

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN BANK JABAR BANTEN (BJB) SYARIAH KCP CIAMIS

Tiara Ramadanti

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap etos kerja karyawan Bank Jabar Banten (BJB) Syariah KCP Ciamis, serta pengaruh pengembangan sumber daya insani terhadap etos kerja karyawan Bank Jabar Banten (BJB) Syariah KCP Ciamis, dan untuk mengetahui pelatihan dan pengembangan sumber daya insani berpengaruh simultan terhadap etos kerja karyawan Bank Jabar Banten (BJB) Syariah KCP Ciamis. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara pengisian kuesioner, observasi dan wawancara. Penelitian ini menggunakan *non probability sampling* dengan teknik sampling jenuh. Hal ini dikarenakan jumlah populasi yang relatif kecil yaitu hanya 14 karyawan Bank Jabar Banten (BJB) Syariah KCP Ciamis. Model analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05, kemudian dalam penelitian ini untuk mengolah data penulis menggunakan aplikasi SPSS 20. Dari hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Jabar Banten (BJB) Syariah KCP Ciamis dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $5,428 > 2,20099$ dan pada variabel pengembangan sumber daya insani secara parsial berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Jabar Banten (BJB) Syariah KCP Ciamis dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $6,000 > 2,20099$. Adapun secara simultan variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya insani bersama-sama berpengaruh terhadap etos kerja karyawan Bank Jabar Banten (BJB) Syariah KCP Ciamis dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $288,792 > 3,89$. Kemudian hasil kontribusi nilai koefisien determinasi (uji R^2) menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya insani mempunyai pengaruh terhadap etos kerja karyawan Bank Jabar Banten (BJB) Syariah

KCP Ciamis sebesar 97,8%. Adapun sisanya 2,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam penelitian ini.

Abstract

This research was conducted to determine the effect of training on the work ethic of employees of Bank Jabar Banten (BJB) Syariah KCP Ciamis, as well as the influence of human resource development on the work ethic of employees of Bank Jabar Banten (BJB) Syariah KCP Ciamis, and to determine the training and human resource development. simultaneous influence on the work ethic of employees of Bank Jabar Banten (BJB) Syariah KCP Ciamis. This research uses quantitative research methods. The data collection technique is done by filling out questionnaires, observing and interviewing. This research uses non probability sampling with saturated sampling technique. This is because the population is relatively small, namely only 14 employees of Bank Jabar Banten (BJB) Syariah KCP Ciamis. The analysis model used is descriptive analysis, validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis and hypothesis testing with a significance level of 5% or 0.05, then in this study, the author uses the SPSS 20 application to process the data. This study shows that partially training has a significant effect on the work ethic of employees of Bank Jabar Banten (BJB) Syariah KCP Ciamis as evidenced by the value of $t_{count} > t_{table}$ of $5.428 > 2.20099$ and the human resource development variable partially has a significant effect on the work ethic of Bank Jabar employees. Banten (BJB) Syariah KCP Ciamis is proven by the value of $t_{count} > t_{table}$ of $6,000 > 2,20099$. Meanwhile, the training and human resource development variables simultaneously affect the work ethic of the employees of Bank Jabar Banten (BJB) Syariah KCP Ciamis as evidenced by $F_{count} > F_{table}$ of $288.792 > 3.89$. Then the results of the contribution of the coefficient of determination (R^2 test) show that training and human resource development have an influence on the work ethic of employees of Bank Jabar Banten (BJB) Syariah KCP Ciamis by 97.8%. The remaining 2.2% is influenced by other unknown variables and is not included in this study.

Keywords: Training, Human Resource Development, Work Ethic.

Pendahuluan

Seiring dengan semakin berkembangnya perbankan syariah di Indonesia, maka diperlukan strategi dalam menarik perhatian masyarakat agar senantiasa mau menggunakan jasa atau pun produk perbankan syariah. Salah satu strateginya adalah dengan program peningkatan kualitas layanan perbankan syariah itu sendiri, yang harus dibarengi dengan dukungan sumber daya insani yang kompeten dan berbakat, serta didukung dengan penyediaan teknologi dan informasi yang mampu memenuhi kebutuhan dan kepuasan nasabah.

Pertumbuhan industri keuangan syariah yang sangat pesat ini ternyata masih belum diimbangi dengan ketersediaan sumber daya insani yang memadai, yang berdampak pada praktek atau transaksi keuangan syariah di lapangan masih sering kali menyimpang. Dan hal ini disebabkan karena lembaga-lembaga akademik dan pelatihan di bidang ini masih sangat terbatas, sehingga tenaga kerja terdidik dan berpengalaman di bidang perbankan syariah baik dari sisi bank maupun bank sentral masih sedikit (Antonio, 2001: 226).

Pelatihan merupakan hal yang sangat penting dilakukan oleh perbankan syariah, karena dengan adanya pelatihan ditunjukkan agar suatu perusahaan dapat meningkatkan etos kerja karyawan pada saat ini (Rachmawati, 2008: 110).

Pengembangan sumber daya insani ini pun tidak kalah pentingnya dengan pelatihan. Di era global ini menuntut untuk setiap perbankan syariah dapat mengembangkan sumber daya insaninya, karena dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan juga meningkatkan etos kerja karyawan saat ini dan dimasa yang akan datang (Rachmawati, 2008: 110). Sehingga, adanya pengembangan sumber daya insani pun dapat mewujudkan sistem dan tatanan perbankan syariah yang sehat, benar dan *istiqamah* dalam penerapan prinsip-prinsip syariahnya.

Adapun etos kerja seringkali digambarkan sebagai integritas, kerja keras, ketekunan, hasil, pencapaian dan lain-lain. Meningkatkan etos kerja merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban pihak karyawan terhadap pihak perusahaan. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan sumber daya insani yang unggul dapat diberdayakan untuk merealisasikan visi dan misi semua organisasi termasuk

perbankan syariah. Pelatihan dan pengembangan sumber daya insani yang berkualitas pun menjadi salah satu keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru dan hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif, *humble*.

Terbatasnya pelatihan yang diikuti oleh karyawan dan masih kurangnya perhatian karyawan untuk mengikuti pelatihan yang berkenaan dengan etos kerja karyawan sehingga berdampak pada kualitas pelayanan karyawan yang menurun. Padahal dengan sering diadakannya pelatihan yang berkenaan dengan etos kerja karyawan, hal itu mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sehingga dengan rasa tanggung jawabnya karyawan dapat meningkatkan etos kerja yang baik pula.

Selain itu permasalahan pengembangan sumber daya insani yang berkaitan dengan etos kerja karyawan pun masih kurang hal ini terlihat dengan sering kali karyawan kurang memahami tugasnya masing-masing, dan masih rendahnya pengetahuan karyawan terhadap fungsi dari adanya pelatihan dan pengembangan yang diberikan oleh Bank. Hal ini pun mengakibatkan sistem kerja yang kurang efektif dan masih adanya karyawan yang sangat membutuhkan pelatihan maupun pendidikan untuk lebih meningkatkan kualitas etos kerja karyawan tersebut.

Pada dasarnya tujuan adanya pelatihan dan pengembangan sumber daya insani ini, agar karyawan Bank Jabar Banten (BJB) Syariah KCP Ciamis mampu mengetahui dasar-dasar perbankan syariah dengan tepat, untuk memunculkan dan meningkatkan mutu sumber daya insani bank syariah yang kompetitif, potensial, memiliki mentalitas keislaman yang baik dan *berakhlakul karimah*, serta mampu memunculkan inovasi-inovasi baru yang bermanfaat bagi umat dan masyarakat.

Hal ini di perkuat dengan adanya beberapa penelitian terdahulu dari Rita Monica, STIE Haji Agus Salim Bukittinggi (2008), menyatakan bahwa pelatihan yang selama ini diadakan kurang efektif dan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Bank BNI Bukittinggi.

Selain itu, dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Rifa'atul Mahmudah, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang (2014), menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan

antara pelatihan dan pengembangan karier terhadap karyawan PT. Bank Muamalah Indonesia Tbk Cabang Malang. Sehingga, dengan adanya program pelatihan dan pengembangan karier tersebut dapat menunjang kinerja karyawannya dan juga dapat memenuhi tujuan PT. Bank Muamalah Indonesia Tbk Cabang Malang sendiri.

Kajian Teori

Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses memilih sikap dan perilaku tenaga kerja untuk ditingkatkan menjadi lebih baik demi pencapaian tujuan. Secara khusus proses pelatihan sangatlah penting terutama dalam mempersiapkan karyawan dalam melakukan tugas-tugas dikantor cabang pada setiap daerah (Yulianti, 2006: 202).

Dalam pasal 1 ayat 9 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, bahwa pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan pelatihan kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Dengan demikian, pelatihan dapat disimpulkan sebagai suatu proses bersistem yang didalamnya terdapat suatu kegiatan, dengan dimaksudkan untuk mengembangkan dan memperbaiki kinerja para karyawan agar mampu meningkatkan tujuan-tujuan dari organisasional atau perusahaan yang bersangkutan.

Tujuan adanya pelatihan sumber daya insani di bank syariah adalah untuk memberikan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan sumber daya insani bank syariah agar dapat meningkatkan kuantitas dan jumlah aset bank syariah dan juga agar sumber daya insani bank syariah lebih memahami nilai-nilai moral dan prinsip-prinsip syariah dalam melakukan prakteknya di perbankan syariah; Meningkatkan moral karyawan; dan memperbaiki kinerja karyawan; Membantu sumber daya insani bank syariah dalam menghadapi perubahan-perubahan; Peningkatan karier sumber daya insani bank syariah; dan meningkatkan balas jasa yang diterima sumber daya insani bank syariah (Aulia, 2011: 24).

Beberapa manfaat nyata dari program pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan yaitu dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas; mengurangi waktu pembelajaran yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kerja yang dapat diterima; membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan; Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia; Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja; dan membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi (Simamora, 2004: 278).

Pengembangan Sumber Daya Insani

Menurut Robert L. Manthis mendefinisikan bahwa pengembangan sumber daya insani sebagai kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kecakapan pegawai guna pertumbuhan yang berkesinambungan di dalam organisasi. Pengembangan pegawai adalah suatu usaha yang ditujukan untuk memajukan pegawai baik dari segi karier, pengetahuan, maupun kemampuan agar pelaksanaan tujuan lebih efektif dan efisien (Ranupandojo dan Husnan, 1994: 74).

Pengembangan sumber daya insani adalah penyiapan manusia atau karyawan untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan. Pengembangan sumber daya insani ini berpijak pada fakta bahwa setiap tenaga kerja membutuhkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan yang ditujukan untuk memajukan para pegawai suatu perusahaan, sehingga dapat mengubah perilaku pegawainya menjadi lebih baik, juga membantu para karyawan agar mampu mempersiapkan diri menghadapi perubahan pekerjaan atau jabatan akibat adanya teknologi baru atau pasar produk baru. Pembangunan ini lebih terfokus pada kebutuhan jangka panjang dan hasilnya hanya dapat diukur dalam waktu jangka panjang (Samsudin, 2010: 137).

Pengembangan sumber daya insani merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir guna mencapai tujuan umum dengan prinsip syariah dan peraturan yang ada di Bank Syariah.

Etos Kerja

Secara etimologi, etos kerja berasal dari bahasa Yunani *ethos* yang berarti karakter, watak kesusilaan, adat istiadat atau kebiasaan dan Kerja adalah segala aktifitas dinamis yang mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu baik

jasmani maupun rohani dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah SWT (Tasmara, 2002: 27).

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan, bahwa etos kerja adalah sikap dan perilaku yang mendasar yang dimiliki setiap manusia secara utuh mulai dari input, proses, dan hasil yang didapatkan sehingga bermanfaat bagi organisasi (Tasmara, 2002: 73).

Menurut Toto Tasmara (2002: 24) etos kerja islami ialah karakter atau kebiasaan manusia dalam bekerja yang bersumber pada keyakinan dan akidah Islam yaitu didasarkan pada al-Qur'an dan Sunnah.

Meningkatkan etos kerja merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban pihak pegawai terhadap pihak Bank Syariah. Di dalam al-Qur'an terdapat ayat yang mengungkapkan nilai-nilai dan etika yang merupakan pedoman etos kerja dalam Islam, yaitu dalam Surat An-Nahl (16) ayat 97 "Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan"(QS.An-Nahl,16: 97) (Departemen Agama RI, 2017: 267).

Dari ayat al-Qur'an diatas dapat disimpulkan bahwa setiap muslim baik itu perempuan atau laki-laki harus menjadi seorang pekerja yang profesional. Dengan demikian, muslim tersebut berarti telah melaksanakan salah satu perintah Allah SWT untuk berbuat *ihsan* dan juga mensyukuri karunia Allah yaitu kekuatan akal dan fisiknya yang diberikan dan digunakan sebagai bekal dalam bekerja.

Adapun karakteristik etos kerja Islam karyawan bank syariah yang harus terpenuhi menurut Ahmad Janan Asifudin (2004: 110) yaitu Kerja Merupakan Penjabaran Akidah; Kerja dilandasi Ilmu; dan Kerja dengan meneladani sifat-sifat *Ilahi* serta mengikuti petunjuk-petunjukNya.

Metode

Menurut sugiyono (2014: 3) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Data yang dibutuhkan dalam suatu penelitian

harus sesuai dengan kriteria valid, reliable dan objektif. Agar penelitian yang dilakukan sesuai dengan aturan yang berlaku dan mengarah kepada hasil yang diinginkan, maka metode yang digunakan haruslah tepat dan benar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

Menurut Sujarweni (2014: 39) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran) (Sujarweni, 2014: 39).

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah pendekatan asosiatif yaitu suatu metode pendekatan penelitian yang bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dalam penelitian berkaitan atau berhubungan antara dua variabel atau lebih (Sujarweni, 2015: 49). Dengan pendekatan penelitian ini maka dapat dibangun sebuah teori yang menyatakan seberapa kuat hubungan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Dalam penelitian ini penulis ingin melihat hubungan antara pelatihan dan pengembangan sumber daya insani terhadap etos kerja karyawan Bank Jabar Banten (BJB) Syariah KCP Ciamis.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini agar dapat diinterpretasikan dan mudah dipahami, adalah sebagai berikut: Analisis Deskriptif. Analisis ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Dengan cara menyajikan data ke dalam tabel distribusi frekuensi, menghitung nilai rata-rata, skor total, dan tingkat pencapaian responden (TCR) serta menginterpretasikannya. Uji Validitas. Uji validitas adalah “uji suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen” (Sugiyono, 2014: 121). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner.

Uji Reliabilitas. Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisioner (Sujarweni, 2015: 110).

Uji Normalitas. Uji normalitas yaitu uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat

dipakai dalam statistik parametrik. Tujuan dari dilakukannya uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak (Ghozali, 2013: 91)

Uji Linearitas. Uji linearitas yaitu uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linear atau tidak. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam korelasi atau regresi linear. (Kasmadi dan Sunariah, 2013: 130)

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas, yaitu uji yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel saling berhubungan secara linier. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. (Ghozali, 2011: 95-96).

Uji Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas berarti uji untuk melihat ada variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan) yaitu dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2013: 105).

Analisis Regresi Linier Berganda. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda yaitu hubungan secara linier antara dua variabel independen dengan variabel dependen (Y). Regresi linier berganda, bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara hubungan variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan (Sugiyono, 2014: 284).

Uji Signifikansi Parameter secara Parsial (Uji T). Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji-t bertujuan untuk menguji hipotesis 1 (H1) dan hipotesis 2 (H2) yaitu X1 dan X2 secara parsial berpengaruh terhadap Y (Sugiyono, 2014: 190).

Uji Signifikansi Simultan (Uji F). Uji F dikenal dengan uji serentak atau uji model/uji anova, yaitu pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X1, X2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y) (Sujarweni, 2015: 162).

Uji Koefisien Determinasi (R^2). Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas atau untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen (pelatihan dan pengembangan sumber daya insani) terhadap variabel dependen (etos kerja) (Sugiyono, 2011: 286).

Hasil Penelitian

Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk melihat gambaran umum dari data yang digunakan dalam penelitian. Berdasarkan perhitungan distribusi frekuensi variabel pelatihan diperoleh akumulasi skor dari 10 item pernyataan adalah 577, dengan akumulasi rata-rata dari setiap pernyataan sebesar 4,12, dan tingkat capaian responden (TCR) mencapai 82,43 %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang didapatkan oleh karyawan Bank Jabar Banten (BJB) Syariah KCP Ciamis adalah baik.

Berdasarkan perhitungan distribusi frekuensi variabel pengembangan sumber daya insani diperoleh akumulasi skor yang didapatkan dari 10 item pernyataan adalah 578, dengan akumulasi rata-rata dari setiap pernyataan sebesar 4,13, dan tingkat capaian responden (TCR) mencapai 82,57%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya insani untuk karyawan yang terprogram di Bank Jabar Banten (BJB) Syariah KCP Ciamis adalah baik.

Berdasarkan perhitungan distribusi frekuensi variabel etos kerja diperoleh akumulasi skor dari 12 item pernyataan ini adalah 693, dengan akumulasi rata-rata dari setiap pernyataan sebesar 4,12, dan tingkat capaian responden (TCR) mencapai 82,50%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, etos kerja yang di terapkan oleh karyawan Bank Jabar Banten (BJB) Syariah KCP Ciamis dalam melayani nasabahnya adalah baik.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan item-item dalam suatu daftar pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel. Penentuan valid atau tidaknya item yang digunakan, maka kegiatan yang harus dilakukan adalah membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Dimana taraf signifikansi yang digunakan

adalah 0,05 atau 5% dengan $n = 14$ sehingga r_{tabel} dalam penelitian ini adalah : $r(0,05;14-2) = 0,532$.

Variabel X1 (pelatihan) seluruh item pernyataan dinyatakan valid, karena seluruh item pernyataan memiliki nilai ruang yang lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,532. Sehingga, seluruh item pernyataan variabel pelatihan dapat terus digunakan ke dalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

Variabel X2 (pengembangan sumber daya insani) seluruh item pernyataan dinyatakan valid, karena seluruh item pernyataan memiliki nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ yaitu 0,532. Sehingga seluruh item pernyataan variabel pengembangan sumber daya insani dapat terus digunakan ke dalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

Variabel Y (etos kerja) seluruh item pernyataan dinyatakan valid, karena seluruh item pernyataan memiliki nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ yaitu 0,532. Sehingga seluruh item pernyataan variabel etos kerja dapat terus digunakan ke dalam tahapan pengolahan data lebih lanjut

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi atau keteraturan hasil pengukuran suatu instrumen. Untuk menilai kehandalan sebuah variabel yang telah didukung oleh item pernyataan yang valid, maka terlebih dahulu dilakukan perhitungan *Cronbach Alpha*. Jika nilai *Cronbach Alpha* yang dihasilkan berada diatas atau sama dengan dengan 0,60 ($>0,60$) maka variabel tersebut dinyatakan handal (*reliable*).

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh nilai *cronbach alpha* pada variabel pelatihan sebesar 0,913, variabel pengembangan sumber daya insani sebesar 0,870 dan variabel etos kerja sebesar 0,888. Sehingga setiap variabel penelitian memiliki nilai lebih tinggi dari 0,60 ($>60\%$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua indikator pernyataan dinyatakan *reliable* atau reliabilitas tinggi.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data yang disajikan untuk dianalisis lebih lanjut berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data diperoleh nilai *Asymp.sig* atau nilai signifikansi sebesar 0,801 yang artinya jauh dari $alpha > 0,05$,

sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan linier antara dua variabel. Pengujian linearitas dilakukan dengan uji statistik F dan melihat nilai sig. *deviaton from linearity* $> 0,05$. Berdasarkan uji statistik dengan bantuan SPSS 20, didapatkan hasil uji linearitas antara variabel Pelatihan (X1) terhadap variabel etos kerja (Y) diperoleh nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ sebesar $0,829 < 4,88$ serta nilai signifikansi $0,604 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel pelatihan dengan variabel etos kerja adalah linier. Hasil uji linearitas antara variabel pengembangan sumber daya insani (X2) terhadap variabel etos kerja (Y) diperoleh nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ sebesar $1,877 < 6,04$ serta nilai signifikansi $0,284 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel pengembangan sumber daya insani dengan variabel etos kerja adalah linier.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi penelitian ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) atau tidak. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil uji multikolinearitas didapatkan nilai *tolerance* variabel bebas pelatihan yaitu sebesar 0,213 dan nilai *tolerance* variabel pengembangan sumber daya insani sebesar 0,213. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 ($<0,10$) yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebasnya. Adapun hasil perhitungan nilai VIF variabel bebas pelatihan sebesar 4,687 dan variabel pengembangan sumber daya insani sebesar 4,687. Ini menunjukkan bahwa hal yang sama yaitu tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 (>10). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas dan data berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Setelah data diolah menggunakan bantuan SPSS 20 diperoleh

hasil uji heteroskedastisitas bahwa model regresi variabel pelatihan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,980 dan variabel pengembangan sumber daya insani diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,903 yang artinya nilai signifikansi dari kedua variabel diatas lebih besar dari 0,05 ($>0,05$). Dapat disimpulkan bahwa model regresi dari kedua variabel diatas adalah homoskedastisitas atau tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat pengaruh sejumlah variabel independen terhadap variabel dependen Y atau juga untuk memprediksi nilai suatu variabel dependen Y berdasarkan nilai variabel-variabel independen dengan positif atau negatif. Persamaan regresi yang di dapatkan dari hasil perhitungan di atas adalah sebagai berikut: $Y = 4,426 + 0,525 X_1 + 0,567 X_2 + e$

Nilai konstanta sebesar 4,426 berarti menunjukkan bahwa besarnya tingkat etos kerja karyawan adalah 4,426 jika variabel pelatihan (X_1) adalah 0,000 dan pengembangan sumber daya insani (X_2) adalah 0,000.

Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X_1), mempunyai arah koefisien regresi yang positif dengan etos kerja karyawan yaitu $b = 0,525$ yang berarti pengaruhnya sebesar 0,525, dimana pelatihan naik satu satuan maka etos kerja karyawan akan naik sebesar 0,525 dengan asumsi variabel independen yang lain konstan.

Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya insani (X_2), mempunyai arah koefisien regresi yang positif terhadap etos kerja karyawan yaitu $b = 0,525$ yang berarti pengaruhnya sebesar 0,525, dimana pengembangan sumber daya insani akan naik satu satuan maka etos kerja karyawan akan naik sebesar 0,525 dengan asumsi variabel independen yang lain konstan.

Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Uji statistik t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel independen atau bebas secara individual dalam mengukur variasi variabel dependen terkait.

Uji Statistik t terhadap Variabel Pelatihan diperoleh hasil perhitungan bahwa terdapat pengaruh pelatihan (X_1) terhadap etos kerja karyawan karena di dapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $5,428 > 2,20099$ serta nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$.

Maka dapat disimpulkan H_{01} ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, variabel pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel etos kerja karyawan Bank Jabar Banten (BJB) Syariah KCP Ciamis. Pernyataan Hipotesis 1 (H_1) diterima.

Uji Statistik t terhadap variabel pengembangan sumber daya insani diperoleh hasil perhitungan bahwa adanya pengaruh pengembangan sumber daya insani (X_2) terhadap etos kerja karyawan, karena telah di dapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $6,000 > 2,20099$ serta nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_{02} ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian, variabel pengembangan sumber daya insani berpengaruh positif signifikan terhadap variabel etos kerja karyawan Bank Jabar Banten (BJB) Syariah KCP Ciamis. Pernyataan Hipotesis 2 (H_2) diterima.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji f simultan digunakan untuk mengukur apakah dalam penelitian terdapat pengaruh variabel bebas secara bersama berpengaruh terhadap variabel terikat dengan menggunakan nilai probabilitas atau nilai signifikansi $< 0,05$. Kriteria pengujian simultan yaitu apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen dan nilai signifikansi lebih kecil daripada $0,05$. Adapun sebaliknya maka tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian simultan dengan menggunakan bantuan SPSS 20 diperoleh hasil pengujian nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $288,792 > 3,89$ dan tingkat nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_{03} ditolak dan hipotesis 3 (H_3) diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya insani secara bersama sama berpengaruh simultan terhadap etos kerja karyawan Bank Jabar Banten (BJB) Syariah KCP Ciamis.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi-variasi dependen. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R square* adalah sebesar $0,978$. Hal ini berarti $97,8\%$ variabel etos kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya insani. Adapun sisanya ($100\% - 97,8$)

adalah 2,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar persamaan diatas yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan terhadap Etos Kerja Karyawan

Pelatihan merupakan dasar dari proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang akan dikerjakannya. Beragam penelitian menunjukkan bahwa dengan adanya pelatihan yang efektif dirasa mampu mempengaruhi peningkatan proses kerja, peningkatan pengetahuan yang luas juga keterampilan dalam bekerja. Berdasarkan pengujian dan perbandingan variabel pelatihan (X_1) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $5,428 > 2,20099$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan Hipotesis 1 (H_1) diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel etos kerja karyawan Bank Jabar Banten (BJB) Syariah KCP Ciamis. Teori ini sesuai dengan yang disampaikan oleh S.P Malayu Hasibuan (2005) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa “pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu”.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada *Supervisor* Bank Jabar Banten (BJB) Syariah KCP Ciamis, bahwa ada beberapa pelatihan yang dilakukan sehingga mempengaruhi etos kerja karyawan di antaranya pelatihan *induction training*, *service excellent*, pendidikan dasar perbankan syariah atau dikenal dengan PDPS dan aplikasi *on the job training* (latihan sambil bekerja) yang diselenggarakan oleh Bank Jabar Banten (BJB) Syariah diluar latar belakang pendidikan para karyawan.

Hasil penelitian ini pun selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fauzia Rahayu dan Hendry Cahyono (2018) mengenai “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya” yang menyebutkan bahwa variabel pelatihan secara langsung mempengaruhi etos kerja Islami karyawan.

Sesuai dengan yang telah dijabarkan diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan dirasa sangat penting untuk meningkatkan kualitas pekerjaan dari masing-masing karyawan

di berbagai sektor pekerjaan. Dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa besaran kontribusi yang diberikan oleh pelatihan sangat berperan penting terhadap eskalasi etos kerja karyawan Bank Jabar Banten (BJB) Syariah KCP Ciamis. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Insani terhadap Etos Kerja Karyawan

Ekspansi sumber daya insani merupakan alat yang tepat untuk mempersiapkan individu dalam melaksanakan kewajiban pada pekerjaan yang beraneka macam dengan skala yang lebih tinggi. Berdasarkan pengujian dan perbandingan variabel pengembangan sumber daya insani (X_2) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $6,000 > 2,20099$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan Hipotesis 2 (H_2) diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan sumber daya insani berpengaruh positif signifikan terhadap variabel etos kerja karyawan Bank Jabar Banten (BJB) Syariah KCP Ciamis. Hal ini pun sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Sadili Samsudin (2010) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Insani bahwa “pengembangan sumber daya insani adalah penyiapan manusia atau karyawan untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan”.

Hasil penelitian yang dilakukan pada *Supervisor* Bank Jabar Banten (BJB) Syariah KCP Ciamis, cara yang dilakukan untuk pengembangan sumber daya insani terhadap etos kerja karyawan Bank Jabar Banten (BJB) Syariah KCP Ciamis, diantaranya memberikan pelatihan (*training*) kepada seluruh karyawannya secara rutin dengan instruktur/orang yang sudah berpengalaman maupun dengan atasan, memberikan *reward* dan *punishment*, melakukan proses *assessment* untuk mengetahui potensi dan kompetensi karyawannya, memberikan pengembangan terhadap karyawan lama dengan sistem promosi dan mutasi, serta meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan memberikan kenaikan gaji dan bonus.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ferry Dwi Agustina (2018) mengenai “Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Insani terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan di PO Haryanto Kudus” yang menyebutkan bahwa variabel pengembangan sumber daya insani secara langsung mempengaruhi etos kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa program pengembangan sumber daya insani berpengaruh signifikan terhadap eskalasi etos kerja karyawan Bank Jabar Banten (BJB) Syariah KCP Ciamis.

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani terhadap Etos Kerja Karyawan

Pelatihan dan pengembangan sumber daya insani merupakan dua konsep yang sama namun memiliki tujuan yang berbeda. secara garis besar peran pelatihan dan pengembangan sumber daya insani bertujuan sebagai upaya untuk mempersiapkan karyawan yang dapat berperan dalam organisasi dan mampu mengikuti alur pertumbuhan, perubahan organisasi, perubahan globalisasi, dan memiliki prestasi dan produktivitas kerja yang tinggi hingga masa yang akan datang. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa secara simultan variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya insani berpengaruh positif signifikan terhadap variabel etos kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $288,792 > 3,89$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan Hipotesis 3 (H_3) diterima. Yang artinya pelatihan dan pengembangan sumber daya insani secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Jabar Banten (BJB) Syariah KCP Ciamis.

Adapun besarnya sumbangan persentase koefisien determinasi (R^2) yang diberikan variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya insani terhadap etos kerja karyawan Bank Jabar Banten (BJB) Syariah KCP Ciamis memberikan kontribusi pengaruh sebesar 97,8% adapun sisanya 2,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar persamaan yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Hal ini pun sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Toto Tasmara (2002) dalam bukunya *Membudayakan Etos Kerja Islami* bahwa “etos kerja adalah totalitas kepribadian diri serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal”.

Program pelatihan dan pengembangan sumber daya insani yang dilaksanakan oleh Bank Jabar Banten (BJB) Syariah KCP Ciamis sudah dikatakan baik, akan tetapi Bank Jabar Banten (BJB) Syariah KCP Ciamis harus berani mengambil tindakan

untuk meningkatkan program pelatihan agar lebih maksimal dan terus meningkatkan program pengembangan sumber daya insani nya agar lebih bermanfaat bagi karyawan dan bukan hanya sekedar kewajiban. Apabila program pelatihan dan pengembangan sumber daya insani digalakan secara efektif, maka program tersebut akan memiliki dampak yang lebih baik terhadap etos kerja karyawan Bank Jabar Banten (BJB) Syariah KCP Ciamis kedepannya.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Aulia (2011) mengenai “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani terhadap Peningkatan Etos Kerja Pegawai Bank Syariah Bukopin Cabang Melawai” yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pelatihan dan pengembangan sumber daya insani terhadap etos kerja karyawan, dengan besarnya angka nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 22,2 %.

Hasil penelitian di lapangan, Bank Jabar Banten (BJB) Syariah KCP Ciamis sudah menerapkan budaya kerja Islami yaitu; *Siddiq* artinya benar dan nilai dasarnya adalah integritas. Sehingga karyawan diharuskan berkata jujur terhadap pimpinan, terhadap sesama karyawan maupun karyawan dengan nasabah. *Amanah* artinya terpercaya, sehingga setiap karyawan Bank Jabar Banten (BJB) Syariah KCP Ciamis harus menjamin amanah perusahaannya. *Tabligh* artinya komunikasi dan keterbukaan yang didasari dengan transparansi, pendampingan dan keterbukaan. *Fathanah* artinya cerdas. Hal yang dilakukan Bank Jabar Banten (BJB) Syariah KCP Ciamis untuk meningkatkan kecerdasan karyawannya yaitu dengan terus memberikan karyawannya pengajaran atau pelatihan mengenai unit bagian kerja karyawannya minimal satu tahun sekali.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa program pelatihan dan pengembangan sumber daya insani berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Jabar Banten (BJB) Syariah KCP Ciamis.

Simpulan

Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Jabar Banten (BJB) Syariah KCP Ciamis. Hasil penelitian membuktikan bahwa pelatihan memang sangatlah penting dilakukan oleh setiap bank syariah demi

meningkatkan kualitas pekerjaan dari masing-masing karyawan di berbagai sektor pekerjaan. Sehingga dengan semakin seringnya mengadakan pelatihan maka semakin baik etos kerja karyawan Bank Jabar Banten (BJB) Syariah KCP Ciamis.

Pengembangan sumber daya insani secara parsial berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Jabar Banten (BJB) Syariah KCP Ciamis. Hasil penelitian membuktikan bahwa semakin baik program pengembangan sumber daya insani yang dilakukan perusahaan, maka semakin baik pula etos kerja yang nantinya dihasilkan oleh karyawan Bank Jabar Banten (BJB) Syariah KCP Ciamis.

Secara simultan ada pengaruh signifikan pelatihan dan pengembangan sumber daya insani terhadap etos kerja karyawan Bank Jabar Banten (BJB) Syariah KCP Ciamis yang dibuktikan dengan besarnya hasil uji koefisien determinasi atau *Adjusted R Square* adalah 97,8% artinya variabel etos kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan variabel pengembangan sumber daya insani. Adapun sisanya sebesar 2,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qura'an dan Terjemahannya. (2008). Departemen Agama RI. Bandung: Diponegoro.
- Almasdi, Yunus. (2006). *Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asifudin, Ahmad Janan. (2004). *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Muhamadyah University Press.
- Aulia, Ahmad. (2011). *Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya Insani terhadap peningkatan Etos Kerja Pegawai Bank Syariah Bukopin Cabang Melawai*. Skripsi jurusan Muamalat Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Tani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.

- Hasibuan, S.P Malayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmadi dan Nia Siti Sunariah. (2013). *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Rahayu, Fauzia & Cahyono Hendry. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Darrmo Surabaya*. *Jurnal Ekonomi Islam*, 1(2), 38-45.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. (1994). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Samsudin, Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sinamo, Jansen. (2011). *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sujarweni, dan Wiratna. V. (2015). *Metodologi Penelitian-Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
- Sule, Erinie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah. (2009). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosdiah. (2003). *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Tasmara, Toto. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Tentang Profil BJB Syariah. diakses pada tanggal 09 Mei 2020 pada jam 11: 30 wib. Dari situs resmi <http://www.bjbsyariah.co.id/profil/>
- Wawancara. *Supervisor*: Temi Diani Hapsari. BJB Syariah KCP Ciamis. Pada 03 Juni 2020. Jam 10.00 wib.
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.