masalah, dapat mengurangi upaya dan kerja keras, yang mempengaruhi produktivitas, profitabilitas, kerja keras, kepuasan kerja, semangat kerja dan pada akhirnya akan mengurangi keberhasilan perusahaan untuk mencapai targetnya.

2) Faktor eksternal

Etos kerja akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kinerja individu, yang mana lingkungan kerja dipengaruhi oleh fasilitas kerja, gaji atau tunjangan dan hubungan kerja. Hubungan kerja antara individu satu dengan yang lainnya dapat meningkatkan produktivitas kerja ketika individu mampu menghadapi pekerjaannya dan juga ketenangan psikologis yang ditimbulkan dari hubungan kerja tersebut.

B. Penelitian yang Relevan

Untuk menunjang penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini:

Tabel 2.1
Penelitian yang Relevan

No	Peneliti (Tahun)	Hasil	Perbedaan	Persamaan
1.	Yopianana (2014) Judul Skripsi “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers Palembang”	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa koefisien sebesar 0.404 yang berarti pemberian pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh karyawan PT. Thamrin Brothers Palembang	Menggunakan Skala Pengukuran variabel Ordinal Menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif	Meneliti tentang pelatihan dan pengembangan karyawan, menggunakan metode analisis linier berganda
2.	Saputri Muflikhati (2015) Judul Skripsi “ Analisis Pengembangan Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pada BMT Taruna Sejahtera	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji T menunjukkan bahwa secara parsial, variabel peserta, materi, fasilitas dan lama pelatihan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan BMT Taruna Sejahtera	Menggunakan teknik <i>cluster sampling</i> dalam pengambilan sampel Menggunakan skala pengukuran Numerik	Meneliti tentang pengembangan karyawan dan meningkatkan etos kerja, menggunakan analisis linier berganda

3.	Nino Megiawan (2016) Judul Skripsi “Pengaruh Etos Kerja Islam dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri KC Ciputat)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Etos Kerja Islam dan Komitmen Organisasi mempengaruhi Kinerja Karyawan.	Menggunakan teknik <i>Non Probability Sampling</i> dengan metode sensus Menggunakan skala pengukuran ordinal	Meneliti tentang peningkatan etos kerja terhadap karyawan
----	--	--	--	---

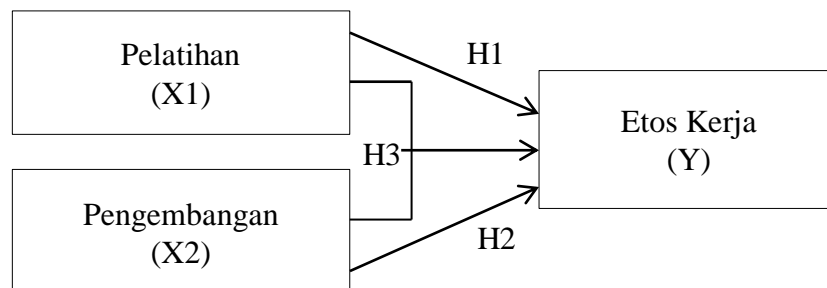
Sumber: olahan penulis dari berbagai jurnal, 2020

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. (Sugiyono, 2011: 60).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel independen yaitu, pelatihan dan pengembangan sumber daya insani terhadap variabel dependen yaitu etos kerja. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner, yang diberikan pada karyawan Bank Syariah Bukopin Capem Padang

Kerangka berpikir berguna untuk mempermudah di dalam memahami persoalan yang sedang diteliti serta mengarahkan penelitian pada pemecahan masalah yang dihadapi. Maka penulis membuat suatu kerangka pemikiran yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber : Sari dan Yakub (2012: 3)

Keterangan:

H₁ : Pengaruh pelatihan (X1) terhadap etos kerja (Y)

H₂ : Pengaruh pengembangan (X2) terhadap etos kerja (Y)

H₃ : Pengaruh pelatihan (X1) dan pengembangan (X2) terhadap etos kerja (Y)

D. Hipotesis

Menurut Kerlinger dalam (Solimun, 2018:63) Hipotesis adalah pernyataan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih yang logis dan dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan serta dapat diuji. Adapun rumusan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

H₀₁ : Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap etos kerja pegawai

H_{a1} : Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap etos kerja pegawai

2. Hipotesis 2

H₀₂ : Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan terhadap etos kerja pegawai

H_{a2} : Terdapat pengaruh yang nyata dan signifikan pengembangan terhadap etos kerja pegawai.

3. Hipotesis 3

H₀₃ : Tidak terdapat pengaruh yang nyata dan tidak signifikan antara pelatihan dan pengembangan secara bersama-sama terhadap etos kerja pegawai

H_{a3} : Terdapat pengaruh yang nyata dan signifikan antara pelatihan dan pengembangan secara bersama-sama terhadap etos kerja pegawai.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuantitatif, di mana jenis kuantitatif merupakan penelitian yang berbentuk angka untuk menguji suatu hipotesis. Menurut Margono dalam (Ahmad Tanzeh, 2011: 64) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang lebih banyak menggunakan logika hipotesis verifikasi yang dimulai dengan berikir deduktif untuk menurunkan hipotesis kemudian melakukan pengujian dilapangan dan kesimpulan atau hipotesis tersebut ditarik berdasarkan data empiris.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Syariah Bukopin Capem Padang. Penelitian ini dimulai dari bulan Desember 2019 sampai bulan Juni 2020.

**Tabel 3.1
Rancang Waktu Penelitian**

No	Uraian	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni
1	Pengajuan proposal							
2	Bimbingan proposal							
3	Seminar proposal							
4	Revisi siap seminar							
5	Pengurusan surat izin penelitian							
6	Pengumpulan data							
7	Pengolahan data dan analisis data							
8	Bimbingan skripsi							
9	Siding munaqasah							

C. Sumber Data

Sumber data adalah suatu subyek dari mana data di peroleh. Untuk melengkapi data penelitian dibutuhkan dua sumber data, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder:

1. Sumber Data Primer

Data Primer adalah pengambilan data dengan instrument pengamatan, wawancara, catatan lapangan dan penggunaan dokumen. Sumber data primer merupakan data yang diperoleh langsung dengan teknik wawancara informasi atau sumber lapangan. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugioyono, 2015: 187). Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara menyebarkan angket (kuesioner) secara langsung kepada karyawan Bank Syariah Bukopin Capem Padang sebagai objek penelitian.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang digunakan untuk mendukung data primer yaitu melalui studi kepustakaan, dokumentasi, buku, skripsi, majalah, koran, arsip tertulis yang berhubungan dengan obyek yang akan diteliti pada penelitian ini. Sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2015: 187). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data jumlah karyawan.

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subyek yang akan di ukur, yang merupakan unit yang di teliti. Dalam hal ini populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.(Sugiono, 2018 : 119) populasi dari penelitian ini yaitu karyawan Bank Syariah Bukopin Capem Padang yang berjumlah 15 orang.

Sampel adalah bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya secara representatif. (Satori dan Komariah, 2012 : 46)

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling* yaitu teknik pengambilan sampel di mana jumlah sampel sama dengan populasi. *Total Sampling* ini digunakan apabila jumlah ke seluruh karyawan kurang dari 100 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Syariah Bukopin Capem Padang yang berjumlah 15 orang

E. Pengembangan Instrumen

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Karena alat atau instrument ini menggambarkan juga cara pelaksanaannya, maka sering juga disebut dengan teknik penelitian. Tanpa instrument yang tepat, penelitian tidak akan menghasilkan sesuatu yang diharapkan. Instrument penelitian harus di susun dengan baik sesuai dengan kaidah-kaidah penelitian ilmiah. (Wina Sanjaya, 2013 : 247)

Dalam penelitian kuantitatif, instrument merupakan bagian yang sangat penting untuk diperhatikan. Hal ini disebabkan pada penelitian tersebut memperoleh data menjadi hal yang sangat krusial, dari data itulah nantinya yang akan dianalisis dan selanjutnya diambil kesimpulan. Proses pengukuran (pemberian nilai terhadap suatu variabel) sedapat mungkin harus dilakukan dengan sangat cermat.

Untuk mengukur variabel yang di teliti menggunakan indikator yang diolah dari kuesioner, yakni sebagai berikut:

Tabel 3.2
Operasional Variabel X dan Y

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala pengukuran
Pelatihan (X1)	Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek oleh tim ahli untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> - Instruktur - Peserta - Materi - Metode - Tujuan <p>(Mangkunegara dalam MS Umayyah (2014: 34-35))</p>	Likert
Pengembangan (X2)	Pengembangan adalah kelanjutan dari pelatihan yang dilakukan evaluasi terhadap kinerja yang ditunjukkan untuk mempersiapkan karyawan memikul tanggung jawab yang lebih tinggi	<ul style="list-style-type: none"> - Prestasi kerja karyawan - Kedisiplinan karyawan - Absensi karyawan - Tingkat kerja sama - Tingkat upah insentif karyawan - Kepemimpinan dan keputusan manajer <p>(Hasibuan dalam Muqtashid (2016: 95-96))</p>	Likert

Etos Kerja (Y)	Semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau sesuatu kelompok.	<ul style="list-style-type: none"> - Keahlian Interpersonal - Inisiatif - Dapat diandalkan (Petty dalam Sinamo, 2011:43)	Likert
----------------	--	---	--------

Sumber: olahan penulis dari berbagai sumber, 2020

F. Teknik Pengumpulan Data

Studi menggunakan penelitian survey yaitu penelitian pengamatan yang berskala besar yang dilakukan pada kelompok manusia. Data yang dikumpulkan dalam survey adalah data yang ada dan terdapat dalam kehidupan yang berjalan secara wajar, untuk kepentingan penelitian ini, pengambilan data dilakukan dengan cara teknik kuesioner (angket).

Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Menurut Arikunto (2010:195) “kuesioner tertutup, yang sudah disediakan jawabannya sehingga sehingga responden tinggal memilih. Dalam pemilihan jawaban, penulis menggunakan skala sikap, yaitu skala likert. Skala likert menurut Sugioyono (2011) adalah “skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Berikut ini Kuesioner yang menggunakan skala likert dengan skor sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5
2. Setuju (S) diberi nilai 4
3. Kurang Setuju (KS) diberi nilai 3
4. Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1

G. Teknik Analisis Data

Metode kuantitatif merupakan analisa pembahasan dalam bentuk perhitungan statistik yang dinyatakan dengan angka-angka dan perhitungannya dibantu dengan SPSS 22, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Reabilitas

a. Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2016: 177) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0.5 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,5 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Teknik yang digunakan untuk uji validitas adalah teknik *corelasi product moment* dari *pearson*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum X_1 X_{1tot}) - (\sum X_1)(\sum X_{1tot})}{\sqrt{((n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n\sum x_{tot}^2) - (\sum x_{1tot})^2)}}$$

Keterangan :

r = Korelasi *product moment*

$\sum X_i$ = Jumlah skor suatu item

$\sum X_{tot}$ = Jumlah total skor jawaban

$\sum x_i^2$ = Jumlah kuadrat skor jawaban suatu item

$\sum x_{tot}^2$ = Jumlah kuadrat total skor jawaban

$\sum x_i X_{tot}$ = Jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah nilai indeks adalah nilai indeks validitasnya ≥ 0.5 (Sugiyono,

2016: 179). Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0.5 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

b. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karna instrument tersebut sudah baik. Uji Realibilitas ini hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid, dimana butir-butir yang valid diperoleh melalui uji validitas. Teknik yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah teknik *Alpha-Cronbach*. Uji Realibilitas instrument menggunakan pengujian dengan taraf signifikansi 5% jika $r\ Alpha > 0.6$ maka instrument tersebut menyatakan reliable (Priyatno, 2014: 64)

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2014: 277) bahwa Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya), jadi analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

Menurut Sugiyono (2014: 277) persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

- Y = Variabel dependen yaitu skor etos kerja
 a = konstanta (nilai Y apabila $X_1, X_2, \dots, X_n=0$)
 b_1, b_2 = koefisien regresi
 X_1 = Pelatihan
 X_2 = Pengembangan

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Pengujian t statistik adalah pengujian terhadap masing-masing variabel independen. Uji t akan dapat menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen (secara parsial) terhadap variabel dependen. Biasanya uji t ini menggunakan tingkat signifikansi 0.05.(Sunyoto, 2012: 91)

Menurut sugiyono (2014: 250), menggunakan rumus:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Hipotesis yang digunakan:

- 1) Bila $H_0 : b_i \leq 0$ = Variabel independen berpengaruh negatif terhadap variabel dependen
- 2) Bila $H_1 : b_i > 0$ = Variabel Independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen

Jika $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$ maka H_0 di terima, berarti variabel independen secara individual tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Jika $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$, maka H_0 ditolak, berarti variabel independen secara individual berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Dalam pengolahan uji t statistik bertujuan melihat seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen (Pelatihan dan Pengembangan) terhadap variabel dependen (Etos kerja).

b. Uji F

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel

independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya insani terhadap etos kerja pegawai Bank Syariah Bukopin Capem Padang secara simultan dan parsial.

Menurut Sugiyono (2014: 257) dirumuskan sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota data

Hipotesis yang digunakan adalah:

- 1) $H_0 : b_1 = b_2 = 0$, berarti variabel independen secara keseluruhan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) $H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$, berarti variabel independen secara keseluruhan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Jika $F\text{-tabel} > F\text{-hitung}$ berarti H_0 di terima atau variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Jika $F\text{-tabel} < F\text{-hitung}$ berarti H_0 di tolak atau variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel independen.

Bila nilai signifikan annova < 0.05 maka model ini layak atau *fit*. Apabila hipotesis nol ditolak berarti secara bersama-sama variabel

independen (pelatihan, pengembangan) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Etos Kerja).

4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2012: 97) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

Koefisien Determinasi dapat dilambangkan dengan (R^2), dengan rumus:

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

Keterangan

R^2 = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan bebas keduanya terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Untuk mengetahui apakah data normal atau tidak maka dapat dideteksi dengan melihat *normality probability plot*, jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal

maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Tetapi jika data (titik) menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan uji *one sample kolmogorow smirnov* (Priyatno, 2014 : 163)

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu ada hubungan linear antara variabel independen dengan model regresi. Pra syarat yang harus terpenuhi dalam model regresi berganda adalah tidak adanya multikolinearitas. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya:

- 1) Jika nilai VIF di sekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas.
- 2) Jika koefisien korelasi antar variabel bebas kurang dari 0.5 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas (Priyatno, 2014 : 151)

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut dilakukan uji heteroskedastisitas dengan metode grafik, dengan melihat pola titik-titik pada grafik regresi. Berbagai macam uji heteroskedastisitas yaitu dengan uji glejser, melihat pola titik-tik pada *scatterplots* regresi, atau uji koefisien korelasi *spearman'rho* Dasar kriterianya dalam pengambilan keputusan, yaitu:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Priyatno, 2014 : 166)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Bank Syariah Bukopin

1. Sejarah Pendirian Bank Syariah Bukopin

PT Bank Syariah Bukopin (selanjutnya di sebut Perseroan) sebagai bank yang beroperasi dengan prinsip syariah yang bermula masuknya konsorsium PT Bank Bukopin, Tbk diakuisisinya PT Bank Persyarikatan Indonesia (sebuah bank konvensional) oleh PT Bank Bukopin, Tbk., proses akuisisi tersebut berlangsung secara bertahap sejak 2005 hingga 2008, di mana PT Bank Persyarikatan Indonesia yang sebelumnya bernama PT Bank Swansarindo Internasional didirikan di Samarinda, Kalimantan Timur berdasarkan Akta Nomor 102 tanggal 29 Juli 1990 merupakan bank umum yang memperoleh Surat Keputusan Menteri Keuangan nomor 1.659/KMK.013/1990 tanggal 31 Desember 1990 tentang Pemberian Izin Peleburan Usaha 2 (dua) Bank Pasar dan peningkatan status menjadi Bank Umum dengan nama PT Bank Swansarindo Internasional yang memperoleh kegiatan operasi berdasarkan surat Bank Indonesia (BI) nomor 24/1/UPBD/PBD2/Smr tanggal 1 Mei 1991 tentang Pemberian Izin Usaha Bank Umum dan Pemindahan Kantor Bank. (<http://www.syariahbukopin.co.id>, laporan tahunan 2019)

Pada tahun 2001 sampai akhir 2002 proses akuisisi oleh Organisasi Muhammadiyah dan sekaligus perubahan nama PT Bank Swansarindo Internasional menjadi PT Bank Persyarikatan Indonesia yang memperoleh persetujuan dari (BI) nomor 5/4/KEP. DGS/2003 tanggal 24 Januari 2003 yang dituangkan ke dalam akta nomor 109 Tanggal 31 Januari 2003. Dalam perkembangannya kemudian PT Bank Persyarikatan Indonesia melalui tambahan modal dan asistensi oleh PT Bank Bukopin, Tbk. maka pada tahun 2008 setelah memperoleh izin kegiatan usaha bank umum yang beroperasi

berdasarkan prinsip syariah melalui Surat Keputusan Gubernur Bank Indonesia nomor 10/69/KEP.GBI/DpG/2008 tanggal 27 Oktober 2008 tentang pemberian izin perubahan kegiatan usaha bank konvensional menjadi Bank Syariah, dan Perubahan Nama PT Bank Persyarikatan Indonesia menjadi PT Bank Syariah Bukopin di mana secara resmi mulai efektif beroperasi tanggal 9 Desember 2008, kegiatan operasional Perseroan secara resmi di buka oleh Bapak M. Jusuf Kalla, Wakil Presiden Republik Indonesia periode 2004 -2009. (<http://www.syariahbukopin.co.id>, laporan tahunan 2019)

Pada 2009 penggabungan Unit Usaha Syariah (UUS) PT Bank Bukopin, Tbk. ke dalam Perseroan pengalihan tersebut telah mendapat persetujuan dari BI melalui surat Nomor. 11/842/ DPbS tanggal 30 Juni 2009, pengalihan hak dan kewajibannya dilaksanakan pada tanggal 10 Juli 2009 dan telah dituangkan ke dalam akta pemisahan UUS PT Bank Bukopin, Tbk. sebagaimana akta Nomor. 18 tanggal 18 Juni 2009 oleh Notaris Rakhmat Syamsul Rizal, SH. MH.

dengan penggabungan ini maka diharapkan kinerjanya Perseroan akan lebih semakin lebih baik. Kinerja Perseroan pasca peralihan oleh konsorsium, PT Bank Bukopin, Tbk. melihat kinerja perbankan syariah nasional dari sisi aset, sisi pembiayaan, dan dana pihak ketiga dan prospek dengan mayoritas penduduk muslim merupakan potensial market, dukungan dari MUI terhadap pertumbuhan bank syariah, political will pemerintah dalam bentuk regulasi dan kelembagaan, berkembangnya lembaga pendidikan keuangan syariah, masuknya lembaga-lembaga keuangan internasional, menunjukkan kepercayaan dari investor baik dalam maupun luar negeri.

Untuk lebih memperkuat permodalan perseroan dan pengembangan ke depannya, PT Bank Bukopin, Tbk. siap dan berkomitmen untuk menyediakan tambahan setoran modal kepada perseroan.

Sampai dengan akhir Desember 2019 Perseroan memiliki jaringan kantor yaitu 1 (satu) Kantor Pusat dan Operasional, 11 (sebelas) Kantor Cabang, 7 (tujuh) Kantor Cabang Pembantu, 4 (empat) Kantor Kas, 1 (satu) unit mobil kas keliling, dan 76 (tujuh puluh enam) Kantor Layanan Syariah, serta 27 (dua puluh tujuh) mesin ATM BSB dengan jaringan Prima dan ATM Bank Bukopin. (<http://www.syariahbukopin.co.id>, laporan tahunan 2019)

2. Visi dan Misi Bank Syariah Bukopin

Berdasarkan laporan tahunan Bank Syariah Bukopin tahun 2019 (<http://www.syariahbukopin.co.id>) visi dan misi sekaligus nilai-nilai perusahaan Bank Syariah Bukopin sebagai berikut:

1. Visi “Menjadi Bank Syariah Pilihan dengan Pelayanan Terbaik”
2. Misi
 - a. Memberikan pelayanan terbaik pada nasabah
 - b. Membentuk sumber daya insani yang profesional dan amanah
 - c. Memfokuskan pengembangan usaha pada sektor UMKM (Usaha Mikro Kecil & Menengah)
 - d. Meningkatkan nilai tambah kepada *stake holder*
3. Nilai-nilai Perusahaan

Nilai-nilai perusahaan yang ada di Bank Syariah Bukopin adalah PRIDE yang terdiri dari sebagai berikut:

 - a. *Professionalism* (Fathanah),
 - b. *Respect Others* (Ikram),
 - c. *Integrity* (Amanah),
 - d. *Dedicated to Customer* (Khidmah), dan
 - e. *Excellence* (Ihsan)

3. Produk dan Jasa Bank

a. Pendanaan

Pendanaan merupakan kegiatan bank dalam mendapatkan dana baik yang berasal dari pemilik, internal bank maupun masyarakat dalam bentuk mobilisasi dana masyarakat atau dana pihak ketiga, adapun produk pendanaan pada Bank Syariah Bukopin (<http://www.syariahbukopin.co.id>, laporan tahunan 2019) yaitu:

1) Tabungan iB SiAga

Simpanan pada Bank Syariah Bukopin untuk perorangan dalam bentuk mata uang Rupiah yang penarikannya dapat dilakukan secara sewaktu-waktu dengan cara tertentu yang telah dipersyaratkan.

2) Tabungan SimPel iB

Simpanan Pelajar iB merupakan tabungan untuk pelajar dengan persyaratan mudah dan fitur yang menarik dalam rangka edukasi perbankan untuk mendorong budaya menabung sejak usia dini.

3) Tabungan iB Haji

Simpanan untuk perorangan dalam bentuk mata uang rupiah untuk yang mempunyai rencana berangkat ibadah Haji.

4) Tabungan iB Multiguna

Jenis tabungan berjangka atau tabungan rencana atau multiguna syariah dengan potensi bagi hasil yang kompetitif guna memenuhi kebutuhan di masa yang akan datang, sekaligus memberikan manfaat proteksi asuransi jiwa gratis.

5) Tabungan iB Pendidikan

Jenis tabungan berjangka dengan potensi bagi hasil yang kompetitif guna memenuhi kebutuhan di masa yang akan datang, sekaligus memberikan manfaat proteksi asuransi jiwa gratis.

6) Tabungan iB SiAga Bisnis

Simpanan yang diperuntukan bagi perorangan dan badan usaha, yang penarikannya dapat dilakukan sesuai dengan syarat dan ketentuan tertentu yang telah disepakati dan tidak dapat ditarik dengan cek, bilyet giro atau media lainnya yang dipersamakan dengan itu.

7) TabunganKu iB

Tabungan untuk perorangan dengan persyaratan mudah dan ringan yang diterbitkan secara bersama oleh bank-bank di Indonesia guna menumbuhkan budaya menabung serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

8) Deposito iB

Jenis simpanan dalam mata uang rupiah yang penarikannya hanya dapat dilakukan pada waktu tertentu menurut perjanjian antara deposan dengan pihak bank.

9) Giro iB

Simpanan yang dapat digunakan sebagai alat pembayaran dan penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan menggunakan cek atau sarana perintah pembayaran lainnya atau melalui pemindahbukuan lainnya.

b. Pembiayaan

Pembiayaan adalah penyediaan uang atau tagihan yang dipersamakan dengan itu berdasarkan persetujuan atau kesepakatan antara bank dengan pihak yang dibiayai untuk mengembalikan uang atau tagihan tersebut setelah jangka waktu tertentu dengan imbalan bagi hasil. Berikut ini produk pembiayaan pada Bank Syariah Bukopin Capem Padang (<http://www.syariahbukopin.co.id>, laporan tahunan 2019):

1) *Murabahah*

Murabahah adalah jual-beli barang pada harga asal dengan tambahan keuntungan yang disepakati. Akad yang digunakan adalah *murabahah*, yaitu akad jual-beli antara bank dan nasabah

2) *Musyarakah*

Musyarakah adalah kerjasama 2 (dua) pihak atau lebih untuk suatu usaha tertentu, masing-masing pihak memberikan kontribusi dana dan atau karya atau keahlian dengan kesepakatan keuntungan dan resiko menjadi tanggungan bersama sesuai kesepakatan. Akad yang digunakan adalah *Musyarakah*, yaitu kerjasama antara Bank dengan nasabah untuk mencampurkan dana atau modal mereka pada suatu usaha tertentu, dengan pembagian keuntungan berdasarkan nisbah bagi hasil yang telah disepakati.

3) *Mudharabah*

Mudharabah adalah kerjasama antara pemilik modal dan pengelola untuk suatu usaha tertentu dengan kesepakatan bagi hasil. Akad yang digunakan adalah *Mudharabah*, yaitu kerjasama antara Bank dengan nasabah, di mana pihak bank menyediakan seluruh modal dan nasabah sebagai pengelola dengan pembagian keuntungan berdasarkan nisbah bagi hasil yang telah disepakati.

4) *Mudharabah Muqayyadah*

Mudharabah Muqayyadah adalah pembiayaan *Mudharabah* untuk kegiatan usaha yang cakupannya dibatasi oleh spesifikasi jenis usaha, waktu dan daerah sesuai permintaan pemilik dana. Ada 2 (dua) jenis Investasi *Mudharabah Muqayyadah*, yaitu:

- a) *Mudharabah Muqayyadah* yang resiko penempatan dananya ditanggung oleh Bank Syariah Bukopin, dalam hal ini Bank bertindak sebagai *executing agent*.
- b) *Mudharabah Muqayyadah* yang resiko penempatan dananya ditanggung oleh pemilik dana, dalam hal ini Bank bertindak sebagai *channelling agent*.

Akad *Mudharabah Muqayyadah* adalah akad yang dilakukan antara pemilik modal (Bank) untuk usaha yang ditentukan oleh pemilik modal (Bank) dengan pengelola (nasabah), di mana nisbah bagi hasil disepakati di awal untuk dibagi bersama.

5) iB Pinjaman *Qardh*

iB Pinjaman *Qardh* adalah pinjam meminjam dana tanpa imbalan dengan kewajiban pihak peminjam mengembalikan pokok pinjaman secara sekaligus atau cicilan dalam jangka waktu tertentu.

6) iB *Istishna*

iB *Istishna* adalah pembiayaan suatu barang dalam bentuk pemesanan pembuatan barang tertentu dengan kriteria dan persyaratan tertentu yang disepakati antara nasabah dan penjual atau pembuat barang. Akad *istishna* adalah akad jual-beli dalam bentuk pemesanan pembuatan barang tertentu dengan kriteria dan persyaratan tertentu yang disepakati antara pemesan (pembeli) dan penjual (pembuat).

7) iB *Istishna Pararel*

iB *Istishna Pararel* adalah akad jual beli dimana bank (penjual) memesan barang kepada pihak lain (produsen) untuk menyediakan barang sesuai dengan kriteia dan persyaratan tertentu yang telah disepakati nasabah (pembeli) dengan pembayaran sesuai dengan kesepakatan. Akad *Istishna* paralel adalah suatu bentuk akad *istishna* antara pemesan (pembeli)

dengan penjual, kemudian untuk memenuhi kewajibannya kepada pembeli, penjual memerlukan pihak lain sebagai pembuat.

8) iB Kepemilikan Mobil

iB Kepemilikan Mobil merupakan fasilitas pembiayaan kepemilikan mobil yang menggunakan akad *murabahah*, yaitu jual beli barang sebesar harga perolehan di tambah dengan margin yang disepakati oleh penjual dan pembeli. Akad yang digunakan adalah *murabahah*, yaitu jual beli dengan harga pokok dengan margin keuntungan yang disepakati.

9) iB Kepemilikan Rumah

iB Kepemilikan Rumah adalah pembiayaan yang diberikan bank untuk pembelian atau renovasi rumah tinggal, pembelian rumah susun/apartemen, rumah toko dan/atau rumah kantor. Akad yang digunakan adalah *murabahah*, yaitu jual beli dengan harga pokok dengan margin keuntungan yang disepakati.

10) Pembiayaan iB K3A

Pembiayaan yang diberikan oleh Bank Syariah Bukopin kepada Koperasi Karyawan (kopkar), Koperasi Pegawai, Koperasi Pegawai Negeri (KPN) atau koperasi sejenis lainnya yang diteruskan kepada anggotanya untuk memenuhi berbagai kebutuhan. Akad yang digunakan adalah *murabahah*, yaitu jual beli dengan harga pokok dengan margin keuntungan yang disepakati.

11) Pembiayaan iB KKPA-Relending Syariah

Pembiayaan iB KKPA-Relending Syariah adalah pembiayaan dengan prinsip syariah dalam bentuk investasi dan modal kerja kepada koperasi primer untuk diteruskan kepada anggotanya, dengan sumber dana berasal dari Kredit Likuiditas

Bank Indonesia (KLBI) yang dikelola oleh PT. Permodalan Nasional Madani (PNM). Akad

- a) Antara koperasi dengan anggota, akad yang digunakan adalah murabahah, dimana koperasi melakukan penjualan barang yang dipesan anggota (pola *executing*).
- b) Antara koperasi dengan Bank Syariah Bukopin, akad yang digunakan adalah *mudharabah*, dimana Bank menyalurkan dana dari PNM (Bank sebagai mudharib) kepada koperasi, dengan nisbah bagi hasil tertentu.
- c) Antara Bank Syariah Bukopin dengan PNM, akad yang digunakan adalah *Mudharabah*, PNM sebagai *shahibul maal* menyediakan dana sebesar yang diajukan oleh Bank Syariah Bukopin, dengan nisbah bagi hasil tertentu.

12) iB Jaminan Tunai

iB Jaminan Tunai adalah pemberian pembiayaan dengan jaminan *cash collateral* yang ada di Bank Syariah Bukopin dan diblokir sampai dengan pembiayaan lunas. Akad yang digunakan sesuai dengan akad pembiayaan yang telah disepakati.

13) iB Pembiayaan Pola *Channeling*

Ruang Lingkup Pembiayaan iB Pola *Channeling* Bank Syariah Bukopin, yaitu meliputi:

- a) Pembiayaan iB Mobil Pola *Channeling* melalui *Multifinance* adalah pembiayaan kepemilikan kendaraan kepada *end user* yang dilakukan melalui perusahaan *multifinance* yang dapat dilakukan secara pembiayaan bersama (*joint financing*) atau pembiayaan penuh (*full financing*).
- b) Pembiayaan kepada pensiunan pola *channeling* melalui koperasi adalah pembiayaan yang diberikan Bank Syariah Bukopin kepada pensiunan atau janda/duda (karena

penerima pensiun meninggal) yang menerima uang pensiun secara rutin setiap bulannya yang dilakukan melalui koperasi. Pensiunan dimaksud meliputi Pensiunan PNS, TNI/POLRI yang mendapatkan uang pensiun dari Negara. Akad pembiayaan yang digunakan iB Pembiayaan pola *channeling* adalah *murabahah*, yaitu akad jual-beli barang sebesar harga pokok barang di tambah dengan margin keuntungan yang disepakati dan/atau menggunakan akad pembiayaan lainnya yang sesuai syariah.

14) iB SiaGa Emas Gadai

Pembiayaan iB SiaGa Emas merupakan produk pembiayaan di mana Bank memberikan fasilitas pinjaman berdasarkan prinsip *qardh* kepada nasabah dengan menjaminkan emas. Emas yang diagunkan tersebut akan disimpan dan dipelihara oleh Bank, dan atas pemeliharaan tersebut bank mengenakan biaya sewa dengan prinsip ijarah. Akad yang digunakan adalah *Qardh*. *Qardh* adalah suatu akad penyaluran dana oleh Bank kepada nasabah sebagai utang piutang dengan ketentuan bahwa nasabah wajib mengembalikan dana tersebut kepada Bank pada waktu yang telah disepakati.

15) iB Kepemilikan Emas

iB Kepemilikan Emas adalah pembiayaan yang diberikan oleh Bank kepada nasabah dengan menggunakan akad *murabahah* dalam rangka membantu nasabah untuk memiliki emas. Akad *Murabahah* adalah transaksi jual beli suatu barang sebesar harga perolehan barang ditambah dengan margin yang disepakati oleh para pihak, di mana penjual menginformasikan terlebih dahulu harga perolehan kepada pembeli.

16) iB SiAga Pendidikan

iB SiAga Pendidikan adalah fasilitas pembiayaan yang diberikan oleh Bank kepada masyarakat secara prinsip *Ijarah* untuk membiayai kebutuhan dalam rangka memperoleh manfaat atas suatu jasa paket biaya pendidikan tinggi di Perguruan Tinggi Muhammadiyah. Akad *ijarah* adalah transaksi sewa menyewa atas suatu barang dan/atau jasa antara pemilik objek sewa termasuk kepemilikan hak pakai atas objek sewa dengan penyewa untuk mendapatkan imbalan atas objek sewa yang disewakan.

17) iB SiAga Pensiun

iB SiAga Pensiun adalah fasilitas pembiayaan dengan prinsip *murabahah* yang diberikan oleh Bank kepada penerima pensiun yang menerima uang pensiun secara rutin setiap bulan dari Negara (APBN). Akad *Murabahah* adalah transaksi jual beli suatu barang sebesar harga perolehan barang di tambah dengan margin yang disepakati oleh para pihak, di mana penjual menginformasikan terlebih dahulu harga perolehan kepada pembeli.

c. Jasa

Produk jasa Bank Syariah Bukopin Capem Padang adalah jasa perbankan penghubung antara pihak yang membutuhkan dana dengan pihak yang kelebihan dana, bank syariah dapat pula melakukan berbagai layanan jasa perbankan pada nasabah dengan mendapat imbalan berupa sewa atau keuntungan.

Berikut ini produk jasa pada Bank Syariah Bukopin Capem Padang (<http://www.syariahbukopin.co.id>, laporan tahunan 2019):

1) SMS Banking

SMS Banking BSB merupakan layanan informasi dan transaksi perbankan yang dapat diakses langsung oleh nasabah

melalui telepon seluler/handphone dengan menggunakan media *Short Message Service* (SMS). SMS Banking BSB digunakan melalui SIM Card/Nomor telepon selular dari operator tertentu.

2) Mobile Banking-BSB (M-BSB)

M-BSB merupakan layanan transaksi perbankan dan pembayaran tagihan yang dapat diakses langsung oleh nasabah melalui telepon seluler atau handphone.

3) *Safe Deposit Box*

Fasilitas jasa bagi nasabah untuk menyimpan barang-barang berharga dan dokumen pribadi yang rahasia dengan sistem pengamanan berteknologi modern.

4) Transfer

Definisi Produk jasa yang disediakan Bank Syariah Bukopin untuk memindahkan sejumlah dana atas perintah si pemberi amanat dari Kantor Cabang Bank Syariah Bukopin kepada penerima transfer pada bank lain atau pemindahan dana dari bank lain untuk nasabah Bank Syariah Bukopin sebagai penerima.

5) Kliring

Definisi Produk jasa yang disediakan untuk menjembatani tukar menukar surat berharga (cek, bilyet giro, warkat) yang diterbitkan perbankan antara bank-bank yang menjadi anggota kliring, dimana anggota kliring tersebut ditentukan oleh Bank Indonesia.

6) Inkaso

Inkaso iB atau *Collection* adalah suatu cara penagihan dengan cara mengirimkan dokumen kepada Bank dengan maksud mendapatkan pembayaran atau akseptasi atau berdasarkan syarat-syarat lainnya. Jenis Inkaso iB ada 2 yaitu *Clean Collection* dan *Documentary Collection*, yaitu:

- a) *Clean Collection* adalah suatu cara penagihan dengan cara hanya mengirimkan dokumen finansial kepada Bank dengan maksud mendapatkan pembayaran atau akseptasi tanpa mensyaratkan dokumen-dokumen lainnya.
- b) *Documentary Collection* adalah suatu cara penagihan yang dilengkapi dengan cara mengirimkan dokumen finansial dan dokumen komersial kepada Bank dengan maksud mendapatkan pembayaran atau akseptasi.

Akad Penyelenggaran Inkaso iB adalah *Wakalah Al-Muqayyadah* di mana nasabah memberikan kuasa terbatas kepada Bank untuk mewakili nasabah melakukan pekerjaan atau urusan tertentu (melakukan transfer dana sesuai permohonan nasabah). Atas pemberian jasa penagihan tersebut, Bank mendapat imbalan berupa upah (ujrah) dari nasabah.

7) RTGS

RTGS adalah suatu sistem transfer dana dalam mata uang Rupiah yang penyelesaiannya dilakukan secara online antar peserta per transaksi secara individual, di mana sistem BI-RTGS diselenggarakan Bank Indonesia. Pesertanya antara lain:

- a) Seluruh Bank dan pihak selain Bank, yang dibedakan menjadi peserta langsung dan peserta tidak langsung.
- b) Peserta Langsung adalah peserta yang dapat melakukan transaksi RTGS terminal milik peserta, sedangkan peserta tidak langsung pelaksanaannya dilakukan oleh BI menggunakan RTGS Terminal milik BI.

8) Payment Point

Fasilitas jasa perbankan yang diberikan kepada nasabah untuk melakukan pembayaran atas tagihan-tagihan yang bersifat rutin.

9) SKBDN iB

SKBDN iB Adalah setiap janji tertulis berdasarkan permintaan tertulis pemohon yang mengikat Bank Pembuka untuk:

- a) Melakukan pembayaran kepada penerima atau ordernya atau mengaksesnya dan membayar wesel yang ditarik oleh penerima;
- b) Memberi kuasa kepada Bank lain untuk melakukan pembayaran kepada penerima atau ordernya dan membayar wesel yang di tarik oleh penerima atau;
- c) Memberi kuasa kepada bank lain untuk menegosiasi wesel yang ditarik oleh penerima

10) Bank Garansi iB

Bank Garansi iB adalah jaminan dalam bentuk warkat yang diterbitkan oleh Bank yang mengakibatkan kewajiban membayar terhadap pihak yang menerima jaminan apabila pihak yang dijamin cidera janji (wanprestasi). Anatomi Produknya terdiri dari:

- a) Nasabah mengajukan permohonan penjaminan pada bank.
- b) Bank meminta jaminan kepada nasabah.
- c) Bank menjamin nasabah terhadap pihak ketiga yang menerima jaminan.

11) Kartu ATM BSB

Fasilitas layanan kepada nasabah untuk melakukan transaksi perbankan dengan perangkat mesin ATM (Automated Teller Machine) yang dimiliki atau ditunjuk oleh Bank Syariah Bukopin.

12) Hallo BSB

Hallo BSB adalah fasilitas layanan kepada nasabah untuk dalam memberikan layanan informasi dan penanganan perbankan dengan menggunakan perangkat telepon.

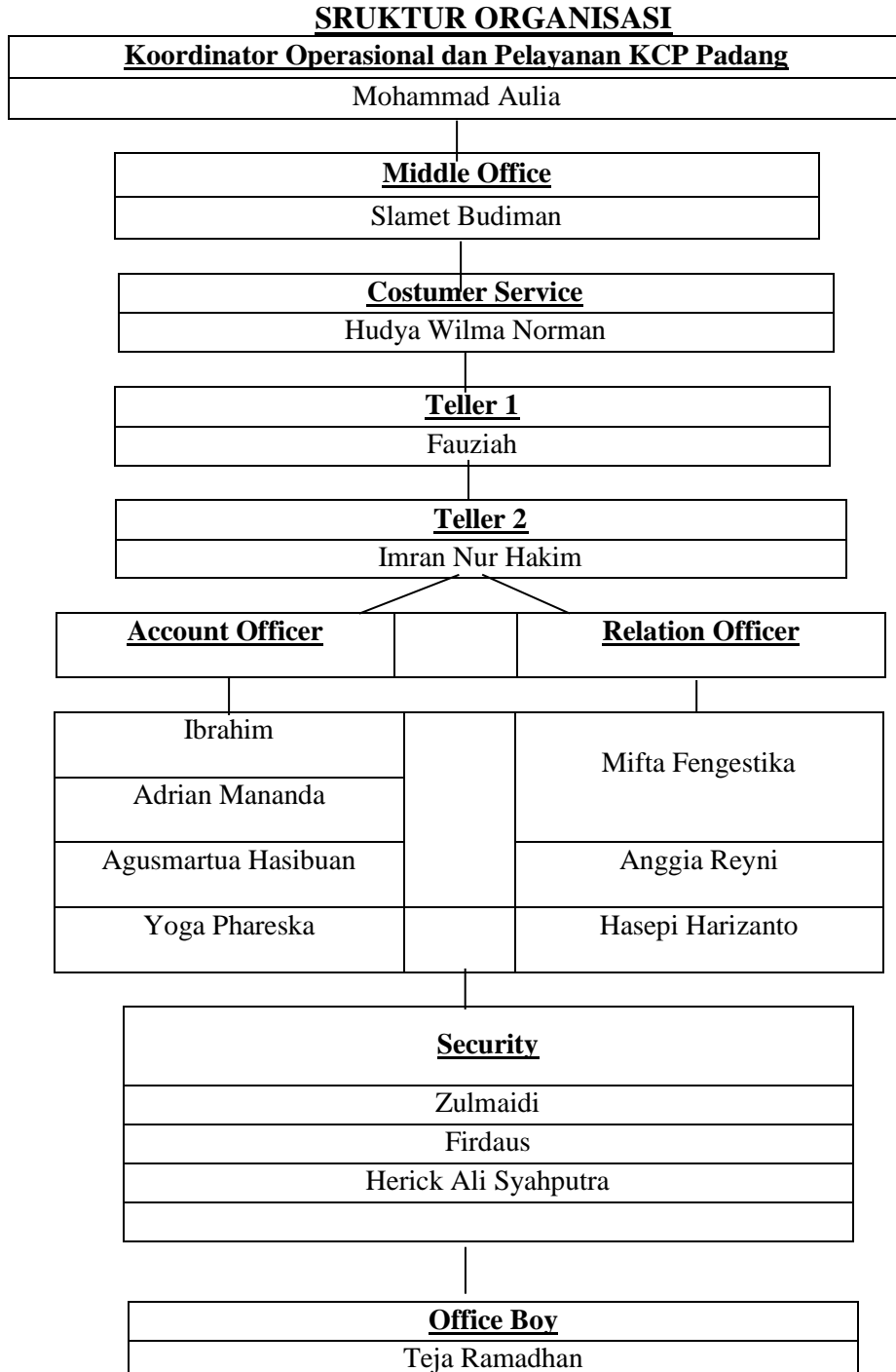
13) *Cash Management*

Layanan perbankan elektronik yang memudahkan nasabah dalam melakukan akses *inquiry* saldo dan transaksi secara *Real Time On-Line* melalui terminal komputer dari lokasi usaha masing-masing sehingga pengelolaan keuangan menjadi lebih efektif, efisien dan tersentralisasi.

14) Wakaf Uang

Wakaf yang dilakukan seseorang, kelompok orang, lembaga atau badan hukum dalam bentuk uang yang dapat dikelola secara produktif dan hasilnya dimanfaatkan untuk kesejahteraan ekonomi umat.

4. Struktur Organisasi Bank Syariah Bukopin Cabang Pembantu Padang



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Sumber: Bank Syariah Bukopin Capem Padang

B. Gambaran Umum Responden

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Bukopin Capem Padang yang berjumlah 15 orang karyawan, yang terdiri dari 11 orang karyawan laki-laki dan 4 orang karyawan perempuan, dengan jabatan masing-masing karyawan yaitu KOPEL (Koordinator operasional dan pelayanan), *middele office*, *Account officer* (AO), *Relation officer* (RO), teller, *customer service* (CS) dan *security*

C. Pengujian dan Hasil Analisis Data

1. Pengujian Uji Validitas dan Uji Realibilitas

a. Pengujian Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur pernyataan-pernyataan agar tidak menyimpang dari penelitian. Butir-butir pernyataan penelitian dapat dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau nilai signifikansi $<$ dari 0.05. Nilai r_{hitung} setiap variabel merupakan hasil korelasi jawaban responden atas masing-masing pernyataan disetiap variabel yang dianalisis dengan program SPSS dan outputnya bernama *corrected item total correlations*. Sedangkan untuk mendapatkan r_{tabel} dilakukan dengan melihat tabel *product moment*. (Priyatno, 2014: 60). Dalam penelitian ini jumlah reesponden sebanyak 15 responden.

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

Variabel	No. item	Total Person Correlation/ r_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Pelatihan (X1)	1	0.750	0.514	Valid
	2	0.924	0.514	Valid
	3	0.814	0.514	Valid
	4	0.814	0.514	Valid
	5	0.936	0.514	Valid

	6	0.924	0.514	Valid
	7	0.924	0.514	Valid
	8	0.841	0.514	Valid
	9	0.734	0.514	Valid
	10	0.865	0.514	Valid
Pengembangan (X2)	1	0.673	0.514	Valid
	2	0.772	0.514	Valid
	3	0.606	0.514	Valid
	4	0.649	0.514	Valid
	5	0.749	0.514	Valid
Etos Kerja (Y)	1	0.898	0.514	Valid
	2	0.898	0.514	Valid
	3	0.761	0.514	Valid
	4	0.805	0.514	Valid
	5	0.876	0.514	Valid
	6	0.876	0.514	Valid
	7	0.866	0.514	Valid
	8	0.898	0.514	Valid
	9	0.898	0.514	Valid
	10	0.789	0.514	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan tersebut memiliki nilai di atas 0.514 sehingga dapat dikatakan bahwa butir instrument tersebut sudah valid. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa dari 3 variabel yang di teliti dianggap sudah valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

b. Pengujian Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Hasil uji reabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *cronbach's alpa*. Untuk menentukan apakah instrument sudah reliable atau tidak menggunakan batasan 0.6. Reliabilitas kurang dari 0.6 adalah kurang baik, sedangkan 0.7 dapat di terima dan di atas 0.8 adalah baik. (Priyatno, 2014: 64). Hasil Uji Reliabilitas dapat di lihat pada tabel 4.2 berikut ini

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas X₁
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.958	10

sumber: Data Olahan SPSS 22, 2020

Berdasarkan Uji Reliabilitas di atas, dapat dikatakan bahwa seluruh item pernyataan reliable, ini dapat di lihat dari keseluruhan item pernyataan memiliki *cronbach's alpa* sebesar 0.958. Nilai di atas melebihi nilai *cronbach's alpa* standar yaitu 0.60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item-item pengukuran variabel kuesioner adalah reliable.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua variabel atau lebih, variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2014: 277). Etos kerja sebagai variabel

dependen. Pelatihan dan pengembangan sebagai variabel independen. Adapun hasil olahan data dengan menggunakan program SPSS 22 dapat di lihat sebagai berikut:

Tabel 4.3
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.628	4.876		.949	.361
Pelatihan (X1)	.928	.086	.950	10.829	.000
Pengembangan (X2)	-.088	.145	-.053	-.603	.558

a. Dependent Variable: Etos Kerja (Y)

Sumber: data diolah SPSS 22

Analisis linier berganda yang terlihat pada tabel di atas nilai konstanta sebesar 4.628 dan nilai koefisien regresi dari variabel pelatihan (X_1) adalah bertanda positif sebesar 0.928, koefisien regresi dari nilai variabel Pengembangan (X_2) bertanda negatif sebesar -0.088, jadi nilai koefisien regresi masing-masing variabel di atas dapat disubstitusikan kedalam persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 4.628 + 0.928 X_1 - 0.088 X_2$$

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a = Dalam tabel diketahui nilai konstanta (a) 4.628 yang berarti jika pelatihan dan pengembangan nilainya 0 maka besar nilai etos kerja akan sama dengan konstanta yaitu 4.628.
- $b_1 X_1$ = 0.928 yang berarti bahwa setiap penambahan 1 tanggapan responden mengenai pelatihan maka akan berpengaruh positif terhadap etos kerja sebesar 0.928.
- $b_2 X_2$ = -0.088 yang berarti bahwa setiap penambahan 1 tanggapan responden mengenai pengembangan maka akan berpengaruh negatif terhadap etos kerja sebesar -0.088

Berdasarkan hasil persamaan di atas maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yang berpengaruh positif terhadap etos kerja pegawai Bank Syariah Bukopin Capem Padang adalah variabel pelatihan, hal ini dapat dilihat melalui hasil koefisien regresi yaitu, 0,928 yang menunjukkan nilai koefisien terbesar.

3. Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji T bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara parsial variabel independen X terhadap variabel dependen Y, yaitu pelatihan dan pengembangan terhadap etos kerja pegawai.

Tabel 4.4
Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.628	4.876		.949	.361
Pelatihan (X1)	.928	.086	.950	10.829	.000
Pengembangan (X2)	-.088	.145	-.053	-.603	.558

a. Dependent Variable: Etos Kerja (Y)

Sumber: data diolah SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas, maka di dapat hasil sebagai berikut:

1) Hipotesis 1

Hipotesis pertama akan diuji sebagai berikut:

H_{01} : secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap etos kerja

H_{a1} secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap etos kerja

Variabel pelatihan memiliki t_{hitung} 10.829, dengan sig. 0.000. sedangkan t_{tabel} pada signifikansi $0.05/2 = 0.025$ dengan derajat $df = n - k - 1$ ($15 - 2 - 1 = 0.025; 12 = 2.179$) (lampiran)

dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10.829 > 2.179$). Sehingga dapat disimpulkan H_{a1} diterima yang berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan etos kerja.

2) Hipotesis 2

Hipotesis statistik kedua akan di uji sebagai berikut:

H_{02} : secara parsial tidak terdapat pengaruh pengembangan terhadap etos kerja

H_{a2} : terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan terhadap etos kerja pegawai

Variabel pengembangan t_{hitung} -0.603 dengan nilai sig.0.558. sedangkan t_{tabel} pada signifikansi $0,05/2=0.025$ dengan derajat $df = n - k - 1$ ($15 - 2 - 1$) 2.179, dengan demikian $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0.603 < 2.179$). sehingga dapat disimpulkan H_{a2} di tolak, yang berarti secara parsial tidak terdapat pengaruh pengembangan terhadap etos kerja pegawai.

b. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Hasil perhitungan uji F dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Hasil Perhitungan Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	174.624	2	87.312	58.942	.000 ^b
Residual	17.776	12	1.481		
Total	192.400	14			

a. Dependent Variable: Etos Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengembangan (X2), Pelatihan (X1)

Sumber: data olahan SPSS 22, 2020

Analisis varian merupakan uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F) untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen (Priyatno, 2014: 142). Dalam hal ini peran anova adalah untuk menguji signifikansi pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap etos kerja pegawai Bank Syariah Bukopin Capem Padang. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi 0.05.

Hipotesis statistik ketiga yang akan diuji sebagai berikut:

- H_{03} : tidak terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara pelatihan dan pengembangan secara bersama-sama terhadap etos kerja pegawai
 H_{a3} : terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan secara bersama-sama terhadap etos kerja pegawai

Berdasarkan hasil output di peroleh f_{hitung} sebesar 58.942 tingkat signifikansi 0.000. sedangkan f_{tabel} adalah 3.81, karena $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $58.942 > 3.81$ dan signifikansi $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan H_{a3} di terima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan secara bersama-sama terhadap etos kerja pegawai.

4. Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen (Priyatno, 2014: 142). Hasil pengujiannya dapat di lihat pada tabel di bawah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953 ^a	.908	.892	1.21710

a. Predictors: (Constant), Pengembangan (X2), Pelatihan (X1)

Sumber: data olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai R square adalah 0.908 sama dengan 90.8%, angka tersebut mengandung arti bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap etos kerja pegawai sebesar 90.8%. sedangkan sisanya 9.2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan bebas keduanya terdistribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui apakah data normal atau tidak maka dapat dideteksi dengan melihat *normality probability plot* (priyatno, 2014 : 163). Adapun uji normalitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.7
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		15
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.12681124
Most Extreme Differences	Absolute	.235
	Positive	.146
	Negative	-.235
Test Statistic		.235
Asymp. Sig. (2-tailed)		.025 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: olahan data SPSS, 2020

Berdasarkan tabel *one-sample Kolmogorov-smirnov test* diperoleh dari angka *asym.sig (2-tailed)*. Nilai ini dibandingkan dengan 0.05 (menggunakan taraf signifikansi 5%) untuk pengambilan keputusan dengan pedoman (Priyatno, 2014: 78):

- 1) Nilai signifikansi < 0.05 distribusi data tidak normal
- 2) Nilai signifikansi > 0.05 distribusi data adalah normal

Pada data ini bahwa nilai *asym. Sig (2 tailed)* sebesar $0.025 > 0.05$ sehingga dapat dikatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat masalah multikolinearitas antara sesama variabel bebas. Dalam penelitian ini cara melihat ada atau tidaknya masalah multikolinearitas dalam model regresi adalah melihat dari nilai *tolrence VIF (variance inflation factor)*, hasil pengujiannya dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.8
Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	d			Tolera	nce	VIF
			Coefficients					
1 (Constant)	4.628	4.876		.949	.361			
Pelatihan (X1)	.928	.086	.950	10.829	.000	1.000	1.000	
Pengembangan (X2)	-.088	.145	-.053	-.603	.558	1.000	1.000	

a. Dependent Variable: Etos Kerja (Y)

Sumber: data olahan SPSS 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat di lihat bahwa pelatihan memiliki nilai *tolerance* sebesar 1.000 dan nilai VIF 1.000, jika nilai *tolerance* > 0.100 dan nilai VIF < 10.00 , maka nilai *tolerance* $1.000 > 0.100$ dan nilai VIF $1.000 < 10.00$, kesimpulannya adalah bahwa model regresi yang digunakan tidak ada terjadi gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskestisitas ini bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya gangguan *error* yang muncul dalam model regresi yang digunakan. Uji heteroskedastisitas penulis lakukan dengan metode uji glejser dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residual. Jika signifikansi antara variabel independen dengan absolute residual > 0.05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Priyatno, 2014: 115). Hasil pengujiannya dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.9
Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	-1.773	3.075		
Pelatihan (X1)	.066	.054	.330	1.212	.249
Pengembangan (X2)	-.008	.092	-.024	-.088	.931

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: data olahan SPSS 2020

Hasil tabel di atas maka bisa kita lihat bahwa nilai signifikansi kedua variabel independen > 0.05 . yaitu pada variabel X_1 pelatihan dengan nilai $0.249 > 0.05$ dan X_2 pengembangan dengan nilai

0.931 > 0.05, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Jadi dari hasil pengujian persyaratan analisis yang dilakukan menggunakan uji asumsi klasik ini maka dapat kita ambil kesimpulan bahwa data yang tersaji sekaligus akan diolah ini sudah memenuhi persyaratan untuk bisa dilakukan pengujian lanjutan karena data di atas sudah terbukti terdistribusi normal, tidak terjadinya gejala normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap etos kerja pegawai Bank Syariah Bukopin Capem Padang. Pengolahan data yang dilakukan menggunakan SPSS 22 maka dapat kita lihat dalam uji analisis linier berganda yang terdapat dalam lampiran diketahui bahwa koefisien determinasi yang dinotasikan dengan (*R square*) 0.908 atau 90.8%, ini berarti variabel pelatihan (X_1) dan pengembangan (X_2) yang diturunkan dalam model sebesar 90.8% dengan kata lain sumbangan efektif (kontribusi) variabel independen terhadap variasi (perubahan) etos kerja sebesar 90.8 %. Jadi sisanya sebesar 9.2 % dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

1. Uji Hipotesis 1

Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap etos kerja pegawai Bank Syariah Bukopin Capem Padang (H_{01} di tolak, H_{a1} di terima).

Berdasarkan pengujian hipotesis, diketahui bahwa secara parsial (uji t) pelatihan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Hal ini dilihat dari nilai sig t sebesar 0.000 ini dibuktikan dengan nilai yang telah dihasilkan lebih kecil dari nilai taraf signifikansi 5% atau 0.05. ini menandakan bahwa setiap penambahan 1% untuk meningkatkan pelatihan maka etos kerja pegawai akan meningkat pula, dan begitupun

sebaliknya jika mengalami penurunan 1% dalam pelatihan maka etos kerja juga ikut turun. Berdasarkan hasil uji t_{hitung} maka dapat diketahui bahwa variabel pelatihan menunjukkan nilai sebesar 10.829 dan t_{tabel} sebesar 0.514 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($10.829 > 0.514$). ini membuktikan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap etos kerja pegawai.

2. Uji Hipotesis 2

Pengaruh pengembangan terhadap etos kerja pegawai Bank Syariah Bukopin Capem Padang (H_{02} di terima, H_{a2} di tolak)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa secara parsial (uji t) pengembangan tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai. Hal ini di lihat nilai signifikansi sebesar 0.558 ini dibuktikan dengan nilai yang telah dihasilkan lebih besar dari nilai taraf signifikansi 5% atau 0.05.

Berdasarkan hasil uji t_{hitung} maka dapat diketahui bahwa variabel pengembangan menunjukkan nilai sebesar (-0.603) dan t_{tabel} 2.179 dengan demikian t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($-0.603 < 2.179$). ini membuktikan bahwa pengembangan tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai.

3. Uji Hipotesis 3

Pengaruh pelatihan dan pengembangan secara bersama-sama terhadap etos kerja pegawai Bank Syariah Bukopin Capem Padang (H_{03} di tolak, H_{a3} di terima).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa secara simultan (uji F) pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh yang signifikan, hal ini dibuktikan dari nilai f_{hitung} sebesar 58.942 dan f_{tabel} sebesar 3,81 dengan nilai signifikansi 0.000. karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka H_{03} di tolak dan H_{a3} di terima, model regresi dapat digunakan untuk memprediksi etos kerja pegawai atau pelatihan dan pengembangan secara bersama-sama berpengaruh terhadap etos kerja pegawai Bank Syariah Bukopin Capem Padang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Bank Syariah Bukopin Capem Padang mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya insani terhadap etos kerja pegawai Bank Syariah Bukopin Capem Padang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelatihan (X_1) terhadap etos kerja pegawai (Y) adalah berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai Bank Syariah Bukopin Capem Padang. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel pelatihan terhadap etos kerja pegawai menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar ($10.829 > 2.179$) dan nilai signifikansi ($0.000 < 0.05$), maka H_{01} di tolak dan H_{a1} di terima. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa secara parsial pelatihan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai Bank Syariah Bukopin Capem Padang
2. Pengembangan (X_2) terhadap etos kerja pegawai (Y) adalah tidak berpengaruh signifikan antara pengembangan terhadap etos kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan pengujian parsial (uji t) antara variabel Pengembangan terhadap etos kerja pegawai menunjukkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0.603 < 2.179$) dan nilai signifikansi ($0.558 > 0.05$), maka H_{02} di terima dan H_{a2} di tolak. Hal ini berarti bahwa pengembangan (X_2) berpengaruh negatif terhadap etos kerja. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai Bank Syariah Bukopin Capem Padang.
3. Pelatihan (X_1) dan Pengembangan (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini dibuktikan dari nilai f_{hitung} sebesar 58.942 dan f_{tabel}

3.81 ($50.8942 > 3.81$) dengan nilai signifikansi ($0.000 < 0.05$) maka H_{03} di tolak dan H_{a3} di terima, model regresi dapat digunakan untuk memprediksi bahwa pelatihan dan pengembangan secara bersama-sama berpengaruh terhadap etos kerja pegawai. Berdasarkan uji koefisien determinasi R^2 diperoleh R square sebesar 0.908 atau 90.8%. angka tersebut mengandung arti bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap etos kerja pegawai sebesar 90.8%, sedangkan sisanya 9.2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap karyawan Bank Syariah Bukopin, karena dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja dan pengembangan tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karena menurut undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktifitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan dan saran yang bermanfaat bagi para karyawan untuk meningkatkan etos kerjanya pada Bank Syariah Bukopin Capem Padang. Tentang pentingnya pelatihan dan pengembangan terhadap etos kerja, karena pelatihan dan pengembangan ini akan sangat berpengaruh di dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab seorang karyawan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti ingin memberikan saran yang mungkin akan berguna bagi semua pihak yang berkepentingan, beberapa saran tersebut antara lain:

1. Bagi lembaga Bank Syariah Bukopin Capem Padang hendaknya dapat meningkatkan etos kerja yang porsinya masih kurang. Karena dengan etos kerja akan meliputi kebiasaan, sikap, cara penampilan dan perilaku pada saat seseorang berada dilingkungan pekerjaannya.
2. Bagi peneliti selanjutnya perlu juga melakukan penelitian lebih lanjut dengan menambahkan beberapa faktor-faktor lainnya yang berpengaruh terhadap etos kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrianto. 2019. *Manajemen Bank Syariah*. Jakarta : Qiara Media
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka cipta
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Batjo, Nurdin. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulawesi Selatan : Aksara Timur
- Bungin, Burhan. 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Kencana
- Busono, Genot. Agung. 2016. Pengaruh Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. sawit mas Kec. Pampang. *Jurnal Muqtashid* 1 (1): 81-114
- Danang, Sunyoto. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika anggota Ikapi
- Faderika, Anggi Budi. 2016. *Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Pertenunan Desa Boro*. Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta : Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengertian Dasar, dan Masalah*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung
- Ismail. 2017. *Perbankan Syariah*. Jakarta : Kencana
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: : Deepublish
- Mamik. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Timur: Zifatama Jawa
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandug: Remaja Rosdakarya
- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolahan Data Praktis*. Yogyakarta : Andi
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang: UB Press
- Ruky, Ahmad. 2013. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Sanjaya, Wina. 2013. *Peneltian Pendidikan: Jenis, Metode dan Prosedur*. Jakarta : Kencana
- Satori, D., & Komariah, A. 2013. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta
- Sinamo, Jansen. 2011. *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta : Institut Darma Mahardika

- Sugioyono. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugioyono. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugioyono. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (mixed methods)*. Bandung : Alfabeta
- Suliyono, Joko. 2010. *6 Hari Jago SPSS 17*. Yogyakarta : Cakrawala
- Sutadji. 2010. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Dee Publish
- Tanzeh, Ahmad. 2011. *Metodologi Penelitian Praktis*. Yogyakarta : Teras
- Umayyah. 2016. *“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Danareksa Sekuritas*
- Wijaya, Toni. 2011. *Step By Step Cepat Menguasai SPSS 19*. Yogyakarta : Cahaya Atma
- www.syariahbukopin.co.id
- www.Spssindonesia.co.id