

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA INSANI TERHADAP PENINGKATAN ETOS KERJA
PEGAWAI BANK SYARIAH DI REJANG LEBONG**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S.I)

Dalam Ilmu Perbankan Syariah



Disusun Oleh :

DESI EKA WULANDARI

NIM. 14631127

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARI'AH
FAKULTAS SYARI'AH DAN EKONOMI ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP**

2021



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM**

Jln. Dr. AK Gani Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-7003044 Fax. (0732) 21010 Curup 39119
Website/facebook: Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Curup
Email: Fakultassyariah&Ekonomiislam@gmail.com

PENGESAHAN SKRIPSI MAHASISWA

No /In.34/FS/PP.00.9/09/2021

Nama : **Desi Eka Wulandari**
NIM : **14631127**
Fakultas : **Syariah dan Ekonomi Islam**
Prodi : **Perbankan Syariah**
Judul : **Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani
Terhadap Peningkatan Etos Kerja Pegawai Bank Syariah di Rejang
Lebong**

Telah sidang terbuka Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, pada:

Hari Tanggal : **Selasa, 31 Agustus 2021**
Pukul : **09.30-11.00**
Tempat : **Ruang 1 Gedung Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Curup**


Dan telah diterima untuk melengkapi sebagai syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Ilmu Perbankan Syariah.

TIM PENGUJI


Ketua,


Hendrianto, MA
NIK. 16080002

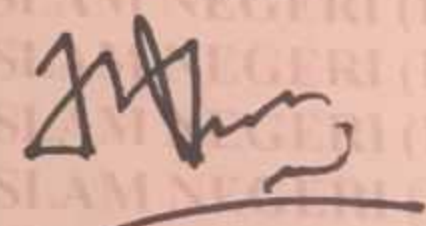
Sekretaris,


Rahman Arifin, ME
NIP. 19881221 201903 1 009

Penguji I,


Noprizal, M.Ag
NIP. 197711052009011007

Penguji II,


Muhammad Abdul Ghoni, M. Ak
NIP. 1993 0101 2018011004



Mengesahkan

Dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam,


Dr. Yusufri, M. Ag
NIP. 19700202 199803 1 007

Hal : Pengajuan Skripsi

Kepada Yth,
Rektor IAIN Curup

Di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah mengadakan pemeriksaan dan perbaikan seperlunya maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara Agus Rahmat (14631135) mahasiswa IAIN Curup yang berjudul : **PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI TERHADAP PENINGKATAN ETOS KERJA PEGAWAI BANK SYARIAH DI REJANG LEBONG** sudah dapat diajukan dalam sidang munaqasyah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

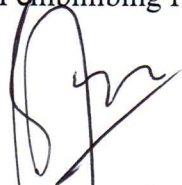
Demikian permohonan ini kami ajukan, terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Curup, Agustus 2021

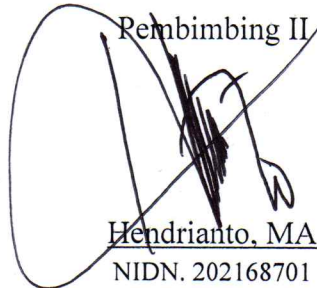
Mengetahui,

Pembimbing I



Dr. Muhammad Istan, SE.,M.Pd.,MM
NIP. 197502192006041008

Pembimbing II



Hendrianto, MA
NIDN. 202168701

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Desi Eka Wulandari**
Nim : 14631127
Fakultas : Syari'ah Dan Ekonomi Islam
Prodi : Perbankan Syari'ah

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul: **“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Etos Kerja Pegawai Bank Syariah di Rejang Lebong”**, belum pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi, dan sepengetahuan penulis juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali tertulis diakui atau dirujuk dalam skripsi ini dan disebutkan referensi.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya bersedia menerima hukuman atau sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Curup, Agustus, 2021

Mahasiswa



Desi Eka Wulandari

NIM.14631127

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kenikmatan serta kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah ini. Shalawat beserta salam semoga tercurah kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabat-sahabatnya, berkat beliau pada saat ini kita dapat menikmati zaman yang penuh dengan rahmat dan ilmu pengetahuan.

Karya ilmiah dalam bentuk skripsi ini penulis susun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, Program Studi Perbankan Syariah.

Penulis menyadari bahwa tanpa adanya bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak, maka tidaklah mungkin penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Pada kesempatan ini perkenankanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Rektor IAIN Curup Bapak Dr. Rahmat Hidayat, M.Ag. M.Pd dan segenap Jajarannya.
2. Bapak Dr. Yusefri, M.Ag selaku Dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam.
3. Bapak Khairul Umam Khudhori, M.E.I selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah.
4. Bapak Muhammad Istan, SE., M.Pd., MM selaku Pembimbing I.
5. Bapak Hendrianto, M.A selaku Pembimbing II.
6. Bapak Dr. Yusefri, M.Ag selaku Pembimbing Akademik.

7. Civitas IAIN Curup beserta Jajarannya yang telah memberi izin bagi penulis untuk melakukan penelitian dan menyelesaikan karya ilmiah ini.
8. Teman-teman Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.

Curup, Agustus 2021

Penulis

Desi Eka Wulandari
NIM 14631127

Motto

Mensyukuri hari ini, mengikhlaskan hari kemarin, dan menjadi lebih baik lagi untuk hari esok.

Bermimpi setinggi langit, bersabar seperti ibu, dan berproses seperti padi, perlahan namun pasti.

Tidak apa, jika tidak biasa berlari kencang, berjalan saja dengan perlahan dan penuh hati-hati, dan jika tidak bisa berjalan merangkak saja sebisa mungkin, asal tidak sampai berhenti.

PERSEMBAHAN

Yang paling utama

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT. Yang telah memberikan rahmat, hidayah yang luar biasa. Kasih sayang tak terhingga atas segala sesuatu Allah beri untuk membuat ku kuat. Membekali ku kecerdasan dengan ilmu yang mampu memperkenalkan ku dengan indahnya dunia dan cinta akan akherat. Atas karunia serta kemudahan yang engkau berikan akhirnya skripsi yang sederhana dengan perjuangan luar biasa ini terselesaikan, shalawat beriring salam selalu terlimpahkan kepada baginda Rasulullah SAW yang telah membawa kita dari alam jahiliyah menuju alam terang benderang seperti saat ini.

Penuh haru rasa ku, perjuangan ini sangat luar biasa, menjalani semua dengan ikhlas, berjuang skripsi dengan dibarengi cobaan demi cobaan yang Allah beri, tapi ku selalu bersyukur ALLAH beri ku kekuatan dan Allah memberikan ku cobaan karena allah mengetahui ku kuat menjalaninya.

Ku persembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat kusayangi

Keluarga Tercinta

Dengan cinta, dan rasa terimakasih yang luar biasa yang tak terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada keluargaku yaitu Ibundaku Susmiyati, Ayahandaku Paidi, adik ku Surya Duwi Wicaksono, serta seluruh keluarga besar Yang telah memberikan kasih sayang, dukungan moril dan materil, dan kasih sayang tak terhingga selalu persembahkan untuk ku, yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dan persembahan. Semoga ini menjadi langkah awal untuk ibu dan ayah serta keluarga ku bahagia, karena kusadar semua tanpa do'a kalian aku

bukanlah siapa-siapa, dan selama ini belum bisa berbuat yang lebih. Untuk ibu dan ayah yang selalu membuat ku kuat dan semangat semoga sehat selalu, izinkan putrimu ingin membahagiakan kalian. Tetaplah menjadi penyejuk hatiku dan jiwaku.

Aku ucapkan terimakasih kepada sahabatku Maysi, Mita, Repa, Ulik, Dina, dan teruntuk seseorang Suherman Saputra, S.Pd, dan Della Novita Sari dan teman-teman seperjuanganku terkhusus Lokal A Perbankan Syariah Yang telah memberikan semangat dan kasih sayang untukku meraih kesuksesan.

Dosen Pembimbing Tugas Akhirku

Bapak Yusefri, M.Ag selaku dosen pembimbing akademik, Bapak Dr. Muhammad Istan, SE., M.Pd., MM selaku pembimbing I, Bapak Hendrianto, MA selaku pembimbing ke II, Untuk seluruh dosen-dosen ku dari semester awal kuliah hingga semester akhir terimakasih atas ilmu, nasehat, pengalaman yang sangat bermanfaat yang telah diberikan selama ini.

Seluruh staff dan karyawan/karyawati di Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri Curup.

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI TERHADAP PENINGKATAN ETOS KERJA PEGAWAI BANK SYARIAH DI REJANG LEBONG

Abstrak

Oleh:

Desi Eka Wulandari

Perkembangan usaha perbankan di Indonesia semakin pesat ditandai dengan semakin banyaknya bank yang menawarkan jasa layanannya. Untuk itu, bank harus memiliki karyawan yang dapat melakukan pelayanan yang maksimal bagi nasabahnya. Dengan melakukan pelayanan yang maksimal bagi nasabahnya, bank akan dapat beroperasi dengan baik dan dapat bertahan dalam persaingan dunia bisnis perbankan yang semakin pesat. Untuk memaksimalkan pelayanan dalam perbankan, pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan sumber daya insani ditujukan untuk peningkatan etos kerja pegawai. Dengan meningkatnya etos kerja pegawai, diharapkan pelayanan terhadap nasabah juga akan meningkat.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji, menganalisis, dan membahas apakah variabel pelatihan dan variabel pengembangan berpengaruh simultan, parsial dan berpengaruh dominan terhadap etos kerja pegawai. Dalam penelitian ini akan menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 28 responden, dengan data primer dan data sekunder yaitu survey langsung dengan menyebarkan angket dengan menggunakan skala likert. Kemudian analisis datanya menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kedua variabel bebas berpengaruh terhadap etos kerja dengan nilai F_{hitung} sebesar 2,110 dan F_{tabel} sebesar 3,14, hal tersebut menunjukkan pengaruh positif terhadap peningkatan etos kerja. Kemudian secara parsial kedua variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap etos kerja dengan variabel pelatihan sebesar t_{hitung} sebesar 0,840 dan t_{tabel} sebesar 1,99834 dan variabel pengembangan sebesar t_{hitung} sebesar 2,013 dan t_{tabel} sebesar 1,99834. Namun pada penelitian ini variabel pengembangan yang lebih dominan dengan koefisien regresi sebesar 0,323.

Kata Kunci : *Pelatihan, Pengembangan, Etos Kerja.*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN SKRIPSI	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iii
MOTTO	iv
KATA PENGANTAR.....	v
PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
D. Kajian Literatur	6
E. Definisi Operasional.....	8
F. Metode Penelitian.....	14
G. Sistematika Penulisan	24
BAB II. LANDASAN TEORI	
A. Pelatihan.....	25
B. Pengembangan	26
C. Etos Kerja.....	27
D. Peranan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani	30
E. Hubungan Antara Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Etos Kerja	32
F. Teknik Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani.....	33
G. Macam-macam Karyawan/Pegawai.....	34
BAB III. GAMBARAN UMUM BANK SYARI'AH DI REJANG LEBONG	
A. PT Bank Muamalat Indonesia.....	37
B. Bank Syariah Indonesia Kcp Curup.....	53

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data.....	68
B. Uji Instrumen	70
C. Uji Asumsi Klasik	73
D. Hasil Analisis	75
E. Uji Hipotesis Penelitian.....	76
F. Koefisien Determinasi.....	78
G. Uji Pengaruh Dominan.....	78
H. Pembahasan Hasil Penelitian	79

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan	80
B. Saran.....	81

DAFTAR KEPUSTAKAAN

LAMPIRAN-LAMPIRAN

PROFIL PENULIS

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	68
2. Karakteristik Responden Menurut Usia	69
3. Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendapatan	69
4. Uji Validitas Pelatihan	70
5. Uji Validitas Pengembangan.....	71
6. Uji Validitas Peningkatan Etos Kerja	71
7. Uji Reabilitas.....	72
8. Uji Autokolerasi	74
9. Uji Multikolinieritas.....	75
10. Uji t.....	77
11. Koefisien Determinasi.....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Identifikasi Variabel.....	23
2. Struktur Organisasi Bank Muamalat Indonesia	43
3. Struktur Organisasi Bank Syariah Mandiri	58
4. Uji Heteroskedastisitas.....	73

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lembaga perbankan syariah adalah sebuah badan usaha yang melaksanakan tiga fungsi utama, yaitu menerima simpanan uang, meminjamkan uang, dan memberikan jasa dengan menggunakan prinsip-prinsip syariah.¹ Di dalam suatu organisasi perusahaan perbankan adanya pekerja-pekerja yang biasa disebut pegawai yang berperan dalam mengatur suatu manajemen dalam perusahaan perbankan. Seorang pegawai yang baru masuk pertama kali kedalam suatu pekerjaan, seringkali mengalami hal yang membingungkan.

Pegawai baru tersebut biasanya belum tahu apa yang harus dilakukan, di mana untuk memulai suatu pekerjaan merupakan hal yang sulit bagi pegawai baru, karena “baru” maka berarti belum tahu apa yang diharapkan oleh organisasi, tidak tahu apa yang harus dilakukan dalam menghadapi situasi dan kondisi, dan banyak terjadi di mana calon pegawai memiliki latar belakang pendidikan serta pengalaman yang berbeda-beda dan tidak dalam bidang dunia perbankan berbagai hal tersebut, membuat karyawan baru menjadi khawatir akan masa depan dalam pekerjaannya, maka dari itu perlu waktu untuk belajar guna mengatasi masalah-masalah tersebut. Program

¹ Adiwarman, A. Karim, *Bank Islam: Analisis fiqh dan keuangan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), hlm.18

pelatihan dan pengembanganlah yang dapat membantu kondisi pegawai agar memperoleh pengalaman yang positif guna mengetahui apa yang harus dikerjakan.

Program pelatihan dan pengembangan harus direncanakan dengan baik. Umumnya program pelatihan yang diberikan oleh teman kerja merupakan suatu program pelatihan dan pengembangan yang tidak terencana dan tidak resmi sehingga seringkali informasi yang diberikan kepada pegawai baru tidak sesuai dan tidak akurat. Oleh karena itu, harus adanya program pelatihan dan pengembangan secara resmi yang diberikan suatu perusahaan perbankan atau suatu organisasi guna mendapatkan seorang karyawan yang berkualifikasi menurut kebutuhan perusahaan perbankan serta guna tercapainya kompetensi sehingga dapat memberikan kinerja terbaik pada perusahaan perbankan. Selain itu sebuah perusahaan perbankan perlu mengidentifikasi kebutuhan organisasi sehingga perusahaan perbankan dapat menerapkan jenis program pelatihan dan pengembangan yang akan diberikan kepada individu dalam organisasi agar dapat mendukungnya peningkatan kompetensi pegawai.

Secara tidak langsung didalam peningkatan kompetensi pegawai adanya peran sumber daya insani yang biasa disebut dengan sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya organisasi suatu perusahaan perbankan, seorang karyawan selain diharapkan mampu, cakap, dan terampil juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien.

Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh etos kerja yang merupakan semangat dalam bekerja. Untuk mewujudkan semua itu, dibutuhkan peningkatan sumber daya insani sebagai perencana dan pelaksana dalam organisasi, salah satunya ialah melalui program pelatihan dan pengembangan. Karena itu, tujuan dari pelatihan dan pengembangan adalah menambah kecakapan dan kemampuan pegawai yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan.

Seiring dengan meningkatnya jumlah nasabah, pegawai bank syariah dituntut untuk meningkatkan kemampuan dan kinerjanya dengan cara meningkatkan kualitas SDI (Sumber Daya Insani). Pegawai bank syariah di Rejang Lebong mengadakan berbagai pelatihan atau pengembangan kepada pegawainya melalui pendidikan, seperti Bank Syariah Mandiri mempunyai program *learning center (class room center)* program ini disusun berdasarkan *CBHRM (competency based human resources managemen)*². Program Pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh *learning center* rutin dilakukan setiap satu tahun minimal dua kali, sesuai instruksi dari kantor pusat. Dimana *learning center* Bank Syariah Mandiri berlokasi di Universitas Al – Azhar lantai tujuh.

Pegawai Bank Syariah Mandiri hanya teller dan customer service yang melakukan pelatihan *off the job*, di mana sebelum memasuki dunia kerja

² “Program pendidikan dan pelatihan karier Bank Syariah Mandiri” diakses pada tanggal 6 february 2018 dari situs <http://www.elearningindonesia.com>

³ Hasil wawancara dengan “Ibu Rini Trihartati (pimpinan BSM) dan Ibu Gusti maya (CS)”

yang nyata para calon pegawai akan di beri pelatihan/*training* pada waktu tertentu sesuai dengan metode-metode pelatihan yang diberikan.³ Bank Muamalat adanya program MULIA (Muamalat Indonesia Apprentice), dengan tujuan untuk memunculkan dan meningkatkan mutu sumber daya insani bank syariah yang kompetitif, potensial, memiliki mentalitas yang baik dan mampu memunculkan inovasi-inovasi yang bermanfaat bagi umat dan masyarakat. Program pelatihan yang di selenggarakan dari *team Muamalat Institute* atas rekomendasi dari Muamalat Tower.⁴

Program MULIA pada Bank Muamalat seluruh calon pegawai diberikan pelatihan sesuai dengan penempatan kerjanya masing-masing bentuk pelatihan dalam *on the job* maupun *off the job*.⁵ Pada dasarnya di dalam Bank Syariah pelatihan diberikan pada pegawai baru yang belum memiliki keahlian di bidangnya, sedangkan pengembangan diberikan untuk pegawai lama untuk meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan dan meminimalisir perpindahan jabatan, tempat atau mutasi. Adanya pegawai yang mampu memberikan kualitas dan pelayanan yang terbaik kepada setiap nasabah, diharapkan dapat semakin meningkatkan kepercayaan dan minat masyarakat untuk menggunakan produk dan jasa yang ditawarkan oleh Bank Syariah di Rejang Lebong.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian skripsi dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan**

⁴ Hasil wawancara dengan “Mba Depi (CS BMI)” 2021

⁵ Hasil wawancara dengan “Bpk Helmi (pimpinan Muamalat)”

Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Etos Kerja Pegawai Bank Syariah di Rejang Lebong”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang ada terdapat beberapa hal yang perlu dikaji untuk memperdalam pengetahuan penelitian selanjutnya, maka rumusan masalah yang dapat diambil yaitu:

1. Apakah pelatihan mempengaruhi etos kerja pegawai Bank Syariah di Rejang Lebong?
2. Apakah pengembangan mempengaruhi etos kerja pegawai Bank Syariah di Rejang Lebong?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dan mafaat penelitian yang hendak dicapai penulis dengan melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk mengukur pengaruh pelatihan dan pengembangan pegawai pada Bank Syariah di Rejang Lebong,
 - b. Untuk mengukur pelatihan dan pengembangan dapat mempengaruhi etos kerja pegawai Bank Syariah di Rejang Lebong
2. Manfaat Penelitian
 - a. Manfaat Teoritis

- 1) Dapat memberikan informasi baru atas hasil penelitian serta menjadi bahan referensi pengembangan teori bagi peneliti selanjutnya
- 2) Dapat dijadikan pedoman atau referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

- 1) Meningkatkan pemahaman Penulis dalam menerapkan ilmu pengetahuan berdasarkan kenyataan yang ada dilapangan.
- 2) Dapat menambah wawasan bagaimana pelatihan dan pengembangan mempengaruhi etos kerja.

D. Kajian Literatur

Untuk menunjang penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini dan masih sangat sedikit sekali diantaranya adalah penelitian dari Meki Afriandi penelitian ini melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Cabang (KC) Curup” dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan karyawan BSM Curup berpengaruh positif pada kinerja karyawan BSM Curup.⁶

Penelitian lainnya penelitian dari Rifa’atul Mahmudah penelitian ini melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan perbankan syari’ah studi

⁶ Meki Afriandi, *Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Cabang (KC) Curup* (Curup: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri 2017)

kasus PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Malang” hasil dari penelitian ini adalah pengembangan karir karyawan merupakan aspek penting yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya pemenuhan terhadap individu, pimpinan/manajer, dan organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. BMI Tbk Cabang Malang.⁷

Penelitian lainnya dari Reni Haryanti penelitian ini melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Cabang (KC) Curup” hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Cabang (KC) Curup.⁸

Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian di atas, dimana memiliki persamaan yaitu, ingin mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya insani terhadap peningkatan etos kerja karyawan bank syari’ah dan yang menjadi pembedanya adalah menggunakan metode analisis menggunakan software SPSS, menggunakan uji validitas dan reabilitas, menggunakan 2 variabel independen, menggunakan skala likert dengan 5 jawaban, dan variabel dependennya etos kerja.

Untuk itu penelitian tentang “pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya insani terhadap peningkatan etos kerja pegawai bank syari’ah di

⁷ Rifa’atul Mahmudah, *Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan perbankan syari’ah study kasus Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Malang* (Malang:2014)

⁸ Reni Haryanti, *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Cabang (KC) Curup* (Curup: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri 2017)

Rejang Lebong” akan di fokuskan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dalam meningkatkan etos kerja pegawai pada Bank Syariah di Rejang Lebong, Untuk mengetahui indikasi peningkatan etos kerja pada Bank Syariah di Rejang Lebong, serta untuk mengetahui bagaimana kebijakan dan strategi Bank Syariah dalam meningkatkan etos kerja SDI yang dibutuhkan.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalah pahaman, maka sebelum dijelaskan lebih lanjut, penulis akan menjelaskan istilah-istilah yang terdapat dalam judul penelitian ini: **“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Etos Kerja Pegawai Pada Bank Syariah di Rejang Lebong”**, maka penulis merasa perlu untuk memberikan penegasan sebagai berikut:

1. Pelatihan

Desler berpendapat, pelatihan (*training*) merupakan proses pengajaran kepada karyawan baru tentang, keahlian dasar yang mereka perlukan untuk melaksanakan pekerjaan. Dalam definisi tersebut pelatihan hanya khusus untuk karyawan baru dan ditujukan hanya untuk melaksanakan pekerjaan saja.⁹

Definisi lain dari pelatihan dikemukakan oleh Byars Rue menurutnya, pelatihan merupakan suatu proses belajar

⁹ Yun iswanto, *Manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta: Universitas Terbuka, 2002) hlm.5.6

yang mencakup kepemilikan keahlian, konsep hukum-hukum, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan.¹⁰

Jadi, Pelatihan (training) adalah kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja kita dalam melakukan pekerjaan, baik pekerjaan secara fisik maupun pekerjaan yang berhubungan dengan orang lain, terutama dalam perkembangan masing-masing individu guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional bersangkutan.

2. Pengembangan

Dessler berpendapat, proses pengembangan manajemen pada umumnya berisi: 1) perkiraan kebutuhan perusahaan (misal;berkompetensi), 2) penilaian kerja manajer, dan 3) pengembangan manajer itu sendiri (metode-metode atau pendekatan).¹¹ Sedangkan menurut Byars dan Rue, pengembangan manajemen harus didesign, diselenggarakan dan dievaluasi pada basis tujuan organisasi, kebutuhan individu manajer yang dikembangkan, danantisipasi perubahan dalam tim manajemen organisasi.¹²

Oleh karena itu, agar pengembangan dapat berhasil baik, harus ada dukungan penuh dari eksekutif puncak. Dari beberapa pengertian disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya

¹⁰ *Ibid.* hlm.5.6

¹¹ *Ibid.* hlm.5.25

¹² *Ibid.* hlm.5.26

insani merupakan proses pembelajaran yang disengaja pada waktu tertentu untuk mengembangkan kinerja pegawai.

Kegiatan pengembangan SDI terdiri atas pelatihan (*training*), pendidikan (*education*), dan pengembangan (*development*). Menurut Deming, kewajiban dari manajer adalah di mana pelatihan untuk mengembangkan keterampilan kerja.¹³ Manajer harus mengetahui siapa yang memerlukan pelatihan dan siapa yang tidak memerlukan pelatihan dan kewajiban manajer untuk pegawainya adalah pendidikan dan pertumbuhan seorang pegawai.

Para pegawai yang semakin terampil dan bebas berkreasi, maka akan semakin produktif dalam bekerja pada suatu lembaga keuangan bank. Setiap pegawai yang bekerja pada suatu perusahaan lembaga keuangan bank akan memiliki harapan-harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan ataupun prestasinya yang disumbangkan kepada organisasi. Salah satu harapannya adalah meraih posisi atau kedudukan yang lebih baik dari sebelumnya dengan diadakannya pengembangan suatu kinerja pegawai.

¹³ Wirawan, *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*, (Jakarta:Salemba Empat 2015), hlm.43

3. Sumber Daya Insani

Pelatihan dan pengembangan bagi pegawai Sumber Daya Insani atau yang biasa disebut sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi dari manajemen personalia. Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) berbeda dengan manajemen personalia (*personel management*).¹⁴

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa pegawai adalah kekayaan (asset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi MSDM sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan manajemen personalia menganggap karyawan sebagai salah satu faktor produksi yang harus dimanfaatkan secara produktif, atau manajemen personalia lebih menekankan pada sistem dan prosedur.

Pengertian sumber daya manusia menurut para ahli berbeda-beda, pertama menurut Fisher dan kawan-kawan,¹⁵ manajemen sumber daya manusia meliputi keseluruhan keputusan dan praktik manajemen yang secara langsung berdampak atau mempengaruhi orang-orang yang bekerja untuk organisasi.

Keseluruhan keputusan dan praktik manajemen meliputi: perencanaan sumber daya manusia dan analisis jabatan; masukan

¹⁴ Tjutju yuniarsih dan suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia teori, aplikasi, dan isu penelitian*, (Bandung: Alfabeta, cv 2011), hlm.1

¹⁵ Yun iswanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Universitas Terbuka 2002), hlm.1.18

organisasional; pengembangan produktivitas sumber daya manusia; penilaian kinerja dan sistem penghargaan; dan menjaga agar sumber daya manusia tetap baik dan betah bekerja dan berorganisasi, Kedua menurut Ivancevich,¹⁶ manajemen sumber daya manusia adalah suatu fungsi yang dilaksanakan di dalam organisasi yang mempermudah pemanfaatan karyawan yang paling efektif untuk mencapai tujuan organisasional dan individu.

Dari kedua pengertian tersebut, dapat didefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan yang mencakup keseluruhan kebijaksanaan, praktik dan sistem untuk mengelola sumber daya manusia dalam organisasi dengan cara yang paling efektif untuk mencapai tujuan organisasional maupun tujuan individual.

Manajemen merupakan salah satu pengelolaan paling penting dalam dunia perbankan syariah disamping pemasaran bank adalah pengelolaan sumber daya insani. Pihak manajemen bank harus berupaya untuk dapat menjaga dan meningkatkan kinerja, dimana bahwa berhasil/tidaknya suatu kegiatan juga tergantung dari bagus/tidaknya sumber daya insani yang dimiliki.

Mengambil pengertian dari manajemen operasional POAC (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*) dimana, segala sesuatu yang yang dilakukan dengan baik, benar, terencana, dan

¹⁶ Ibid.hlm.1.18

terorganisasi dengan rapi, maka kita akan terhindar dari keraguan akan mempengaruhi dampak positif yang akan kita kerjakan. Sesuatu yang dikerjakan pada keragu-raguan biasanya akan melahirkan hasil yang tidak optimal dan mungkin akhirnya tidak bermanfaat dan dapat memberikan dampak negatif pada karier kita sendiri.

4. Etos Kerja

Etos kerja, menurut Mochtar Buchori dapat diartikan sebagai sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa.¹⁷ Ia juga menjelaskan bahwa etos kerja merupakan bagian dari tata nilai. Etos kerja adalah sifat, watak, dan kualitas kehidupan batin manusia, moral, dan gaya estetik serta suasana batin mereka. Etos kerja merupakan sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam dunia nyata.

Etos kerja, menurut Sinamo merupakan seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja integral.¹⁸ Sedangkan menurut Usman Pelly etos kerja adalah sikap yang muncul atas

¹⁷ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta:Muhammadiyah University Press 2004), hlm.27

¹⁸ Sinamo,Jansen, *Delapan Etos Kerja Profesional*, Jakarta:Institut Mahardika,2011,hlm.26

kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja.¹⁹

Kemudian etos kerja dalam islam bukan hanya semangat dalam bekerja guna memperoleh material saja melainkan mengartikan kerja sebagai ibadah. Sedangkan 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 kerjanya, bahwa setiap organisasi harus memiliki etos kerja.²⁰

Dari berbagai definisi di atas dapat dikatakan bahwa etos kerja adalah cara pandang seseorang dalam menyikapi, melakukan dan bertindak dalam bekerja dengan kemauan organisasi, instansi maupun perusahaan dan berupaya memperoleh hasil, baik bersifat materil atau nonmateril.

F. Metode Penelitian

1. Tipe Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, dimana peneliti ingin mengukur pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya insani terhadap

¹⁹ Nyoman Sukardewi, et. al, "Kontribusi Adversity Quotient (AQ) Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura" dalam jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Volume 4, 2013, hlm.3

²⁰ Sinamo, Jansen, Delapan Etos Kerja, hlm.26

peningkatan etos kerja pegawai bank syariah di Rejang Lebong yang merupakan tipe penelitian kuantitatif.

2. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah pegawai Bank Syariah yang ada di Rejang Lebong. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh* merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang.²¹

Menurut Arikunto jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.²²

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi pegawai bank syariah yang ada di Rejang Lebong sebanyak 28 responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut teknik sensus.

²¹ *Ibid.* hlm.122

²² Suharsimi Arikunto, Penelitian Edisi Revisi V. (Jakarta: Rineka Cipta,2002),h.25

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan pengamatan. Untuk kepentingan penelitian ini, pengambilan data yang dilakukan dengan cara:

a. Observasi

Observasi adalah salah satu cara pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap suatu objek dalam suatu periode tertentu yang diamati. Observasi atau pengamatan merupakan salah satu teknik pengamatan yang sangat penting. Pengamatan itu digunakan karena berbagai alasan. Teknik observasi ini digunakan untuk mengamati secara langsung dan tidak langsung tentang permasalahan yang akan diteliti.

b. Kuisisioner

Kuisisioner atau angket dapat dipandang sebagai interview tertulis dimana sampel atau responden dihubungi melalui suatu daftar pertanyaan, dengan memberikan daftar pertanyaan kepada para pegawai Bank Syariah di Rejang Lebong untuk mengetahui tanggapan atas beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian ini secara objektif. Kuisisioner ini 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 1²³

c. Studi Pustaka (*Library Reasearch*)

Penelitian kepustakaan yaitu teknik pengumpulan data berdasarkan buku-buku dan literatur-literatur yang sesuai dengan objek yang diteliti sehingga diperoleh pengertian teoritis yang diperlukan untuk menganalisis data.

4. Jenis Data dan Sumber Data

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan dua jenis sumber data, yaitu pertama data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari pihak pegawai bank, sebagai responden penelitian dengan menggunakan kuesioner, dan yang kedua, Data Sekunder merupakan data yang diperoleh dari literatur-literatur kepustakaan seperti buku-buku serta sumber lainnya yang berkaitan dengan materi penulisan skripsi ini dan analisis dokumentasi dari bank syariah seperti gambaran umum perusahaan, visi & misi perusahaan dan lainnya.

5. Teknik Analisis Data

a. Tahap analisis

1) Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk menunjukkan suatu kevalidan suatu instrumen. Instrumen dikatakan

²³ *Ibid*, hlm.133

valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat, tinggi rendahnya validitas suatu instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Teknik yang digunakan adalah teknik korelasi *product moment*, dimana data yang terkumpul diuji dengan statistik dengan cara mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dengan skor total.

2) Uji Reabilitas

Uji reabilitas menunjukkan suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

3) Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk dua sampel independen pada prinsipnya akan membandingkan rata-rata dari dua grup yang tidak berhubungan satu sama lain, dengan tujuan apakah kedua grup tersebut mempunyai rata-rata yang sama ataukah tidak secara signifikan.²⁴

Secara sederhana uji t ialah bagaimana melihat ada atau tidak ada pengaruh antara variabel independen (X) secara masing-masing atau parsial terhadap variabel dependen (Y). Sehingga dalam penelitian ini uji t digunakan untuk melihat variabel pelatihan (X_1)

²⁴ Muhamad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 217

dan variabel pengembangan (X_2) secara masing-masing atau parsial terhadap variabel etos kerja (Y).

4) Analisis kuantitatif

Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa teknik analisis data kuantitatif, yakni:

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu analisis yang ditunjukkan pada perkembangan dan pertumbuhan dari suatu keadaan dan hanya memberikan gambaran tentang keadaan tertentu dengan cara menguraikan tentang sifat-sifat dari obyek penelitian tersebut.

b. Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi merupakan suatu teknik untuk membangun persamaan dan menggunakan persamaan tersebut untuk membuat perkiraan (*prediction*). Dengan demikian, analisis regresi sering disebut sebagai analisis prediksi. Persamaan regresi berganda adalah model persamaan regresi linear dengan variabel bebas lebih dari satu.

Dapat ditentukan persamaan regresi linear berganda penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (etos kerja)

X_1 = Variabel independen (pelatihan)

- X_2 = Variabel independen (pengembangan)
- a = konstanta (nilai Y apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)
- b = koefisien regresi
- ε = Error

c. Pengujian Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan yang didefinisikan dengan baik mengenai karakteristik populasi. Dimana merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.²⁵ Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sebelum merumuskan hipotesis peneliti memaparkan beberapa hasil hipotesis penelitian terdahulu diantaranya adalah penelitian Meki Afriandi penelitian ini melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Cabang (KC) Curup” berdasarkan hasil hipotesis penelitiannya terbukti adanya korelasi positif antara variabel X dan Y antara tingkat pendidikan dengan kinerja karyawan BSM Curup dimana tingkat pendidikan digolongkan dalam kategori sedang dan kinerja pegawai BSM Curup dinilai sedang. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja

²⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta 2014), hlm.93

karyawan BSM Curup dapat dilihat besarnya r_{xy} yang diperoleh yaitu 0,438 terletak diantara 0,40 – 0,599. sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan dan kinerja pegawai BSM Curup.²⁶

Penelitian lainnya penelitian dari Rifa'atul Mahmudah penelitian ini melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan perbankan syari’ah studi kasus PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Malang” hasil dari hipotesis penelitian ini adalah dalam hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh secara simultan dari pelatihan (X_1) dan pengembangan (X_2) terhadap kinerja (Y), pada hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari pelatihan (X_1) dan pengembangan (X_2) terhadap kinerja (Y), dan hipotesis ketiga menyatakan bahwa variabel pengembangan (X_2) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Malang.²⁷

Penelitian lainnya dari Reni Haryanti penelitian ini melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Cabang (KC) Curup” hasil dari hipotesis penelitian ini adalah terdapat

²⁶ Meki Afriandi, *Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Cabang (KC) Curup* (Curup: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri 2017)

²⁷ Rifa'atul Mahmudah, *Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan perbankan syari’ah study kasus Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Malang* (Malang:2014)

pengaruh positif dan signifikan antara variabel X dan Y antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Cabang (KC) Curup sebesar 63,0%.²⁸

Adapun rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₀₁ : Ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan sumber daya insani terhadap peningkatan etos kerja pegawai bank syariah di Rejang Lebong.
- Ha₁ : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan sumber daya insani terhadap peningkatan etos kerja pegawai bank syariah di Rejang Lebong.
- H₀₂ : Ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan sumber daya insani terhadap peningkatan etos kerja pegawai bank syariah di Rejang Lebong.
- Ha : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan sumber daya insani terhadap peningkatan etos kerja pegawai bank syariah di Rejang Lebong.

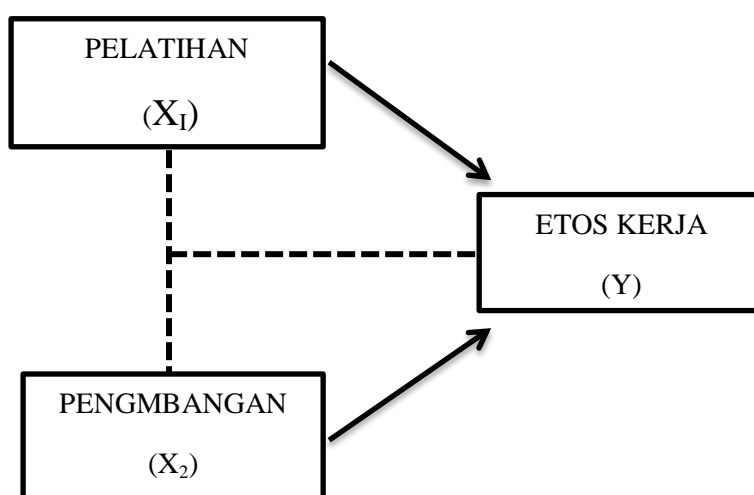
6. Identifikasi Variabel

Untuk mencapai tujuan penelitian ini, maka adanya identifikasi variabel di mana akan dipisahkan antara variabel Y dan X. Analisis data yang digunakan dalam meneliti hubungan antar variabel dalam

²⁸ Reni Haryanti, *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Cabang (KC) Curup* (Curup: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri 2017)

kerangka pemikiran ini adalah analisis regresi berganda. Analisis dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh program pelatihan terhadap etos kerja, kemudian juga program pengembangan terhadap etos kerja, serta korelasi program pelatihan dan pengembangan terhadap etos kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka identifikasi variabel pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1.1



Dari identifikasi variabel diatas terdapat dua variabel bebas/*independent* terdiri dari pelatihan (X_1) dan pengembangan (X_2), dan variabel terikatnya/*dependent* etos kerja (Y), serta hubungan kedua variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel terikat (Y).

G. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan kemudahan pada pembahasan penelitian ini, maka penulis menyusun pembahasan dalam bentuk sistematika penulisan yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, metodologi penelitian, sistematika penulisan

BAB II : KAJIAN KEPUSTAKAAN

Kajian pustaka, kerangka teori, penelitian terdahulu yang relevan

BAB III : GAMBARAN UMUM INSTANSI

Sejarah, visi dan misi, tujuan dan strategi, struktur organisasi

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian, pembahasan

BAB V : PENUTUP

Kesimpulan dan saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan (training) adalah kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja kita dalam melakukan pekerjaan, baik pekerjaan secara fisik maupun pekerjaan yang berhubungan dengan orang lain, terutama dalam perkembangan masing-masing individu guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional bersangkutan.

Pelatihan merupakan salah satu bentuk pendidikan yang pada dasarnya merupakan proses pembelajaran. Dalam masa latihan ini, calon pegawai akan dinilai kemauan dan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan termasuk disiplin dan tanggung jawabnya dari hasil penilaian pelatihan barulah diputuskan apakah dapat diangkat sebagai karyawan tetap atau tidak.¹

2. Tujuan Pelatihan

Pelatihan bertujuan untuk memberikan keterampilan kepada calon pegawai sebelum bekerja. Dalam hal ini membantu SDI bank syariah dalam menghadapi perubahan-perubahan organisasi, produk-produk bank syariah serta teknologi.

¹ Kasmir, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm.172

Pelatihan juga ditujukan untuk membiasakan calon pegawai dalam bekerja.² Oleh karena itu, dalam pelatihan calon pegawai dilatih cara-cara melaksanakan pekerjaan serta memahami visi dan misi bank.

B. Pengembangan

1. Pengertian Pengembangan

Disamping pelatihan, pegawai bank syariah juga harus melakukan pengembangan terhadap seluruh karyawannya. Pengembangan merupakan proses pembelajaran yang disengaja pada waktu tertentu untuk mengembangkan kinerja pegawai.

Pengembangan pegawai adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.³ Dalam hal ini juga pengembangan merupakan pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk menjamin bahwa pegawai dengan kualifikasi tepat dan berpengalaman tersedia pada saat dibutuhkan baik dari pengetahuan, kecakapan, dan sikap.

2. Tujuan Pengembangan

Tujuan pengembangan pegawai diutamakan untuk pegawai lama dalam rangka menyegarkan kembali dan untuk meningkatkan kemampuannya.

Disamping itu, pengembangan pegawai yang terpenting dilakukan untuk

² *Ibid.* hlm.172

³ Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm.69

meningkatkan karier dan penentu kompensasi karyawan yang bersangkutan.⁴

Dengan adanya pengembangan pegawai, salah satu harapan adalah hasil kerja yang lebih baik dan prestasi pegawai yang meningkat dan muncul adanya daya saing akan semakin besar. Dengan demikian tujuan organisasi tercapai.

C. Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

Pekerjaan seseorang yang dikerjakan bertujuan untuk menghasilkan sesuatu guna memenuhi kebutuhan manusia. Manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, karena kebutuhannya tidak selalu tersedia dalam alam. Karena itu, bekerja sangat penting untuk menjaga kelangsungan hidup manusia.⁵

Etos berasal dari bahasa Yunani yaitu (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, karakter, watak kesusilaan, adat istiadat atau kebiasaan.⁶ Sebagai suatu subyek dari arti 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, buruk atau baik.

⁴ Kasmir, *Manajemen Perbankan*, hlm.173

⁵ Sudirman Tebba, *Bekerja Dengan Hati*, (Jakarta: Pustaka irVan 2009), hlm.12

⁶ Toto Tasmara, *Membudidayakan etos kerja islami*, (Jakarta:Gama Insani Press 2002), hlm.15

Kerja adalah segala kegiatan ekonomis yang dimaksudkan untuk memperoleh upah, baik berupa kerja fisik material atau kerja intelektual. Etos kerja harus ditanamkan oleh setiap umat muslim, dimana etos kerja muslim didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.

2. Karakteristik Etos Kerja Islami

Karakteristik-karakteristik etos kerja islami dirumuskan berdasarkan konsep iman, ilmu dan amal saleh yang memberikan prioritas penekanan pada etos kerja yang islami beserta prinsip-prinsip dasarnya, karakteristik etos kerja islami sebagai berikut:

a. Kerja Merupakan Penjabaran Aqidah

Kerja berlandaskan niat beribadah hanya kepada Allah adalah salah satu etos kerja islami yang sangat penting, di mana menjadi pembeda etos kerja islami dengan yang lainnya, yang berhubungan dengan norma dan etika kerja, selain itu juga menjadi sumber motivasi kerja islami, di mana aqidah dan ajaran islam menjadi sumber nilai.

b. Kerja Dilandasi Ilmu

Bahwasannya keilmuan sehubungan dengan pengakuan atas berlaku efektifnya sunnahtullah atau takdir yang mungkin diketahui secara objektif seperti yang timbul dalam dunia keilmuan pada umumnya. Yaitu secara langsung atau tidak membuat orang yang mempelajari ilmu objektif itu, dalam bekerja lalu bersikap rasional, didukung ilmu pengetahuan (dan teknologi bila diperlukan), aktif, kreatif, tekun, disiplin, teratur menggunakan perencanaan yang baik, visioner dan profesional, sekaligus menghindari sikap-sikap yang bertentangan atau kebalikan dari sikap-sikap itu.

c. Kerja Dengan Meneladani Sifat-sifat Ilahi serta Mengikuti Petunjuk-petunjukNya

Etos kerja islami sebagaimana etos kerja pada umumnya tidak dapat terwujud tanpa didukung oleh sifat giat dan aktif manusia bersangkutan memanfaatkan potensi-potensi kepadanya. Keistimewaan orang yang beretos kerja islami aktivitasnya dijiwai oleh dinamika dan motivasi ibadah.⁷

Orang beretos kerja islami menyadari bahwa potensi yang dikaruniakan dan dapat dihubungkan dengan sifat-sifat ‘Ilahi pada dasarnya merupakan amanah yang mesti dimanfaatkan sebaik-

⁷ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, hlm.101

baiknya secara bertanggung jawab sesuai dengan ajaran (islam) yang ia imani.

3. Fungsi Etos Kerja

Adapun dalam hal ini ada beberapa Fungsi Etos Kerja sebagai berikut:

- a. Fungsi etos kerja sebagai pendorong timbulnya perbuatan.
- b. Fungsi etos kerja sebagai penggairah dalam aktivitas.
- c. Etos kerja berfungsi sebagai penggerak.

4. Ciri-Ciri Etos Kerja

Seseorang yang memiliki etos kerja, akan terlihat pada sikap dan tingkah lakunya dalam bekerja, nah berikut ini ialah beberapa ciri-ciri etos kerja sebagai berikut:

- a. Kecanduan terhadap waktu
- b. Memiliki moralitas yang bersih “ikhlas”
- c. Memiliki kejujuran
- d. Memiliki komitmen
- e. Kuat pendirian “konsisten”⁸

D. Peranan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani

Pelatihan merupakan usaha untuk menghilangkan terjadinya kesenjangan atau gap antara unsur-unsur yang dimiliki oleh seseorang karyawan dengan unsur-unsur yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan

⁸ H. Sinamo Jansen “*Delapan Etos Kerja Profesional*”.

dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan. Perusahaan atau organisasi selalu akan menempatkan sumber daya manusia sebagai bagian dari strategi menghadapi kompetisi yang semakin luas. Salah satu strategi di bidang pengembangan SDI adalah dengan melakukan training secara terstruktur dan in-line dengan program organisasi.

Pelatihan sangat diperlukan, tetapi banyak manajer yang merasa pesimis akan hasil yang diperoleh dari pelatihan. Oleh karena itu diperlukan program pelatihan yang diposiskan secara utuh dengan perencanaan manajemen strategik dan dilakukan dengan tahap-tahap yang teratur.

Pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan hal yang penting. Investasi dalam pengembangan sumber daya manusia merupakan pengeluaran yang ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia. Memiliki sumber daya manusia yang baik maka organisasi akan memiliki kekuatan kompetitif. Keunggulan kompetitif merupakan posisi unik yang dikembangkan perusahaan dalam menghadapi para pesaing, bahkan organisasi dapat mengungguli mereka.

Pengetahuan menuntut organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi untuk mendapatkan keunggulan kompetitif, sumber daya manusia harus kreatif dan inovatif dalam merespon lingkungan yang berubah, Pemberdayaan adalah salah satu strategi untuk memperbaiki sumber daya manusia dengan pemberian tanggung jawab dan kewenangan terhadap mereka yang nantinya diharapkan dapat memungkinkan mereka mencapai kinerja yang lebih tinggi di era yang selalu berubah ini.

Aspek-aspek dalam pengembangan sumber daya manusia melingkupi beberapa hal yang cukup luas dalam organisasi. Werner dan Desimone mendefinisikan pengembangan sumber daya manusia (human resources development) sebagai serangkaian aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang oleh organisasi untuk memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk mempelajari keahlian yang diperlukan untuk memenuhi persyaratan kerja saat ini dan yang akan datang.⁹

E. Hubungan Antara Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Etos Kerja

Dengan menjalankan pelatihan serta pengembangan tertentu menyebabkan seorang pekerja memiliki pengetahuan tertentu. Orang dengan kemampuan dasar apabila mendapatkan kesempatan-kesempatan pelatihan dan pengembangan yang diiringi dengan motivasi yang tepat, akan lebih mampu dan cakap untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, dengan demikian jelas bahwa pelatihan dan pengembangan akan mempengaruhi etos kerja seorang pegawai. Pola pelatihan dan pengembangan memberikan kemampuan kepada karyawan untuk menyesuaikan dan menyederhanakan situasi yang kompleks.

Dengan menjalankan pelatihan serta pengembangan yaitu berguna untuk mengantisipasi masalah-masalah sehingga meraka para pegawai dapat mencegah terjadinya masalah berikutnya. Kecepatan serta kecermatan perlu diperhatikan, ditingkatkan dan dipelihara oleh para pegawai, sehingga dapat

⁹ <https://maghfirameong.blogspot.co.id/2015/08/pengertian-tujuan-dan-peran-pelatihan.html>, diakses pada 08 mei 2018

terus memperbaiki kinerjanya agar semakin baik. Maka yang diuntungkan bukan hanya perusahaan tetapi pegawai itu sendiri serta pimpinan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan adalah faktor untuk membangun etos kerja karyawan.¹⁰

F. Teknik Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani

1. Metode praktis (*on the job training*) merupakan bentuk pelatihan dengan cara pekerja/calon pekerja ditempatkan langsung pada kondisi pekerjaan yang sebenarnya dibawah bimbingan dan pengawasan dari pegawai yang telah berpengalaman. *off the job training* merupakan pelatihan diluar kerja, pelatihan yang berlangsung pada waktu karyawan yang dilatih tidak melaksanakan pekerjaan rutin/seperti biasa.

2. Teknik presentasi dan metode simulasi

Teknik presentasi dapat dilakukan dengan model:

- a. Sistem perkuliahan
- b. Presentasi video
- c. Konferensi

Sedangkan metode simulasi dapat dilakukan dengan cara:

- a. Studi kasus dengan cara mengidentifikasi masalah-masalah, memilih alternatif penyelesaian dan pengambilan keputusan.¹¹

¹⁰ <http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mrpmprngaruhi-kinerja.html>, diakses pada 08 mei 2018

¹¹ *Ibid*, hlm.173

- b. *Role playing*, digunakan apabila sasaran pelatihan bukan untuk keterampilan, melainkan yang menyangkut berperilaku, yang berwujud kemampuan menumbuhkan sikap empati.
- c. *Vestibule training*, yaitu latihan dilakukan bukan dengan atasan langsung, tetapi dengan pelatih khusus.
- d. Latihan di laboratorium untuk pekerjaan tertentu.¹²

Dari kedua teknik tersebut, pada dasarnya penerapan program pelatihan dan pengembangan berfungsi sebagai proses transformasi. Pada tenaga kerja (karyawan) yang tidak terlatih diubah menjadi karyawan-karyawan yang berkemampuan dan berkualitas dalam bekerja, sehingga dapat diberikan tanggung jawab lebih besar.

G. Macam-Macam Karyawan/Pegawai

1. Karyawan/Pegawai Kontrak

Sebelum ditetapkan menjadi karyawan/pegawai tetap, biasanya para karyawan/pegawai menjalani kontrak kerja selama rentang waktu 6 bulan sampai 2 tahun. Jika dalam masa tersebut karyawan mampu menunjukkan kinerja secara optimal dalam menjalankan tugas, maka ia bisa diputuskan untuk menjadi karyawan tetap. Namun, jika kinerjanya jelek dan tidak optimal, karyawan tersebut bisa dipecat.

¹² Sondang Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT Bumi Aksara 2016), hlm.195

Konsep ini pernah dijalankan pada masa Khalifah Umar r.a diriwayatkan bahwa Khalifah Umar r.a berkata pada karyawan: “Sesungguhnya aku memilihmu, untuk mengujimu, jika engkau mampu menunjukkan kinerja yang optimal dan baik, maka akan aku tambahkan tanggung jawabmu, jika kinerja engkau jelek, aku akan memecatmu.”¹³

Pegawai kontrak diartikan secara hukum adalah pegawai dengan status bukan pegawai tetap atau dengan kata lain pegawai yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasarkan kesepakatan antara karyawan dengan perusahaan pemberi kerja.

2. Karyawan/Pegawai Tetap

Jika para pegawai mampu menunjukkan kinerja yang optimal pada masa kontrak, selanjutnya akan dilakukan pengangkatan jabatan. Penentuan wewenang dan tanggung jawab yang harus diembannya. Hal ini pernah dilakukan Khalifah dengan membacakan wewenang dan tanggung jawab dihadapan kaum muslimin dalam masjid, dengan harapan masing-masing penduduk mengetahui batasan wewenang dan tanggung jawab pemimpinnya.¹⁴

Sebelum dikukuhkan sebagai pejabat, aset dan harta kekayaan yang dimiliki calon pegawai harus dihitung terlebih dahulu. Langkah ini dilakukan untuk mempermudah proses audit atau pemeriksaan kekayaan yang dimiliki, jika terdapat penambahan, dikhawatirkan akan adanya eksploitasi.

¹³ Abu Sinn, Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), hlm.112

¹⁴ *Ibid.* hlm.

Secara umum pegawai tetap merupakan pegawai yang bekerja pada suatu badan/perusahaan secara tetap berdasarkan surat keputusan. Seorang pegawai menerima atau memperoleh penghasilan tetap dalam jumlah tertentu secara teratur.

BAB III

GAMBARAN UMUM BANK SYARIAH DI REJANG LEBONG

A. PT Bank Muamalat Indonesia

1) Keadaan Umum

Bank Umum Syari'ah (BUS) adalah bank syari'ah yang dalam kegiatannya memberi jasa dalam lalu lintas pembayaran. Bank Syariah atau biasa disebut dengan bank tanpa bunga, adalah lembaga keuangan/perbankan yang operasional dan produknya dikembangkan berlandaskan pada al-Qur'an dan al-hadits. Bank Syari'ah dapat menjalankan operasionalnya sebagai bank devisa dan bank non devisa. Bank devisa ialah bank yang dapat melaksanakan transaksi ke luar negeri atau yang berhubungan dengan mata uang asing secara keseluruhan.¹

Bank Syari'ah di Indonesia mendapatkan kemungkinan dapat berdiri setelah adanya deregulasi sektor perbankan pada tahun 1983 yang berisikan tentang Bank berkemungkinan mengeluarkan tingkat bunga 0%. Disamping hal tersebut posisi perbankan syari'ah semakin diperkuat setelah disahkan Undang-Undang No.10 tahun 1998, yang mengakui keberadaan bank syari'ah dan bank konvensional serta memperkenankan bank konvensional membuka kantor cabang syariah (*dual banking*).²

¹ Baisatul Hasanah, Bank Syariah, <https://itha911.wordpress.com/kumpulan-makalah-2/fiqih-bank-syariah-dan-produk-bank-syariah>, diakses pada 15 mei 2018 pukul 21.16.

² Sabjaya, Bank Syariah dan Fungsinya, <http://www.sarjanaku.com/2012/06/bank-syariah-pengertian-prinsip-tujuan> html, diakses pada 15 mei 2018, pukul 21.20.

Bank Muamalat Indonesia merupakan bank syari'ah yang pertama kali beroperasi di Indonesia dan menjadi satu-satunya bank syari'ah yang berekspansi ke luar negeri dengan membuka kantor cabang di Kuala Lumpur, Malaysia. Nasabah dapat memanfaatkan jaringan *Malaysia Electronic Payment System* (MEPS) dengan jangkauan akses luas di Malaysia.³

Bank Muamalat Indonesia sebagai pelopor perbankan syari'ah ini selalu berkomitmen untuk menghadirkan layanan perbankan syari'ah yang kompetitif dan mudah dijangkau bagi masyarakat hingga ke berbagai pelosok Nusantara. Tentunya dengan keyakinan untuk memajukan perbankan berbasis syari'ah yang beroperasi di Indonesia.⁴

Lokasi Bank Muamalat Indonesia Rejang Lebong terletak di Jalan Merdeka No. 732 Kelurahan Pasar Baru Kecamatan Curup Kabupaten Rejang Lebong.⁵ Posisi ini sangat strategis yakni terletak di pusat kota Curup dan tidak jauh dari sumber aktivitas masyarakat yaitu Lapangan Setia Negara dan Pasar Tengah Curup. Bank Muamalat Indonesia Rejang Lebong juga tidak jauh dari Instansi-Instansi Publik lainnya seperti sekolah-sekolah, kantor telkom, kantor pos, dan tempat ibadah. Dengan melihat potensi dari tempat yang dipilih sebagai kantor cabang pembantu ini maka akses menuju Bank Muamalat Indonesia Rejang Lebong sangat mudah dijangkau oleh masyarakat baik dengan menggunakan transportasi

³ www.Bankmuamalat.co.id

⁴ *Ibid*

⁵ Arsip PT. Bank Muamalat Indonesia Rejang Lebong Kantor Cabang Pembantu (KCP) Curup, hlm. 4

umum maupun transportasi pribadi. Bank Muamalat Rejang Lebong dengan lokasi yang strategis memiliki peluang dalam akses nasabah yang mudah ditambah dengan kondisi kantor yang ditata rapi baik dari *banking hall* hingga *pantry* dengan demikian para karyawan pun sangat nyaman saat bekerja dan diharapkan pula kenyamanan yang nasabah dapatkan baik dari pelayanan bank dan kondisi tata ruang.⁶

2) Sejarah Singkat Bank Muamalat Indonesia

Bank Muamalat ialah lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan kredit dan jasa-jasa lalu lintas pembayaran serta peredaran uang yang pengoperasiannya disesuaikan dengan prinsip-prinsip syariah Islam sedangkan lembaga keuangan dapat dikatakan sebagai badan usaha yang kekayaannya terutama dalam bentuk aset keuangan atau tagihan (*claim*) serta aset non finansial atau aset riil dan memberikan pelayanan jasa dalam bentuk skim tabungan (*depositori*), proteksi asuransi, program pensiun, dan penyediaan sistem pembayaran melalui mekanisme transfer dana.

Bank Muamalat Rejang Lebong didirikan pada tanggal 3 Juni 2010. Sedangkan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk didirikan pada 24 *Rabiul Tsani* 1412 H atau 1 November 1991, diprakarsai oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) dan Pemerintah Indonesia, dan memulai kegiatan operasinya pada 27 *Syawal* 1412 H atau 1 Mei 1992. Dengan dukungan nyata dari eksponen Ikatan Cendekiawan Muslim se-Indonesia (ICMI) dan

⁶*Ibid.*

beberapa pengusaha Muslim, pendirian Bank Muamalat juga menerima dukungan masyarakat, terbukti dari komitmen pembelian saham Perseroan senilai Rp 84 miliar pada saat penandatanganan akta pendirian Perseroan.

Selanjutnya, pada acara silaturahmi peringatan pendirian tersebut di Istana Bogor, diperoleh tambahan komitmen dari masyarakat Jawa Barat yang turut menanam modal senilai Rp 106 miliar. Pada tanggal 27 Oktober 1994, hanya dua tahun setelah didirikan, Bank Muamalat berhasil menyandang predikat sebagai Bank Devisa. Pengakuan ini semakin memperkokoh posisi Perseroan sebagai bank syari'ah pertama dan terkemuka di Indonesia dengan beragam jasa maupun produk yang terus dikembangkan.

Pada akhir tahun 1990-an, Indonesia dilanda krisis moneter yang memporak-porandakan sebagian besar perekonomian Asia Tenggara. Sektor perbankan nasional tergulung oleh kredit macet di segmen korporasi. Bank Muamalat pun terkena imbas dampak krisis di tahun 1998, rasio pembiayaan/kredit macet mencapai lebih dari 60%. Perseroan mencatat kerugian sebesar Rp 105 miliar. Ekuitas mencapai titik terendah yaitu Rp 39,3 miliar, kurang dari sepertiga modal setor awal.

Dalam upaya memperkuat permodalannya, Bank Muamalat mencari permodalan yang potensial, dan ditanggapi secara positif oleh *Islamic Development Bank* (IDB) yang berkedudukan di Jeddah, Arab Saudi. Pada Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) tanggal 21 Juni 1999 IDB secara resmi menjadi salah satu pemegang saham Bank Muamalat. Dalam kurun

waktu antara tahun 1999-2002 merupakan masa-masa yang penuh tantangan sekaligus keberhasilan bagi Bank Muamalat. Dalam kurun waktu tersebut Bank Muamalat berhasil membalikkan kondisi dari rugi menjadi laba berkat upaya dan dedikasi setiap kru Muamalat, ditunjang strategi pembangunan usaha yang tepat serta ketatan terhadap pelaksanaan perbankan syari'ah secara murni.⁷

Melalui masa-masa sulit ini, Bank Muamalat berhasil bangkit dari keterpurukan. Diawali dari pengangkatan kepengurusan baru di mana seluruh anggota direksi diangkat dari dalam tubuh Bank Muamalat. Bank Muamalat kemudian menerapkan rencana kerja lima tahun dengan penekanan pada:

- a. tidak mengandalkan setoran modal tambahan dari para pemegang saham,
- b. tidak melakukan PHK satu pun terhadap sumber daya insani yang ada, dan dalam hal pemangkasan biaya, tidak memotong hak kru Muamalat sedikitpun,
- c. pemulihan kepercayaan dan rasa percaya diri kru Muamalat menjadi prioritas utama di tahun pertama kepengurusan direksi baru,
- d. peletakan landasan usaha baru dengan menegakkan disiplin kerja Muamalat menjadi agenda utama di tahun kedua, dan
- e. pembangunan tonggak-tonggak usaha dengan menciptakan serta menumbuhkan peluang usaha menjadi sasaran Bank Muamalat pada

⁷ Op. Cit, www.Bankmuamalat.co.id

tahun ketiga dan seterusnya, yang membawa Bank Muamalat, dengan rahmat Allah *Rabbul Izzati* ke era pertumbuhan baru memasuki tahun 2005 dan seterusnya.

3) Visi dan Misi Bank Muamalat Indonesia

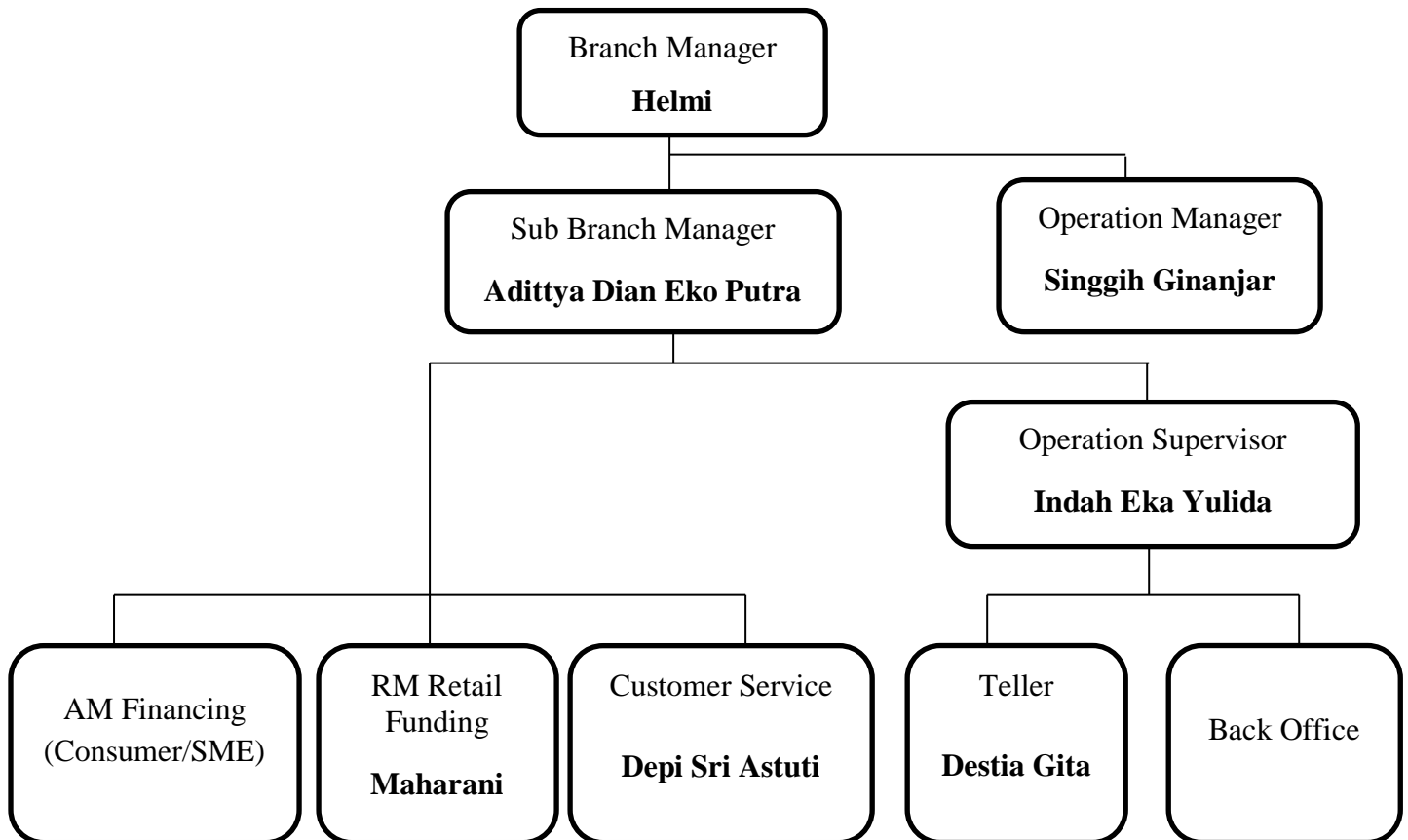
Visi : *The Best Islamic Bank and Top 10 Bank in Indonesia with Strong Regional Presence.*⁸

Misi : Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan SDM yang islami dan profesional serta orientasi investasi yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.

⁸ www.bankmuamalat.co.id

4) Struktur Organisasi

Gambar 3.1



5) Produk-Produk Bank Muamalat Indonesia di Rejang Lebong

Adapun produk-produk pendanaan dan pembiayaan pada Bank Muamalat Indonesia di Rejang Lebong adalah sebagai berikut :

a. Produk Penghimpunan dana (*Funding*)

1) Tabungan

a) Tabungan iB Hijrah

Tabungan Muamalat iB, merupakan produk tabungan regular dari Bank Muamalat Indonesia. Tabungan ini memiliki dua akad, yang mana nasabah diberi pilihan untuk menentukan akad dari tabungan yang akan dibuat, akadnya ialah *mudharabah* dan *wadi'ah*, yang memberikan kemudahan akses oleh nasabah. Tabungan Muamalat iB memfasilitaskan dengan kartu ATM/Debit yaitu *Shar-e Regular* atau *Shar-e Gold*.⁹

b) Tabungan iB Hijrah Haji

Salah satu Bank Penerima Setoran Biaya Penyelenggaraan Ibadah Haji (BPS-BPIH), yang terdaftar di SISKOHAT keme7Ibadah Haji (BPS-BPIH), yang terdaftar di SISKOHAT Kementerian Agama Republik Indonesia.

Tabungan iB Hijrah Haji adalah jenis simpanan dana pihak ketiga pada bank muamalat bagi nasabah perorangan yang berminat untuk melaksanakan ibadah haji secara terencana sesuai dengan kemampuan dan jangka waktu yang disepakati akad yang digunakan adalah *wadi'ah*.

c) Tabungan iB Hijrah Valas

Tabungan syariah dalam denominasi valuta asing US Dollar (USD) dan Singapore Dollar (SGD) yang ditujukan untuk melayani kebutuhan transaksi dan investasi yang lebih beragam, khususnya yang melibatkan mata uang USD dan SGD.

d) Tabungan iB Hijrah Rencana

⁹www.Bankmuamalat.co.id

Tabungan ini mewujudkan rencana dan impian di masa depan memerlukan keputusan perencanaan keuangan yang dilakukan saat ini, seperti perencanaan pendidikan, pernikahan, perjalanan ibadah/wisata, uang muka rumah/kendaraan, berkorban saat Idul Adha, perpanjangan STNK/pajak kendaraan, persiapan pensiun/hari tua, serta rencana atau impian lainnya.

Tabungan iB Hijrah Rencana adalah solusi perencanaan keuangan yang tepat untuk mewujudkan rencana dan impian di masa depan dengan lebih baik sesuai prinsip syariah.

e) Tabungan iB Hijrah Prima

Tabungan iB Hijrah Prima adalah tabungan untuk memenuhi kebutuhan transaksi bisnis sekaligus investasi dengan aman dan menguntungkan. Tabungan iB Muamalat Prima dilengkapi dengan fasilitas Shar-E Debit Gold yang dapat digunakan di seluruh Jaringan Visa, serta Tabungan iB Hijrah Prima dilengkapi dengan nisbah bagi hasil yang kompetitif dan fasilitas bebas biaya* realtime transfer, bebas biaya SKN dan RTGS. Nikmati fasilitas khusus berupa bebas biaya airport lounge* untuk memenuhi kebutuhan perjalanan.

f) TabunganKU

TabunganKU adalah tabungan untuk perseorangan dengan persyarikat mudah dan ringan yang diterbitkan secara bersama oleh bank-bank di Indonesia guna menumbuhkan budaya

menabung serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Adapun akad yang digunakan adalah *wadi'ah* atau titipan.¹⁰

g) Tabungan iB SimPel

Tabungan Simpanan Pelajar (SimPel) iB adalah tabungan untuk siswa dengan persyaratan mudah dan sederhana serta fitur yang menarik untuk mendorong budaya menabung sejak dini.

2) Giro

a) Giro iB Hijrah Ultima

Giro iB Hijrah Ultima adalah produk giro berbasis akad *mudharabah* yang memberikan kemudahan bertransaksi dan bagi hasil yang kompetitif. Sarana bagi nasabah perorangan maupun non perorangan untuk memenuhi kebutuhan transaksi bisnis sekaligus memberikan imbal hasil yang optimal.

b) Giro iB Hijrah Attijary

Giro iB Hijrah Attijary adalah produk giro berbasis akad *wadi'ah* yang memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam bertransaksi dan merupakan sarana untuk memenuhi kebutuhan transaksi bisnis nasabah perorangan maupun non-perorangan yang didukung oleh kebutuhan fasilitas *cash management*. Adapun bukti kepemilikan muamalat berupa cek atau bilyet giro.¹¹

¹⁰Brosur Produk Tabungan Bank Muamalat Rejang Lebong.

¹¹www.Bankmuamalat.co.id

3. Deposito iB Hijrah

Deposito Mudharabah adalah deposito atau simpanan berjangka yang terdapat pilihan jangka waktu 1 bulan, 3 bulan, 6 bulan dan 12 bulan, minimal pembukaan deposito sebesar Rp 5.000.000,- dengan tingkat bagi hasil deposito yang kompetitif, adapun bukti kepemilikan deposito berupa bilyet deposito.

b. Produk Penyaluran Dana/Pembiayaan (*Lending*)

1) KPR iB Muamalat

KPR (Kredit Pembiayaan Rumah) iB Muamalat adalah produk pembiayaan yang akan membantu Anda untuk memiliki rumah tinggal, rumah susun, apartemen dan condotel termasuk renovasi dan pembangunan serta pengalihan (take-over) KPR dari bank lain dengan Dua pilihan akad yaitu akad murabahah (jual-beli) atau musyarakah mutanaqishah (kerjasama sewa).

2) Pembiayaan iB Muamalat Pensiun

iB Muamalat Pensiun merupakan produk pembiayaan yang membantu anda untuk memenuhi kebutuhan di hari tua dengan sederet keuntungan dan memenuhi prinsip syariah yang menenangkan. Produk ini memfasilitasi pensiunan untuk kepemilikan dan renovasi rumah tinggal, pembelian kendaraan, biaya pendidikan anak, biaya pernikahan anak dan umroh. Termasuk take over pembiayaan pensiun dari bank lain. Dua pilihan yaitu akad murabahah (jual-beli) atau ijarah multijasa

3) Pembiayaan iB Muamalat Multiguna

Pembiayaan multiguna adalah fasilitas pembiayaan konsumen berdasarkan akad *murabahah* atau akad *ijarah* multijasa atau akad *kafalah*, yang:

- a. Didukung oleh jaminan/agunan (*collateral*) berupa: hunian yaitu rumah, rumah susun (apartemen/flat/kondominium), kios, rumah toko (ruko), atau rumah kantor (rukan) – kendaraan bermotor, serta deposito.
- b. Tidak diwajibkan adanya agunan jika *payroll* di BMI (*collateral*) untuk nominal pembiayaan iB Muamalat Multiguna maksimal Rp 50.000.000,-

c. Produk Jasa (*Service Products*)

1) *Wakalah*

Berarti penyerahan, pendelegasian atau pemberian mandat. Secara teknis Perbankan, *Wakalah* adalah akad pemberian wewenang/kuasa dari lembaga/seseorang (sebagai pemberi mandat) kepada pihak lain (sebagai wakil) untuk melaksanakan urusan dengan batas kewenangan dan waktu tertentu. Segala hak dan kewajiban yang diemban wakil harus mengatasnamakan yang memberikan kuasa.

2) *Kafalah*

Kafalah Merupakan jaminan yang diberikan oleh penanggung (*kafil*) kepada pihak ketiga untuk memenuhi kewajiban pihak kedua atau yang ditanggung. Dalam pengertian lain, *kafalah* juga berarti

mengalihkan tanggung jawab seseorang yang dijamin dengan berpegang pada tanggung jawab orang lain sebagai penjamin.¹²

3) *Hawalah*

Hawalah Adalah pengalihan hutang dari orang yang berhutang kepada orang lain yang wajib menanggungnya. Dalam pengertian lain, merupakan pemindahan beban hutang dari *muhil* (orang yang berhutang) menjadi tanggungan *muhal 'alaih* atau orang yang berkewajiban membayar hutang.

4) *Rahn*

Rahn adalah menahan salah satu milik si peminjam sebagai jaminan atas pinjaman yang diterimanya. Barang yang ditahan tersebut memiliki nilai ekonomis, sehingga pihak yang menahan memperoleh jaminan untuk dapat mengambil seluruh atau sebagian piutangnya. Secara sederhana *rahn* adalah jaminan hutang atau gadai.

5) *Qardh*

Qardh adalah pemberian harta kepada orang lain yang dapat ditagih atau diminta kembali. Menurut teknis Perbankan, *qardh* adalah pemberian pinjaman dari Bank ke nasabah yang dipergunakan untuk kebutuhan mendesak, seperti dana talangan dengan kriteria tertentu dan bukan untuk pinjaman yang bersifat konsumtif. Pengembalian pinjaman ditentukan dalam jangka waktu tertentu (sesuai kesepakatan

¹²www.Bankmuamalat.co.id

bersama) sebesar pinjaman tanpa ada tambahan keuntungan dan pembayarannya dilakukan secara angsuran atau sekaligus.

d. Jasa Layanan (*Services*)

1) ATM (*Automatic Teller Machine*) Muamalat

Layanan ATM memudahkan nasabah melakukan penarikan dana tunai, pemindahbukuan antara rekening, pemeriksaan saldo, pembayaran Zakat, Infaq, Sedekah (hanya pada ATM Muamalat), tagihan telepon, serta pembayaran seperti:

- a) PLN Persero
- b) Asuransi : Takaful dan Sinarmas
- c) *Virtual Account*
- d) Telkom Indonesia
- e) *Telcom Speddy*
- f) ZIS
- g) Tiket Pesawat: Garuda Indonesia
- h) TV Berlangganan: Indovision digital, Orange TV, Top TV, Yes TV, Nex Media.
- i) PDAM: PDAM Banyumas, PDAM Cilacap, PDAM Banjarmasin
- j) Selular

ATM muamalat sudah terintegrasi dengan ATM PRIMA dan ATM Bersama, dapat digunakan untuk transfer maupun tarik tunai. Dengan bekerja samanya Bank Muamalat indonesia dengan MEPS

(*Malaysia Electronic Payment System*) sehingga kartu ATM Bank Muamalat dapat digunakan secara luas di Malaysia.¹³

2) Salam Muamalat

Merupakan layanan *Phone Banking* 24 jam dan *call center* yang memberikan kemudahan bagi nasabah, setiap saat dan di manapun nasabah berada untuk memperoleh informasi mengenai produk, saldo dan informasi transaksi, serta transfer antara rekening,. Menggunakan SalamMuamalat dapat menghubungi 021-1500016.

3) Pembayaran Zakat, Infaq dan Sedekah (ZIS)

Jasa yang memudahkan nasabah dalam membayar ZIS, baik ke lembaga pengelola ZIS Bank Muamalat maupun ke lembaga-lembaga ZIS lainnya yang bekerjasama dengan Bank Muamalat, melalui *Phone Banking* dan ATM Muamalat di seluruh cabang Bank Muamalat.

4) *Internet Banking* Muamalat

Layanan perbankan elektronik melalui akses internet dengan menggunakan sms token yang dapat beroperasi 24 jam 7 hari seminggu dengan mudah, kapan saja, dan dimana saja. Nasabah bisa melakukan *monitoring* atas transaksi keuangan pribadi maupun bisnis dari seluruh rekening anda di Bank Muamalat dalam CIF (*Customer Information File*).

¹³www.Bankmuamalat.co.id

5) *Mobile Banking* Muamalat

Layanan perbankan untuk melakukan transaksi *financial* dan *non-financial* yang dapat diakses dengan mengunduh aplikasi melalui ponsel android atau ponsel yang telah didukung oleh *javaplatform* versi *MIDP 2.0*.

6) Jasa-jasa lain

Bank Muamalat juga menyediakan jasa-jasa Perbankan lainnya kepada masyarakat luas, seperti *transfer, collection, standing instruction, bank draft, virtual account, cash management, gerai muamalat*, referensi Bank.¹⁴

7) DPLK (Dana Pensiun Lembaga Keuangan) Muamalat

Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) Muamalat adalah penyelenggara Program Pensiun Iuran Pasti (PPIP) yang didirikan oleh Bank Muamalat Indonesia yang disahkan berdasarkan SK Menteri Keuangan No. KEP-485/KM.17/1997 tanggal 10 Oktober 1997. PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk sebagai pendiri adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang perbankan dengan pengelolaan berdasarkan Syariat Islam. Bank Muamalat menunjukkan kinerja yang senantiasa terus meningkat, baik dari aspek peningkatan aset maupun perluasan jaringan. Di samping itu, adanya Dewan Pengawas Syariah yang beranggotakan ulama lebih memberikan kenyamanan dalam bertransaksi dengan memberikan hasil

¹⁴www.Bankmuamalat.co.id

pengelolaan yang kompetitif, aman dan kepastian pengelolaan secara syariah. Dengan dukungan jaringan Bank Muamalat tersebar di 34 provinsi di Indonesia, DPLK Muamalat siap memberikan layanan di setiap outlet baik untuk pendaftaran, setoran, maupun pembayaran manfaat pensiun di kemudian hari. Mengingat bahwa program pensiun merupakan program kesejahteraan jangka panjang, maka yang diperlukan adalah hasil yang optimal, pengelolaan yang aman dan efisien, serta layanan yang mudah dan menyenangkan.¹⁵

B. Bank Syariah Mandiri

1) Keadaan Umum

Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Cabang (KC) Curup yang sekarang berubah menjadi Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Cabang (KC) Curup yang terletak di Jalan Merdeka Nomor 289 Kecamatan Curup, Kabupaten Rejang Lebong, Provinsi Bengkulu. Lokasi ini adalah tempat Kantor Cabang yang terletak di daerah yang strategis, mudah dijangkau oleh masyarakat karena dekat dengan pusat kota dan dekat dengan pusat perbelanjaan di kota Curup. Sehingga sangat efektif nasabah untuk menjangkaunya, karena dekat dengan pusat perbelanjaan, dekat pasar bang mego, pasar tengah, pasar atas, ditempatkan di jalan lintas, sehingga mampu di ketahui oleh masyarakat luas.

¹⁵Brosur produk jasa Bank Muamalat.

Dengan keadaan umum yang telah tergambarkan Bank Syariah Mandiri KC Curup diharapkan mampu memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pihak yang membutuhkannya dan mampu meningkatkan kualitas jasa lembaga keuangan yang sekaligus bergerak untuk usaha menengah ke bawah sekalipun ke usaha kecil/mikro serta mampu mengembangkan usaha bisnis keuangan syariah. Serta mampu mensyariahkan umat muslim di kota curup dan sekelilingnya agar beralih ke syariah.

2) Sejarah Singkat

Kehadiran BSM sejak tahun 1999, sesungguhnya merupakan hikmah sekaligus berkah pasca krisis ekonomi dan moneter 1997-1998. Salah satu bank konvensional, PT. Bank Susila Bakti (BSB) yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) PT Bank Dagang Negara dan PT Mahkota Prestasi juga terkena dampak krisis. BSB berusaha keluar dari situasi tersebut dengan melakukan *merger* dengan beberapa bank lain serta mengundang investor asing.

Pada saat bersamaan, pemerintah melakukan penggabungan (*merger*) empat bank (Bank Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim dan Bapindo) menjadi satu bank baru bernama PT Bank Mandiri (Persero) pada tanggal 31 Juli 1999. Kebijakan penggabungan tersebut juga menempatkan dan menetapkan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, sebagai pemilik mayoritas baru BSB. Sebagai tindak lanjut dari keputusan *merger*,

Bank Mandiri melakukan *konsolidasi* serta membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah. pembentukan tim ini bertujuan untuk mengembangkan layanan perbankan syariah dikelompok perusahaan Bank Mandiri, sebagai respon atas diberlakukannya UU No. 10 tahun 1998, yang memberi peluang bank umum untuk melayani transaksi syariah (*dual banking system*).

Tim pengembangan Perbankan Syariah memandang bahwa pemberlakuan UU tersebut merupakan momentum yang tepat untuk melakukan konversi PT Bank Susila Bakti dari bank konvensional menjadi Bank Syariah. Oleh karenanya, Tim Pengembangan Perbankan Syariah segera mempersiapkan sistem dan infrastrukturnya, sehingga kegiatan usaha BSB dirubah dari bank konvensional menjadi bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah dengan nama PT Bank Syariah Mandiri sebagaimana tercantum dalam Akta Notaris: Sutjipto, SH, No. 23 tanggal 8 September 1999.

Perubahan kegiatan usaha BSB menjadi bank umum syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No. 1/24/KEP.BI/1999, 25 Oktober 1999. Selanjutnya, melalui Surat Keputusan Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1KEP.DGS/1999, BI menyetujui perubahan nama menjadi PT Bank Syariah Mandiri. Menyusul pengukuhan dan pengakuan legal tersebut PT

Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak Senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999.¹⁶

Bank Syariah Mandiri Cabang Curup yang beralamat di Jl. Merdeka No. 289 Curup, Rejang Lebong Provinsi Bengkulu pertama kali berdiri pada tahun 2008. PT Bank Syariah Mandiri hadir, tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Bank ini dengan pimpinan Ibu Rini Trihartati, yang mana beliau menjunjung tinggi kedisiplinan, keharmonisan, ketertiban yang tinggi dalam bekerja, begitu juga dengan karyawannya. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. BSM hadir untuk bersama membangun Indonesia menuju Indonesia yang lebih baik. Serta mampu menampilkan solidaritasnya bersama umat, dan juga memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah, menjalankan usahanya dengan prinsip tolong menolong sesama umat dan usaha yang halal.

¹⁶www.syariahamandiri.co.id/en/category/info-perusahaan/profil-perusahaan/

3) Visi dan Misi

Visi:

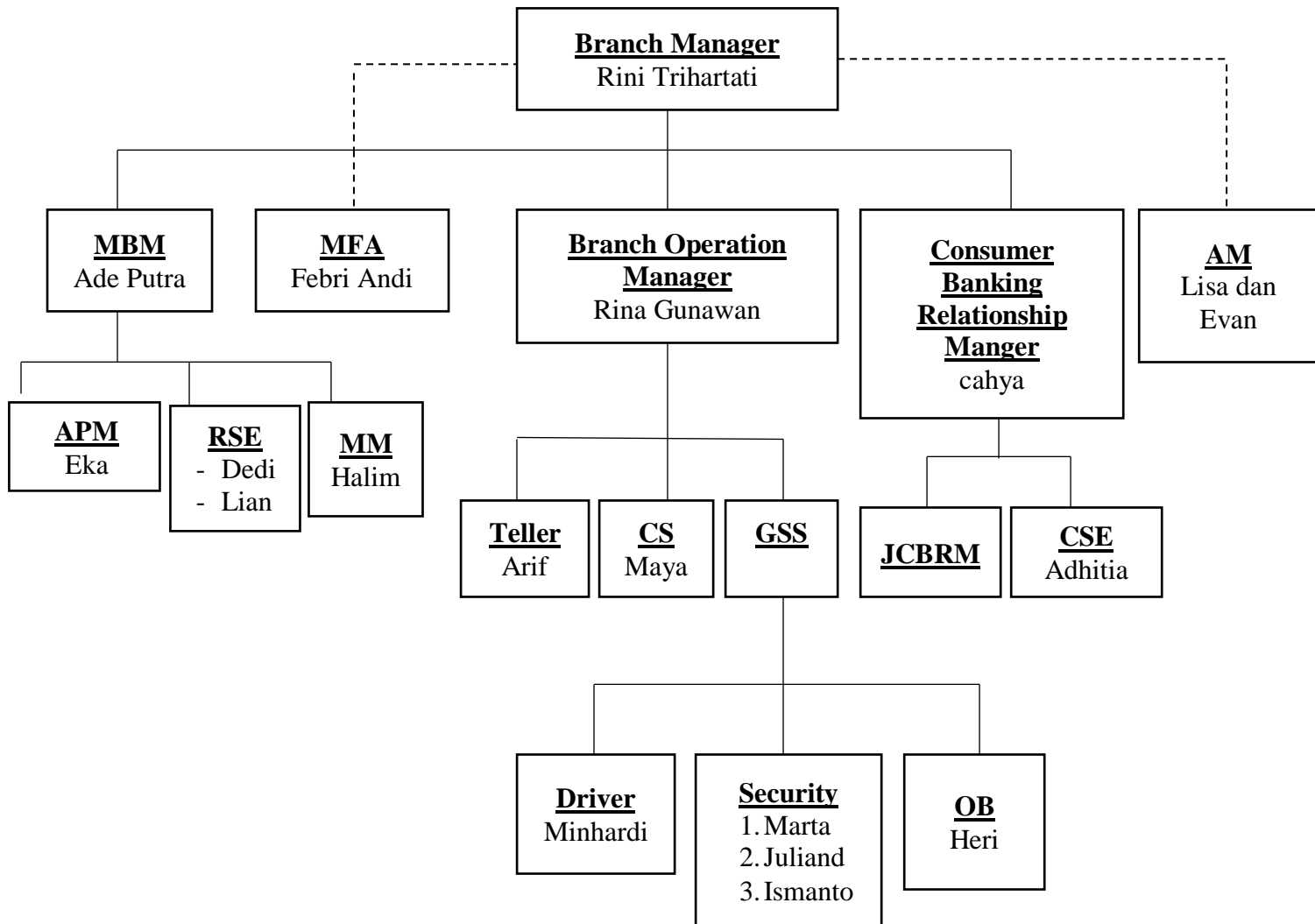
- Bank Syariah Terdepan dan Modern
 - Bank Syariah Terdepan : Menjadi bank syariah yang selalu unggul di antara pelaku industri perbankan syariah di Indonesia pada segmenkonsumer, mikro, SME, komersial dan korporasi.
 - Bank Syariah Modern : Menjadi bank syariah dengan sistem layanan dan teknologi mutakhir yang melampaui harapan nasabah.

Misi:

1. Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan di atas rata-rata industri yang berkesinambungan.
2. Meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah.
3. Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel.
4. Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah *universal*.
5. Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.
6. Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan.

4) Struktur Organisasi

Gambar 3.2 Bank Syariah Mandiri (BSM) KC Curup¹⁷



¹⁷Diambil dari data asli lembaga keuangan BSM KC Curup 2018

5) Kegiatan Pokok Instansi

Adapun Kegiatan Pokok Instansi (rutinitas) yang dilakukan Bank Syariah Mandiri KC Curup adalah dimulai dengan jadwal jam yang disiplin yaitu untuk hari Senin dan Rabu masuk pada pukul 07.45 dan pada hari Selasa dan Kamis pukul 07.30 dan hari Jumat pada pukul 07.30. kegiatan rutinitas ini dimulai dengan pembukaan yel-yel BSM dilanjutkan dengan pembacaan Ayat Al-Qur'an, kemudian do'a almasurat sebelum bekerja, lalu kultum singkat dan disusul dengan penyampaian informasi tertentu oleh pimpinan atau karyawan lain. Kemudian setelah itu dilakukan pula kegiatan tertentu yang dilakukan setiap hari tertentu pula dan dilakukan secara rutin disetiap minggunya.

Misalnya pada hari Selasa setelah pembacaan ayat Al-Qur'an dan do'a sebelum bekerja dilakukan kegiatan tanya jawab yang dilakukan secara bergiliran. Dimana setiap karyawan melontarkan satu pertanyaan kepada yang lainnya dan yang menerima pertanyaan tersebut menjawabnya secara langsung, apabila yang bersangkutan belum dapat menjawabnya maka menjadi pekerjaan rumah yang harus dijawab di hari Selasa berikutnya.

Hal ini dilakukan agar seluruh karyawan benar-benar memahami produk dan jasa yang ditawarkan oleh BSM dan mempermudah dalam

menyampaikan produk tertentu kepada nasabah. Selain itu juga kegiatan ini dilakukan untuk menambah pengetahuan dan mengasah kemampuan para karyawan dalam memahami produk dan jasa yang diberikan oleh BSM.

Selanjutnya pada hari Jum'at terdapat pula kegiatan "Zikir Jum'at", yakni zikir bersama staf/karyawan BSM, serta pembacaan asma'surat dengan dipimpin pegawai BSM dengan dipimpin oleh salah seorang dari karyawan BSM yang telah ditentukan sesuai dengan jadwal, kemudian dilanjutkan dengan do'a sebelum bekerja, pembacaan Al-Qur'an, dan kultum singkat oleh pegawai yang disampaikan bergiliran setiap jum'atnya dan penyampaian pengumuman atau imbauan tertentu oleh pimpinan atau karyawan lain. Mahasiswa magang diberi kesempatan juga untuk bertanya jika ada. Kesolidaritas selalu terjaga antara keluarga besar BSM KC Curup.

Tujuan dilakukannya kegiatan ini adalah untuk meningkatkan ketaqwaan kepada Allah SWT, mempererat tali silaturahmi kepada sesama. Serta mampu menjadikan keberkahan suatu pekerjaan yang dilakukan setiap harinya. Supaya selalu diberi kerido'an oleh Allah SWT.

C. Produk dan Jasa Bank Syariah Mandiri (BSM) KC Curup

Produk-produk yang ditawarkan oleh Bank Syariah Mandiri yaitu sebagai berikut:

1. Bidang Operasional Pasif

Bidang ini berfungsi untuk menghimpun dana-dana (*funding*) dari masyarakat. Dalam penghimpunan dana-dana tersebut BSM mengeluarkan produk yaitu:

a. Tabungan BSM

Tabungan dalam mata uang rupiah yang penarikan dan penyetorannya dapat dilakukan setiap saat selama jam buka kas di konter BSM atau melalui ATM. Adapun Manfaat:

1. Berdasarkan prinsip syariah dengan akad *mudharabah muthlaqoh*.
2. Aman dan terjamin
3. *Online* di seluruh *outlet* BSM.
4. Bagi hasil yang kompetitif.
5. Fasilitas BSM *Card* yang berfungsi sebagai kartu ATM & debit.
6. Fasilitas *e-Banking* yaitu BSM *Mobile Banking* & BSM *Net Banking*.
7. Kemudahan dalam penyaluran zakat, infaq dan sedekah.

b. Tabungan Mabrur haji umrah

Tabungan dalam mata uang rupiah untuk membantu pelaksanaan ibadah haji dan umrah. Adapun Manfaat:

- 1) Berdasarkan prinsip syariah dengan akad *mudharabah muthlaqoh*.

- 2) Aman dan terjamin.
- 3) Fasilitas talangan haji untuk kemudahan mendapatkan porsi haji.
- 4) Online dengan Siskohat Departemen Agama untuk kemudahan pendaftaran.

c. Tabungan Investa Cendekia

Tabungan berjangka untuk keperluan uang pendidikan dengan jumlah setoran bulanan tetap (*installment*) dan dilengkapi dengan perlindungan asuransi. Adapun Manfaat:

- 1) Berdasarkan prinsip syariah *mudharabah muthlaqoh*.
- 2) Bagi hasil yang kompetitif.
- 3) Kemudahan perencanaan keuangan masa depan, khususnya pendidikan putra/i.
- 4) Perlindungan asuransi secara otomatis, tanpa pemeriksaan kesehatan.
- 5) Perlindungan asuransi, dengan jumlah santunan sampai dengan 100 x setoran bulanan dan setoran tabungan dilanjutkan oleh pihak asuransi.

d. Tabungan BSM berencana

Tabungan berjangka yang memberikan nisbah bagi hasil berjenjang serta kepastian pencapaian target dana yang telah ditetapkan. Adapun Manfaat:

- 1) Berdasarkan prinsip syariah mudharabah muthlaqoh.
- 2) Bagi hasil yang kompetitif.
- 3) Kemudahan perencanaan keuangan nasabah jangka panjang.
- 4) Perlindungan asuransi secara gratis & otomatis, tanpa pemeriksaan kesehatan.
- 5) Jaminan pencapaian target dana.

e. Tabungan BSM Simpatik

Tabungan berdasarkan prinsip *wadiah* yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat berdasarkan syarat-syarat yang disepakati adapun Manfaat:

- 1) Aman dan terjamin.
- 2) Online di seluruh outlet BSM.
- 3) Bonus bulanan yang diberikan sesuai dengan kebijakan BSM.
- 4) Fasilitas BSM Card yang berfungsi sebagai kartu ATM & Debit.
- 5) Fasilitas e-Banking yaitu BSM Mobile Banking & BSM Net Banking.
- 6) Penyaluran zakat infaq dan sedekah.
- 7) Berdasarkan prinsip syariah dengan akad Wadiah.

f. Tabunganku

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

Manfaat:

1. Aman dan terjamin dan *online* di seluruh *outlet* BSM.
2. Bonus wadiah diberikan sesuai kebijakan bank.

Fasilitas:

1. Fasilitas Kartu Tabunganku, berfungsi sebagai kartu ATM & Debit.
2. Fasilitas *e-Banking* yaitu *BSM Mobile Banking* & *BSM Net Banking*.
3. Kemudahan dalam penyaluran zakat, infaq dan sedekah.

g. BSM deposito

Investasi berjangka waktu tertentu dalam mata uang rupiah yang dikelola berdasarkan prinsip *mudharabah mutlaqoh*.

Manfaat:

1. Dana aman dan terjamin dan dikelola secara syariah.
2. Bagi hasil yang kompetitif dan dapat dijadikan jaminan pembiayaan.
3. Fasilitas *Automatic Roll Over (ARO)*.

2. Bidang Operasional Aktif

Bidang ini berfungsi untuk menyalurkan dana-dana yang telah diberikan oleh pihak ketiga atau dana-dana yang dihimpun oleh Bank dan disalurkan kembali kepada masyarakat melalui fasilitas kredit, seperti :

- a. KPR Bank Syariah Mandiri (BSM) Kredit konsumen yang digunakan untuk pembiayaan kepemilikan rumah (dapat berupa pembelian baru bekas, pembangunan dan renovasi).

- 1) Rumah Tinggal:

- a) Rumah

- b) Apartemen

- c) Rumah Usaha (*Commercial property*): Rumah toko (ruko),
Rumah kantor (rukun)

- b. BSM OTO

Fasilitas kredit yang diberikan kepada individu yang memiliki pendapatan penghasilan tetap maupun tidak tetap. Digunakan untuk keperluan pembelian bermotor, yaitu:

- 1) Kendaraan bermotor roda empat (mobil) baru dan bekas.

Fasilitas BSM OTO tidak diberikan untuk pembelian kendaraan bermotor yang memiliki roda lebih dari 4 (empat).

- 2) Kendaraan bermotor roda dua (sepeda motor) baru dan bekas, khususnya untuk pembelian kendaraan bermotor roda dua bekas hanya dapat dilayani dengan pola kerja sama dengan pihak ketiga.

c. Cicil Emas¹⁸

Merupakan produk Bank syariah mandiri, yang sangat menguntungkan terutama bagi nasabah muslim maupun non muslim. Adapun dalam cicil emas ini hanya emas batangan yang dikeluarkan oleh PT. Antam dan bersertifikat, pertama nasabah menyiapkan DP 20% dari harga emas, dan NPWP. Angsuran setiap bulan tetap sesuai dengan akad. Dengan margin keuntungan 18% yang diambil oleh Bank, dan jangka waktu 1-5 tahun. Semakin lama jangka waktunya maka cicilan angsurannya semakin kecil begitupun sebaliknya. Setelah jatuh tempo saat pelunasan tidak dikenakan biaya, tetapi jika nasabah melunasi pada saat belum jatuh tempo maka nasabah membayar sisa hutang pokok dan margin 2 bulan berjalan. Maka pada saat pelunasan nasabah akan menerima emas yang telah dicicil tersebut.

3. Bidang Jasa Perbankan

Disamping BSM mengeluarkan produk penghimpun dana dan penyalur dana, Bank Syariah Mandiri (BSM) juga mengeluarkan produk jasa-jasa perbankan, seperti:

- a. *Western Union* Merupakan salah satu jasa transfer pengiriman uang Bank BSM dari dan luar negeri secara cepat dan aman.

¹⁸Hasil wawancara dengan “Ibu Rini Trihartati (pimpinan BSM) dan Ibu Gusti maya (CS)”

- b. *Transfer* atau Kiriman Uang Pengiriman uang yang dilakukan melalui Bank dengan cara memindahbukukan rekening dari suatu tempat ke tempat lain.
- c. *Kliring* Proses penyampaian surat berharga yang belum merupakan suatu kewajiban bagi Bank, *dimana* surat berharga tersebut disampaikan oleh Bank penarik, hingga adanya pengesahan oleh Bank tertarik melalui lembaga kliring yang dinyatakan dalam mata uang rupiah.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner yang dilakukan pada bulan Juli tahun 2020 terhadap 28 responden pada pegawai bank syariah yang ada di Rejang Lebong, maka diperoleh data tentang karakteristik responden menurut jenis kelamin, usia dan tingkat pendapatan yang dapat dilihat pada tabel.

1. Karakteristik Responden menurut Jenis Kelamin

Gambaran mengenai perbandingan jumlah jenis kelamin para responden secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.1.¹⁹

Tabel 4.1. Karakteristik Responden menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Pria	10	35,7
2	Wanita	18	64,3
	Jumlah	28	100

Berdasarkan data pada tabel 4.1, menunjukkan bahwa kelompok responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini yaitu jenis kelamin wanita sebesar 18 orang. Berdasarkan hasil tersebut bahwa pelatihan etos kerja di Bank Syariah lebih didominasi oleh kalangan wanita dibandingkan dengan laki-laki. Hal ini dapat dijadikan indikasi bahwa wanita lebih memerlukan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Karakteristik Responden menurut Usia

Gambaran mengenai tingkat usia para responden secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.2.

¹⁹ Lampiran 3

Tabel 4.2. Karakteristik Responden menurut Usia

No.	Usia	Frekuensi	Prosentase (%)
1	21-30 Tahun	12	42.9
2	>30 Tahun	16	57.1
	Jumlah	28	100%

Berdasarkan data pada tabel 4.2, dapat dilihat bahwa kelompok usia responden didominasi oleh usia >30 tahun, yang artinya pegawai bank syariah yang ada di Rejang Lebong lebih banyak di usia yang matang. Hal ini dapat dijadikan indikasi bahwa usia tersebut memiliki etos kerja lebih tinggi yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan usia tersebut

3. Karakteristik Responden menurut Tingkat Pendapatan

Gambaran mengenai tingkat usia para responden secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3. Karakteristik Responden menurut Tingkat Pendapatan

No.	Usia	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Rp 3.000.000- Rp 5.000.000	13	46.4
2	>Rp 5.000.000	15	53.6
	Jumlah	28	100%

Berdasarkan data pada tabel 4.3, dapat dilihat bahwa kelompok tingkat pendapatan responden didominasi pada tingkat pendapatan >Rp 5.000.000, yang artinya pegawai bank syariah yang ada di Rejang Lebong lebih banyak memiliki pendapatan yang tinggi. Hal ini dapat dijadikan indikasi bahwa tingkat pendapatan tersebut dapat

meningkatkan etos kerja lebih tinggi yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan usia tersebut.

B. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Kuisisioner dikatakan valid jika mengukur apa yang seharusnya diukur dengan butir-butir pertanyaan yang mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS *for windows* 24.0. Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan terhadap 28 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk $df = 28 - 2 = 26$ dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka item pertanyaan valid dan sebaliknya.

a. Pelatihan

Hasil uji validitas variabel sikap dengan 6 item pertanyaan dapat dilihat pada tabel 4.3.²⁰

Tabel 4.3. Hasil Uji Validitas Pelatihan

Butir	r hitung	Sig.	r tabel	Kriteria
1	0,655	0,000	0,2423	Valid
2	0,722	0,000	0,2423	Valid
3	0,624	0,000	0,2423	Valid
4	0,686	0,000	0,2423	Valid
5	0,638	0,000	0,2423	Valid
6	0,660	0,000	0,2423	Valid

Berdasarkan pada tabel 4.3, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel pelatihan memiliki status valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,2423.

²⁰Lampiran 4

b. Pengembangan Sumber Daya Insani

Hasil uji validitas variabel pengembangan sumber daya insani dengan 5 item pertanyaan dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas Pengembangan Sumber Daya Insani

Butir	r _{hitung}	Sig.	r _{tabel}	Kriteria
1	0,332	0,000	0,2423	Valid
2	0,495	0,000	0,2423	Valid
3	0,645	0,000	0,2423	Valid
4	0,611	0,000	0,2324	Valid
5	0,976	0,000	0,2324	Valid

Berdasarkan pada tabel 4.4, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel Pengembangan Sumber Daya Insani memiliki status valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,24

c. Peningkatan Etos Kerja

Hasil uji validitas variabel peningkatan etos kerja dengan 5 item pertanyaan dapat dilihat pada tabel 4.5.²¹

Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Peningkatan Etos Kerja

Butir	r _{hitung}	Sig.	r _{tabel}	Kriteria
1	0,422	0,000	0,2423	Valid
2	0,419	0,000	0,2423	Valid
3	0,655	0,000	0,2423	Valid
4	0,575	0,000	0,2423	Valid

Berdasarkan pada tabel 4.5, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel peningkatan etos kerja memiliki status valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,2423.

²¹ Lampiran 4

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variable (Sugiyono, 2010:354). Uji validitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang valid. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Dalam penelitian ini menggunakan metode rumus *Alpha Cronbach*. Penghitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS 24.0. Adapun reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.6²²

Tabel 4.6. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	r _{alpha}	r _{ktitis}	Kriteria
1	Pelatihan	0,836	0,600	Reliabel
2	Pengembangan	0,854	0,600	Reliabel
3	Peningkatan Etos Kerja	0,665	0,600	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4.6, uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang valid. Suatu variabel dikatakan reliabel jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Jadi hasil dari koefisien realibilitas instrumen pelatihan sebesar $r = 0,836$, isntrumen variabel pengembangan sumber daya insani $r = 0,854$ dan instrumen variabel peningktan etos kerja sebesar $r = 0,665$. Sehingga nilai *Alpha Croanbach* lebih besar dari

²² Lampiran 4

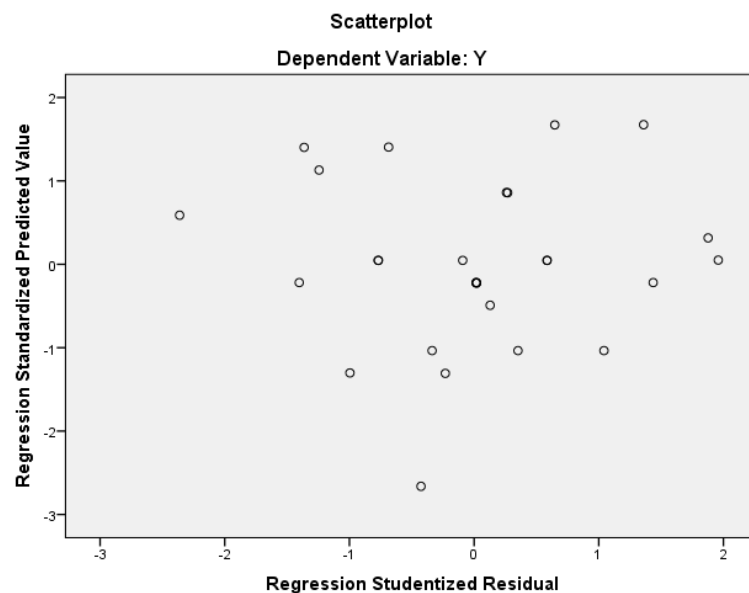
0,600, yang berarti keempat instrumen dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Adapun cara untuk mengetahui suatu model terbebas dari heteroskedastisitas dengan melakukan scatterplot. Gejala heteroskedastisitas terjadi apabila data atau titik menyebar tanpa membentuk pola. Adapun hasil Scatterplot dapat dilihat pada gambar 4.1.

Gambar 4.1. Hasil Scatterplot²³



²³ Lampiran 5

Dari hasil pengujian tersebut, menunjukkan bahwa data atau titik menyebar merata tanpa membentuk suatu pola tertentu, sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk melihat apakah ada hubungan linier antara *error* serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu. Untuk melihat ada tidaknya gejala autokorelasi digunakan Uji Durbin-Watson yaitu melihat tabel Durbin-Watson. Jika nilai $dU < d < 4-dU$ maka tidak terjadi gejala autokorelasi pada model regresi. Hasil pengujian Durbin – Watson dapat dilihat pada tabel 4.8.²⁴

Tabel 4.8. Hasil Uji Durbin – Watson

Nilai Durbin – Watson	Keterangan
1,650	Non Autokorelasi

Dari hasil pengujian tersebut, bahwa nilai nilai Durbin-Watson sebesar 1,743. Pada tabel 4.8 Durbin-Watson dengan $k = 2$ adalah jumlah variabel independen dan $n = 28$ responden. Sehingga diketahui nilai DW tabel dan nilai dU sebesar 1,6640 pada DW tabel. Dengan nilai uji $dU < 1,629 < 4-dU = 1,6640 < 1,743 < 2,34$. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala autokorelasi pada model regresi.

3. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah suatu kondisi di mana terjadi korelasi atau hubungan yang kuat diantara variabel bebas yang diikuti sertakan dalam

²⁴ Lampiran 5

pembentukan model regresi linier. Suatu model harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang menghasilkan nilai < 10 , maka dapat disimpulkan terbebas dari gejala multikolinieritas. Hasil uji VIF dapat dilihat pada tabel 4.9.

Tabel 4.9. Hasil Uji VIF

Variabel	VIF	Keterangan
Pelatihan	1,050	Non Multikolinieritas
Pengembangan Sumber Daya Insani	1,050	Non Multikolinieritas

Dari hasil pengujian tersebut nilai VIF dari pelatihan sebesar 1,050 dan pengembangan sumber daya insani sebesar 1,050 lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.²⁵

D. Hasil Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini berperan sebagai teknik statistik yang digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh pelatihan (X_1) dan pengembangan (X_2) terhadap peningkatan etos kerja (Y). Adapun persamaan sebagai berikut:

$$Y = 12,659 + 0,162 (X_1) + 0,323 (X_2)$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

²⁵ Lampiran 5

- a. $\alpha = 12,659$ ketika variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya insani konstant, memberikan implikasi bahwa peningkatan etos kerja ada. Tanda positif pada konstanta berarti menandai adanya pelatihan dan pengembangan sumber daya insani dari pegawai bank syariah yang ada di Rejang Lebong, maka peningkatan etos kerja akan terjadi atau belum terbentuk.
- b. $\beta_1 = 0,162$ sehingga mempunyai pengaruh positif terhadap pelatihan pada pegawai bank syariah yang ada di Rejang Lebong, artinya apabila pelatihan semakin baik dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat mendorong peningkatan etos kerja pada pegawai bank syariah yang ada di Rejang Lebong.
- c. $\beta_2 = 0,323$, sehingga pengembangan sumber daya insani mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan etos kerja pada pegawai bank syariah yang ada di Rejang Lebong, artinya apabila pengembangan sumber daya insani semakin tinggi dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat mendorong peningkatan etos kerja pada pegawai bank syariah yang ada di Rejang Lebong.

E. Uji Hipotesis Penelitian

Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh pelatihan (X_1) dan pengembangan (X_2) terhadap peningkatan etos kerja (Y). Uji dilakukan dengan cara melihat t_{tabel} dengan $n=66$ dan tingkat signifikansi

0,05. Menentukan nilai t_{tabel} dengan signifikan 0,05, diperoleh $\alpha = 0,05/2 = 0,025$ dan dengan ketentuan $df = n - k - 1$, ($n =$ jumlah responden, $k =$ jumlah variabel bebas). Sehingga $df = 28 - 2 - 1 = 25$. Dari ketentuan tersebut diperoleh t_{tabel} sebesar 1,99834. Adapun hasil analisis uji t dapat dilihat pada tabel 4.13.

Tabel 4.13. Hasil Analisis Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Keterangan
Pelatihan (X1)	0.840	1,99834	H ₁ diterima
Pengembangan Sumber Daya Insani (X2)	2.013	1,99834	H ₂ diterima

Sumber data: Lampiran 7,

Dari hasil tabel 4.13 maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- a. Hasil uji pengaruh pelatihan (X₁) terhadap peningkatan etos kerja (Y)

Hasil pengujian hipotesis untuk variabel pelatihan (X₁) terhadap peningkatan etos kerja (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 0,840 dan t_{tabel} sebesar 1,99834 yang berarti H₁ diterima. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis pertama diterima terdapat pengaruh pelatihan terhadap peningkatan etos kerja pada pegawai bank syariah yang ada di Rejang Lebong.

- b. Hasil uji pengaruh pengembangan sumber daya insani (X₂) terhadap peningkatan etos kerja (Y)

Hasil pengujian hipotesis untuk variabel pengembangan sumber daya insani (X₂) terhadap peningkatan etos kerja (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,013 dan t_{tabel} sebesar 1,99834 yang berarti H₂ diterima. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis kedua diterima bahwa

terdapat pengaruh signifikan pengembangan sumber daya insani (X_2) terhadap peningkatan etos kerja pada pegawai bank syariah yang ada di Rejang Lebong.

F. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, dari hasil pengolahan SPSS diperoleh hasil sesuai tabel 4.15.²⁶

Tabel 4.15. Hasil Koefisien determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,692	0,479	0,463	1,270

Dari tabel 4.15, menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,463, yang dapat diartikan bahwa variabel peningkatan etos kerja pada pegawai bank syariah yang ada di Rejang Lebong dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya insani sebesar 47,9%, sedangkan sisanya sebesar 52,1 % dijelaskan oleh faktor – faktor lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

G. Uji Pengaruh Dominan

Uji variabel dominan digunakan untuk mengetahui variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap peningkatan etos kerja pada pegawai bank syariah yang ada di Rejang Lebong. Dalam penelitian ini hipotesis yang

²⁶ Lampiran 7

diajukan adalah bahwa variabel pengembangan sumber daya insani (X2) paling berpengaruh terhadap peningkatan etos dilihat dari nilai koefisien regresi. Berdasarkan analisis yang dilakukan, maka dapat dilihat besar nilai koefisien regresi pada pelatihan (X1) sebesar 0,248 dan pengembangan sumber daya insani (X2) sebesar 0,323 dan didukung oleh hasil nilai t hitung. Melihat koefisien regresi tersebut dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi pelatihan < koefisien regresi pengembangan sumber daya insani (X2) maka hipotesis diterima. Dengan demikian dari kedua variabel tersebut variabel pengembangan sumber daya insani (X2) merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap peningkatan etos kerja pada pegawai bank syariah yang ada di Rejang Lebong.

H. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh pelatihan (X1) dan pengembangan (X2) terhadap peningkatan etos kerja (Y) pada pegawai bank syariah yang ada di Rejang Lebong. Hasil penelitian pada variabel pelatihan, pada pegawai bank syariah yang ada di Rejang Lebong berada pada kategori cukup baik. Sesuai dengan teori yang ada pelatihan dan pengembangan sumber daya insani merupakan factor pendukung dari peningkatan etos kerja. Menurut Shafissalam dan Azzuhri juga menambahkan bahwa adanya etos kerja dalam suatu perusahaan akan dapat memotivasi 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.²⁷

Program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan bank syariah dapat dikatakan baik, akan tetapi bank syariah harus berani mengambil tindakan untuk meningkatkan program pelatihan agar lebih maksimal dan mampu mengevaluasi program pengembangan sumber daya manusia agar lebih bermanfaat bagi karyawan dan bukan hanya sekedar kewajiban, apabila program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia digalakan secara efektif maka program tersebut akan memiliki dampak yang baik bagi etos kerja, kinerja bahkan kualitas karyawan bank syariah bukopin ke depannya.

Penelitian ini diperkuat oleh penelitian Lolowang et.al dimana jelas mengemukakan tentang adanya pengaruh antara pelatihan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, dimana penelitian ini ditujukan pada karyawan PT Berlian Kharisma Pasifik Manado dengan adanya perbedaan variabel terikat antara penelitian yang dilakukan penulis yakni variabel etos kerja islami. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan dirasa sangat penting untuk meningkatkan kualitas pekerjaan dari masing-masing karyawan di berbagai sektor pekerjaan. Pelatihan bagi karyawan sangat penting untuk diterapkan dalam suatu perusahaan. Dengan adanya pelatihan diharapkan karya-wan akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan

²⁷ Shafissalam dan Azzuri,2013

metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan.²⁸

Hasil penelitian pada variabel pengembangan pada pegawai bank syariah yang ada di Rejang Lebong berada pada kategori sangat baik. Program pengembangan yang dilakukan oleh bank syariah berpengaruh pada etos kerja islami karyawan, berdasarkan hasil penelitian ini maka bank dalam melaksanakan program pengembangan sumber daya manusia perlu melakukan evaluasi terlebih dahulu dan mengaitkan nilai religiusitas dalam program pengembangan, agar program tersebut tidak sia-sia dan dapat bermanfaat bagi karyawan, juga dapat mencerminkan kualitas karyawan yang mumpuni dan sesuai dengan nilai-nilai perusahaan yang dijunjung tinggi tentang kualitas sumber daya manusia.

Pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral sumber daya manusia supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil optimal. Program-program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia harus berdasarkan kepa-da kebutuhan pekerjaan berbagai faktor, yaitu waktu, biaya jumlah, peserta, tingkat pendi-dikan dasar peserta, latar belakang peserta, dan lain-lain.

²⁸ Lolowang et.al, 2016

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang telah dijelaskan dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Pelatihan dapat mempengaruhi mahasiswa pada pegawai bank syariah yang ada di Rejang Lebong dalam melakukan peningkatan etos kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa persepsi tentang pelatihan sumber daya manusia perlu melakukan evaluasi terlebih dahulu dan mengaitkan nilai religiusitas dalam program pengembangan, agar program tersebut tidak sia-sia dan dapat bermanfaat bagi karyawan bank syariah yang ada di Rejang Lebong.
2. Pengembangan sumber daya insani dapat mempengaruhi pegawai bank syariah yang ada di Rejang Lebong dalam melakukan peningkatan etos kerja. program pengembangan sumber daya manusia perlu melakukan evaluasi terlebih dahulu dan mengaitkan nilai religiusitas dalam program pengembangan, agar program tersebut tidak sia-sia dan dapat bermanfaat bagi karyawan, juga dapat mencerminkan kualitas karyawan yang mumpuni dan sesuai dengan nilai-nilai perusahaan yang dijunjung tinggi tentang kualitas sumber daya manusia.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan pembahasan yang telah dijelaskan, saran yang dapat diberikan pada penelitian ini sebagai berikut.

1. Pelatihan yang diselenggarakan perusahaan sangat penting untuk diterapkan dalam suatu perusahaan. Dengan adanya pelatihan diharapkan karyawan akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan. Oleh karena itulah perusahaan yang ingin berkembang, maka pelatihan bagi karyawannya harus mendapatkan perhatian yang besar.
2. Pengembangan SDM ini dapat dijadikan tambahan referensi merupakan kegiatan manajemen sumber daya manusia dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan melalui kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, dan tujuan perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti dan meneruskan penelitian menggunakan 47,9% variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap peningkatan etos kerja dengan hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Karim, A Adiwarmanto. 2014. *Bank Islam: Analisis fiqh dan keuangan*, edisi kelima, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Iswanto Yun. 2002. *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: Universitas Terbuka.
- Wirawan. 2015. *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*, Jakarta: Salemba Empat
- Yuniarsih Tjutju dan suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia teori, aplikasi, dan isu penelitian*, Bandung: Alfabeta,cv
- Tasmara Toto. 2002. *Membudidayakan etos kerja islami*, Jakarta:Gama Insani Press
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta
- Muhamad. 2013. *Metodelogi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta: Rajawali Pers
- Deni Darmawan. 2013. *Metodelogi Penelitian kuantitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Arikunto Suharsimi. 2002. *Penelitian Edisi Revisi V*. Jakarta: Rineka Cipta
- Afriandi Meki. 2017. *Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Cabang (KC) Curup, Curup: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN).*
- Haryanti Reni, 2017, *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Cabang (KC) Curup, (Curup: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri)*
- Mahmudah Rifa'atul. 2014. *Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan perbankan syari'ah study kasus Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Malang, Malang.*
- Ahmad Aulia. 2011. *Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya insani terhadap peningkatan etos kerja pegawai bank syariah bukopin cabang melawai, Jakarta*
- Kasmir. 2014. *Manajemen Perbankan*, Jakarta: Rajawali Pers
- Malayu S.P Hasibuan, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Siagan Sondang, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Tebba Sudirman, 2009, *Bekerja Dengan Hati*, Jakarta: Pustaka irVan
- Asifudin Janan Ahmad, *Etos Kerja Islami*

Sinamo, Jansen., (2005); *Delapan Etos Kerja Profesional*; Navigator Anda Menuju Sukses; Grafika Mardi Yuana, Bogor.

Sinn Abu, Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008)

Hasanah Baisatul, 2018, *Bank Syariah*, <https://itha911.wordpress.com/kumpulan-makalah-2/fiqih-bank-syariah-dan-produk-bank-syariah>

Sabjaya, 2018, Bank Syariah dan Fungsinya, <http://www.sarjanaku.com/2012/06/bank-syariah-pengertian-prinsip-tujuan.html>

Arsip PT. Bank Muamalat Indonesia Rejang Lebong Kantor Cabang Pembantu (KCP)

Program pendidikan dan pelatihan karier Bank Syariah Mandiri diakses pada tanggal 6 februari 2018 dari situs <http://www.elearningindonesia.com>

Peranan Pelatihan dan Pengembangan diakses pada 08 mei 2018 <http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertianindikatorfaktormrmpngaruhi-kinerja.html>

Hubungan antara pelatihan dan pengembangan terhadap etos kerja diakses pada 08 mei 2018 <https://maghfirameong.blogspot.co.id/2015/08/pengertian-tujuan-dan-peran-pelatihan.html>

Bank Syariah diakses pada 15 mei 2018 pukul 21.16

<https://itha911.wordpress.com/kumpulan-makalah-2/fiqih-bank-syariah-dan-produk-bank-syariah.html>

Bank Syariah dan Fungsinya diakses pada 15 mei 2018, pukul 21.20 <http://www.sarjanaku.com/2012/06/bank-syariah-pengertian-prinsip-tujuan.html>,

www.Bankmuamalat.co.id

Brosur Produk Tabungan Bank Muamalat Rejang Lebong

Brosur Produk Pendanaan Bank Muamalat

www.syariahmandiri.co.id/en/category/info-perusahaan/profil-perusahaan/

Hasil wawancara dengan “Ibu Rini Trihartati (pimpinan BSM) dan Ibu Gusti maya (CS)

Hasil Wawancara dengan “Bpk Helmi (Pimpinan Muamalat)

Hasil Wawancara dengan “Mba Depi (Cs Muamalat)

L

A

M

P

I

R

A

N

LAMPIRAN

DATA RESPONDEN

NO	JK	USIA	Tingkat Pendapatan
1	2	3	3
2	1	3	4
3	2	2	4
4	2	2	4
5	2	3	4
6	2	3	3
7	2	3	3
8	2	3	3
9	1	2	3
10	1	2	4
11	2	2	3
12	2	3	4
13	1	2	3
14	1	2	3
15	1	3	4
16	2	3	4
17	2	3	4
18	1	3	4
19	2	2	3
20	1	2	3
21	2	3	3
22	1	3	4
23	2	2	4
24	1	3	3
25	2	3	3
26	2	2	4
27	2	3	4
28	2	2	4

DATA RESPONDEN VARIABEL LITERASI PELATIHAN

NO	PERNYATAAN						TOTAL
	1	2	3	4	5	6	
1	4	4	4	4	4	3	12
2	4	5	5	5	4	3	14
3	4	4	3	4	4	4	11
4	4	4	5	4	5	4	13
5	4	4	4	4	4	4	12
6	5	5	5	4	2	4	15
7	4	4	3	4	4	4	11
8	4	4	4	4	3	3	12
9	5	5	5	5	3	3	15
10	4	4	4	4	3	3	12
11	3	3	4	4	2	3	10
12	3	4	4	4	4	4	11
13	4	4	3	3	4	4	11
14	5	5	5	5	3	3	15
15	5	5	4	4	5	2	14
16	5	5	5	5	3	2	15
17	4	4	4	4	4	4	12
18	4	3	4	4	5	5	11
19	5	5	4	5	3	5	14
20	4	4	4	4	2	4	12
21	4	4	4	4	5	4	12
22	4	4	4	4	4	4	12
23	4	4	4	4	4	4	12
24	5	5	5	4	3	3	15
25	4	4	4	4	2	4	12
26	5	5	5	5	2	4	15
27	5	4	4	4	3	3	13
28	4	4	4	4	4	4	12

DATA RESPONDEN VARIABEL SUMBER DAYA INSANI

NO	PERNYATAAN					TOTAL
	1	2	3	4	5	
1	4	3	2	3	4	12
2	4	3	3	3	5	13
3	4	4	4	4	4	16
4	5	4	3	3	4	15
5	4	4	3	3	4	14
6	2	4	3	3	4	12
7	4	4	3	3	4	14
8	3	3	3	3	4	12
9	3	3	3	3	5	12
10	3	3	4	4	4	14
11	2	3	2	3	4	10
12	4	4	3	3	4	14
13	4	4	2	2	3	12
14	3	3	5	4	5	15
15	5	2	2	3	4	12
16	3	2	2	5	5	12
17	4	4	2	4	4	14
18	5	5	2	3	4	15
19	3	5	4	4	5	16
20	2	4	4	4	4	14
21	5	4	4	4	4	17
22	4	4	2	4	4	14
23	4	4	2	2	4	12
24	3	3	2	2	4	10
25	2	4	5	4	4	15
26	2	4	4	2	5	12
27	3	3	5	5	4	16
28	4	4	4	4	4	16

DATA RESPONDEN VARIABEL PENGEMBANGAN ETOS KERJA

NO	PERNYATAAN				TOTAL
	1	2	3	4	
1	4	4	4	4	19
2	5	5	5	4	22
3	4	4	4	4	20
4	3	4	4	5	20
5	4	4	4	4	20
6	3	4	4	2	17
7	3	4	4	4	19
8	4	4	4	3	18
9	5	5	5	3	21
10	4	4	4	3	18
11	4	4	4	2	17
12	3	4	4	4	19
13	3	3	4	4	18
14	3	5	5	3	19
15	4	4	4	5	19
16	4	5	5	3	19
17	3	4	4	4	19
18	3	4	5	5	22
19	4	5	5	3	22
20	4	4	4	2	18
21	4	4	4	5	21
22	4	4	4	4	20
23	4	4	4	4	20
24	3	4	4	3	17
25	3	4	3	2	16
26	4	5	4	2	19
27	4	4	4	3	18
28	3	4	3	4	18

LAMPIRAN 3

HASIL DATA RESPONDEN BERDASARKAN KARAKTERISTIK

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
JENIS KELAMIN	28	1.00	2.00	1.6429	.48795
USIA	28	2.00	3.00	2.5714	.50395
PENDAPATAN	28	3.00	4.00	3.5357	.50787
Valid N (listwise)	28				

Statistics

		JENIS KELAMIN	USIA	PENDAPATAN
N	Valid	28	28	28
	Missing	0	0	0

A. JENIS KELAMIN

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PRIA	10	35.7	35.7	35.7
	WANITA	18	64.3	64.3	100.0
Total		28	100.0	100.0	

B. USIA

		USIA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 – 30 Tahun	12	42.9	42.9	42.9
	> 30 Tahun	16	57.1	57.1	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

C. TINGKAT PENDAPATAN

		PENDAPATAN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp. 3.000.000 - Rp. 5.000.000	13	46.4	46.4	46.4
	> Rp. 5.000.000	15	53.6	53.6	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

N	28	28	28	28	28	28	28
---	----	----	----	----	----	----	----

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	28	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	28	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.836	6

B. HASIL DATA UJI VALIDITAS & REALIBILITAS (X2)

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.131	-.355	-.093	-.283	.332
	Sig. (2-tailed)		.508	.064	.637	.144	.084
	N	28	28	28	28	28	28
X2.2	Pearson Correlation	.131	1	.155	-.126	-.215	.495**
	Sig. (2-tailed)	.508		.431	.523	.272	.007
	N	28	28	28	28	28	28
X2.3	Pearson Correlation	-.355	.155	1	.475*	.262	.645**
	Sig. (2-tailed)	.064	.431		.011	.178	.000
	N	28	28	28	28	28	28
X2.4	Pearson Correlation	-.093	-.126	.475*	1	.209	.611**
	Sig. (2-tailed)	.637	.523	.011		.286	.001
	N	28	28	28	28	28	28
X2.5	Pearson Correlation	-.283	-.215	.262	.209	1	.410
	Sig. (2-tailed)	.144	.272	.178	.286		.976
	N	28	28	28	28	28	28
TOTAL	Pearson Correlation	.332	.495**	.645**	.611**	.006	1
	Sig. (2-tailed)	.084	.007	.000	.001	.976	
	N	28	28	28	28	28	28

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	28	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	28	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.854	5

C. HASIL DATA UJI VALIDITAS & REALIBILITAS (Y)

		Correlations				
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	TOTAL
Y1.1	Pearson Correlation	1	.459 [*]	.379 [*]	-.094	.422 [*]
	Sig. (2-tailed)		.014	.047	.633	.025
	N	28	28	28	28	28
Y1.2	Pearson Correlation	.459 [*]	1	.636 ^{**}	-.283	.419 [*]
	Sig. (2-tailed)	.014		.000	.144	.026
	N	28	28	28	28	28
Y1.3	Pearson Correlation	.379 [*]	.636 ^{**}	1	.073	.655 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.047	.000		.711	.000
	N	28	28	28	28	28
Y1.4	Pearson Correlation	-.094	-.283	.073	1	.576 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.633	.144	.711		.001
	N	28	28	28	28	28
TOTAL	Pearson Correlation	.422 [*]	.419 [*]	.655 ^{**}	.576 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.025	.026	.000	.001	
	N	28	28	28	28	28

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	28	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	28	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.665	4

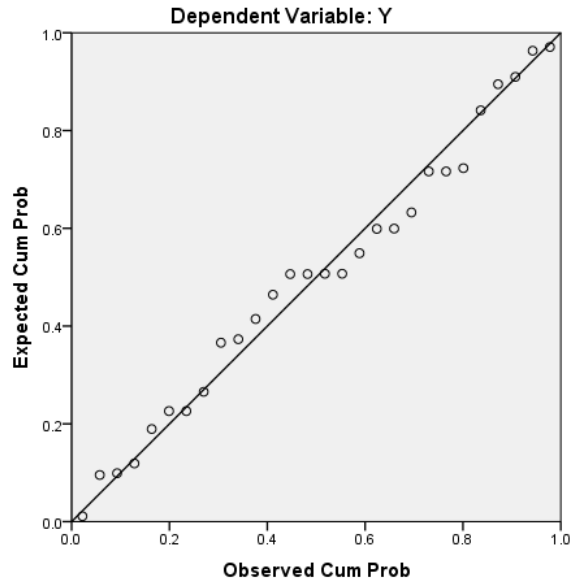
LAMPIRAN 5

HASIL DATA Uji ASUMSI KLASIK

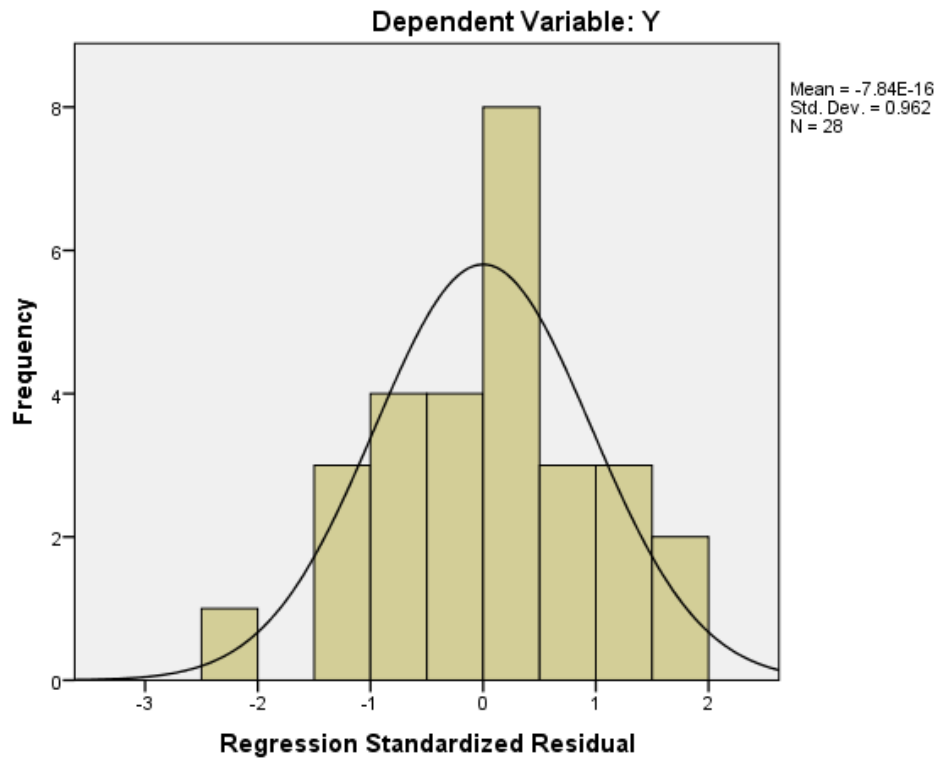
A. HASIL Uji NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		28
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.37898653
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.077
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

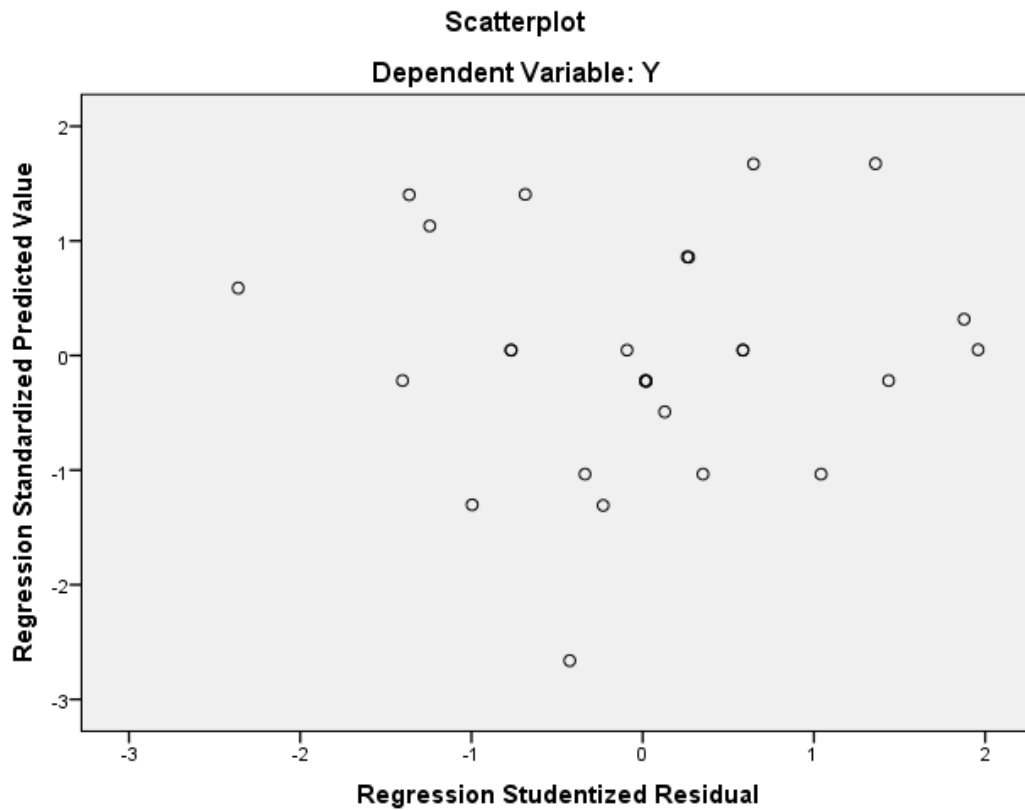
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Histogram



B. HASIL UJI HETEROKDEASTISITAS



C. HASIL UJI AUTOKOLERASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.692 ^a	.144	.076	1.51062	1.650

a. Predictors: (Constant),

b. Dependent Variable:

D. HASIL UJI MULTIKOLONIERITAS

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.659	3.630		3.487	.002		
	X1	.162	.193	.159	.840	.409	.952	1.050
	X2	.323	.161	.382	2.013	.003	.952	1.050

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 6
HASIL UJI ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	19.1071	1.57149	28
X1	12.6786	1.54089	28
X2	13.5714	1.85450	28

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.076	.347
	X1	.076	1.000	-.218
	X2	.347	-.218	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.350	.035
	X1	.350	.	.132
	X2	.035	.132	.
N	Y	28	28	28
	X1	28	28	28
	X2	28	28	28

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.692 ^a	.479	.463	1.270	1.743

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN,

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI

b. Dependent Variable: PENINGKATAN ETOS KERJA

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.659	3.630		3.487	.002		
	X1	.162	.193	.159	.840	.409	.952	1.050
	X2	.323	.161	.382	2.013	.003	.952	1.050

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	17.5172	20.1071	19.1071	.59719	28
Std. Predicted Value	-2.662	1.674	.000	1.000	28
Standard Error of Predicted Value	.315	.899	.477	.134	28
Adjusted Predicted Value	17.8011	20.1819	19.1203	.57866	28
Residual	-3.45881	2.86294	.00000	1.45360	28
Std. Residual	-2.290	1.895	.000	.962	28
Stud. Residual	-2.362	1.958	-.004	1.013	28
Deleted Residual	-3.68183	3.05713	-.01312	1.61253	28
Stud. Deleted Residual	-2.626	2.085	-.005	1.058	28
Mahal. Distance	.213	8.604	1.929	1.772	28
Cook's Distance	.000	.120	.037	.044	28
Centered Leverage Value	.008	.319	.071	.066	28

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 7
HASIL UJI HIPOTESIS

A. HASIL UJI F SIMULTAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.629	2	4.815	2.110	.002 ^b
	Residual	57.050	25	2.282		
	Total	66.679	27			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

B. HASIL UJI T PARSIAL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.659	3.630		3.487	.002		
	X1	.162	.193	.159	.840	.409	.952	1.050
	X2	.323	.161	.382	2.013	.003	.952	1.050

a. Dependent Variable: Y

C. HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.692 ^a	.479	.463	1.270	1.743

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN,
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.692 ^a	.479	.463	1.270	1.743

b. Dependent Variable: PENINGKATAN ETOS KERJA

D. HASIL UJI PENGARUH DOMINAN**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.659	3.630		3.487	.002		
	X1	.162	.193	.159	.840	.409	.952	1.050
	X2	.323	.161	.382	2.013	.003	.952	1.050

a. Dependent Variable: Y

KUESIONER PENELITIAN

Perihal : Permohonan Pengisian Angket

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdra/i Karyawan

PT. Bank Muamalat Indonesia Rejang Lebong Kantor Cabang Pembantu (KCP)

Curup dan Bank Syariah Mandiri di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya adalah mahasiswa program strata satu (S1) Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Syariah Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam (IAIN) Curup yang sedang mengadakan penelitian dalam rangka menyusun karya ilmiah (skripsi) dengan judul ***“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Etos Kerja Pegawai Bank Syariah di Rejang Lebong”***.

Sehubungan dengan itu, saya memohon dengan hormat Bapak/Ibu/Sdra/i bersedia untuk mengisi angket (kuesioner) penelitian ini sebagaimana terlampir. Semua data tersebut hanya untuk penyusunan skripsi, bukan untuk dipublikasikan atau digunakan untuk kepentingan lainnya dan kerahasiaan identitas akan tetap terjaga.

Peran Bapak/Ibu/Sdra/i sangat bermanfaat untuk skripsi saya. Atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdra/i dalam menjawab pernyataan pada kuesioner ini, saya sampaikan terima kasih.

Hormat Saya,

Desi Eka Wulandari

I. Data Responden

Beri tanda (√) pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan jawaban anda.

1. Jenis Kelamin:

- Pria Wanita

2. Usia anda saat ini adalah:

- < 20 Tahun
 21 – 30 Tahun

3. Tingkat Pendapatan:

- < Rp. 1.000.000
 Rp. 1.000.000 - Rp. 3.000.000
 Rp. 3.000.000 - Rp. 5.000.000
 > Rp. 5.000.000

PETUNJUK PENGISIAN :

1. Kuesioner ini terdiri dari pertanyaan dengan 5 alternatif jawaban
2. Cara mengisi jawaban dengan cara memberi tanda centang (√) pada kolom :
 - Sangat Setuju (SS)
 - Setuju (S)
 - Kurang Setuju (KS)
 - Tidak Setuju (TS)
 - Sangat Tidak Setuju (STS)
3. Apabila Bapak/Ibu merasa jawaban yang telah dipilih kurang tepat, maka dapat diperbaiki dengan memberi tanda sama dengan (=) pada jawaban yang dirasa kurang tepat tersebut, kemudian berilah tanda (√) pada jawaban yang tepat.

Contoh :

SS	S	CS	TS	STS
√	√			

KUESIONER

Variabel Literasi Pelatihan

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Materi teoritis pelatihan yang saya dapatkan sudah dapat memenuhi kebutuhan standar dalam memahami pekerjaan yang saya hadapi					
2	Materi praktek pelatihan yang saya dapatkan sudah dapat memenuhi kebutuhan standar dalam memahami pekerjaan yang saya hadapi					
3	Pelatihan yang pernah saya ikuti dapat membantu saya dalam memahami nilai-nilai Filosofi perusahaan.					
4	Pelatihan yang pernah saya ikuti dapat membantu saya dalam meningkatkan etos kerja yang lebih baik					
5	Pelatihan yang pernah saya ikuti dapat membantu saya dalam mengatasi frustrasi dalam bekerja					
6	Pelatihan yang pernah saya ikuti dapat membantu saya dalam mengatasi konflik dalam bekerja					

Variabel Pengembangan Sumber Daya Insani

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Program pengembangan yang terprogram di Bank Syariah Rejang Lebong membantu saya dalam meningkatkan pengetahuan saya dalam bekerja					
2	Program pengembangan yang terprogram di Bank Syariah Rejang Lebong membantu saya dalam meningkatkan etos kerja.					
3	Program pengembangan yang terprogram di Bank Syariah Rejang Lebong membantu saya dalam meningkatkan efisiensi kerja.					
4	Program pengembangan membuat saya selalu bekerja keras dalam melaksanakan tugas dengan segala upaya untuk mencapai hasil yang terbaik.					
5	Program pengembangan yang terprogram di Bank Syariah Rejang Lebong membantu saya dalam meningkatkan kualitas kerja					

Variabel Status Pengembangan Etos Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Bagi saya kerja adalah profesi yang harus saya tekuni.					
2	Bagi saya kerja adalah suatu kehormatan bagi saya sehingga harus menjaganya dengan baik.					
3	Pekerjaan yang saya kerjakan sudah sesuai dengan visi dan misi perusahaan					
4	Bagi saya kerja adalah pengabdian kepada sesama sehingga saya selalu memberikan pelayanan yang baik.					

TERIMA KASIH