**BAB 1**

**PENDAHULUAN**

1. **LATAR BELAKANG**

Seiring semakin berkembangnya perbankan syariah maka diperlukan strategi dalam menarik perhatian masyarakat agar mau menggunakan perbankan syariah. Salah satu strategi yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan perbankan adalah dengan program peningkatan kualitas layanan yang didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dan penyedia teknologi informasi yang mampu mengkomunikasikan produk dan jasa bank syariah kepada nasabah secara benar dan jelas dengan tetap memenuhi prinsip – prinsip syariah.

Pertumbuhan industri keuangan syariah yang sangat pesat ini ternyata belum diimbangi dengan ketersediaan SDM yang memadai, yang berdampak pada praktik atau transaksi keuangan syariah dilapangan yang sering kali menyimpang. Hal ini disebabkan lembaga – lembaga akademik dan pelatihan dibidang ini sangat terbatas sehingga tenaga terdidik dan berpengalaman dibidang perbankan syariah, baik dari sisi bank masih sedikit.[[1]](#footnote-1)

Sumber Daya Manusia (SDM) kini makin berperan bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi dan mencapai tujuan organisasi.[[2]](#footnote-2)

1

Seiring dengan makin berkembangnya perbankan syariah maka diperlukan strategi didalam menarik perhatian masyaraat agar mau menggunakan jasa perbankan syariah. Salah satu strategi yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan perbankan adalah dengan program peningkatan kualitas layanan yang didukung oleh SDM yang kompeten dan penyediaan teknologi informasi yang mampu memenuhi kebutuhan dan kepuasan nasabah serta mampu mengkomunikasikan produk dan jasa bank syariah kepada nasabah secara benar dan jelas, dengan tetap memenuhi prinsip - prinsip syariah.[[3]](#footnote-3)

Bank Syariah Mandiri merupakan salah satu bank yang sedang berkembang serta selalu meningkatkan mutu dan kualitas pelayanan yang akan diberikan kepada nasabahnya. Keunggulan yang diberikan oleh Bank Syariah mandiri tidak saja terlihat dari berbagai produk dan hadiah yang ditawarkan kepada nasabah, akan tetapi juga meliputi mutu dan kualitas pegawainya sebagai orang yang bertugas melayani setiap nasabah yang datang ke Bank Syariah Mandiri dengan professional dan amanah.

 Salah satu kunci penting untuk menjaga kualitas kinerja Bank Syariah Mandiri ( BSM ) adalah mengembangkan dan mendidik karyawan secara berkesinambungan. BSM memiliki komitmen yang tinggi terhadap peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia ( SDM ). SDM yang unggul menjadi salah satu penopang utama untuk menjadi pemimpin pasar dan lokomotif pengembangan perbankan syariah di Indonesia.Untuk melahirkan SDM yang unggul, BSM menumbuh kembangkan budaya pembelajaran secara berkelanjutan dan didukung fasilitas belajar terbaik. [[4]](#footnote-4) BSM telah menyediakan sarana peningkatan kualitas SDM melalui beragam pelatihan dan pengembangan selama tahun 2014.[[5]](#footnote-5)

1. *Learning program* merupakan program peningkatan kompetensi secara tatap muka dengan kurikulum terpadu. Yang diantaranya terbagi menjadi: pendidikan, pelatihan, workshop, sosialisasi dan sertifikasi.

2. *Learning Service* merupakan fasilitas yang disediakan oleh pihak bank untuk mendukung proses pembelajaran secara tatap muka maupun dapat belajar secara mandiri oleh pegawai, diantara : *E-Learning*, *Knowledge Management*. Yang mana program tersebut diatas tercermin pada program pelatihan terstruktur sesuai profil kompetisi dan bidang bisnis, meliputi: Program Orientasi dan pengembangan, *Banking Academy*, Program peningkatan.

Pelatihan dan pengembangan ditujukan untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja para karyawan. Pelatihan ditujukan untuk meningkatkan prestasi kerja saat ini, sedangkan pengembangan ditujukan untuk meningkatkan prestasi kerja saat ini dan masa datang.[[6]](#footnote-6)

Pelatihan dan pengembangan bank syariah dinilai sangat penting. Tujuan dari pelatihan dan pengembangan perbankan syariah diarahkan untuk mewujudkan sistem dan tatanan perbankan syariah yang sehat dan istiqomah dan penerapan prinsip – prinsip syariah. Unuk mencapai tujuan pengembangan perbankan syariah tersebut, maka kebijakan pengembangan perbankan syariah salah satunya adalah pengembangan sumber daya manusia islami. Berkaitan dengan SDM ini yang mampu dan siap unuk memenuhi operasional bank syariah.

Pelatihan dan pengembangan SDM perlu dilakukan karena dunia ini terus berputar, dan perkembangan ilmu pengetahuan semakin maju, apabila tidak siap, kita akan tertinggal. Untuk itu dibutuhkan SDM yang kuat, kokoh, manusia- manusia yang mempunyai semangat beramal dan memiliki etos kerja.

SDM yang unggul dapat diberdayakan untuk merealisasikan visi dan misi semua organisasi termasuk perusahaan perbankan syariah. Sumber daya manusia unggul adalah salah satu keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh oleh karyawan yang produktif, inovati, kreatif, selalu bersemangat dan royal. Karyawan yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dan efektif sehingga terbentuklah etos kerja karyawan yang unggul.

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

Berdasarkan uraian diatas, maka judul yang akan diangkat oleh penulis untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk Tugas Akhir adalah “**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PENINGKATAN ETOS KERJA PEGAWAI PT BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG SIMPANG PATAL PALEMBANG. ”**

1. **RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka pokok permasalahan yang akan diteliti adalah :

1. Bagaimana pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap etos kerja pegawai Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang?
2. Bagaimana cara meningkatkan etos kerja pegawai Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang?
3. **TUJUAN PENELITIAN**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dalam meningkatkan etos kerja pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang.
2. Untuk mengetahui bagaimana kebijakan dan strategi Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang dalam meningkatkan etos kerja Sumber Daya Manusia yang dibutuhkan.
3. **KEGUNAAN PENELITIAN**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, khususnya pihak-pihak berikut :

1. Bagi Penulis

Untuk meningkatkan pemahaman penulis dalam menerapkan ilmu pengetahuan berdasarkan kenyataan yang ada dilapangan dan untuk mendapatkan gelar Amd.I.

1. Bagi Akademisi

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan didalam menilai peranan pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan etos kerja para pegawai.

1. Bagi Umum

Agar lebih memahami bagamaina cara menciptakan pegawai dengan etos kerja yang unggul agar mampu bersaing dimasa yang mendatang.

1. **METODE PENARIKAN SAMPEL**

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang. Dalam pengambilan sampel ini menggunakan teknik sampling dengan metode *Probability Sampling* yang mana memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Simple Random Sampling* dengan cara undian, dimana sempel diambil secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada didalam populasi (Bank Syariah Mandiri). Adapun pengambilan responden dalam penelitian ini sebanyak 30 responden Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal.

1. **JENIS DAN SUMBER DATA**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah :[[7]](#footnote-7)

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari objek penelitian berupa wawancara staf karyawan di PT. Bank Syariah Mandir Kantor Cabang Palembang mengenai masalah yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari sumber tidak langsung yang memberikan data kepada pengumpulan data dengan mempelajari masalah yang berhubungan dengan objek yang diteliti melalui buku - buku dan internet yang sesuai dengan masalah yang dianalisis.
3. **TEKNIK PENGUMPULAN DATA**

Terdapat tiga pengumpulan data berdasarkan tekniknya yaitu :[[8]](#footnote-8)

1. Studi Literatur

Merupakan cara pengumpulan data berupa literature - literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang ada seperti buku - buku Bank Syariah, Manajemen Sumber Daya Manusia dan sebagainya.

1. Wawancara

Percakapan dan tanya jawab secara langsung tentang permasalahan yang diteliti dengan pihak PT. Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang yang bisa memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.

1. Teknik penyebaran kuesioner

Memberikan daftar pertanyaan kepada para pegawai Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal, untuk mengetahui tanggapan atas beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian ini secara objektif. Kuesioner ini menggunakan skala likert dengan skor sebagai berikut :[[9]](#footnote-9)

1. Sangat setuju (SS) diberi nilai 5

2. Setuju (S) diberi nilai 4

3. Cukup Setuju (CS) diberi nilai 3

4. Tidak Setuju (TS) dibeiri nilai 2

5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1

1. **TEKNIK ANALISA DATA**

Metode kuantitatif merupakan menganalisis data yang diperoleh dari angka - angka. Karena pengolahan data menggunakan statistik , maka data tersebut harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel – tabel tertentu, untuk mempermudah dalam menganalisis menggunakan SPSS versi 16.[[10]](#footnote-10)

**BAB II**

**LANDASAN TEORI**

1. **PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN**
2. **Pengertian Pelatihan**

Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yag berkaitan denga pekerjaan.[[11]](#footnote-11)

Pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai untuk mencapai tujuan organisasi.[[12]](#footnote-12)

Menurut Niti Semito Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan. Menurut Simamora pelatihan adalah proses sistematik pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan operasional.[[13]](#footnote-13)

 Jadi pelatihan dapat disimpulkan sebagai proses bersistem yang dialamnya ada suatu kegiatan, yang dimaksudkan untuk pengembangan serta perbaikan kinerja para pesertanya guna meningkatkan tujuan – tujuan organisasinal bersangkutan.

9

 Menurut Mondy dan Noe pelatihan (*training*) meliputi aktifitas -aktifitas yang berfungsi meningkatkan untuk kerja seseorang dalam pekerjaan yang sedang dijalani atau yang terkait dengan pekerjaannya ini.[[14]](#footnote-14)

 Pelatihan mempunyai berbagai manfaat karier jangka panjang bagi para pegawai. Program-program pelatihan tidak hanya penting bagi individu, tetapi juga organisasi dan hubungan manusiawi dalam kelompok kerja. Cara paling mudah untuk meringkas manfaat-manfaat pelatihan adalah dengan menyadarinya sebagai investasi organisasi dalam sumber daya manusia.

1. **Tujuan Pelatihan**

Menurut Buckley dan Caple tujuan pelatihan adalah agar indvidu dalm situasi kerja dapat memperoleh kemampuan untuk mengerjakan tugas - tugas atau pekerjaan tertentu secara memuaskan.[[15]](#footnote-15)

Kegiatan pelatihan seringkali terbukti mampu meningkatkan keterampilan dan motivasi. Dan akan mengarah pada produktivitas yang lebih tinggi dan pada akhirnya dapat meninkatkan *profitability* sebuah organisasi perusahaan.[[16]](#footnote-16)

Tujuan pelatihan Sumber Daya Manusia Bank Syariah yaitu:

1. Memberikan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan SDM Bank Syariah.
2. Meningkatkan moral karyawan, dengan keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaan mereka para SDM bank syariah akan antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
3. Memperbaiki kinerja, SDM bank syariah yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan dapat meminimalkan melalui program pelatihan dan pengembangan.
4. Membantu SDM bank syariah dalam menghadapi perubahan–perubahan, baik perubahan struktur organisasi bank syariah, teknologi, produk dan sebagainya. Melalui pelatihan diharapkan SDM bank syariah dapat mengetahui perubahan organisasi, teknologi baru dan produk baru bank syariah.
5. Meningkatkan balas jasa yang diterima SDM bank syariah. Dengan pelatihan maka keterampilan semakin meningkat dan prestasi kerja semakin baik, dan gaji juga akan meningkat karena kenaikan gaji berdasarkan prestasi.
6. **Pengertian Pengembangan**

 Disamping pelatihan, perusahaan/perbankan juga harus melakukan pengembangan terhadap teradap seluruh karyawannya. Pengembangan karyawan lama dalam rangka menyegarkan kembali dan untuk meningkatkan kemampuannya, disamping itu pengembangan karyawan yang terpening dilakukan untuk meningkatkan karir dan penentu kompensasi karyawan yang besangkutan.

 Menurut Andew F.Sikula pengembangan mengacu pada masalah staf dan personel adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.[[17]](#footnote-17)

 Pengembangan didasarkan pada fakta bahwa karyawan akan membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang untuk bekerja dengan baik dalam suksesi posisi yang ada dalam rekrutmen.[[18]](#footnote-18)

 Dari beberapa pengertian disimpulkan bahwa pengembangan pegawai adalah suatu usaha yang ditujukan untuk memajukan pegawai sehingga dapat mengubah perilaku pegawai terhadap pekerjaannya, baik dari segi sikap, pengetahuan maupun kemampuan.

 Pengembangan SDM merupakan proses pematangan SDM meliputi penguasaan pekerjaannya, tingkat emosional waktu dalam bekerja serta tanggung jawab atas tugas - tugas yang diberikan.

1. **Tujuan Pengembangan**

 Tujuan pengembangan pegawai pada umumnya adalah:

1. Agar pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan lebih efisien.
2. Agar pegawai lebih cepat berkembang. Dengan adaya pengembangan pegawai, salah satu harapan adalah hasil kerja yang lebih baik dan prestasi pegawai yang meningkat maka adanya daya saing yang semakin besar. Dengan begitu tujuan organisasi tercapai.
3. Menstabilisasikan pegawai
4. **Metoda Pengembangan**

Pelatihan dan pengembangan karyawan dapat dilakukan dengan berbagai macam metoda. Menurut Werther dan Davis (1996), dalam memilih metoda pelatihan dan pengembangan yang baik, perlu dipertimbangkan faktor – faktor berikut ini:[[19]](#footnote-19)

1. Efektivitas biaya
2. Isi program yang diinginkan
3. Prinsip – prinsip belajar
4. Kesesuaian fasilitas
5. Preferensi dan kapasitas
6. Peserta (*trainee*)
7. Preferensi dan kapabilitas
8. Pelatih (*Trainer*)
9. **Sasaran Pelatihan Dan Pengembangan**

Sasaran pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai berikut :[[20]](#footnote-20)

1. Meningkatkan produktifitas kerja

 Pelatihan dapat meningkatkan performance kerja pada posisi jabatan yang sekarang. Kalau *level of performance* nya naik/meningkat, maka berakibat peningkatan dari produktivitas dan peningkatan keuntungan bagi perusahaan.

1. Meningkatkan mutu kerja

 Ini berarti peningkatan baik kualitas maupun kuantitas. Tenaga kerja yang berpengetahuan jelas akan lebih baik dan akan lebih sedikit berbuat kesalahan dalam organisasi.

1. Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan SDM

 Pelatihan yang baik bisa mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan dimasa yang akan datang. Apabila ada lowongan - lowongan, maka secara mudah akan diisi oleh tenaga - tenaga dari dalam perusahaan sendiri.

1. Meningkatkan moral kerja

 Apabila perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang tepat, makan iklim dan suasana organisasi pada umumnya akan menjadi lebih baik. Dengan iklim kerja yang sehat, maka moral kerja juga akan meningkat.

1. Menjaga kesehatan dan keselamatan

 Suatu pelatihan yang tepat dapat membantu menghidari timbulnya kecelakaan - kecelakaan akibat kerja. Selain dari pada itu lingkungan kerja akan menjadi lebih aman.

1. **Jenis atau Program Pelatihan dan Pengembangan**

Menurut Simanora ada lima jenis-jenis pelatihan dan pengembangan yang dapat diselenggarakan:[[21]](#footnote-21)

1. Pelatihan Keahlian *(skill training*)
2. Pelatihan Ulang (*Retraining*)
3. Pelatihan Lintas Fungsional (*Cros fungtional training*)
4. Latihan Tim.
5. Pelatihan Kreatifitas (*Creativitas training*)
6. **Etos Keja**
7. **Pengertian Etos Kerja**

Secara Etimologis, Etos berasal dari kata Yunani ( *ethos* ) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu , tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat.[[22]](#footnote-22)

Kerja adalah segala aktifitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebuuhan tertentu ( jasmani dan rohani ), dan didalam mencapai tujuannya tersebut dia berupaya dengan penuh kesungguan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah SWT.[[23]](#footnote-23)

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

Dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi, apabila menunjukkan tanda – tanda sebagai berikut ini :

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

 Sedangkan bagi individu atau kelompok masyarakat, yang memiliki etos kerja yang rendah, maka akan menunjukan ciri - ciri sebaliknya , yaitu:

1. Kerja dirasakan sebagai suatu yang membebani diri
2. Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia.
3. Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan.
4. Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan.
5. Kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah sikap dan perilaku yang mendasar yang dimiliki setiap manusia secara utuh mulai input, proses, dan hasil yang didapatkan sehingga bermanfaat bagi organisasi.

1. **Aspek-Aspek Etos Kerja**

Menurut Anoraga beberapa sikap yang seharusnya mendasar bagi seseorang dalam memberi nilai pada kerja, yang disimpulkan sebagai berikut :

1. Bekerja adalah hakikat kehidupan manusia dan suatu berkat Tuhan
2. Pekerjaan merupakan sumber penghasilan yang halal dan tidak amoral
3. Pekerjaan merupakan suatu kesempatan untuk mengembangkan diri dan berbakti, sarana pelayanan dan perwujudan kasih.

Menurut sinamo ada delapan aspek dalam mengukur etos kerja:[[24]](#footnote-24)

1. Kerja adalah rahmat dan amanah
2. Kerja adalah panggilan dan aktualisasi
3. Kerja adalah ibadah dan seni
4. Kerja adalah kehormatan dan pelayanan
5. **PENELITIAN TERDAHULU**
6. Penelitian ini pernah dilakukan oleh Devi Yulianti Sitorus (2014) Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. Dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Iain Raden Fatah Palembang. Dengan permasalahan bagaimana motivasi dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan pada Iain Raden Fatah Palembang. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variable motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
7. Penelitian ini pernah dilakukan oleh Robi Wahyu (2012) Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. Dengan judul Analisa Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktifitas kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Palembang. Dengan permasalan apakah pelaksanaan pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Palembang. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan.
8. Penelitian ini pernah dilakukan oleh Ahmad Aulia (2011) Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Dengan judul Analisa Pengaruh Pelatihan dan pengembangan terhadap etos kerja pegawai pada Bank Syariah Bukopin Cabang Melawai. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap peningkatan etos kerja karyawan.

**BAB III**

19

**METODE PENELITIAN**

1. **DEFINISI OPRASIONAL VARIABEL**

Definisi operasional variabel maksudnya adalah menjelaskan secara singkat tentang variabel penelitian. Di dalam penulisan laporan berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Pegawai Pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang”**, agar tidak terjadi salah pengertian akan judul laporan ini maka penulis akan menguraikan definisi kata - kata pokok pada judul laporan.

1. Sumber Daya Manusia menurut Weather dan Davis adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan - tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komperatif tetapi juga nilai kompetitif, generatif ,inovatif.[[25]](#footnote-25)
2. Pelatihan *(Training)* adalah proses melatih pekerja menjadi ahli untuk membantunya mengerjakan pekerjaannya yang sekarang sehingga ia bisa bekinerja dengan optimal.[[26]](#footnote-26)
3. Pengembangan *(Development)* adalah proses melatih pekerja supaya ia mampu untuk mengerjakan tugas - tugas yang mungkin akan diembannya kelak.[[27]](#footnote-27)
4. Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku, dan karakternya. Menurut Sinamo Etos Kerja adalah konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudnyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas.[[28]](#footnote-28)
5. **VARIABEL – VARIABEL PENELITIAN**

Dalam penelitian ini ada 3 variabel yang digunakan yaitu:

**Etos Kerja**

**(Y)**

**Pelatihan**

**(X1)**

**Pengembangan**

**(X2)**

Keterangan:

1. *X1* : Hasil Pelatihan, yaitu penerapan program pelatihan pada setiap pekerjaan
2. *X2* : Hasil pengembangan, penerapan program pengembangan pada seiap pekerjaan
3. *Y* : Peningkatan etos kerja, yaitu etos kerja setelah melakukan pelatihan dan pengembangan.
4. **INSTRUMEN PENELITIAN**
5. **Uji Validitas dan Reabilitas**

Hal pertama yang harus dilakukan dalam menganalisis data penelitian adalah uji validitas dan reliabilitas. Uji ini digunakan untuk menguji kuesioner yang digunakan dalam penelitian valid atau tidak dan apakah kuesioner itu juga reliable atau tidak. Untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas diperlukan hasil jawaban responden terhadap kuesioner.[[29]](#footnote-29)

Teknik yang digunakan untuk uji validitas adalah teknik *korelasi product moment*. Pengujian menggunakan program SPSS versi 16 dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing–masing pertanyaan dalam skor total. Untuk mengetahui apakah sebagai butir pertanyaan pada tiap–tiap variable dinilai valid atau tidak dilakukan dengan membandingkan *r* *hitung* dengan *r* *tabel* antara nilai skor yang diuji dengan jumlah skor yang dikaji.

Pada pengukuran pelatihan, pengembangan dan etos kerja dengan jumlah sample (*n*) = 30, dengan rumus:

**Df = n - 2**

maka df = 30-2 = 28 dengan alpha = 0.05 didapat nilai r=0,361.

Pengambilan keputasan adalah jika *r hitung* positive atau *r hitung* lebih besar dari *r table* maka butir tersebut valid. Sebaliknya jika *r hitung* negatif atau *r hitung* lebih kecil dari *r table* maka butir tersebt tidak valid.

Reliabilitas menunjukan pada suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Teknik yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah teknik *Alpha-Cronbach*. Uji reliabilitas instrument menggunakan pengujian dengan taraf signifikansi 5% jika r alpha > 0.5 maka instrument tersebut diyatakan reliable. Perhitngan dengan menggunakan soffware SPSS versi 16.[[30]](#footnote-30)

SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji *statistic cronbach alpha*. Adapun reabilitas suatu variable dikatakan cukup reabel, jika memiliki nilai *cronbach* alpha lebih besar 0.7 – 0.89, standarisasi reabilisasi ini berdasarkan pada kaidah reabilisasi Guilford.

Tabel 3.1

|  |  |
| --- | --- |
| Koefisien | Kriteria |
| < 0.2 | Tidak Reliabel |
| 0.2 – 0.39 | Kurang Reliabel |
| 0.4 – 0.69 | Cukup Reliabel |
| 0.7 – 0.89 | Reliabel |
| > 0.9 | Sangat Reliabel |

Dalam melakukan uji validitas dan reliabelitas, peneliti menggunakan 30 responden dan dilakukan secara acak kepada semua pegawai bank syariah mandiri kantor cabang simpang patal Palembang.

1. **Variabel X1 (Pelatihan)**

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 30 dengan df = 30 – 2 = 28, maka r table adalah 0,361 (Tercantum dalam lampiran). Butir pertanyaan dikatakan valid jika r hitung > r table. Analisis output dapat dilihat sebagai berikut:

**Table 3.2**

**Hasil validitas dan reabilitas variable independen pelatihan**

**Item-Total Statistics**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **r-table** | **r-hitung** | **Keterangan** |
| Pelatihan 1 | 0,361 | 0,601 | Valid |
| Pelatihan 2 | 0,361 | 0,830 | Valid |
| Pelatihan 3 | 0,361 | 0,749 | Valid |
| Pelatihan 4 | 0,361 | 0,500 | Valid |
| Pelatihan 5 | 0,361 | 0,889 | Valid |

  *Sumber: Data diolah*

| **Reliability Statistics** |
| --- |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .789 | 5 |

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa r hitung masing-masing pertanyaan lebh besar dari r table (0,361), sehingga pertanyaan valid.Sedangkan dilihat dari cronbach alpha sebesar 0,789 sehingga pertanyaan dianggap reliable dan dapat digunaan.

1. **Variabel X2 (Pengembangan)**

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 30 orang dengan df= 30–2=28, maka r table adalah 0,361 (Tercantum dalam lampiran). Butir pertanyaan dikatakan valid jika r hitung > r table. Analisis output dapat dilihat sebagai berikut:

**Table 3.3**

**Hasil validitas dan reabilitas variable independen pengembangan**

**Item-Total Statistics**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **r-table** | **r-hitung** | **Keterangan** |
| pengembangan 1 | 0,361 | 0,649 | Valid |
| pengembangan 2 | 0,361 | 0,835 | Valid |
| pengembangan 3 | 0,361 | 0,375 | Valid |
| pengembangan 4 | 0,361 | 0,862 | valid |
| pengembangan 5 | 0,361 | 0,837 | valid |

 *Sumber: Data diolah*

| **Reliability Statistics** |
| --- |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .718 | 5 |

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa r hitung masing-masing pertanyaan lebih besar dari r table (0,361), sehingga pertanyaan valid. Sedangkan dilihat dari cronbach alpha sebesar 0,718 sehingga pertanyaan dianggap reliable dan dapat digunaan.

1. **Variabel Y (Etos kerja)**

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 30 dengan df= 30 – 2 = 28, maka r table adalah 0,361 (Tercantum dalam lampiran). Butir pertanyaan dikatakan valid jika r hitung > r table. Analisis output dapat dilihat sebagai berikut:

**Table 3.4**

**Hasil validitas dan reabilitas variable dependen etos kerja**

**Item-Total Statistics**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | r-table | r-hitung | ket |
| Etos kerja 1 | 0,361 | 0,497 | valid |
| Etos kerja 2 | 0,361 | 0,846 | valid |
| Etos kerja 3 | 0,361 | 0,821 | valid |
| Etos kerja 4 | 0,361 | 0,574 | Valid |
| Etos kerja 5 | 0,361 | 0,761 | Valid |

 *Sumber:Data diolah*

| **Reliability Statistics** |
| --- |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .751 | 5 |

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa r hitung masing-masing pertanyaan lebih besar dari r table (0,361), sehingga pertanyaan valid.Sedangkan dilihat dari cronbach alpha sebesar 0,718 sehingga pertanyaan dianggap reliable dan dapat digunaan.

1. **TEKNIK ANALISA DATA**

Metode kuantitatif merupakan analisa pembahasan dalam bentuk perhitungan statistik, dengan mengunakn rumus sebagai berikut:

1. **Analisis Statistik Deskriptif**

 Analisis statistik deskriptif merupakan suatu teknik analisis yang menggambarkan data-data yang telah terkumpul secara deskriptif sehingga tercipta sebuah kesimpulan yang bersifat umum. Analisis statistik deskriptif mengakumulasikan data secara deskriptif tanpa menguraikan hubungan, menguji hipotesis, bahkan melakukan penarikan kesimpulan.[[31]](#footnote-31)

1. **Uji Asumsi Klasik**

 Hasil yang diperoleh regresi berbeda dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik dan tidak bila memenuhi beberapa asumsi ini disebut asumsi klasik. Proses pengujian asumsi klasik dilakukan bersama dengan proses uji regresi berganda sehingga langkah-langkah yang dilakukan dalam pengujian asumsi klasik menggunakan kotak kerja yang sama dengan uji regresi.[[32]](#footnote-32)

1. **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinieritas di perlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar varibel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Uji ini menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Multikolonieritas dapat dilihat dari *variance inflation factor* (VIF), dengan indikasi jika nilai VIF ≥ 10.

1. **Uji Autokorelasi**

Uji *Autokorelasi* bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya. Mendeteksi autokorelasi dengan menggunakan nilai *Durbin–Watson* (DW test) di bandingkan dengan table *Durbin–Watson* (*dl* dan *du*).Kriteria jika *du <* d hitung < 4 – *du* maka tidak terjadi autokorelasi.

1. **Uji Heteroskedastisitas**

Uji *Heteroskedastisitas* menguji terjadinya perbedaan varian residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Metode pengujian yang dilakukan ialah Uji Glejser yang dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas*.*

1. **Uji Normalitas**

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dan untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak. Metode yang dilakukan ialah Uji Kolmogorov-Smirnov test.

1. **Uji Hipotesis**
2. **Analisis Regresi Linear Berganda**

Regresi berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua variable bebas terhadap variable terikat dan memprediksikan variable terikat dengan menggunakan dua variable bebas. Adapun rumus yang dipergunakan adalh sebagai berikut:

**Y = a + b1X1 + b2X2 + … + bnXn**

Keterangan:

*X = Variabel Independen*

*Y = Variabel dependen yaitu skor etos kerja*

*a = Konstan ( nilai Y apabila X1, X2,……Xn = 0 )*

*b = Koefisien Regresi*

1. **Uji t**

Pengujian t statistik adalah pengujian terhadap masing–masing variable independen. Uji t *(coefficient*) akan dapat menunjukkan pengaruh masing – masing variable independen (secara parsial) terhadap variable dependen.

Hipotesis yang digunakan adalah:

1. Bila Ho : bi ≤ 0

Artinya variable independen (Pelatihan dan Pengembangan) berpengaruh negative terhadap variable dependen (Etos kerja).

1. Bila Ho : bi ≥ 0

Artinya variable independen (Pelatihan dan Pengembangan) berpengaruh positife tehadap variable dependen (Etos kerja).

1. t tabel > t hitung, maka H0 diterima

Artinya variable independen (Pelatihan dan Pengembangan) secara individual tidak berpengaruh signifikan terhadap variable dependen (Etos kerja).

1. t tabel < t hitung, maka H0 ditolak

Artinya variable independen (Pelatihan dan Pengembangan) secara individual berpengaruh signifikan terhadap variable dependen (Etos kerja).

 Pengolahan uji t statistik ini bertujuan melihat seberapa besar pengaruh masing – masing variable independen (Hasil pelatihan dan pengembangan) terhadap variable dependen (Etos kerja).

1. **Uji F**

Pengujian F statistis adalah uji secara bersama –sama seluruh variable independennya terhadap variable dependennya. Perhitungan statistik F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan dengan nilai kritis yang diperoleh dari tabel distribusi F pada tingkat signifikan tertentu.

Hipotesis yang digunakan adalah:

1. H0 : b1 = b2 = 0,

berarti variable independen secara keseluruhan tidak berpengaruh terhadap variable dependen.

1. H0 : b1 ≠ b2 ≠ 0,

berarti variable independen secara keseluruhan berpengaruh terhadap variable dependen.

1. F-tabel > F-hitung, maka H0 diterima

Variable independen secara bersama – sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variable independen.

1. F-tabel < F-hitung, maka H0 ditolak

Variable independen secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap variable independen.

1. Bila nilai signifikan anova < 0.05 maka model ini layak atau fit. Apabila hipotesis nol ditolak berarti secara bersama–sama variable independen ( pelatihan dan pengembangan ) mempunyai pengaruh terhadap variable dependen ( Etos kerja ).
2. **Analisis Koefisien Determinasi (*R2*)**

Analisis untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi variable independen (Pelatihan dan pengembangan) terhadap variable dependen (Etos kerja).Besar koefisien determinasi (*R2*) didapat dari menguadratkan koefisien korelasi (*r*).koefisien determinasi dapat dilambangkan denngan (*R2*). Dengan rumus:

**R2 = r2 x 100%**

Keterangan:

*R2*= Koefisien Determinasi

*r*  = Koefisien Korelasi

**BAB IV**

**PEMBAHASAN**

1. **Hasil Penelitian**
	1. **Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis deskriptif di gunakan untuk menggambarkan keadaan data secara umum. Statistik deskriptif adalah penyajian data secara numeric. Dalam statistik deskriptif disajikan ukuran-ukuran numerik yang sangat penting bagi data.

1. **Deskriptif karakteristik responden**

Berikut ini akan digambarkan mengenai data responden yang merupakan karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang patal Palembang. Data responden tersebut dikelompokan berdasarkan jenis kelamin, pendidikan dan jabatan.

**Tabel 4.1**

**Jenis Kelamin Responden**



Berdasarkan Table 4.1 menjelaskan bahwa responden berdasarkan jenis kelaman adalah sebagai berikut:

1. Responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 19 atau 63%
2. Responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 11 atau 37%

**Tabel 4.2**

**Pendidikan Terakhir Responden**



Berdasarkan Table 4.2 menjelaskan bahwa responden berdasarkan pendidikan terakhir adalah sebagai berikut:

1. Responden berpendidikan SMA berjumlah 7 atau 23%
2. Responden berpendidikan D3 berjumlah 2 atau 7%
3. Responden berpendidikan S1 berjumlah 19 atau 63%
4. Responden berpendidikan S2 berjumlah 2 atau 7%

**Tabel 4.3**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jabatan** | **F** | **%** |
| Manager | 2 | 7 |
| Staff | 28 | 93 |
| Lainnya | 0 | 0 |
| **Jumlah** | 30 | 100 |

**Jabatan Responden**

Berdasarkan Table 4.3 menjelaskan bahwa responden berdasarkan jabatan adalah sebagai berikut:

1. Responden yang menjabat sebagai manager berjumlah 2 atau 7%
2. Responden yang menjabat sebagai staff berjumlah 26 atau 86%
3. Responden yang menjabat sebagai lainnya berjumlah 2 atau 7%
4. **Deskriptif hasil penelitian**
5. **Pelatihan**

**Tabel 4.4**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **PERTANYAAN** | **SS** | **S** | **KS** | **TS** | **STS** | **JUMLAH** |
| 1 | 11 | 19 | 0 | 0 | 0 | 30 |
| 2 | 7 | 18 | 5 | 0 | 0 | 30 |
| 3 | 5 | 22 | 3 | 0 | 0 | 30 |
| 4 | 4 | 25 | 1 | 0 | 0 | 30 |
| 5 | 8 | 16 | 6 | 0 | 0 | 30 |
| Jumlah | 35 | 100 | 15 | 0 | 0 | 150 |
| Persen (%) | 23% | 67% | 10% | 0% | 0% | 100% |

 Sumber: Data diolah

Setelah dilakukan tes atau kuesioner, hasil analisisnya menunjukkan 23% responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 67% responden menyatakan Setuju (S) dan 10% responden menyatakan Kurang Setuju (KS), maka dapat disimpulkan bahwa indikator terdistribusi normal atau baik.

1. **Pengembangan**

**Tabel 4.5**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **PERTANYAAN** | **SS** | **S** | **KS** | **TS** | **STS** | **JUMLAH** |
| 1 | 13 | 13 | 3 | 1 | 0 | 30 |
| 2 | 14 | 12 | 3 | 1 | 0 | 30 |
| 3 | 11 | 13 | 2 | 4 | 0 | 30 |
| 4 | 17 | 10 | 2 | 1 | 0 | 30 |
| 5 | 16 | 10 | 3 | 1 | 0 | 30 |
| Jumlah | 71 | 58 | 13 | 8 | 0 | 150 |
| Persen (%) | 47% | 39% | 9% | 5% | 0% | 100% |

 Sumber: Data diolah

Setelah dilakukan tes atau kuesioner, hasil analisisnya menunjukkan 47% responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 39% responden menyatakan Setuju (S), 9% responden menyatakan Kurang Setuju (KS), dan 5% responden menyatakan Tidak Setuju (TS) maka dapat disimpulkan bahwa indikator terdistribusi normal atau baik.

1. **Etos Kerja**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **PERTANYAAN** | **SS** | **S** | **KS** | **TS** | **STS** | **JUMLAH** |
| 1 | 6 | 24 | 0 | 0 | 0 | 30 |
| 2 | 9 | 17 | 4 | 0 | 0 | 30 |
| 3 | 6 | 22 | 2 | 0 | 0 | 30 |
| 4 | 5 | 25 | 0 | 0 | 0 | 30 |
| 5 | 9 | 17 | 4 | 0 | 0 | 30 |
| Jumlah | 35 | 105 | 10 | 0 | 0 | 150 |
| Persen (%) | 23% | 70% | 7% | 0% | 0% | 100% |

**Tabel 4.6**

 Sumber: Data diolah

Setelah dilakukan tes atau kuesioner, hasil analisisnya menunjukkan 23% responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 70% responden menyatakan Setuju (S), dan 7% responden menyatakan Kurang Setuju (KS), dapat disimpulkan bahwa indikator terdistribusi normal atau baik.

* 1. **Uji Asumsi Klasik**
1. **Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variable independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas.[[33]](#footnote-33)

Semakin kecil nilai Tolerance dan semakin besar (*Variance Inflation Faktor*) VIF maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas. Dalm kebanyakan penelitian menyebutkan bahwa jika Tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

**Table 4.7**

**Uji Multikolinearitas**

| **Coefficientsa** |
| --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 26.408 | 4.292 |  | 6.153 | .000 |  |  |
| total pelatihan  | .415 | .151 | .455 | 2.748 | .011 | .960 | 1.042 |
| total pengembangan  | .140 | .110 | .210 | 1.270 | .215 | .960 | 1.042 |
| a. Dependent Variable: total etos kerja  |  |  |  |  |  |  |

Dari tabel *Coefficients* dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* dari kedua variable independen yaitu pelatihan dan pengembangan adalah 0,960 > 0,1 dan VIF 1,042 < 10, jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tdak terjadi masalah multikolinearitas.

1. **Uji Autokorelasi**

Autokorelasi adalah keadaan dimana terjadinya korelasi dari residual untuk pengamatan satu dengan pengamatan yang lain yang disusun menurut runtun waktu. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah autokerelasi. Dampak yang diakibatkan dengan adanya autkorelasi yaitu varian sample tidak dapat menggambarkan varian populasinya. Ketentuan autokorelasi sebagai berikut:

1. dU < d < 4-dU maka H0 diterima (Tidak terjadi autokorelasi)
2. d < dL atau d >4-dL maka H0 ditolak (Terjadi Autokorelasi)
3. dL<d<dL atau 4-Du < d < 4-dL maka tidak ada kesimpulan

**Tabel 4.8**

**Uji Autokorelasi**

| **Model Summaryb** |
| --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .538a | .290 | .237 | 1.639 | 1.790 |
| a. Predictors: (Constant), total pengembangan , total pelatihan  |
| b. Dependent Variable: total etos kerja  |  |  |

Cara menghitung manual dengan asumsi tingkat kesalahan 5%, variable bebas (K=2) dengan total df+2 = 30+2 = 32, nilai Durbin Lower (dL) sebesar 1,3093 dan Durbin Upper (dU) sebesar 1,5736 ( data Dl dan Du dapat dilihat dilampiran table durbin Watson, dengan Alpha 5%). Maka dapat dilihat pada table berikut ini:

**Table 4.9**

**Perhitungan manual Durbin Watson**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Durbin Lower(dL)1,3093 | Durbin Upper(dU)1,5736 | Durbin Watson(d)1,790 | 4-Du2,4264 | 4-dL2,6907 |

Berdasarkan print out pada model summary dapat dilihat nilai Durbin Watson sebesar 1,790 terletak pada daerah dU < d < 4-dU ( 1,5736< 1,790 < 2,4264 ) maka H0 diterima, kesimpulannya yaitu tidak terjadi autokorelasi pada model regresi.

1. **Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadiya ketidaksamaan varian dari residual pad model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Scaterrplot dapa dilihat pada output regresi sebagai berikut:

**Gambar 4.1**

**Uji Heteroskedastisitas**



Dari scatterlot diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan diabawah angka 0 sumbu Y maka pada model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas (Homokedastisitas).

1. **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable terikat dan bebas keduanya terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov (Analisis Explore)*.

Untuk mengetahui apakah data normal atau tidak maka dapat dideteksi dengan melihat *normality probability plot*. Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah gais diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Tetapi jika data (titik) menyebar jauh dari garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.[[34]](#footnote-34)

**Gambar 4.2**

**Uji Normalitas**



Dengan melihat gambar diatas dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengkuti aras garis diagonal, maka data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

* 1. **Uji Hipotesis**
1. **Analisis regresi linear berganda**

Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini akan di lakukan dengan menggunakan model regresi linear berganda, dimana dalam analisis regresi tersebut akan menguji pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap peningkatan etos kerja pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang. Pengelohan data menggunakan bantuan program computer SPSS.16. Berdasarkan data-data yang diolah dari hasil jawaban kuesioner.

**Table 4.10**

**Persamaan regresi berganda**

|  **Coefficientsa** |
| --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 26.408 | 4.292 |  | 6.153 | .000 |
| total pelatihan  | .415 | .151 | .455 | 2.748 | .011 |
| total pengembangan  | .140 | .110 | .210 | 1.270 | .215 |
| a. Dependent Variable: total etos kerja  |  |  |  |  |  |  |

Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh koefisien untuk variabel bebas X1 = 0,415, dan X2 = 0,140 dengan konstanta (*a*) sebesar 26,480 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah :

**Y = a + b1X1 + b2X2**

**Y = 26,408 + 0,415 X1 + 0,140 X2**

Keterangan:

*Y = Variabel dependen (Etos kerja)*

*a = Konstanta*

*b1.b2 = Koefisien regresi*

*X1 = Variabel independen X1 (Pelatihan)*

*X2 = Variabel independen X2 (Pengembangan)*

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Dilihat dari nilai Konstanta (*a*) sebesar 26,408 artinya apabila pelatihan X1 dan pengembangan X2 nilainya adalah 0, maka etos kerja Y nilainya 26,408

Koefisien regresi variable pelatihan X1 sebesar 0,415, artinya jika variable indepeden lainnya nilainya tetap dan pelatihan mengalami kenaikan 1% maka etos kerja Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,415. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pelatihan dengan etos kerja, semakin meningkat pelatihan maka semakin naik etos kerja

Koefisien regresi variable pengembangan X2 sebesar 0,140, artinya jika variable indepeden lainnya nilainya tetap dan pengembangan mengalami kenaikan 1% maka etos kerja Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,140. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pengembangan dengan etos kerja, semakin meningkat pengembangan maka semakin naik etos kerja.

* 1. **Uji T statistic**

Uji T untuk mengetahui pengaruh variable independen secara parsial terhadap variable dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Dengan menggunakan table *coefficients* dibawah ini penulis dapat menguji masing-masing variable bebas terhadap variable terikat.

**Table 4.11**

**Uji T statistic**

coefficients

| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 26.408 | 4.292 |  | 6.153 | .000 |
| total pelatihan  | .415 | .151 | .455 | 2.748 | .011 |
| total pengembangan  | .140 | .110 | .210 | 1.270 | .215 |
| a. Dependent Variable: total etos kerja |  |  |  |  |

Berdasarkan output coefficients diatas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel pelatihan (X1) adalah sebesar 415 dan variabel pengembangan (X2) adalah sebesar 140 keduanya bernilai positif + , sehingga dapat di katakan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif terhadap peningkatan etos kerja.

Table distribusi t dicari pada Alpha=5% : 2 (Uji 2 arah) dengan derajat kebebasan *(df) n-k-1* atau 30-2-1 = 27 (*n* adalah jumlah sample dan *k* jumlah variable independen). Dengan menguji 2 sisi (signifikan=0,025) hasil diperoleh untuk ttable 2,052 (lihat pada lampiran table t)

Hasil regresi X1 pelatihan di peroleh nilai t hitung 2,748 > t table 2,052 jadi H0 ditolak artinya ada pengaruh signifikan antara pelatihan dan etos kerja.

Hasil regresi X2 pengembangan di peroleh nilai t hitung 1,270 < t table 2,052 jadi H0 diterima artinya secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara pengembangan dan etos kerja.

* 1. **Uji F statistic**

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variable independen secara serentak terhadap variable dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

**Table 4.12**

**Uji F Statistik**

| **ANOVAb** |
| --- |
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 29.596 | 2 | 14.798 | 5.506 | .010a |
| Residual | 72.571 | 27 | 2.688 |  |  |
| Total | 102.167 | 29 |  |  |  |
| a. Predictors: (Constant), total pengembangan , total pelatihan  |  |
| b. Dependent Variable: total etos kerja  |  |  |  |

Uji F menghasilkan F hitung 5.506 > F table 3,350 dengan nilai signifikan 0,000 signifikansi table ANOVA 0,010 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian Ho ditolak. Jadi dapat di simpulkan bahwa ada pengaruh antara pelatihan dan pengembangan secara bersama-sama terhadap peningkatan etos kerja pegawai. ( Nilai F table bisa dilahat pada lampiran table F)

* 1. **Uji Determinasi (R2/R Square)**

Analisis koefisien determinasi (R2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variable independen secara serentak terhadap variable independen. Dapat dilihat pada table sebagai berikut:

 **Table 4.13**

**Uji Determinasi**

| **Model Summaryb** |
| --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .538a | .290 | .237 | 1.639 | 1.790 |
| a. Predictors: (Constant), total pengembangan , total pelatihan  |
| b. Dependent Variable: total etos kerja  |  |  |

Berdasarkan table diatas, koefisien korelasi (R) dalam perhitungan SPSS.16 adalah sebesar 0,538. Ini artinya pelatihan dan pengembangan mempunyai hubungan yang positif dan kuat. Dimana hubungan yang positif artinya jika pelatihan dan pengembangan meningkat, maka etos kerja akan meningkat atau sebaliknya, jika etos kerja menurun maka pelatihan dan pengembangan juga akan menurun.

Koefisien determinasinya (R2/R Square) atau koefisien penentunya sebesar 0,290 = 29% artinya pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap peningkatan etos kerja sebesar 29%. Sedangkan sisanya 71% dapat dijelaskan oleh variable lain.

1. **Pembahasan**
2. **Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Peningkatan Etos Kerja Pegawai pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang**

Pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif terhadap peningkatan etos kerja pegawai dengan didapat koefisien regresi Pelatihan (X1) 0,415 dan Pengembangan (X2) 0,140 bernilai positif. Hasil uji hipotesis juga membuktikan bahwa pelatihan dan pengembangan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap peningkatan etos kerja, yang dapat dibuktikan dari hasil uji F sebesar F hitung 5.506 > F table 3,350 dengan nilai signifikan 0,000 signifikansi table ANOVA 0,010 < 0,05.

Hasil analisis deskriptif sendiri menunjukan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian yang positif yaitu responden yang menjawab Sangat setuju (SS)= 34% dan Setuju (S)= 56%. Dan dari 15 indikator yang kita berikan kepada responden dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan dalam memahami perkerjaan, menyesuaikan diri ditempat bekerja, lebih memahami prinsip-prinsip perbankan syariah, mengatasi frustasi dalam bekerja, meningkatkan pengetahuan dalam bekerja, meningkatkan kualitas kerja, komitmen terhadap perusahaan, dan tanggung jawab dalam bekerja.

Hal ini didukung oleh teori yang mengatakan bahwa pelatihan dan pengembangan mempunyai kegunaan pada karier jangka panjang karyawan untuk membantu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang. Program pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu kegiatan yang penting dan dijadikan salah satu investasi organisasi dalam hal sumber daya manusia. Pelatihan dan pengembangan ditujukan untuk mempertahankan dan meningkatkan Etos kerja karyawan.[[35]](#footnote-35)

1. **Cara meningkatkan etos kerja pegawai pada PT.Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang**

 Dilihat dari koefisien determinasinya (R2/R Square) sebesar 29% artinya pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap peningkatan etos kerja sebesar 29%, sedangkan sisanya 71% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

 Dalam meningkatkan etos kerja pegawai, Bank Syariah Mandiri tidak hanya melalukan kegiatan pelatihan dan pengembangan saja, adapun cara yang dilakukan untuk mencapai peningkatan etos kerja pegawai antara lain: memberikan reward atau punishment, memberikan motivasi, melakukan proses penilaian ( assessment) untuk mengetahui portensi dan kompetensi pegawai, Meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan memberikan kenaikan gaji, bonus, melakukan promosi dan mutasi

**BAB V**

**PENUTUP**

1. **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya,maka dapat diberikan suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap peningkatan etos kerja pegawai PT.Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang.

Pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif terhadap peningkatan etos kerja pegawai dengan didapat koefisien regresi Pelatihan (X1) 0,415 dan Pengembangan (X2) 0,140 bernilai positif. Hasil uji hipotesis juga membuktikan bahwa pelatihan dan pengembangan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap peningkatan etos kerja, yang dapat dibuktikan dari hasil uji F sebesar F hitung 5.506 > F table 3,350 dengan nilai signifikan 0,000 signifikansi table ANOVA 0,010 < 0,05.

Hasil analisis deskriptif sendiri menunjukan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian yang positif yaitu responden yang menjawab Sangat setuju (SS)= 34% dan Setuju (S)= 56%. Dan dari 15 indikator yang kita berikan kepada responden dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan dalam memahami perkerjaan, menyesuaikan diri ditempat bekerja, lebih memahami prinsip-prinsip perbankan syariah, mengatasi frustasi dalam bekerja, meningkatkan pengetahuan dalam bekerja, meningkatkan kualitas kerja, komitmen terhadap perusahaan, dan tanggung jawab dalam bekerja.

Pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan dengan baik dan diterapkan akan menghasilkan sumber daya manusia yang unggul, kreatif, inovatif dan produktif.

1. Cara-cara yang dilakukan PT Bank Syariah Mandiri dalam meningkatkan etos kerja pegawainya adalah:
2. Memberikan pelatihan (*Training*) kepada seluruh pegawainya secara rutin
3. Memberikan *reward* atau *punishment*
4. Melakukan proses penilaian (*assessment*) untuk mengetahui potensi dan kompetensi karyawannya.
5. Memberikan pengembangan terhadap pegawai lama dengan system promosi dan mutasi
6. Meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan memberikan kenaikan gaji dan bonus.
7. **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis mencoba untuk memnberikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat bagi Bank Syariah Mandiri tersebut diantaranya:

1. Bank Syariah Mandiri harus selalu meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) nya dengan mempertahankan atau meningkatkan program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan atau secara terus-menerus, serta selalu bekerja sama dengan lembaga-lembaga pendidikan dalam meningkatkan etos kerja SDM nya.
2. Bank Syariah Mandiri harus terus meningkatkan kualitas SDM yang baik dan didukung oleh etos kerja yang tinggi, maka hal itu akan membawa perusahaan ke pintu gerbang kesuksesan, karna kemampuan SDM yang dimiliki sangat menentukan kinerja dan citra yang baik bagi perusahaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ambar, Teguh Sulistyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu,2003)

Antonio, Syafi’I Muhammad, *Bank Syariah Dari Teori ke Praktik,* (Jakarta: Gema Insani Press,2001)

Aryanto, Rudi. *Panduan Praktikum SPSS*. (Palembang,2014)

Didin, Hafinudin, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani,2006)

Erlina, Yunizar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Palembang:Fakultas Ekonomi universitas Tridinanti,2014)

Kasmir, Manajemen Perbankan, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006)

Kusdyah, Ike Rachmawat, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Yogyakarta: C.V Andi Offset,2008)

Pearson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2012)

Priyatno, duwi, *Analisis Korelasi,Regresi dan Multivariate dengan SPS*S, (Yogyakarta: Gava Media,2013)

Ridwan, Akdon. 2010. *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika.* Bandung;Alfabeta.

Ronny, Kountur. *Metode Penelitian*, (Jakarta: Buana Printing, 2007)

Sinamo,Jansen. *Delapan Etos Kerja Profesional*. (Jakrta: Institut Mahardika, 2005)

Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan kualitatif* (Bandung : Alfabeta,2012)

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana,2009)

Toto, Tasmara, ,*Membudayakan Etos Kerja yang Islami*, ( Jakarta: Gema Insani Pers,2002)

Wiranta, V Sujarweni.2015.*SPSS Untuk Penelitian.*Yogyakarta.Pustaka Baru Press.

Zainal, Veithzal Rivai, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia dari teori ke praktik*,(Depok: Raja Grafindo Pers)

**DAFTAR WEB DAN JURNAL**

[Http://m.kompasiana.com/post/read/498501/1/pengembangan-kayawan.html](http://m.kompasiana.com/post/read/498501/1/pengembangan-kayawan.html)

Http://www.bi.go.id/web/id/Perbankan/Perbankan+Syariah

Http://www.jurnal-sdm-blogspot.com/2010/10/etos-kerja-definisi-fungsi-dan-cara.html?m=1

[Http://www.penalaran-unm.org/artikel/penelitian/348-tehnik-pengumpukan-data-](http://www.penalaran-unm.org/artikel/penelitian/348-tehnik-pengumpukan-data-)penelitian-kuantitatif.html

Http://www.syariahmandiri.co.id/AR\_BSM\_2015\_laporan\_manajemen\_final.pdf

Http://www.syariahmandiri.co.id/category/karir/human-capital/pendidikan-dan -pelatihan/

Http://www.Tu.laporanpenelitian.com/2014/12/312.html?m=1

Http://www.wikipedia.org/Manajemen\_Syariah

Http:www.google.com/1734\_CHAPTER\_III.pdf. Metodologi Penelitian

Https://books.google.co.id,Membudayakn Etos Kerja Islami

1. Antonio Syafi’I Muhammad, *Bank Syariah Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press,2001) hal.226 [↑](#footnote-ref-1)
2. Rachmawati Kusyadah Ike, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV Andi Offset,2008) hal.1 [↑](#footnote-ref-2)
3. [http://www.bi.go.id/web/id/Perbankan/Perbankan+Syariah](http://www.bi.go.id/web/id/Perbankan/Perbankan%2BSyariah), diakses tanggal 21 Mei 2015: 20.00 WIB [↑](#footnote-ref-3)
4. [www.syariahmandiri.co.id/category/karir/human-capital/pendidikan-dan -pelatihan/](http://www.syariahmandiri.co.id/category/karir/human-capital/pendidikan-dan%20-pelatihan/), Diakses pada tanggal 21 Mei 2015 : 20.00WIB [↑](#footnote-ref-4)
5. [www.syariahmandiri.co.id/AR\_BSM\_2015\_laporan\_manajemen\_final.pdf](http://www.syariahmandiri.co.id/AR_BSM_2015_laporan_manajemen_final.pdf). Diakses pada tanggal: 02 Juli 2015 : 06.21WIB [↑](#footnote-ref-5)
6. Kusdyah Ike Rachmawat, Manajemen Sumber Daya Manusia,(Yogyakarta: C.V Andi Offset,2008).hlm .110 [↑](#footnote-ref-6)
7. Tu.laporanpenelitian.com/2014/12/312.html?m=1, Diakses tanggal 15 Juni 2015:08.45WIB [↑](#footnote-ref-7)
8. <http://www.penalaran-unm.org/artikel/penelitian/348-tehnik-pengumpukan-data-penelitian-kuantitatif.html>. Diakses: 15 Juni 2015, 07.46 WIB [↑](#footnote-ref-8)
9. Ibid, hlm.93 [↑](#footnote-ref-9)
10. http:www.google.com/1734\_CHAPTER\_III.pdf. Metodologi Penelitian. Diakses 27 Mei 2015 : 21.15WIB [↑](#footnote-ref-10)
11. Rachmawati Ike Kusdyah, Op.cit, hal.110 [↑](#footnote-ref-11)
12. Zainal Veithzal Rivai dkk, Op.cit, hal.164 [↑](#footnote-ref-12)
13. Ambar Teguh Sulistyani dan Rosidah, Manajemen Sumber Daya Manusia (Yogyakarta: Graha Ilmu,2003), hal.175 [↑](#footnote-ref-13)
14. Erlina Yunizar, Op.cit, hal.63 [↑](#footnote-ref-14)
15. Erlina Yunizar, Op.cit, hal.64 [↑](#footnote-ref-15)
16. Erlina Yunizar, Op.cit hal.65 [↑](#footnote-ref-16)
17. [Http://m.kompasiana.com/post/read/498501/1/pengembangan -karyawan.html](http://m.kompasiana.com/post/read/498501/1/pengembangan%20-karyawan.html), Diakses pada tanggal 21 mei 2015: 18.35WIB [↑](#footnote-ref-17)
18. Rachmawati Ike Kusdyah, Op.cit, hlm.110 [↑](#footnote-ref-18)
19. Erlina Yunizar, Op.Cit, hal.75 [↑](#footnote-ref-19)
20. Sutrisno Edy, Op.Cit, hal 69 [↑](#footnote-ref-20)
21. Op.cit, hal 278 [↑](#footnote-ref-21)
22. [Https://books.google.co.id](https://books.google.co.id), *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Diakses: 25 Mei 2015 [↑](#footnote-ref-22)
23. Toto Tasmara, *,Membudayakan Etos Kerja yang Islami*, ( Jakarta: Gema Insani Pers,2002), hlm.27 [↑](#footnote-ref-23)
24. Sinamo,Jansen. *Delapan Etos Kerja Profesional*. (Jakrta: Institut Mahardika, 2005). Hal.26 [↑](#footnote-ref-24)
25. Sutrisno Edy, Manajemen Sumber Daya Manusia, ( Jakarta: Kencana,2015 ),hlm.4 [↑](#footnote-ref-25)
26. Pearson, Manajemen Sumber Daya Manusia, ( Jakarta: Salemba Empat, 2012 ), hlm.8 [↑](#footnote-ref-26)
27. Ibid [↑](#footnote-ref-27)
28. [Http://www.jurnal-sdm-blogspot.com/2010/10/etos-kerja-definisi-fungsi-dan-cara.html?m=1](http://www.jurnal-sdm-blogspot.com/2010/10/etos-kerja-definisi-fungsi-dan-cara.html?m=1), Diakses pada tanggal 12 Agustus 2015, 08.44 WIB [↑](#footnote-ref-28)
29. Aryanto Rudi. Panduan Praktikum SPSS. (Palembang,2014). Hal.26 [↑](#footnote-ref-29)
30. Priyatno duwi, Analisis Korelasi,Regresi dan Multivariate dengan SPSS, (Yogyakarta: Gava Media,2013), hal.15 [↑](#footnote-ref-30)
31. Ridwan, Akdon. 2010. *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika.* Bandung;Alfabeta. [↑](#footnote-ref-31)
32. Wiranta, V Sujarweni.2015.*SPSS Untuk Penelitian.*Yogyakarta.Pustaka Baru Press. [↑](#footnote-ref-32)
33. Ibid [↑](#footnote-ref-33)
34. Ibid.hlm 59 [↑](#footnote-ref-34)
35. Op.cit. hal.110 [↑](#footnote-ref-35)