BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen.[1]

Sumber daya insani merupakan factor yang dominan bila dibandingkan dengan sumber daya yang lain (alam, modal, teknolodi, material, dan lainnya), Karena sumber daya insani mempunyai akal, perasaan, keinginan, karsa kebutuhan, pengetahuan dan keterampilan, motivasi, karya, prestasi dan lainnya.

Pada prinsipnya Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) adalah sumber daya insani di pahami sebagai sumber kekuatan yang ada dalam organisasi dan merupakan modal dasar organisasi untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi insani dalam organisasi sangat kuat untuk mencapai kondisi yang lebih baik, dengan demikian perlu adanya manajemen terhadap sumber daya insane secara memadahi sehingga tercipta sumber daya insane yang berkualitas, loyal, dan berprestasi.[2]

Dalam prospek masa depan, keberadaan SDM dalam suatu perusahaan akan amat menentukan tingkat produktivitas dan efisiensi sebab tanpa

[1]Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta : Bumi Aksara, 2007), 14
[2]Abdul Wadud Nafis, *Inovasi Produk Perbankan Syariah*, (Jember : STAIN Jember Press, 2013), 56

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

gerakan yang dilakukan SDM, factor produksi lainnya yang non-SDM itu tidak hanya merupakan barang mati juga tidak akan dapat memproduksi apa-apa untuk kehidupan dan kemajuan perusahaan. Lebih-lebih jika kita berusaha mencermati lebih dalam bahwa secara umum dewasa ini pengadaan modal, bahan baku, dan peralatan mungkin dapat dilakukan lebih mudah dalam waktu singkat daripada mendapatkan para SDM yang siap pakai, penuh dedikasi tinggi, yang pemenuhannya dapat dilakukan selama bertahun-tahun sehingga akan menjadi masalah.[3]

Perkembangan keadaan ilmu dan teknologi yang begitu cepat dalam suatu perusahaan perlu diimbangi dengan upaya pengembangan para SDM yang menangani dan menjalankan roda perusahaan tersebut. Penyesuaian kemampuan untuk melakukan tugas sesuai dengan standart baru, teknologi baru, dan system serta prosedur baru mendorong setiap perusahaan untuk menyelenggarakan pelatihan demi pelatihan para SDM-nya tanpa henti. Hal ini dapat dipahami bahwa wahana yang paling tepat untuk memasyarakatkan (mentransfer) segala perkembangan baru yang terjadi di lingkungan perusahaan adalah melalui pelatihan yang berkesinambungan.

Melalui kegiatan pemberian pelatihan, para SDM mempunyai kesempatan besar untuk menyerap nilai-nilai baru yang selama ini mungkin belum ada, sehingga dengan pola-pola baru tersebut mereka dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan

[33]Gouzali Saydam, *Built In Training Jurus Jitu Mengembangkan Profesionalisme SDM,* (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2006),12

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

kepada mereka. Dengan mengikuti pelatihan mereka akan menyerap suatu hal yang baru dari luar, baik ilmu, teknologi, pola kerja maupun jurus-jurus baru dalam melaksanakan tugas yang lebih efektif dan efisien.

Dengan demikian, gerak suatu perusahaan akan ketinggalan jika para SDM nya tidak pernah diikutsertakan atau dilibatkan dalam perkembangan standart ilmu dan teknologi yang hampir setiap hari menantang. Apalagi dalam arus kompetisi dan globalisasi yang semakin deras seperti dewasa ini dan pada masa-masa mendatang, maka salah satu kiat yang tidak boleh tidak harus dilakukan adalah senantiasa mengikuti perubahan yang terjadi sesuai dengan tuntutan keadaan tersebut.[4]

Lembaga keuangan syariah adalah sebuah lembaga keuangan syariah yang aktifitasnya mengumpulkan dana dari masyarakat dan kemudian menyalurkan lagi kepada masyarakat dengan bentuk pembiayaan dan sistem bagi hasil sebagai keuntungannya.

Seiring dengan semakin berkembangnya perbankan syariah maka diperlukan strategi di dalam menarik perhatian masyarakat agar mau menggunakan jasa perbankan syariah. Salah satu strategi yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan perbankan adalah dengan program peningkatan kualitas layanan yang didukung oleh sumber daya insani yang kompeten dan teknologi informasi yang mampu memenuhi kebutuhan dan kepuasan nasabah serta mampu mengkomunikasikan produk dan jasa bank

[4]Gouzali Saydam, *Built In Training Jurus Jitu Mengembangkan Profesionalisme SDM*, 72

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

syariah kepada nasabah dengan benar dan jelas, dengan tetap memenuhi prinsip-prinsip syariah.

Industri keuangan syariah yang tumbuh pesat dalam beberapa tahun terakhir memunculkan kebutuhan sumber daya manusia (SDM) yang memadai dari dunia pendidikan. Namun sampai saat ini masih saja terjadi kekurangan SDM, khususnya di bank syariah.Pertumbuhan jumlah bank dan unit usaha syariah yang pesatdi Indonesia memang tidak dibarengi dengan ketersediaan tenaga kerja yang memadai. Hal ini mengakibatkan persaingan dalam mendapatkan calon tenaga kerja semakin tinggi di pasar.[5]

Kebutuhan akan SDM sangat menentukan produktivitas, kinerja, dan kontinuitas suatu lembaga. Kekurangan SDM syariah selama ini banyak ditutupi oleh SDM konvensional yang secara masih sangat minim terutama dalam bidang syariah. Mereka hanya memperoleh pelatihan beberapa hari dan langsung disalurkan pada bank-bank syariah, sehingga keilmuan mereka sangat terbatas karena memahami syariah dari kulit luarnya saja.

Bagi praktisi bank konvensional yang hijrah ke bank syariah seharusnya mendapat pelatihan dalam waktu tertentu untuk menambah pengetahuan dan pengalaman mengenai bank syariah, dengan demikian bank syariah dapat menjalankan sistemnya sesuai dengan prinsip keislaman dan tidak bercampur dengan sistem konvensional.

[5]http://mysharing.co/sdm-bank-syariah-yang-berkualitas-terbatas/

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tidak hanya dilakukan dengan mengadakan pelatihan bagi karyawannya akan tetapi banyak factor yang dapat mendukung, seperti pemberian motivasi eksternal maupun internal, pemberian penghargaan kepada karyawan (Reward), memberikan hak-hak karyawan dengan baik (Gaji, tunjangan kesehatan, fasilitas kerja, kesejahteraan keluarga, jaminan sosial tenaga kerja, keamanan, tunjamgan hari raya). [6]

Bank BRI Syariah merupakan salah satu Bank Umum Syariah (BUS) yang sedang berkembang dan selalu meningkatkan mutu dan kualitas pelayanan yang akan diberikan para nasabahnya. Keunggulan Bank BRI Syariah 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 BRI Syariah dengan professional dan amanah.

Bank BRI Syariah mengadakan berbagai pelatihan pegawainya, dengan tujuan untuk memunculkan dan meningkatkan mutu SDM bank syariah yang kompetitif, potensial, memiliki mentalitas keislaman yang baik dan mampu memunculkan inovasi-inovasi yang bermanfaat bagi umat dan masyarakat. Dengan adanya pegawai yang mampu memberikan kualitas dan pelayanan yang terbaik kepada setiap nasabah, diharapkan dapat semakin

[6] Regha Marthagusti Adiatma, *Wawancara*, Bank BRI Syariah, 6 Agustus 2015

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

meningkatkan kepercayaan dan minat masyarakat untuk menggunakan produk dan jasa yang ditawarkan oleh Bank BRI Syariah.[7]

Dengan uraian diatas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian skripsi dengan judul "**Pengaruh Pelatihan Perbankan Syariah Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Jember Tahun 2014".**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang akan di teliti dalam pembahasan ini adalah:

1. Adakah pengaruh pelatihan perbankan terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM) karyawan di Bank BRI Syariah cabang Jember tahun 2014?
2. Seberapa besar pengaruh pelatihan perbankan terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM) karyawan di Bank BRI Syariah cabang Jember tahun 2014?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan gambaran tentang arah yang akan dituju dalam melakukan penelitian, tujuan penelitian harus mengacu pada masalah-masalah yang akan dirumuskan.[8]

---

[7]Regha Marthagusti Adiatma, *Wawancara,* Bank BRI Syariah, 6 Agustus 2015
[8]Tim Penyusun STAIN, *Buku Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Mahasiswa,* (Jember: STAIN Jember Press, 2014), 42

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh pelatihan perbankan terhadap kualitas Sumber Daya manusia (SDM) karyawan di Bank BRI syariah cabang Jember tahun 2014
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan perbankan terhadap kualitas Sumber Daya manusia (SDM) karyawan di Bank BRI syariah cabang Jember tahun 2014

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoristis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan bagi semua SDM perbankan mengenai pentingnya pelatihan perbankan serta dapat dijadikan bahan referensi bagi pihak lain yang akan melakukan penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat memberikan informasi dan wawasan mengenai pengaruh pelatihan perbankan terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM) karyawan dalam hal ini pada Bank BRI Syariah cabang Jember.

b. Bagi IAIN Jember

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi bidang ilmu pendidikan serta dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan.

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

c. Bagi lembaga yang diteliti

Dapat dijadikan masukan bagi pihak manajemen lembaga mengenai pengembangan SDM perbankan syariah.

d. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu tolak ukur bagi penelitian selanjutnya, dan sebagai sebuah referensi dalam pelaksanaan penelitian selanjutnya yang sesuai dengan judul yang telah ada.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel

Variabel adalah suatu konsep atau objek yang mempunyai variasi nilai tertentu untuk dipelajari dari suatu kesimpulan.[9] Dalam penelitian kuantitatif dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

a. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan penelitian ini adalah pelatihan perbankan syariah (X).

[9]Harbani Pasolong, *Metode Penelitian Administrasi Publik*, (Bandung : Alfabeta, 2013), 80

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

b. Variabel terikat (*dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitas SDM (Y).

2. Indikator Variabel

Indikator adalah ukuran, yakni hal-hal yang menunjukkan keterwakilan dari nilai sebuah variabel. Indikator dalam penelitian ini adalah:

Tabel 1.1

Variabel	Sub Variabel	Indikator
Pelatihan Perbankan syariah	Metode Pelatihan	1. On the job training 2. pelatihan vestibule 3. pelatihan sistem magang 4. pelatihan dalam kelas 5. pelatihan belajar mandiri 6. intership training.
	Isi pelatihan	1. Materi pelatihan 2. fasilitas pelatihan
	Pengajar pelatihan	1. Teaching skill 2. Communication skill 3. Personality authority

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

		4. Social skill 5. Technical competent 6. Stabilitas emosi
Kualitas SDM	Kualitas kepribadian	1. Professional 2. Memiliki nilai tambah 3. Memiliki etos kerja yg tinggi 4. Dapat menerima gagasan baru 5. Menyatakan pendapat 6. Tepat waktu 7. Tanggung jawab dan jujur 8. Kerja sama 9. Memiliki visi yang jelas

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

F. Definisi Operasional

Adapun definisi operasional yang berkaitan dengan judul dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan

   Pelatihan adalah proses sistematik pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional.[10]

2. Kualitas

   Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata kualitas adalah mutu, kadar, taraf atau tingkat baik buruknya sesuatu.[11]

3. Sumber Daya Manusia (SDM)

   Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.[12]

4. Karyawan

   Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

---

[10]Ambar Teguh Sulistyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 175
[11]Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Balai Pustaka, 2007),
[12]Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 241

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. [13]

Jadi yang dimaksud dengan "pengaruh pelatihan perbankan syariah terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM) karyawan" adalah pelatihan karyawan yang diadakan di bank BRI Syariah Cabang Jember tersebut dapat meningkatkan mutu kinerja karyawan atau tidak.

G. Asumsi Penelitian

Penulisan skripsi ini perlu kiranya memaparkan asumsi dasar sebagai patokan atau acuan dan barometer teoritis sehingga proses penelitian yang dilaksanakan sesuai dengan paradigma dan profil objek penelitian. Asumsi dasar penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

a. Dengan penelitian ini akan bisa bermanfaat seperti yang kami paparkan di atas.
b. Untuk memberikan suatu wacana yang transformative dengan kerangka berfikir yang lebih jelas.

Akan tetapi dalam hal ini bukan menyalahkan tanpa memberikan alasan yang minimal bias diterima oleh rasio dan realistis.Dengan penelitian ini diharapkan adanya respon, saran dan kritik yang membekali peneliti dalam kedewasaan.

[13]Ibid,.12

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

H. Hipotesis

Hipotesis diajukan dalam bentuk pertanyaan sementara terhadap hasil penelitian.[14] Hipotesis tediri dari dua macam:

1. Hipotesis kerja atau disebut dengan hipotesis alternative disingkat (ha) yaitu hipotesis yang didalamnya berisi ide-ide atau tanggapan mengenai langkah-langkah yang kemudian mungkin bermanfaat untuk dilakukan. Hipotesis kerja ini menyatakan adanya hubungan antara variable x dan variable y atau adanya perbedaan antara dua kelompok.
2. Hipotesis nol (*null hypotheses*) disingkat (ho) yaitu: hipotesis yang memberikan jawaban yang tepat mengenai persoalan penelitian dan memutuskan langkah yang akan menguji kebenaran tanggapan itu. Hipotesis ini sering juga disebut hipotesis statistik, yaitu di uji dengan perhitungan statistik.

Oleh karena itu, hipotesis yang baik adalah hipotesis yang rumusnya mudah di pahami serta memuat paling tidak variable-variable permasalahan penelitian.

Maka dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Ha:Pelatihan memiliki pengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM) Karyawan

b. Ho:Pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM) karyawan.

[14] Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan karya Ilmiah* (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 62.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

I. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan strategi umum yang dianut dalam pengumpulan dan analisis data yang diperlukan guna menjawab persoalan yang di hadapi.[15] Persoalan yang dimaksud disini adalah persoalan atau masalah dalam penelitian yang telah dirumusankan sebelumnya. Adapun metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang dimaksud disini adalah metode atau cara mengadakan penelitian seperti halnya: eksperimen atau non-eksperimen. Tetapi disamping itu juga menunjukkan jenis atau tipe penelitian yang diambil, dipandang dari segi tujuan misalnya eksploratif, deskriptif atau historis. Masih ada lagi pandangan dari subjek penelitiannya, misalnya populasi atau kasus.[16]

Penelitian ini menggunakan pendekatan data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel yakni para karyawan yang diminta untuk menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survei untuk menentukan frekuensi dan presentase tanggapan mereka.

2. Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian kuantitatif merupakan istilah yang sangat lazim dipakai. Populasi diartikan sebagai jumlah kumpulan unit yang akan diteliti karakteristik atau cirinya. Namun jika populasinya terlalu luas, maka peneliti harus mengambil sampel dari

[15] Andi Prstowo, *Memahami metode- metode Penelitian* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media. 2011), 18.
[16] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 64.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

populasi yang telah didefinisikan. Sampel merupakam bagian dari populasi yang akan diteliti[17].

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.[18]

Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah para karyawan yang ada di Bank BRI Syariah Cabang Jember.

b. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti.[19] Teknik Pengambilan sampling yang digunakan adalah non probabilitysampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. [20]

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan ialah "*Sampling jenuh"*, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah

[17] Moh Kasiram, *MetodologiPenelitian* (Malang:UIN-Maliki Pers, 2008), 257-258.

[18] Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, 80.

[19] Bambang prasetyo dan Lina miftahul jannah, *Metode penelitian kuantitatif* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), 119.

[20] Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, 84.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

populasi relative kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi kesalahan yang sangat kecil.[21]

Sampel yang digunakan disini adalah semua karyawan yang ada di Bank BRI Syariah Cabang Jember selain Pimpinan danPramubakti.

3. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data ialah alat yang digunakan untuk menggali atau mengambil data dari sumber data.[22] Untuk mendapatkan data yang dapat di uji kebenarannya dan sesuai dengan masalah yang diteliti oleh peneliti maka digunakan teknik sebagai berikut yang terdiri atas dua metode :

1. Penelitian lapangan (*Field Research)*, yaitu metode pengumpulan data yang terdiri atas :

   a. Angket (*kuesioner*)

   Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.[23]

   Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara mengajukan daftar pertanyaan tertulis yang langsung diberikan kepada responden yang dalam penelitian ini yaitu para karyawan yang ada di bank BRI Syariah Cabang Jember.

   Dalam penelitian ini menggunakan koesioner tertutup, yaitu pertanyaan atau pernyataan tertulis yang disertai jawabannya sehingga

[21]Ibid,. 96
[22]Moh. Kasiram, *Metode Penelitian Kualitatif – Kuantitatif*,270.
[23] Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, 142.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

responden hannya memilih jawaban yang tersedia sesuai pendiriannya.Untuk pemberian skor pada angket dalam penelitian ini menggunakan *Skala Likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan presepsi seseorang atau orang tentang fenomenal sosial.Jawaban setiap instrumen yang menggunakan *skala likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative.[24]

Dalam penelitian ini maka kriteria yang digunakan untuk penilaian yaitu menggunakan *Skala likert* sebagai berikut :

a. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
b. Setuju (S) diberi skor 4
c. Ragu - ragu (RG) diberi skor 3
d. Tidak setuju (TS) diberi skor 2
e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

Untuk mengetahui apakah Instrumen penelitian tersebut memiliki data yang valid dan reliabel maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

b. Wawancara (*interview*)

Wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya.[25]

Dalam Teknik wawancara ini peneliti menggunakan wawancara berstruktur.Dalam wawancara berstruktur peneliti menyiapkan instrumen wawancara yang disebut pedoman wawancara (*Interview*

[24] Sugiono, *Metodologi penelitian kombinasi (Mixed Methods)* (Bandung: Alfabeta, 2011), 136.
[25] Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel – variabel Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2003), 29.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

*guide).*Pedoman ini berisi sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang digunakan untuk mengadakantanya jawab langsung kepada interviewer (terwawancara) yaitu bank BRI Syariah Cabang Jember. Adapun data – data yang diperoleh dari metode ini adalah :

a. Struktur organisasi, sejarah berdirinya, serta visi dan misi Bank BRI Syariah Cabang Jember
b. Perkembangan karyawan Bank BRI Syariah Cabang Jember tahun 2014.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research)*, yaitu metode pengumpulan data dengan cara membaca beberapa *literature-literature* buku sebagai dasar teori yang akan dijadikan sebagai landasan teoritis dalam penulisan skripsi ini.

4. Analisis data

Kegiatan menganalisis data dalam penelitian ini meliputi beberapa tahap antara lain:

a. Proses editing

Tahap awal analisis data adalah melakukan edit terhadap data yang telah dikumpulkan dari hasil survei di lapangan. Pada prinsipnya proses editing data bertujuan agar data yang diamati akan dianalisis secara akurat dan lengkap.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

b. Proses coding

Proses pengubahan data kualitatif menjadi angka dengan mengklasifikasikan jawaban yang ada menurut kategori-kategori yang penting (pemberian kode).

c. Proses scoring

Proses penentuan skor atas jawaban responden yang dilakukan dengan membuat klasifikasi dan kategori yang cocok tergantung pada anggapan atau opini responden.

d. Tabulasi

Menyajikan data-data yang diperoleh dalam tabel, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Setelah proses tabulasi selesai kemudian data-data dalam tabel tersebut akan diolah dengan bantuan s*oftware* statistik yaitu SPSS. Agar data yang dikumpulkan dapat bermanfaat maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan.

Analisis data kuantitatif adalah suatu analisa yang berdasarkan pada data yang dapat dihitung (angka). Untuk mempermudah dalam menganalisis data maka peneliti menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

Agar data yang dikumpulkan dapat bermanfaat maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan.Adapun metode analisis data yang digunakan sebagai berikut :

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

1. Analisis Data Kuantitatif

Analisis data dengan menggunakan penelitian kuantitatif tujuannya yaitu untuk meringkas data dalam bentuk yang mudah dipahami dan mudah ditafsirkan, serta menyajikan data dalam bentuk tabel – tabel dan atau grafik yang mudah dibaca dan dipahami dan dapat dianalisis dengan teknik statistik yang tersedia.[26]

2. Alat analisis data

2.1 Uji Validitas Instrument

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat - tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen.sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. [27]

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada koesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan.[28]

Pada penelitian ini telah dilakukan penyebaran kuesioner ke 10 responden untuk menguji pertanyaan dalam kuesioner tersebut valid atau tidak. Pada penyebaran kuesioner yang pertama terdiri dari 20 pertanyaan dan hasilnya pertanyaan tersebut tidak valid, kemudian

[26]Moh. Kasiram, *Metode Penelitian Kualitatif – Kuantitatif*, 354.
[27] Suharshimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, 211.
[28] Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Thesis Bisnis*, 166.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

peneliti mengganti pertanyaan tersebut dan menambah pertanyaan menjadi 25 pertanyaan dan hasilnya tidak valid juga. Maka penelitipun mengganti pertanyaan tersebut dan menambah pertanyaan menjadi 30 pertanyaan dan hasilnya valid. Dari hasil penyebaran kuesioner yang terakhir maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut valid atau shahih sehingga layak untuk digunakan penelitian.

Adapun Rumus yang digunakan untuk menguji tingkat validitas instrumen dalam penelitian ini yaitu menggunakan rumus Korelasi *Product Moment* sebagai berikut :

$$r = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\left[n\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2\right]\left[n\sum Y^2 - \left(\sum Y\right)^2\right]}}$$

Keterangan:

r : Koefisien korelasi

n : Jumlah responden

Y : Jumlah skor total seluruh item

X : Jumlah skor tiap item

Pengambilan keputusannya bahwa setiap indikator valid apabila r hitunglebih besar atau sama dengan r tabel, dan untuk menentukan r hitungdibantu dengan program *SPSS Versi 19 for windows* yang dinyatakan dengan nilai *corrected item total*

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

correlation, butir-butir pertanyaan maupun pernyataan dinyatakan valid atau sah bila nilai korelasinya di atas 0,2dan kurang dari 0,05. [29]

2.2 Uji Reliabilitas Instrument

Reliabilitas terkait dengan keandalan alat ukur, seberapa jauh alat ukur dapat menghasilkan hasil yang kurang lebih sama, ketika diterapkan pada sampel yang sama.

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini yaitu menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{krs}{1+(k-1)r}$$

α = koefisien reliabilitas

r = mean korelasi item

k = jumlah variabel

1 = bilangan konstan

Untuk menguji reliabilitas alat ukur, dengan memperhatikan koefisien *cronbach's alpha*. Alat ukur dinyatakan andal atau reliable bila koefisien *cronbach'salpha* α > 0,70.[30]

[29] Sufren dan Yonathan Natanael, *Mahir Menggunakan SPSS Secara Otodidak* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2013), 62.
[30] Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19,* (Semarang:: Universitas Diponegoro, 2011), 48

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

3. Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan model regresi yang baik harus terbebas dari penyimpangan data yang terdiri dari normalitas, multikolonieritas, dan heteroskedastisitas.[31] Uji Asumsi Klasik yang digunakan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah usaha untuk menentukan apakah data variabel yang kita miliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak.

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng (*bell shaped*). Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng kekiri atau kekanan.[32] Cara melihat dengan normal P-P Plot, pada program *SPSS*.

Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. [33]

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas

[31]Sugiono, *Metode Penelitian Kombinasi* (*Mixed Methods)*, 147.
[32]Singgih Santoso, *Buku Latihan SPSS Statistik Multivariat (*Jakarta: PT Elex Komputindo, 2002), 34.
[33]Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*,163

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

(*independen*).Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

Cara menguji multikolinieritas adalah melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation faktor* (VIF).Nilai tolerance dan VIF merupakan nilai yang bisa menunjukkan ada atau tidaknya multikolinieritas hal ini dapat dilihat pada kolom *colinearity statistics* pada table *coefficients*. Nilai *tolerance* harus diantara 0,10[34].

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians daari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara yang digunakan dalam pengujian ini adalah dengan analisa grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Yprediksi-Ysesungguhnya) yang telah di *studentized*. Dasar analisis:

a) Jika ada pola tertentu, serta titik-titik yanng ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian,

[34]Ibid.,109-110.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

b) Jika tidak ada pula yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Sederhana

Adapun teknik analisa yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan statistik inferensial adalah tekhnis statistik yang digunakan untuk menganalisis data sample dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Dan rumus yang digunakan yaitu rumus regresi linear sederhana. Analisis regresi merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi, variabel yang mempengaruhi disebut independent variabel (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut dependent variabel (variabel terikat).Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengukur pengaruh untuk satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat.Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu pelatihan perbankan syariah sedangkan variabel terikat kualitas sumber daya manusia (SDM) karyawan.

Rumus regresi linear sederhana :

$Y=a+bX$[35]

[35] Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), 182

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Keterangan:

Y: Kualitas sumber daya manusia (SDM) karyawan

a: Konstanta

b: koefisien regresi

X: pelatihan perbankan syariah

Untuk mengetahui serta menentukan arah besarnya koefisien antara variabel bebas dengan variabel terikat, maka digunakanlah teknik bantuan SPSS.

5. Uji Hipotesis

1. Uji T

Uji individual (Uji T) yaitu uji statistik bagi koefisisensi regresi dengan hanya satu koefisien regresi yang mempengaruhi Y (Variabel Terikat).Dalam penelitian ini uji T digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh independen (X) secara parsial terhadap faktor dependen (Y). Adapun Langkah – langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

1) Membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dengan menggunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

<u>Kriteria Pengujian</u> :

Ho diterima jika t hitung ≤ t tabel

Ha diterima jika t hitung > t tabel

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Ha = ada pengaruh pelatihan perbankan syariah terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM) karywan Bank BRI Syariah Cabang Jember tahun 2014.

Ho = tidak ada pengaruh pelatihan perbankan syariah terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM) karywan Bank BRI Syariah Cabang Jember tahun 2014.

2) Membandingkan antara tigkat signifikansi dengan alpha yang menggunakan kriteria pengujian sebagai berikut :

<u>Kriteria Pengujian:</u>

Ho diterima jika sig > aplha (α)

Ha diterima jika sig ≤ aplha (α)

a) Menentukan taraf nyata/*level of significance* 5% = (α=0,05) dr T_{hitung} dan T_{tabel} , t tabel (diambil dari hasil tabel distribusi t) pada α=5%.

b) Membuat Kesimpulan

kriteria uji T :

1) Jika $T_{Hitung} > T_{Tabel}$ dan nilai Signifikansi < 0.05 maka Ha diterima dan Ho ditolak, menyatakan bahwa variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

2) Jika $T_{Hitung} < T_{Tabel}$ dan nilai Signifikansi > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak, menyatakan bahwa variabel

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.

2. Uji Koefisiensi Determinasi R^2

R^2 adalah koefisien determinasi yakni suatu nilai yang menggambarkan total variasi dari Y (variabel terikat) dari suatu persamaan regresi. nilai koefisiensi determinasi yang besar menunjukkan bahwa regresi tersebut mampu dijelaskan secara besar pula.[36]

Koefisien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Semakin besar koefisiensi determinan, maka semakin baik kemampuan variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinan (r^2) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi (r^2) dalam regresi sederhana dapat diperoleh dengan formulasi sebagai berikut:

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

Dimana:

R^2 = koefisiensi determinasi

r = koefisien korelasi

[36] Widayat, *Metode Penelitian Pemasaran* (Malang: UMM Pers, 2004), 178-179.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

J. Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan ini akan dijelaskan kerangka pemikir yang digunakan dalam menyusun skripsi ini, sehingga dapat dipelajari dan dipahami oleh pembaca. Adapun sistematika pembahasan ini adalah sebagai berikut:

Pada Bab I berisi tentang pendahuluan, Yang terdiri dari 9 sub yaitu: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis, metode penelitian.

Pada Bab II berisipembahasan dan akan dipaparkan mengenai kajian kepustakaan serta literatur yang berhubungan dengan skripsi. Penelitian terdahulu yang mencantumkan penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya. Dilanjutkan dengan kajian teori yang memuat " pelatihan perbankan syariah" serta dalam " Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Karyawan" fungsi dari bab ini adalah sebagai landasan teori pada bab berikutnya guna menganalisa data yang diperoleh dari penelitian.

Pada Bab III berisi penyajian data dan analisis.Bab ini menguraikan tentang gambaran obyek penelitian, penyajian data, analisis dan pengujian hipotesis, pembahasan.

Pada Bab IVberupa penutup yang terdiri dari kesimpulan dari hasil penelitian serta saran-saran.Kemudian dicantumkan daftar kepustakaan dan lampiran-lampiran.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Peneliti pada bagian ini, mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitianyang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasan, baik penelitian yang sudah dipublikasikan atau belum terpublikasikan. Dengan melakukan langkah ini, maka akan dapat dilihat sampai sejauh mana orisinalitas dan posisi penelitian yang hendak dilakukan. Adapun penellitian terdahulu yaitu sebagai berikut:

1. Skripsi Ruwaidah mahasiswi Gunadarma Jakarta, yang berjudul:

   "Pengaruh Pelatihan(pengetahuan, keterampilan, dan sikap) terhadap Produktifitas kerja karyawan di PT. Wira Mustika Indah Jakarta"

   Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan dan parsial variable pelatihan terhadap produktivitas kerja dan untuk mengetahui dan menganalisis varaiabel pelatihan yang mana yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.Produktivitas timbul apabila mendapat pengaruh dari atasannya yang dapat berupa pemberian pelatihan kepada bawahannya, adanya pengakuan yang jujur dan lain-lainnya. Cara atau bentuk pemberian pelatihan agar karyawan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dapat berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap. Hasil dari penelitian ini bahwa

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

secara simultan dan parsial pengetahuan, keterampilan, dan sikap berpengaruh terhadap produktivitas kerja.Dan variable yang sangat dominan berpengaruh adalah variable keterampilan.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang akan diteliti adalah terletak pada variabel dan rumus yang digunakan. Pada penelitian terdahulu variabel bebas (X) terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan sikap. Dan rumus yang digunakan yaitu regresi linear berganda. Sedangkan pada penelitian yang akan diteliti terdiri hanya satu variabel bebas (X) yaitu pelatihan perbankan syariah, dan rumus yang digunakan yaitu regresi linear sederhana.

Dan persamaan dengan penelitian yang akan diteliti adalah sama-sama meneliti mengenai pelatihan dan metodologi yang digunakan sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif.

2. Skripsi Elfina Marlia tahun 2007 yang berjudul:

"Pengaruh Program pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Inti (Persero) Bandung".

Skripsi ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran kongkrit mengenai pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh PT. Inti bandung dan untuk mengetahui sampai sejauh mana pengaruh persepsi karyawan atas pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Inti Bandung. Ruang lingkup pendidikan dan pelatihan di PT. Inti Bandung adalah semua kegiatan yang berkaitan dengan upaya peningkatan kemampuan kerja karyawan

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

dalam usaha meningkatkan prestasi kerja karyawan. Selain kemampuan, karyawan perlu juga mendapatkan pengetahuan tentang apa saja yang meningkatkan prestasi kerja karyawan. Metode penyajian materi yaitu melalui metode kuliah, presentasi dan diskusi.Dan tenaga pelatih dari tenaga intern dan tenaga ekstern. Hasil penelitian ini terdapat korelasi positif antara variabel X dan variabel Y, yaitu sebesar 0,9018.

Perbedaan dengan skripsi yang akan diteliti adalah penelitian terdahulu terdiri dari dua variabel bebas (X) yaitu variabel pendidikan dan pelatihan, menggunakan rumus rank sperman, dan menghitung secara manual. Sedangkan pada penelitian yang akan diteliti hanya terdiri dari satu variabel bebas (X) yaitu variabel pelatihan, menggunakan rumus regresi linear sederhana, dan menghitunng menggunakan SPSS.

Sedangkan persamaannya adalah sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif.

3. ***Skripsi Irfa Nurina Jati tahun 2007, dengan judul skripsi:***

"Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Pelatihan di Perum Bulog Divre Jateng"

Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi dan metode Perum Bulog Divre Jateng dalam melakukan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan.Perum Bulog Divre Jateng meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian motivasi,

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

pemberian diklat, dan diberikan promosi jabatan. Dan metode yang digunakan meliputi diklat On The Job, dilaksanakan berupa Rotasi jabatan, latihan instruksi karyawan, magang, pembekalan, dan penugasan sementara. Dan diklat Off The Job, berupa diklat teknis, dan diklat non teknis.

Perbedaan dengan skripsi yang akan diteliti terletak pada metodologi penelitian. Pada penelitian terdahulu menggunakan metodologi penelitian kualitatif sedangkan pada penelitian yang akan diteliti menggunakan metodologi penelitian kuantitatif.

Sedangkan persamaannya adalah sama-sama meneliti mengenai pelatihan karyawan.

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Tabel 1.2

Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
Skripsi Ruwaidah, Mahasiswi Universitas Gunadarma Jakarta, *Pengaruh Pelatihan (Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Wira Mustika Indah (pabrik paku dan kawat)*	a) meneliti tentang pelatihan b) metodologi dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.	a) dengan rumus regresi linear berganda	Secara simultan dan parsial pengetahuan, keterampilan dan sikap berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan hasil determinasi sebesar 58,2%, dan uji F sebesar 0,000 dan uji t sebesar 0,001, 0,049 dan 0,000.
Skripsi Elfina Marlia, mahasiswi universitas widyatama bandung, *pengaruh program pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada pt. inti Bandung.*	a). metodologi menggunakan pendekatan kuantitatif.	a). meneliti tentang pendidikan dan pelatihan b) menggunakan rumus Rank Sperman. c). menghitung secara manual	a). dalam penelitian ini dapat dilihat dari skala diklat pendidikan yaitu sebesar 3,9. b). skala prestasi kerja karyawan sebesar 4,03 c). hasil statistic menggunakan rumus rank sperman bahwa adanya hubungan yang kuat antara pendidikan dan pelatihan dengan prestasi kerja karyawan sebesar 0,9018.
Skripsi Irfa Nurina Jati, Mahasiswi Universitas Negeri Semarang, *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan melalui pelatihan di Perum Bulog Divre Jateng*	a). Meneliti mengenai pelatihan karyawan	a). menggunakan metode penelitiam kualitatif	Strategi perum Bulog untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pemberian motivasi kerja kepada karyawan,apabila ada peningkatan kerja maka karyawan diberi tugas untuk mengikuti diklat, apabila ada peningkatan kerja lagi karyawan akan diberikan promosi salah satunya melalui pelatihan.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

B. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

1.1. Pengertian Manajemen Sumber daya Manusia

Definisi manajemen sumber daya manusia dapat disintesiskan menjadi berikut:

MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.[1]

Definisi manajemen sumber daya manusia menurut Mosses N. Kiggundu menjelaskan bahwa:

"Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu,organisasi,masyarakat,bangsa, dan internasional yang efektif".

Selanjutnya menurut Edwin B. Flippo menjelaskan bahwa:

"Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat".[2]

---

[1]Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku karyawan*, (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2008), 20

[2]Ambar Teguh Sulistyani dan Rosidah, *Manajemen sumber daya manusia*,Yogyakarta : Graha Ilmu, 2003)11

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Dari definisi di atas dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu pengetahuan yang secara khusus mempelajari bagaimana merencanakan, mengorganisir, mengarahkan dan mengawasi tenaga kerja yang dipergunakan dalam menjalankan aktivitas organisasi atau perusahaan tertentu.

1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Sumber daya manusia terdiri atas:[3]

a. Fungsi manajemen, terdiri dari:

1) Perencanaan

Perencanaan berarti menentukan terlebih dahulu program sumber daya manusia yang akan dilaksanakan.

2) Pengorganisasian

Manager sumber daya manusia haruslah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antar jabatan.

3) Pengarahan

Fungsi ini berarti mengusahakan agar karyawan bekerja sama secara efektif.

4) Pengawasan

Yaitu mengamati dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana dan mengoreksi apabila terjadi penyimpangan.

[3]Hasibuan Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 21

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

b. Fungsi Operasional, terdiri dari:[4]

1) Pengadaan (*procurement*)

Adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan.

2) Pengembangan (*development*)

Adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan latihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

3) Kompemsasi

Adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa (output) yang diberikannya kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai prestasi dan tanggunga jawab karyawan tersebut.

4) Pengintegrasian

Adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerjasama yangs serasi dan saling menguntungkan. Dimana

[4]Ambar Teguh Sulistyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

pengintegrasian adalah hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua aspirasi/kepentingan yang bertolak belakang antara karyawan dan perusahaan.

5) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tercipta hubungan jangka panjang. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

1.3. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Syariah

Salah satu pengelola terpenting dalam dunia perbankan syariah disamping pemasaran bank adalah pengelolaan sumber daya insani. Hal ini disebabkan sumber daya insani merupakan tulang punggung dalam roda menjalankan operasional suatu bank.[5]

Dalam manajemen sumber daya manusia syariah terdapat tiga pembahasan menurut KH. Didin Hafinudin pembahasan pertama adalah perilaku sumber daya manusia syariah adalah dalam suatu organisasi haruslah memiliki nilai-nilai ketauhidan dan keimanan, karena dengan memiliki itu akan merasakan kenyamanan dalam melakukan sesuatu, dan merasakan bahwa seolah-olah Allah itu

[5]Kasmir, *Manajemen Perbankan,* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2000),133

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

dekat dengannya serta selalu mengawasinya dalam melakukan segala sesuatu apa yang dikerjakannya.

Selanjutnya hal kedua ialah struktur organisasi, di dalam manajemen sumber daya manusia syariah struktur organisasi sangatlah diperlukan untuk membuat perencanaan sehingga mempermudah dan mengkomodasi lebih banyak kontribusi positif bagi organisasi ketimbang hanya untuk mengendalikan performansi yang menyimpang. Serta lebih menjamin fleksibilitas baik di dalam maupun antar posisi-posisi yang saling berinteraksi.

Dan hal yang ketiga dalam manajemen sumber daya manusia syariah adalah sistem. Sistem syariah yang disusun harus menjadikan perilakunya berjalan dengan baik. Yaitu dengan pelaksanaan sistem kehidupan secara konsisten dalam semua kegiatan yang akhirnya akan melahirkan sebuah tatanan kehidupan yang baik.[6]

2. Konsep Pelatihan

2.1 Pengertian Pelatihan

Istilah pelatihan berasal dari kata "latih" yang pengertiannya erat kaitannya dengan "ajar" atau belajar, kemudian menjadi kata latihan atau pelatihan, yaitu suatu kegiatan yang behubungan dengan proses belajar mengajar.

[6]Didin, Hafinuddin, *Manajemen Syariah dalam Praktik,* (Jakarta: Gema Insani, 2006), 5

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Pelatihan (*training*) adalah serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang.[7]

Kegiatan pelatihan dan pengembangan ini dilakukan perbankan setelah calon karyawan diterima dalam seleksi, berarti pelamar baru dianggap sebagai calon karyawan (tenaga kerja). Untuk dapat diangkat menjadi karyawan tetap, maka calon karyawan harus mengikuti masa percobaan melalui suatu pelatihan dengan jangka waktu tertentu. Selain itu pelatihan juga dapat dilakukan oleh karyawan yang telah lama bekerja di perbankan untuk menambah penhetahuan, pengalaman serta keahlian para karyawan.

2.2 Tujuan Pelatihan

Kegiatan pealatihan (*training*) bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang. Dan secara umum dapat dijelaskan yaitu:[8]

a) Meningkatkan kemampuan profesi para karyawan
b) Meningkatkan semangat dan kegairahan kerja
c) Mengurangi tingkat kesalahan dalam pekerjaan
d) Meningkatkan disiplin kerja di kalangan karyawan
e) Meningkatkan wawasan pengetahuan bagi karyawan.

[7] Henry Simamora, *Manajemen sumber daya manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN,1999), 345
[8]Gouzali Saydam, *Built In Training Jurus Jitu Mengembangkan Profesionalisme SDM*, 83

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

2.3 Tempat Penyelenggaraan Pelatihan[9]

1. Di kompleks perusahaan dengan instruktur orang dalam sendiri.

   Pelaksanaan pelatihan ini dapat menggunakan ruang kelas yang ada dalam perusahaan, dan dapat pula dengan menyewa tempat atau ruang kelas di luar perusahaan, tetapi tetap menjadi tanggung jawab perusahaan.

2. Di kompleks perusahaan dengan tenaga pengajar dari luar.

   Pelatihan seperti ini sering disebut "*in house training*" (pelatihan yang diadakan dalam perusahaan dengan materi dan pengajar berasal dari lembaga pelatihan luar). Pelatihan ini dianggap penting oleh perusahaan, tetapi disiplin ilmu dan tenaga pengajarnya tidak dimiliki oleh perusahaan tersebut. Untuk itu, perusahaan perlu mengadakan kerja sama dengan lembaga pendidikan luar, yang sudah berpengalaman mengadakan pelatihan-pelatihan sejenis.

3. Mengirim calon peserta pelatihan ke lembaga pelatihan luar.

   Pelatihan ini biasanya diadakan oleh lembaga-lembaga pendidikan yang sudah professional. Perusahaan tidak mampu menyelenggarakan pelatihan ini karena kekurangan tenaga pengajar, tempat dan alat praktik, dan sebagainya. Untuk itu,

[9] Ibid.,72

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

perusahaan menitipkan beberapa orang karyawannya untuk mengikuti pelatihan yang diadakan lembaga tadi.

2.4 Komponen Pelatihan

Segala bentuk pelatihan yang dibuat perusahaan memiliki komponen-komponen sebagai berikut:

1. Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan diukur.
2. Para pelatih harus ahlinya dan berkualifikasi memadai (profesional).
3. Materi pelatihan harus disesuaikan denga tujuan yang hendak dicapai.
4. Metode pelatihan harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
5. Peserta pelatihan harus memenuhi syarat yang ditentukan.[10]

2.5 Prinsip-prinsip Pelatihan

Agar pelatihan itu dapat berhasil baik perlu diperhatikan prinsip-prinsip umum sebagai berikut:

1. Perbedaan Individu

   Perbedaan individu dalam latar belakang, pendidikan, pengalaman dan minat perlu diperhatikan dalam merencanakan suatu program.

---

[10]Awan Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung : PT.Refika Aditama, 2006), 51

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

2. Hubungan pelatihan dan analisis jabatan

   Analisis jabatan dapat menunjukkan pengetahuan, keterampilan, atau kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh masing-masing jabatan.

3. Motivasi

   Untuk mendorong agar peserta belajar dengan sebaik-baiknya. Motivasi dapat berupa jabatan yang lebih tinggi, gaji yang lebih besar, kenaikan pangkat dan sebagainya.

4. Partisipasi aktif

   Hal ini dapat menambah minat dan motivasi peserta pelatihan.

5. Pemilihan pelatihan

   Efektifitas program pelatihan ini tergantung kepada para pelatih yang mempunyai minat dan kemampuan mengajar.

6. Metode pelatihan

   Jenis pelatihan disesuaikan dengan metode pelatihan yang paling cocok.

7. Prinsip belajar

   Para pelatih perlu memperhatikan prinsip belajar yaitu belajar mulai dari yang mudah menuju kepada yang sulit, atau

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

dari yang sudah diketahui menuju kepada yang belum diketahui.[11]

Selanjutnya menurut Mc. Gehee, prinsip-prinsip pelatihan sebgai berikut:

1. Materi yang diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan-tahapan.
2. Tahapan-tahapan tersebut harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
3. Pelatih harus mampu memotivasi dan menyebarkan respon yang berhubungan dengan serangkai materi pelajaran.
4. Adanya penguat (*reinforcement*) guna membangkit respon yang positif dari peserta.
5. Menggunakan konsep pembentukan perilaku. [12]

2.6 Metode Pelatihan

Metode dalam pelatihan karyawan dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu:

1. On the job training

Pelatihan *On the job training* atau pelatihan di tempat kerja dimaksudkan bahwa kegiatan pelatihan

[11]Moekijat, *Administrasi Kepegawaian Negara*, (Bandung : Mandar Maju, 1991), 84
[12] Ibid., 51

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

dilakukan di tempat kerja karyawan sendiri, yang diberikan oleh instruktur khusus dan sudah berpengalaman.[13]

Prosedur metode ini informal, observasi sederhana dan mudah serta praktis. Karyawan mempelajari pekerjaannya dengan mengamati pekerja lain yang sedang bekerja, dan kemudian mengobservasikan perilakunya. Aspek-aspek lain dari *on the job training* adalah lebih formal dan format. Karyawan senior memberikan contoh cara mengerjakan pekerjaan dan karyawan baru memperhatikannya.[14]

Kelebihan dari metode ini adalah lebih hemat waktu dan karyawan baru maupun pelatih tidak meninggalkan tugas. Akan tetapi metode ini juga mempunyai kelemahan, yaitu pelatih kurang konsentrasi di dalam memberikan pelatihan karena kesibukan-kesibukannya. Adapun manfaat dari metode ini adalah peserta belajar dengan perlengkapan yang nyata dan dalam lingkungan pekerjaan atau job yang jelas.[15]

Dalam *on the job training* calon pegawai diberitahukan pengetahuan tentang:

---

[13]Gouzali Saydam, *Built In Training Jurus Jitu Mengembangkan Profesionalisme SDM*,86
[14]Awan Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*,, 62
[15]Ambar Teguh Sulistyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 183

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

1) Bagian-bagian organisasi yang ada dalam perusahaan
2) Praktik kerja dengan berbagai macam keterampilan
3) Melatih karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan
4) Magang yaitu proses belajar dari seseorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman
5) Penugasan tugas sementara.[16]

2. Metode Pelatihan Vestibul

Pelatiahan vestibule merupakan pelatihan yang memberikan materi keterampilan khusus kepada para peserta yang dilakukan di tempat kerja tanpa mengganggu pekerjaan sehari-hari. Pelatihan menyediakan tempat khusus untuk mempraktikkan tiruan pekerjaan yang akan dilakukan, misalnya bagaimana cara melayani nasabah yang akan melakukan pembiayaan atau bagaimana merawat pasien dengan baik.[17]

Kelebihan metode ini adalah bahwa kursus dapat diikuti oleh peserta yang berjumlah relative banyak, tentu saja disesuaikan dengan kemampuan dan fasilitas yang tersedia.[18]

[16] Kasmir, *Manajemen perbankan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008) hal 156
[17]Gouzali Saydam, *Built In Training Jurus Jitu Mengembangkan Profesionalisme SDM,* 86
[18]Ambar Teguh Sulistyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia,*183

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

3. Metode Pelatihan sistem magang

Pelatihan dengan sistem ini sering pula disebut dengan *apprenticeship.* Karyawan baru dimagangkan pada seseorang yang ahli dalam bidang tertentu. Para magang bekerja dan berlatih di bawah pengawasan langsung ahli tersebut. Biasanya metode ini digunakan untuk jenis pekerjaan yang memerlukan skill tinggi.[19]

4. Metode pelatihan belajar dalam kelas

Metode ini dianggap paling efektif karena peserta langsung bertatap muka dengan pengajar sehingga apabila kesulitan dalam pemahaman materi yang diajarkan dapat ditanyakan langsung pada guru yang mengajar. Metode belajar dalam kelas seperti kuliah, konferensi, studi kasus, bermain peran dan pengajaran program. [20]

5. Pelatihan dengan belajar mandiri

Pelatihan dengan belajar mandiri yang sekarang popular dengan istilah CBSA (Cara Belajar Siswa Aktif) merupakan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan dengan mewajibkan para karyawannya belajar melalui buku-buku/diktat-diktat yang sudah disediakan. Pada akhir

[19]Ibid.,184
[20]Gouzali Saydam, *Built In Training Jurus Jitu Mengembangkan Profesionalisme SDM,* 83

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

periode pelatihan, diadakan ujian tentang tingkat penguasaan materi pelatihan. Pada tingkat nasional, pelatihan dengan belajar mandiri ini kita kenal dengan Universitas Terbuka.

Metode belajar ini dapat dilaksanakan apabila peserta pelatihan bertempat tinggal berjauhan (sesuai dengan tempat kerja masing-masing) yang tidak mungkin ditampung pada satu tempat, seperti belajar di kelas. Dalam metode ini siapa saja boleh mengikutinya. [21]

6. Metode internship training

Program pelatihan yang dilakukan sebuah lembaga pendidikan instansi lain seperti perusahaan, instansi pemerintah, untuk memberikan latihan kepada siswa atau mahasiswa. Peserta latihan yang lulus latihan dengan predikat baik dapat memperoleh kesempatan bekerja pada instansi atau perusahaan tersebut.[22]

2.7 Isi Pelatihan

Pada prinsipnya kemampuan sumber daya manusia berbeda-beda. Hal ini dipengaruhi berbagai faktor, misalnya latar belakang keluarga, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, minat serta bakat, dan lain-lain. Oleh karena itu, untuk memberi keseragaman

[21]Ibid., 85
[22]Ambar Teguh Sulistyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,184

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

kepada setiap karyawan, maka ketika suatu perusahaan melaksanakan suatu pelatihan, haruslah merencanakan prinsip-prinsip seperti apa yang akan dijalankan dan disesuaikan dengan kemampuan para karyawan yang akan mengikuti pelatihan tersebut, agar isi pelatihan pada akhirnya menjadi efektif dan efesien.

Selanjutnya sesuai dengan prinsip-prinsip menurut Mc Gehee, yaitu:

1. Materi yang diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan-tahapan.
2. Tahapan-tahapan tersebut harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
3. Pelatih harus mampu memotivasi dan menyebarkan respon yang berhubungan dengan serangkai materi pelajaran.
4. Adanya penguat (*reinforcement*) guna membangkit respon yang positif dari peserta.
5. Menggunakan konsep pembentukan perilaku.

Berdasarkan prinsip-prinsip tersebut, dapat dikatakan bahwa dalam isi pelatihan ada lima hal yang harus dipegang teguh selama proses pelatihan itu berlangsung. Tujuan yang hendak dicapai harus melalui tahapan-tahapan yang berkesinambungan. Tahapan perencanaan sebelum isi pelatihan berjalan meliputi: pengidentifikasian kebutuhan isi pelatihan, kemudian menetapkan

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

tujuan dan sasaran pelatihan, menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya, selanjutnya menentukan metode pelatihan seperti apa yang akan dijalankan, kemudian mengimplementasikan segala perencanaan tersebut dan terakhir mengadakan evaluasi.

Dari prinsip-prinsip tersebut di atas dapat dikatakan bahwa isi pelatihan harus dijalankan berdasarkan prinsip-prinsip tersebut. Hal ini dimaksud agar isi pelatihan tidak menyimpang dari tujuan awal pelatihan tersebut.

2.8 Pelatih atau Instruktur

Pelatih atau instruktur yaitu seseorang atau tim yang memberikan latihan/pendidikan kepada para karyawan. Pelatih (*trainer*) memberikan peranan penting terhadap kemajuan kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan. Adapun syarat-syarat menjadi pelatih yaitu sebagai berikut:

1. *Teaching Skill*

   Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan untuk mendidik atau mengajarkan, membimbing, memberikan petunjuk, dan mentransfer pengetahuannya kepada peserta pelatihan.

2. *Communication Skill*

   Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan bekomunikasi baik lisan maupun tulisan secara efektif.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

3. *Personality Authority*

Seorang pelatih harus memiliki kewibawaan terhadap peserta pelatihan.

4. *Social skill*

Seorang pelatih harus mempunyai kemahiran dalam bidang social agar terjamin kepercayaan dan kesetiaan dari peserta pelatihan. Seperti suka menolong, objektif, dan senang jika anak didik maju serta dapat menghargai pendapat orang lain.

5. *Technical Competent*

Seorang pelatih harus berkemampuan teknis, kecakapan teoritis, dan tangkas dalam mengambil suatu keputusan.

6. *Stabilitas Emosi*

Seorang pelatih tidak boleh berprasangka jelek terhadap anak didiknya, tidak boleh cepat marah, mempunyai sifat kebapakan/keibuan, keterbukaan, tidak pendendam, serta memberikan nilai yang objektif.[23]

2.9 Tahap-tahap Pelatihan

1. Penilaian kebutuhan pelatihan (*need assesment*), yang tujuannya adalah mengumpulkan informasi untuk menentukan dibutuhkan atau tidaknya program pelatihan.

[23]Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 73

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

2. Pengembangan program pelatihan (*development*), bertujuan untuk merancang lingkungan pelatihan dan metode-metode pelatihan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan pelatihan.
3. Evaluasi program pelatihan, yang mempunyai tujuan untuk menguji dan menilai apakah program-program pelatihan yang telah dijalani secara efektif mempu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.[24]

2.10 Pelatihan dalam Perspektif Syariah

Pelatihan (*training*) dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, di mana islam mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan.

Islam mendorong untuk melakukan pelatihan terhadap karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. Rasulullah SAW memberikan pelatihan terhadap orang yang diangkat untuk mengurusi persoalan kaum muslimin, dan membekalinya dengan nasihat-nasihat dan beberapa petunjuk.

Pada zaman Nabi yaitu pada musim haji, khalifah r.a senantiasa menggelar pertemuan tahunan bagi para gubernur dan pegawai yang tersebar diberbagai wilayah kekuasaan islam. Pertemuan ini dijadikan sebagai media untuk melakukan pelatihan

[24]Ibid., 178

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

guna meningkatkan kemampuan para pegawai dalam menjalankan persoalan rumit. Masing-masing gubernur dan pegawai saling tukar pengalaman dan pendapat mengatasi persoalan manajemen pemerintah. Dengan adanya pertemuan tersebut diaharapkan mampu meningkatkan pengalaman dan kemampuan dalam menjalankan manajemen pemerintahan.[25]

Dari kisah sahabat nabi diatas sudah jelas bahwa pelatihan telah dianjurkan sejak zaman Nabi SAW. Dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan serta keterampilan para pegawai.

3. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Karyawan

3.1 Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berkualitas

Menurut Prof. Dr. Soekidjo Notoadmodjo yang dimaksud dengan pengembangan Sumber daya manusia secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Sedangkan secara mikro adalah tenaga kerja, pegawai atau karyawan. Maka yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga kerja atau karyawan untuk mencapai suatu hasil yang optimal.

[25]Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusi perspektif integrative,* (Malang : UIN Malang Press, 2009), 261

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Jika dilihat dari sudut pandang ekonomi, peningkatan kualitas SDM lebih ditingkatkan pada penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan teknologi yang dibutuhkan oleh dunia kerja dalam upaya peningkatan efesiensi dan efektifitas proses produksi dan mempertahankan keseimbangan ekonomi.[26]

3.2 Aspek penting kualitas

Masalah kualitas menjadi sebuah agenda penting di lingkungan *private organization.* Organisasi-organisasi swasta seperti badan-badan usaha, merupakan organisasi yang pertama-tama memiliki kompetensi dalam hal kualitas, dan merumuskannya dalam bentuk standard kualitas. Organisasi swasta dan perusahaan-perusahaan khususnya bahkan telah menerapkan standard mutu dalam penyelenggaraan kegiatan operasional. Standard mutu sangat diperlukan dalam rangka menjamin kualitas perusahaan, baik perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa maupun produksi barang. Dengan melalui standard mutu diharapkan mampu memberikan kepuasan terhadap pelanggan.

Organisasi publik yang dipahami sebagai penyelenggara pemerintah dan pelayanan kepada warga Negara memiliki posisi strategis, di dalam sistem pemerintahan. Mengingat begitu besarnya tanggung jawab organisasi public, maka sangat perlu

[26]Asnawan, *Manajemen Mutu Terpadu Sebsgai Upaya Pengembangan SDM,* (Jember : Stain Jember Press, 2013), 18

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

membangun kualitas. Bagaimanapun juga organisasi publik berhadapan dengan warga Negara yang banyak berharap akan pelayanan yang memuaskan. Manakala organisasi public mengabaikan kualitas, maka sesungguhnya akan dihadapkan pada resiko yang cukup besar.

Peningkatan kinerja melalui *Total Quality Manajemen*(TQM) dapat diaplikasikan dengan baik dengan penciptaan perencanaan kualitas dan struktur kualitas dalam manajemen.

Perencanaan kualitas sangat penting mengingat perlunya pensingkatan kinerja dalam manajemen personalia, menciptakan peningkatan produk yang dihasilkan, dan memperkecil pembiayaan anggaran operasional.

3.3 Karakteristik Sumber Daya Manusia (SDM) yang Berkualitas

Menurut A.R., Tilaar, bahwa yang dimaksud dengan sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang unggul, sadar akan identitasnya, serta sadar akan wawasan nusantara.[27]

Sedangkan menurut Azyumardi Azra, bahwa yang dimaksud dengan sumber daya manusia yang berkualitas adalah manusi yang

[27]A.R. Tilaar, *Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional Dalam Perspektif Abad 21*, (Magelang: Tera Indonesia, 1999), 199

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

memiliki kualitas seimbang, beriman, berilmu (beriptek) dan beramal, cakap baik secara lahiriyah maupun batiniah.[28]

Dari pengertian di atas tentang sumber daya manusia yang berkualitas dapat ditarik kesimpulan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas adalah yang menguasai ilmu pengetahuan, keterampilan dan sadar akan potensi yang dimilikinya.

Menurut pendapat Robert Reich yang dikutip oleh Prof. Dr. Mastuhu, M.Ed., mengemukakan bahwa manusia yang berkualitas yang cerdas itu mempunyai ciri-ciri antara lain:

1) *Added Values* (memiliki nilai tambah, keahlian, professionalisme).
2) *Abstraction System Thinking* (mampu berfikir rasional, mengabtraksikan suatu persoalan secara sistematis melalui pendekatan ilmiah objektif).
3) *Experimentation and Test* (mampu berfikir di balik data-data dengan melihat dari berbagai sudut).
4) *Collaboration* (mampu bekerja sama, bersinergi).[29]

Menurut Alex Inkeles karakteristik sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu: kecenderungan menerima gagasan-gagasan baru, kesediaan menyatakan pendapat, kepekaan terhadap waktu dan

[28]Azzumardi Azra, *Pendidikan Islam Tradisi Dan Modernisasi Menuju Milenium Baru,* (Jakarta: PT.Logos Wacana Ilmu, 1999), 55
[29]Asnawan, *Manajemen Mutu Terpadu Sebagai Upaya Pengembangan SDM,* 15

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

lebih mementingkan waktu kini dan yang akan datang ketimbang waktu yang telah lalu, keprihatinan yang lebih besar untuk merencanakan organisasi dan efisien, menghargai kekuatan ilmu dan teknologi serta keyakinan bahwa keadilan bisa ditegakkan.

Sahrin Harahap mencirikan sumber daya manusia yang berkualitas dengan mencirikan manusia yang berkualitas diantaranya:

1. Memiliki iman dan taqwa, serta moralitas
2. Memiliki tanggung jawab pribadi dan sikap jujur
3. Memiliki fisik atau jasmani yang sehat
4. Menghargai ketepatan waktu
5. Memiliki etos kerja yang tinggi
6. Memiliki visi yang jelas mengenai masa depannya
7. Menghargai dan memilki ilmu pengetahuan.[30]

Dari ciri-ciri diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas adalah manusia yang beriman, bertaqwa, menguasai IPTEK, memiliki keterampilan serta mempunyai semangat untuk bekerja, cakap baik secara lahiriyah maupun batiniah.

[30]Sahrin Harahap, *Islam Dinamis*, (Yogyakarta: PT. Tiara Wacana Yogya, 1997), 91

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

3.4 Sumber Daya Manusia (SDM) Berkualitas Menurut Islam

Potensi-potensi yang Allah berikan kepada manusia pada dasarnya merupakan petunjuk (*hidayah*) Allah yang diperuntukkan bagi manusia supaya ia dapat melakukan sikap hidup yang serasi dengan hakikat penciptaannya.

Suatu kedudukan yang istimewa di dalam alam semesta ini. Manusia tidak akan mampu menjalankan amanahnya sebagai seorang khalifah, tidak akan mampu mengemban tanggung jawabnya jikalau ia tidak dilengkapi dengan potensi-potensi tersebut dan mengembangkannya sebagai sebuah kekuatan dan nilai lebih manusia dibandingkan makhluk lainnya. Artinya, jika kualitas SDM manusianya berkualitas maka ia dapat mempertanggung jawabkan amanahnya sebagai seorang khalifah dengan baik. Kualitas SDM ini tentu saja tak hanya cukup dengan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK),tetapi juga pengembangan nilai-nilai rohani-spiritual, yaitu berupa iman dan taqwa. Kualitas SDM tidak akan sempurna tanpa ketangguhan mental-spiritual keagamanaan.

Sumber daya manusia yang tidak disertai dengan kesetiaan kepada nilai-nilai keagamaan, hanya akan membawa manusia kearah pengajaran kenikmatan duniawi atau hedinisme belaka. Jadi pengembangan SDM berdasarkan konsep yaitu membentuk manusia yang berakhlak mulia, yang senantiasa menyembah Allah

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

yang menebarkan rahmat bagi alam semesta dan bertaqwa kepada Allah.[31]

[31]Asnawan, *Manajemen Mutu Terpadu Sebagai Upaya Pengembangan SDM* 34

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

BAB III

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

Objek yang dijadikan sebagai tempat dalam penelitian ini adalah Bank BRI Syariah Cabang Jember yang berlokasi di Jalan Gajah Mada No 103, Kabupaten Jember.

1. Sejarah Bank BRI Syariah Cabang Jember

Sejarah berdirinya Bank BRI Syariah berawal dengan pembelian saham kepada Bank Jasa Arta yang diakuisisi oleh bank BRI Konvensional, kemudian Bank BRI tersebut memutuskan untuk mendirikan Bank BRI Syariah yang bertepatan pada tanggal 17 November 1998.

Nama Bank BRI Syariah dipilih untuk menggambarkan secara langsung hubungan Bank dengan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk. Selanjutnya disebut Bank Rakyat Indonesia, yang merupakan salah satu bank terbesar di Indonesia. BRI Syariah merupakan anak perusahaan dari Bank Rakyat Indonesia yang akan melayani kebutuhan perbankan masyarakat Indonesia dengan menggunakan prinsip-prinsip syariah.

Pada tanggal 19 Desember 2008, telah ditanda tangani akta pemisahaan unit usaha syariah. Penandatanganan akta pemisahan telah dilakukan oleh Bapak Sofyan Basir selaku Direktur Utama Bank Rakyat Indonesia dan Bapak Ventje Rahardjo selaku Direktur Utama Bank BRI Syariah., sebagaimana akta pemisahan No. 27 tanggal 19 Desember 2008 dibuat dihadapan notaries Fathiah Helmi SH. di Jakarta. Peleburan unit usaha syariah Bank Rakyat Indonesia ke dalam BRI Syariah ini berlaku efektif pada tanggal 1 Januari 2009.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Sebagai bagian dari keluarga besar Bank Rakyat Indonesia, BRI Syariah mendapat dukungan penuh dari Bank Rakyat Indonesia sebagai pemegang saham sebagaimana tercermin dari penambahan modal disetor yang dilakukan sebanyak dua kali di tahun 2008, sehingga saat ini BRI Syariah menjadi salah satu bank syariah dengan struktur permodalan yang kuat.

Didukung oleh 55 cabang, 543 karyawan dan pemegang saham yang solid, BRI Syariah siap memberikan warna lain bagi masyarakat Indonesia, khususnya masyarakat menengah bawah yang menjadi sasaran utama.

2. Visi dan Misi

Visi

Menjadi bank ritel modern terkemuka dengan ragam layanan financial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah, untuk kehidupan lebih bermakna.

Misi

1. Memahami keragaman individu dan mengakomodasi beragam kebutuhan financial nasabah.
2. Menyediakan produk dan layanan dan mengedepankan etika sesuai prinsip-prinsip syariah.
3. Menyediakan akses ternyaman melalui berbagai sarana kapanpun,dimanapun.
4. Memungkinkan setiap individu untuk meningkatkan kualitas hidup dan menghadirkan ketentraman pikiran.

Motto

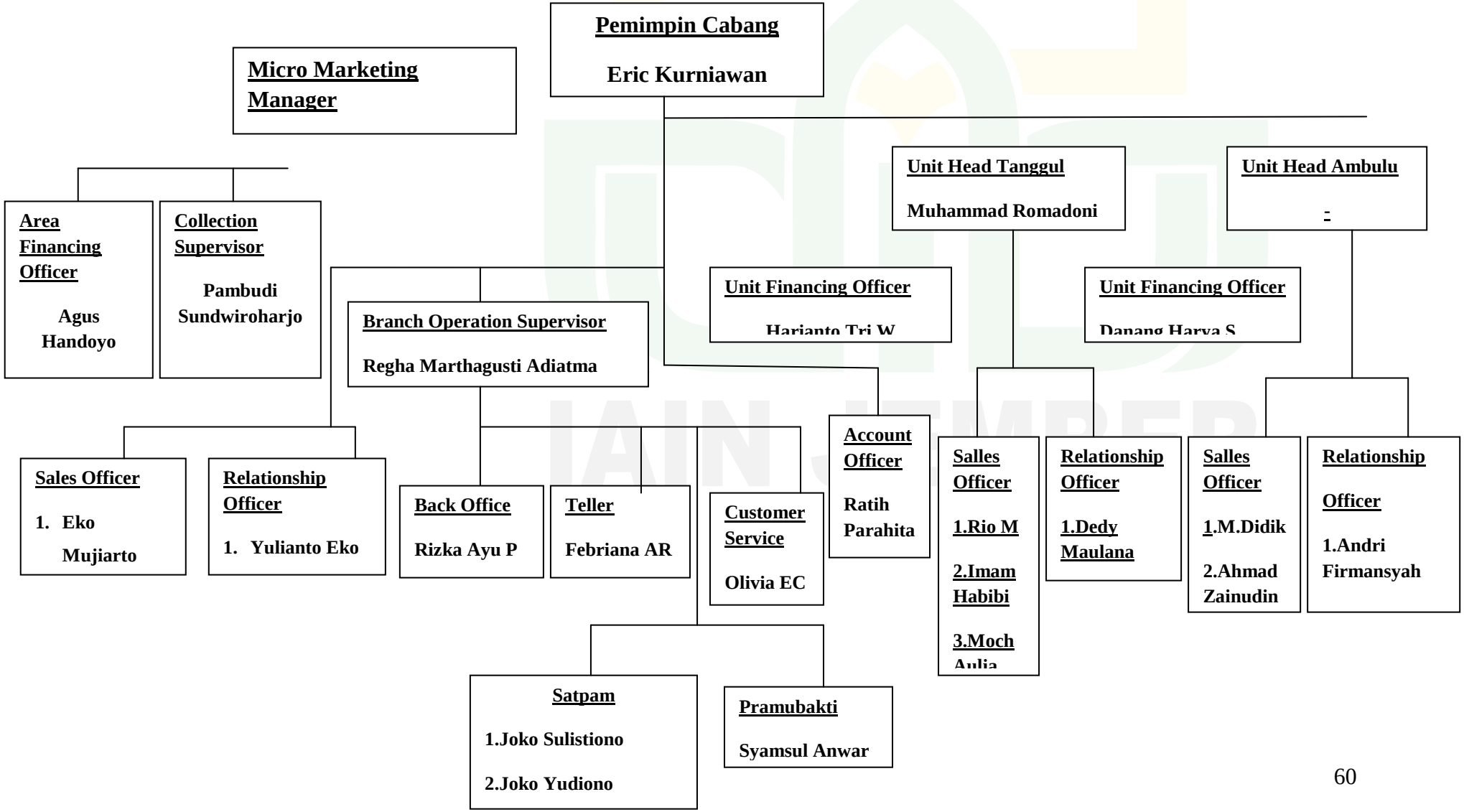
BRI Syariah, *bersama mewujudkan harapan bersama.*

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

3. Struktur Organisasi

TABEL 1.3

KANTOR CABANG BRI SYARIAH JEMBER



digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

B. Penyajian Data

a. Deskriptif Responden

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dalam bentuk kuesioner, adapun jumlah item pertanyaan pada variabel X (Pelatihan Perbankan Syariah) berupa12 butir pertanyaan, dan untuk jumlah pertanyaan variabel Y (Kualitas SDM Karyawan) ada 18 butir pertanyaan, jadi jumlah seluruhnya ada 30 butir pertanyaan.

Kuesioner (angket) yang disebarkan pada responden (karyawan) berisikan pertanyaaan – pertanyaan mengenai metode pelatihan, Isi Pelatihan, instruktur/pengajar pelatihan dan karakteristik SDM yang berkualitas.

Data penelitian dikumpulkan dengan cara membagikan kuesioner secara langsung kepada responden yang berada di Bank BRI Syariah Cabang Jember. Kuesioner diperoleh dengan cara peneliti menemui langsung salah satu karyawan Bank BRI Syariah yaitu karyawan bagian Branch Operation Supervisor untuk membagikan kuesioner kepada respoden yang merupakan seluruh karyawan Bank BRI Syariah Cabang Jember. Pengumpulan data dilakukan pada karyawan Bank BRI Syariah Cabang Jember dari tanggal 8 junis/d 22Juni2014 dengan mengambil sample responden sebanyak 30 responden dari 30 populasi responden yang ada. Berikut jumlah karyawan berdasarkan jabatan:

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Tabel 1.4

Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah Karyawan
1. Micro Marketing Manager	1
2. Area Financing Officer	3
3. Collection Suoervisor	3
4. Branch Operation Supervisor	1
5. Sales Officer	6
6. Relationship Officer	4
7. Back Office	3
8. Teller	1
9. Customer Service	1
10. Account Officer	4
11. Satpam	3

Adapun tekhnik yang digunakan dalam pengambilan pengambilan sample dalam penelitian ini menggunakanSampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi kesalahan yang sangat kecil.[1].Kriteria sample yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Bank BRI Syriah Cabang Jember selain Pimpinan dan Pramubakti dengan sample sebanyak 30 karyawan.

b. Uji Instrumen Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan uji Reliabilitas dilakukan untuk menguji instrumen yang dipakai dalam penelitian, dan akan berfungsi baik apabila instrumen tersebut valid dan reliabel, instrumen yang baik akan mampu mengumpulkan data yang benar – benar menggambarkan fenomena yang ada.

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat - tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. [2]

Dalam penelitian uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner nilai validitas (keabsahan) masing – masing butir pertanyaan dapat dilihat pada nilai *corrected item total – total*

[1]Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, 96
[2] Suharshimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, 211.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

*correlation*masing – masing butir pertanyaan untuk menguji validitas menggunakan korelasi*Product Moment.* Untuk hasilnya akan dibandingkan dengan nilai *r* tabel dengan rumus *degree of freedom* (df) = n – k, 30- 2= 28 dengan α (alpha) 5 % (0,05) didapat dari r_{tabel} = 0,3610 Jika $r_{tabel} < r_{hitung}$ maka butir soal tersebut dapat dikatakan valid. Uji validitas menggunakan bantuan *spss versi 19. for windows*. Hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.5

Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item pertanyaan	Alpha (α)	r table	r hitung	Status
1.	Pelatihan perbankan syariah (X)	X1	0,05	0,3610	0,791	Valid
		X2	0,05	0,3610	0,708	Valid
		X3	0,05	0,3610	0,786	Valid
		X4	0,05	0,3610	0,563	Valid
		X5	0,05	0,3610	0,662	Valid
		X6	0,05	0,3610	0,770	Valid
		X7	0,05	0,3610	0,618	Valid
		X8	0,05	0,3610	0,573	Valid
		X9	0,05	0,3610	0,589	Valid
		X10	0,05	0,3610	0,861	Valid
		X11	0,05	0,3610	0,595	Valid
		X12	0,05	0,3610	0,618	Valid

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

2.	Kualitas SDM Karyawan (Y)	Y1	0,05	0, 3610	0,612	Valid
		Y2	0,05	0, 3610	0,745	Valid
		Y3	0,05	0, 3610	0,553	Valid
		Y4	0,05	0, 3610	0,543	Valid
		Y5	0,05	0,3610	0,592	Valid
		Y6	0,05	0,3610	0,745	Valid
		Y7	0,05	0,3610	0,499	Valid
		Y8	0,05	0,3610	0,403	Valid
		Y9	0,05	0,3610	0,648	Valid
		Y10	0,05	0,3610	0,626	Valid
		Y11	0,05	0,3610	0,479	Valid
		Y12	0,05	0,3610	0,417	Valid
		Y13	0,05	0,3610	0,601	Valid
		Y14	0,05	0,3610	0,625	Valid
		Y15	0,05	0,3610	0,678	Valid
		Y16	0,05	0,3610	0,701	Valid
		Y17	0,05	0,3610	0,579	Valid
		Y18	0,05	0,3610	0,711	Valid

Sumber : Hasil data diolah SPSS (terlampir)

Berdasarkan dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa semua butir pertanyaan dalam penelitian ini menunjukan bahwa semua item penelitian dikatakan valid karena nilai $r_{tabel} < r_{hitung}$.

2. Uji Reliabilitas

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian, atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Uji reliabilitas ini berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini *koesioner* dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama.[3]

Untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha. (α).* suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $\alpha >$ 0,70.[4] Hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian menggunakan alat bantu olah SPSS versi 19 *for windows* adapun hasilnya dapat diketahui sebagaimana berikut:

Tabel 1.6

Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach alpha	Batas Reabilitas	Keterangan
1.	Pelatihan Perbankan Syariah (X)	0,760	0,70	Reliabel
4.	Kualitas SDM Karyawan (Y)	0,749	0,70	Reliabel

Sumber : Hasil data diolah SPSS (terlampir)

[3]Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Thesis Bisnis,* 168-169.
[4] Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS.* 48.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha*pada masing – masing variabel lebih besar dari 0,70, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel diatas adalah reliabel.

c. Analisis dan Pengujian Hipotesis

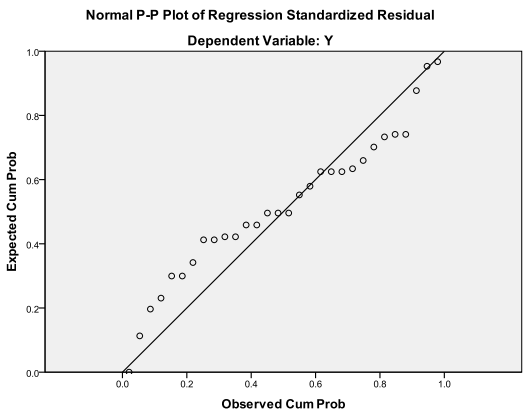
1. Uji Asumsi klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal[5]. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng kekiri atau kekanan. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut hasil uji normalitas data dengan menggunakan bantuan *SPSS Versi 19 for windows:*

Tabel 1.7

Uji Normalitas



[5] Husein Umar, *Metode* *edua.*181.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • gilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Sumber: Hasil data diolah SPSS (terlampir)

Dari tampilan grafik di atas, tampak bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal tersebut. Maka, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidak samaan varians dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Model regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas.[6]

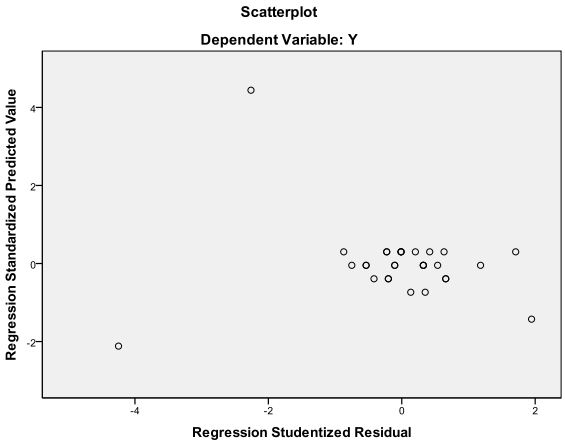
Uji Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan analisis garfik *Scatterplot*.Jadi Jika ada pola tertentu serta titik-titik yang ada membentuk pola tertentu, yang teratur (bergelombang, melebar kemudian, menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas, dan Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan bantuan *SPSS Versi 19* :

[6] Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Thesis Bisnis*, 179.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Table 1.8

Uji Heteroskidastisitas



Berdasarkan grafik *Scatterplot*diatas, dapat dilihat bahwa titik – titik menyebar secara acak serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

c. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas didalam model regresi adalah sebagai berikut : dengan melihat: 1) nilai *tolerance* dan lawannya 2) *Variance Inflation faktor* (VIF). Apabila terdapat variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* ≤ 0,10 dan VIF > 10, maka menunjukkan adanya mutikolonearitas antar variabel

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

independen dalam model regresi tersebut. Sedangkan apabila terdapat variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* ≥ 0,10 dan VIF < 10, maka menunjukkan tidak adanya multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.[7]

Berikut ini hasil pengujian multikolonieritas menggunakan bantuan *SPSS versi 19 for windows* :

Tabel 1.9

Nilai VIF Variabel Bebas

No	**Model**	***Collinierity statistics***	
		Tolerance	**VIF**
1	Pelatihan perbankan Syariah (X)	1.000	1.000

Sumber : Hasil data diolah SPSS (terlampir)

Pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa uji multikolonieritas model regresi tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Hal ini dapat terlihat pada nilai *tolerance* pada masing-masing variabel independen yang lebih besar dari 0,10. Hasil perhitungan dari VIF juga menunjukkan bahwa nilai VIF pada masing-masing variabel independen kurang dari 10, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

2. Uji Hipotesis

[7] Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS,* 106.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Regresi linier sederhana merupakan uji regresi, yang mana hanya memiliki satu *independent variable* (IV) dan satu *dependent variable* (DV)[8], variabel bebas *(independent variable)* dalam penelitian ini yaitu pelatihan perbankan syariah (X) sedangkan variabel terikatnya *(dependent variable)* yaitu kualitas sumber daya manusia (SDM) karyawan (Y).

a. Uji t

Berdasarkan perhitungan regresi linier sederhana antara Pelatihan perbankan syariah (X) terhadap kualitas sumber daya manusia (Y) dengan bantuan program *SPSS* maka dalam proses perhitungannya diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1.10

Coefficients[a]

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
B	Std. Error	Beta	T	Sig.
102.810	14.877		6.911	.000
.558	.304	.328	1.834	.077

Sumber : Hasil data diolah SPSS (terlampir)

Diketahui bahwa t tabel dalam penelitian ini untuk derajat kebebasan df=30-2=28 dengan signifikansi 5% adalah 0,3610. sedangkan perhitungan t hitung seperti terlihat di atas, diketahui bahwa t hitung 1.834 sedangkan nilai t tabel 0,3610 yang lebih kecil dari t hitung, berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan perbankan syariah (X)

[8] Sufren & Yonathan Natanael, *Mahir Menggunakan SPSS Secara Otodidak* . 94

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

dengan variabel kualitas sumber daya manusia (SDM) karyawan (Y) . Ha yang diterima dan Ho ditolak, " ada pengaruh pelatihan perbankan syariahterhadap kualitas sumber daya manusia (SDM) karyawan".

b. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar nilai prosentase kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil perthitungan SPSS didapatkan nilai koefisien determinasi' *Adjusted R square* :

Tabel 1.1

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.328[a]	.107	.075	.4742

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil data diolah SPSS (terlampir)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa besarnya presentase variabel kualitas sumber daya manusia (SDM) karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas (koefisien determinasi) ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* (R^2) yaitu sebesar 0,075. Hal ini dapat diartikan bahwa kualitas sumber daya manusia (SDM) karyawan mampu ditingkatkan oleh pelatihan perbankan syariah dengan nilai sebesar 7,5%. Sedangkan sisanya (100 % -7,5% =

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

92,5%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

d. Pembahasan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka secara keseluruhan pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: persamaan analisis regresi linier sederhana:

Y = a+bX

Y= 102.810+0,558 X

Dimana :

Y = Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Karyawan

a = Konstanta

b = koefisien

X = pelatihan perbankan syariah

Dari hasil persamaan regresi sederhana diatas dapat dijelasakan bahwa :

a. a = 102.810 artinya apabila variabel pelatihan perbankan syariah (X) nilainya adalah 0, maka variabel kualitas sumber daya manusia (Y) adalah 102.810. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari hasil persamaan di atas pelatihan perbankan syariah berpengaruh secara positif terhadap kualitas sumber daya manusia. Apabila pelatihan perbankan syariah ditingkatkan, maka akan terjadi peningkatan terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM).

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

b. Berdasarkan hasil persamaan analisis regresi sederhana, merujuk pada nilai koefisien b untuk variabel bebas pelatihan perbankan syariah dan variabel terikatnya kualitas sumber daya manusia (SDM) adalah 0,558. Persamaan regresi yang diperoleh ini adalah Y= 102.810+0,558X. Dari persamaan regresi koefisien regresi untuk variabel bebas pelatihan perbankan syariah adalah berpengaruh positif kepada variabel terikat kualitas sumber daya manusia (SDM) karyawan di Bank BRI Syariah Jember.

Dari hasil penelitian tersebut mendukung dari teori Prof. Dr. Soekidjo Notoadmojo pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga kerja atau karyawan untuk mencapai hasil yang optimal. Artinya peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan pada penguasaan pengetahuan, keterampilan dan teknologi yang dibutuhkan oleh dunia kerja.

Penelitian ini melengkapi dari penelitian terdahulu yaitu penelitian dari Ruwaidah, mahasiswi Universitas Gunadharma, yang meneliti tentang pengaruh pelatihan (pengetahuan, keerampilan dan sikap) terhadap produktivitas kinerja karyawan. Produktivitas timbul apabila mendapat pengaruh dari atasannya yang dapat berupa pemberian pelatihan kepada bawahannya, adanya pengakuan yang jujur kepada bawahannya. Cara atau bentuk pemberian pelatihan agar karyawan mempunyai

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

produktivitas yang tinggi dapat berupa pemberian pengetahuan, keterampilan dan sikap. Selain itu dapat berupa penguasaan teknologi untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian dari Elfina Marlia, Mahasiswi Universitas Widyatama yang meneliti tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan. Pendidikan dan pelatihan mempunyai hubungan yang erat serta mempunyai arah yang sama yaitu meningkatkan *skill, knowledge and attitude* dari karyawan. Dalam penelitian terdahulu diklat mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini pelatihan dapat berperan dalam peningkatan kualitas sumber daya (SDM). Dan pengaruhnya sebesar 7,5% . Adapun faktor lain yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia yaitu:

1. Motivasi
2. Pemberian penghargaan kepada karyawan (Reward)
3. Memberikan hak-hak karyawan dengan baik:
    a. Gaji
    b. Tunjangan kesehatan
    c. Fasilitas kerja
    d. Kesejahteraan keluarga
    e. Jaminan sosial tenaga kerja

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

f. Keamanan

g. Tunjamgan hari raya.

Untuk mengetahui factor lain yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia di Bank BRI Syariah Cabang Jember peneliti telah melakukan wawancara kepada salah satu karyawan Bank BRI Syariah Cabang Jember:

> "faktor lain yang mempengaruhi kualitas karyawan selain pelatihan adalah factor dari lingkungan seperti motivasi dari teman kerja atau motivasi dari teman yang di luar lingkungan kerja. Kemudian bisa juga motivasi dari pimpinan bank BRI Syariah Cabang Jember seperti dengan pemberian reward dari pimpinan kepada bawahannya. Contohnya seperti memberi hadiah atau menaikkan gaji."

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian dan analisis persamaan regresi yang dibantu dengan program SPSS, dapat disimpulkan bahwasannya:

1. Terdapat pengaruh yang positif dari variabel bebas (pelatihan perbankan syariah) terhadap variabel terikat (kualitas sumber daya manusia). Nilai variabel pelatihan perbankan syariah (X) sebesar 0, 558. Variabel pelatihan perbankan syariah mempengaruhi kualitas sumber daya manusia sebesar 0,558 atau berpengaruh secara positif. t tabel dalam penelitian ini untuk derajat kebebasan df=30-2= 28 dengan signifikansi 5% adalah 0,3610. Sedangkan perhitungan t hitung seperti terlihat di atas, diketahui bahwa t hitung 1.834 sedangkan nilai t tabel 0,3610 yang lebih kecil dari t hitung. Berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan perbankan syariah (X) dengan variabel kualitas sumber daya manusia (SDM) (Y) . Ha yang diterima dan Ho ditolak, " ada pengaruh pelatihan perbankan syariah terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM) karyawan".
2. Besarnya pengaruh pelatihan perbankan syariahsesuai dengan nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,075 dapat diartikan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia (SDM) karyawanmampu dipengaruhi oleh variabel pelatihan perbankan syariah dengan nilai sebesar 7,5%. Sedangkan sisanya (100 % -7,5% = 92,5%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan di atas peneliti memberikan suatu saran yang bertujuan, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi karyawan Bank BRI Syariah Cabang Jember, agar selalu meningkatkan kinerjanya yaitu salah satunya dengan mengikuti pelatihan perbankan syariah.
2. Bagi Bank BRI Syariah Cabang Jember, agar selalu terusmengadakan pelatihan untuk karyawannya dan akan lebih baik waktu pelaksanaan pelatihan dilaksanakan dengan waktu yang lebih panjang. Dengan demikian karyawan akan lebih memahami mengenai perbankan syariah sehingga kinerja karyawan akan selalu meningkat dan lebih baik.
3. Sebaiknya bagi peneliti selanjutnya hendaknya meneliti variabel lain yang belum diteliti sehingga dapat menemukan factor lain selain pelatihan yang dapat mempengaruhi kualitas Sumber Daya Manusia (SDM).

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta. Rineka Cipta

Asnawan. 2013. *Manajemen Mutu Terpadu Sebagai Upaya Pengembangan SDM.*Jember. STAIN Jember Press

Departemen Pendidikan Nasional.*Kamus Besar Bahasa Indonesia.* Jakarta. Balai Pustaka

Ghozali Imam. 2013. *Aplikasi analisis Multivariate dengan Sistem SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Hafinudin, Didin. 2006. *Manajemen Syariah Dalam Praktik.* Jakarta. Gema Insani

Hasibuan, Melayu. 2007.*Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta. Bumi Aksara

Jonathan, Sarwono. 2013. *12 Jurus ampuh SPSS untuk Riset Skripsi*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo

Kasiram. 2008. *Metodologi Penelitian.* Malang. UIN-Maliki Pers

Kasmir. 2000. *Manajemen Perbankan.* Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada

Mangkunegara, Awan Prabu. 2006. *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Bandung. PT. Rafika Aditama

Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif.* Malang. UIN Malang Press

Moekijat. 1991. *Administrasi Kepegawaian Negara.* Bandung. Mandar Maju

Nafis, Abdul Wadud. 2013. *Inovasi Produk Perbankan Syariah.*Jember. STAIN Jember Press

Pasolong.Harbani. 2013. *Metode Penelitan Administrasi Publik.* Bandung. Alfabeta

Prastowo, Andi. 2011. *Memahami Metode-Metode Penelitian.*Yogyakarta. Ar-Ruzz Media

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Prasetyo, Bambang & Lina Miftahul Jannah. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif.* Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada

Riduwan.2003. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian.*Bandung. Alfabeta

Santoso, Singgih. 2002. *Buku Latihan SPSS Statistik Multivariat.*Jakarta. PT. Elex Komputindo

Saydam, Gouzali. 2006. *Built In Training Jurus Jitu Mengembangkan Profesionalisme SDM.* Bandung. PT. Remaja Rosdakarya

Simamora, Henry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta. STIE YKPN

Sufren, Yonathan Natanael. 2013. *Mahir Menggunakan SPSS Secara Otodidak* . Jakarta: PT Elek Media Komputindo

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&d*. Bandung:Alfabeta

———— . 2011. *Metodologi Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung. Alfabeta

Sulistyani, Ambar Teguh & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta. Graha Ilmu

Tim Penyusun STAIN. 2014. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah.* Jember. STAIN Jember Press

Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Thesis Bisnis*.Yogyakarta: PT Raja Grafindo Persada.

————. 2008. *Desain Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku Karyawan.*Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada

Widayat. 2004. *Metode penelitian Pemasaran.* Malang. UMM Pers

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

BIODATA PENULIS

Nama	: Roro Imroati	
NIM	: 083 112 019	
Tempat, tanggal lahir	: Lubuk Karya, 09 Agustus 1993	
Alamat	: Jorong Koto Agung, Nagari Koto Tinggi, Kecamatan Koto Besar, Kabupaten Dharmasraya. Padang. SUMBAR.	
Riwayat Pendidikan	: 1998-1999	TK HARAPAN BUNDA Lubuk Karya
	1999-2005	MIS Lubuk Karya
	2005-2008	MTs Ponpes Nurul Huda Koto Baru
	2008-2011	MAN Jember 2
	2011-2015	IAIN Jember

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

PENGARUH PELATIHAN PERBANKAN SYARIAH TERHADAP KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) KARYAWAN DI BANK BRI SYARIAH CABANG JEMBER TAHUN 2014

SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar
Sarjana Syariah (S. Sy) Fakultas Syari'ah dan
Jurusan Hukum Ekonomi Islam Prodi Muamalah

Oleh :

Roro Imroati
NIM. 083 112 019

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
JURUSAN HUKUM EKONOMI ISLAM
2015

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

PENGARUH PELATIHAN PERBANKAN SYARIAH TERHADAP KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) KARYAWAN DI BANK BRI SYARIAH CABANG JEMBER TAHUN 2014

SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar
Sarjana Syariah (S. Sy) Fakultas Syari'ah dan Hukum
Jurusan Ekonomi Islam Prodi Muamalah

IAIN JEMBER

Oleh :

Roro Imroati
NIM. 083 112 019

Disetujui Pembimbing

Prof. Dr. H. Miftah Arifin, M. Ag
NIP. 19750103 199903 1 001

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
JURUSAN EKONOMI ISLAM
2015

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

PENGARUH PELATIHAN PERBANKAN SYARIAH TERHADAP KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) KARYAWAN DI BANK BRI SYARIAH CABANG JEMBER TAHUN 2014

SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar
Sarjana Syariah (S. Sy) Fakultas Syari'ah dan Jurusan Hukum
Ekonomi Islam Prodi Muamalah

Hari : Jum'at
Tanggal : 16 Oktober 2015

Tim Penguji

Ketua	Sekretaris
Muhaimin, M. H.I	**Agung Parmono, M. Si**
NIP.19750620 200501 1 007	NIP.19751216 200912 1 002

Anggota :

1. **Khamdan Rifa'I, SE., M. Si** ( )
2. **Prof. Dr. H. Miftah Arifin, M. Ag** ( )

Menyetujui,
Dekan Fakultas Syariah

Dr. H. Sutrisno Rs, M.H.I
NIP. 19590216 198903 1 001

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Motto

ٱللَّهُ ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ مِنكُمۡ وَٱلَّذِينَ أُوتُواْ ٱلۡعِلۡمَ دَرَجَٰتٖۚ وَٱللَّهُ بِمَا

تَعۡمَلُونَ خَبِيرٞ ١١

"Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan." (QS. Al-Mujaadilah:11)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur ke Hadirat Ilahi Rabbi, skripsi ini kami persembahkan kepada:

1. Ayahanda tercinta Mustoha, yang merupakan inspirasi utama dalam hidupku dan Ibunda Siti Mahmudah, satu-satunya syifa'ul qalbi yang selalu merangkulku dalam doanya.
2. Adik-adikku tercinta Rahma Latifah dan Iqna'ul Ma'rifah, terimakasih atas kasih sayang, support dan penyemangat dalam mencapai impianku.
3. Kepada belahan jiwa dan buah hatiku yang selalu memberi doa, memotivasi dan menemani hari-hariku
4. Keluarga besarku yang selalu memberi doa serta dukungan
5. Almamaterku IAIN Jember yang selalu kubanggakan
6. Pembaca yang budiman

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

KATA PENGANTAR

بِسۡمِ ٱللَّهِ ٱلرَّحۡمَـٰنِ ٱلرَّحِيمِ

Alhamdulilah, puji syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, taufiq hidayah serta inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dan semoga sholawat serta salam senantiasa Allah limpahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW, yang telah membina dan mengarahkan kita dari dunia jahiliyah pada dunia yang penuh dengan ilmu pengetahuan serta ampunan dari Allah SWT.

Kami menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini adalah berkat bantuan dan bimbingan serta partisipasi berbagai pihak. Oleh karena itu kami mengucapkan terimakasih, terutama kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE., MM. selaku ketua IAIN Jember
2. Bapak Dr. H. Sutrisno RS, M.HI. Selaku Ketua Jurusan Syari'ah
3. Bapak Ahmadiono, M.EI selaku ketua Program Studi Muamalah
4. Bapak Prof. Dr. H. Miftah Arifin, M. Ag.Dosen Pembimbing yang telah memberi motivasi, bimbingan dan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Eric Kurniawan selaku pimpinan Bank BRI Syariah Cabang Jember.
6. Semua karyawan Bank BRI Syariah Cabang Jember yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan informasi mengenai penelitian ini.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

7. Guru dan dosen yang selama ini telah memberikan ilmunya kepada kami.
8. Sahabat-sahabatku yang selalu ada untukku : Rofiatul Munawaroh, Yanto, Vicky, Ulfiani, Fitri, dan Arrofiqoh.
9. Seluruh civitas akademika Fakultas Syari'ah IAIN Jember yang penuh kasih, keiklasan dan kesabaran sehingga tidak mengenal letih dalam memberikan ilmu serta mendidik kami
10. Sahabat-sahabat kelas C di Jurusan Hukum Ekonomi Islam Prodi Muamalah IAIN Jember yang telah memberikan semangat dan keceriaan.

Akhirnya hanya kepada Allahlah penulis memohon taufik dan hidayah-Nya semoga karya ilmiah ini dapat bermanfaat bagi pembaca khususnya dan generasi penerus pejuang Agama Islam pada umumnya, Amin ya Rabbal Alamiin.

Jember, 15 September 2015

Penulis

Roro Imroati

NIM. 083 112 019

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

ABSTRAK

Roro Imroarti, 2015 *: Pengaruh pelatihan perbankan syariah terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM) karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Jember Tahun 2014.*

.

Bank BRI Syariah merupakan salah satu Bank Umum Syariah (BUS) yang sedang berkembang dan selalu meningkatkan mutu dan kualitas pelayanan yang akan diberikan para nasabahnya. Keunggulan Bank BRI Syariah 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 BRI Syariah dengan professional dan amanah. Maka diperlukan strategi di dalam menarik perhatian masyarakat agar mau menggunakan jasa perbankan syariah. Salah satu strategi yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan perbankan adalah dengan program peningkatan kualitas layanan yang didukung oleh sumber daya insani yang kompeten dan teknologi informasi yang mampu memenuhi kebutuhan dan kepuasan nasabah serta mampu mengkomunikasikan produk dan jasa bank syariah kepada nasabah dengan benar dan jelas, dengan tetap memenuhi prinsip-prinsip syariah.

Rumusan masalah yang diteliti dalam skripsi ini adalah : 1) adakah pengaruh pelatihan perbankan syariah terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM) karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Jember tahun 2014?. 2) Seberapa besar pengaruh pelatihan perbankan syariah terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM) karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Jember tahun 2014?

Adapun tujuan penelitian ini adalah : 1) untuk mengetahui adakah pengaruh pelatihan perbankan syariah terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM) karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Jember tahun 2014. 2) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan perbankan syariah terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM) karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Jember tahun 2014

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana dimana sebelumnya dilakukan uji asumsi klasik.

Berdasarkan pengujian hipotesis (Uji t) pelatihan perbankan syariah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM) karyawan. Dengan dibuktikan bahwa hasil t tabel < t hitung (0,3610 < 1.834). Ha yang diterima dan Ho yang ditolak. Sedangkan besar pengaruhnya daapat dibuktikan dengan variabel bebas (koefisien

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

determinasi) dengan melihat nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,075. Hal ini dapat diartikan bahwa kualitas sumber daya manusia (SDM) karyawan mampu ditingkatkan oleh pelatihan perbankan syariah dengan nilai sebesar 7,5%. Sedangkan sisanya (100 % -7,5% = 92,5%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

DAFTAR ISI

JUDUL PENELITIAN i

PERSETUJUAN PEMBIMBING iii

PENGESAHAN iv

MOTTO v

PERSEMBAHAN vi

KATA PENGANTAR vii

ABSTRAK ix

DAFTAR ISI x

DAFTAR TABEL xii

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 6

C. Tujuan 6

D. Manfaat Penelitian 7

E. Ruang Lingkup Penelitian 8

1. Variable Penelitian 8

2. Indikator Penelitian 9

F. Definisi Operasional 11

G. Asumsi Penelitian 11

H. Hipotesis penelitian 12

I. Metode Penelitian 13

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian 13

2. Populasi dan sampel 13

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

3. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data 15

4. Analisis Data..... 17

J. Sistematika Pembahasan 28

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu 29

B. Kajian Teori 34

1. Manajemen Sumber Daya Manusia 34

1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 34

1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 35

1.3. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Syariah 37

2. Konsep Pelatihan..... 38

2.1. Pengertian Pelatihan..... 38

2.2. Tujuan Pelatihan 39

2.3. Tempat Penyelenggaraan Pelatihan 40

2.4. Komponen Pelatihan 41

2.5. Prinsip-prinsip Pelatihan 41

2.6. Metode Pelatihan 43

2.7. Isi Pelatihan..... 48

2.8. Pelatih atau Instruktur 49

2.9. Tahap-tahap Pelatihan..... 50

2.10. Pelatihan dalam Perspektif Syariah 51

3. Kualitas Sumber Daya Manusia..... 52

3.1. Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berkualitas 52

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

3.2. Aspek Penting Kualitas 53

3.3. Karakteristik Sumber Daya Manusia Berkualitas 54

3.4. Sumber Daya Manusia Berkualitas Menurut Islam 57

BAB III PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian 58

B. Penyajian Data 61

C. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis 67

D. Pembahasan..... 74

BAB IV PENUTUP ATAU KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan..... 77

B. Saran-saran 78

DAFTAR PUSTAKA 79

LAMPIRAN-LAMPIRAN

IAIN JEMBER

DAFTAR TABEL

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Tabel

Halaman

1.1 Indikator Variabel 9

1.2 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu 33

1.3 Struktur Organisasi 61

1.4 Jumlah Karyawan 63

1.5 Hasil Uji Validitas 65

1.6 Hasil Uji Reliabilitas 67

1.7 Hasil Uji Normalitas 69

1.8 Hasil Uji Heteroskidastisitas 70

1.9 Hasil Uji VIF Variabel Bebas 71

1.10 Hasil Uji t 73

1.11 Koefisien Determinasi 74

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	Jumlah
X1	Pearson Correlation	1	.702**	.571**	.276	.422*	.719**	.377*	.422*	.360	.719**	.483**	.377*	.791**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.140	.020	.000	.040	.020	.051	.000	.007	.040	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.702**	1	.401*	.401*	.248	.542**	.525**	.248	.271	.542**	.312	.361	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000		.028	.028	.187	.002	.003	.187	.147	.002	.093	.050	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	.571**	.401*	1	.326	.777**	.411*	.464**	.241	.411*	.821**	.276	.712**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.001	.028		.079	.000	.024	.010	.199	.024	.000	.140	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation	.276	.401*	.326	1	.241	.411*	.464**	.241	.411*	.411*	.276	.215	.563**
	Sig. (2-tailed)	.140	.028	.079		.199	.024	.010	.199	.024	.024	.140	.253	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X5	Pearson Correlation	.422*	.248	.777**	.241	1	.326	.316	.362*	.326	.652**	.188	.513**	.662**
	Sig. (2-tailed)	.020	.187	.000	.199		.079	.089	.050	.079	.000	.321	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X6	Pearson Correlation	.719**	.542**	.411*	.411*	.326	1	.302	.652**	.500**	.500**	.719**	.302	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.024	.024	.079		.104	.000	.005	.005	.000	.104	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X7	Pearson Correlation	.377*	.525**	.464**	.464**	.316	.302	1	.118	.302	.605**	.160	.268	.618**
	Sig. (2-tailed)	.040	.003	.010	.010	.089	.104		.533	.104	.000	.400	.152	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X8	Pearson Correlation	.422*	.248	.241	.241	.362*	.652**	.118	1	.326	.326	.657**	.118	.573**
	Sig. (2-tailed)	.020	.187	.199	.199	.050	.000	.533		.079	.079	.000	.533	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X9	Pearson Correlation	.360	.271	.411*	.411*	.326	.500**	.302	.326	1	.500**	.360	.302	.589**
	Sig. (2-tailed)	.051	.147	.024	.024	.079	.005	.104	.079		.005	.051	.104	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	.719**	.542**	.821**	.411*	.652**	.500**	.605**	.326	.500**	1	.360	.605**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.024	.000	.005	.000	.079	.005		.051	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X11	Pearson Correlation	.483**	.312	.276	.276	.188	.719**	.160	.657**	.360	.360	1	.160	.595**
	Sig. (2-tailed)	.007	.093	.140	.140	.321	.000	.400	.000	.051	.051		.400	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	.377*	.361	.712**	.215	.513**	.302	.268	.118	.302	.605**	.160	1	.618**
	Sig. (2-tailed)	.040	.050	.000	.253	.004	.104	.152	.533	.104	.000	.400		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Jumlah	Pearson Correlation	.791**	.708**	.786**	.563**	.662**	.770**	.618**	.573**	.589**	.861**	.595**	.618**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.001	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Jumlah
Y1	Pearson Correlation	1	.285	.360	.605**	.302	.500**	.273	.261	.360	.491**	.259	.491**	.271	.261	.459*	.236	.285	.230	.612**
	Sig. (2-tailed)		.127	.051	.000	.104	.005	.144	.164	.051	.006	.167	.006	.147	.164	.011	.209	.127	.222	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.285	1	.341	.402*	.230	.569**	.389*	.272	.341	.489**	.344	.210	.309	.420*	.588**	.695**	.351	.611**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.127		.065	.028	.222	.001	.034	.146	.065	.006	.063	.266	.097	.021	.001	.000	.057	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.360	.341	1	.377*	.160	.360	.354	.287	.483**	.247	.323	.071	.507**	.100	.330	.385*	.137	.342	.553**
	Sig. (2-tailed)	.051	.065		.040	.400	.051	.055	.124	.007	.188	.082	.711	.004	.599	.075	.036	.472	.065	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.605**	.402*	.377*	1	.085	.605**	.264	.326	.160	.267	.073	.267	.197	.326	.416*	.362*	.230	.158	.543**
	Sig. (2-tailed)	.000	.028	.040		.654	.000	.158	.079	.400	.153	.701	.153	.297	.079	.022	.049	.222	.406	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.302	.230	.160	.085	1	.302	.264	.168	.377*	.416*	.386*	.267	.361	.641**	.278	.219	.402*	.436*	.592**
	Sig. (2-tailed)	.104	.222	.400	.654		.104	.158	.375	.040	.022	.035	.153	.050	.000	.138	.245	.028	.016	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.500**	.569**	.360	.605**	.302	1	.273	.521**	.360	.491**	.259	.245	.271	.521**	.459*	.472**	.569**	.460*	.745**
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.051	.000	.104		.144	.003	.051	.006	.167	.191	.147	.003	.011	.008	.001	.011	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	.273	.389*	.354	.264	.264	.273	1	-.100	.157	.148	.368*	.148	.356	.470**	.313	.245	.233	.201	.499**
	Sig. (2-tailed)	.144	.034	.055	.158	.158	.144		.600	.407	.437	.046	.437	.054	.009	.092	.192	.215	.287	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	.261	.272	.287	.326	.168	.521**	-.100	1	.100	.371*	.144	.243	.085	.050	.060	.176	.272	.208	.403*
	Sig. (2-tailed)	.164	.146	.124	.079	.375	.003	.600		.599	.044	.448	.196	.656	.794	.754	.351	.146	.271	.027
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y9	Pearson Correlation	.360	.341	.483**	.160	.377*	.360	.157	.100	1	.247	.323	.247	.702**	.287	.330	.555**	.546**	.507**	.648**
	Sig. (2-tailed)	.051	.065	.007	.400	.040	.051	.407	.599		.188	.082	.188	.000	.124	.075	.001	.002	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Y10	Pearson Correlation	.491**	.489**	.247	.267	.416*	.491**	.148	.371*	.247	1	.229	.157	.160	.371*	.619**	.429*	.210	.316	.626**
	Sig. (2-tailed)	.006	.006	.188	.153	.022	.006	.437	.044	.188		.224	.408	.399	.044	.000	.018	.266	.089	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y11	Pearson Correlation	.259	.344	.323	.073	.386*	.259	.368*	.144	.323	.229	1	-.025	.309	.279	.237	.065	.344	.254	.479**
	Sig. (2-tailed)	.167	.063	.082	.701	.035	.167	.046	.448	.082	.224		.894	.097	.136	.206	.732	.063	.176	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y12	Pearson Correlation	.491**	.210	.071	.267	.267	.245	.148	.243	.247	.157	-.025	1	.160	.115	.169	.197	.349	.203	.417*
	Sig. (2-tailed)	.006	.266	.711	.153	.153	.191	.437	.196	.188	.408	.894		.399	.545	.372	.297	.058	.282	.022
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y13	Pearson Correlation	.271	.309	.507**	.197	.361	.271	.356	.085	.702**	.160	.309	.160	1	.367*	.249	.359	.309	.523**	.601**
	Sig. (2-tailed)	.147	.097	.004	.297	.050	.147	.054	.656	.000	.399	.097	.399		.046	.185	.052	.097	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y14	Pearson Correlation	.261	.420*	.100	.326	.641**	.521**	.470**	.050	.287	.371*	.279	.115	.367*	1	.418*	.299	.272	.447*	.625**
	Sig. (2-tailed)	.164	.021	.599	.079	.000	.003	.009	.794	.124	.044	.136	.545	.046		.021	.108	.146	.013	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y15	Pearson Correlation	.459*	.588**	.330	.416*	.278	.459*	.313	.060	.330	.619**	.237	.169	.249	.418*	1	.596**	.196	.422*	.678**
	Sig. (2-tailed)	.011	.001	.075	.022	.138	.011	.092	.754	.075	.000	.206	.372	.185	.021		.001	.299	.020	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y16	Pearson Correlation	.236	.695**	.385*	.362*	.219	.472**	.245	.176	.555**	.429*	.065	.197	.359	.299	.596**	1	.291	.745**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.209	.000	.036	.049	.245	.008	.192	.351	.001	.018	.732	.297	.052	.108	.001		.118	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y17	Pearson Correlation	.285	.351	.137	.230	.402*	.569**	.233	.272	.546**	.210	.344	.349	.309	.272	.196	.291	1	.349	.579**
	Sig. (2-tailed)	.127	.057	.472	.222	.028	.001	.215	.146	.002	.266	.063	.058	.097	.146	.299	.118		.059	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y18	Pearson Correlation	.230	.611**	.342	.158	.436*	.460*	.201	.208	.507**	.316	.254	.203	.523**	.447*	.422*	.745**	.349	1	.711**
	Sig. (2-tailed)	.222	.000	.065	.406	.016	.011	.287	.271	.004	.089	.176	.282	.003	.013	.020	.000	.059		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Jumlah	Pearson Correlation	.612**	.745**	.553**	.543**	.592**	.745**	.499**	.403*	.648**	.626**	.479**	.417*	.601**	.625**	.678**	.701**	.579**	.711**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.002	.001	.000	.005	.027	.000	.000	.007	.022	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

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

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

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Variabel X

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.760	.915	13

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1	4.07	.365	30
X2	4.20	.484	30
X3	4.03	.320	30
X4	4.03	.320	30
X5	4.10	.403	30
X6	4.00	.263	30
X7	4.13	.434	30
X8	4.10	.403	30
X9	4.00	.263	30
X10	4.00	.263	30
X11	4.07	.365	30
X12	4.13	.434	30
Jumlah	48.87	2.897	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	93.67	30.368	.765	.	.736
X2	93.53	29.844	.662	.	.734
X3	93.70	30.769	.764	.	.740
X4	93.70	31.597	.524	.	.749
X5	93.63	30.654	.620	.	.740
X6	93.73	31.306	.751	.	.745
X7	93.60	30.662	.568	.	.742
X8	93.63	31.068	.524	.	.745
X9	93.73	31.857	.558	.	.751
X10	93.73	31.030	.849	.	.741
X11	93.67	31.195	.552	.	.746
X12	93.60	30.662	.568	.	.742
Jumlah	48.87	8.395	1.000	.	.881

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
97.73	33.582	5.795	13

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Variabel Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.749	.911	19

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	4.00	.263	30
Y2	4.17	.461	30
Y3	4.07	.365	30
Y4	4.13	.434	30
Y5	4.13	.434	30
Y6	4.00	.263	30
Y7	4.10	.481	30
Y8	4.23	.504	30
Y9	4.07	.365	30
Y10	4.30	.535	30
Y11	4.13	.507	30
Y12	4.30	.535	30
Y13	4.20	.484	30
Y14	4.23	.504	30
Y15	4.50	.572	30
Y16	4.37	.556	30
Y17	4.17	.461	30
Y18	4.47	.571	30
Jumlah	75.57	4.932	30

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	147.13	94.189	.595	.	.742
Y2	146.97	90.723	.724	.	.731
Y3	147.07	93.444	.526	.	.740
Y4	147.00	92.828	.511	.	.738
Y5	147.00	92.414	.562	.	.737
Y6	147.13	93.499	.733	.	.739
Y7	147.03	92.792	.461	.	.739
Y8	146.90	93.541	.359	.	.741
Y9	147.07	92.754	.626	.	.737
Y10	146.83	90.971	.591	.	.733
Y11	147.00	92.759	.437	.	.739
Y12	146.83	93.178	.371	.	.741
Y13	146.93	91.789	.568	.	.735
Y14	146.90	91.334	.592	.	.734
Y15	146.63	89.964	.645	.	.730
Y16	146.77	89.909	.671	.	.729
Y17	146.97	92.240	.546	.	.736
Y18	146.67	89.609	.680	.	.728
Jumlah	75.57	24.323	1.000	.	.886

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
151.13	97.292	9.864	19

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Hasil SPSS Uji Asumsi Klasik

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	75.57	4.932	30
X	48.87	2.897	30

Correlations

		Y	X
Pearson Correlation	Y	1.000	.328
	X	.328	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.039
	X	.039	.
N	Y	30	30
	X	30	30

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Coefficients[a]

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
B	Std. Error	Beta	T	Sig.
102.810	14.877		6.911	.000
.558	.304	.328	1.834	.077

a. Dependent Variable: Y

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.328[a]	.107	.075	4.742

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics[a]

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	X
1	1	1.998	1.000	.00	.00
	2	.002	34.336	1.00	1.00

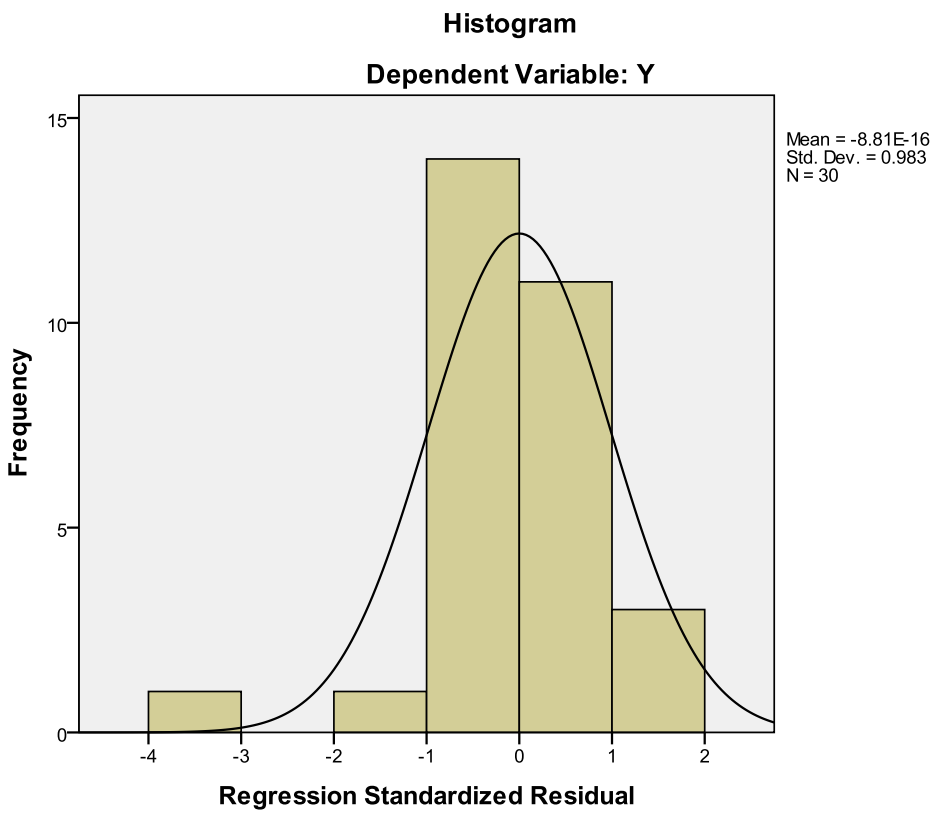
a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics[a]

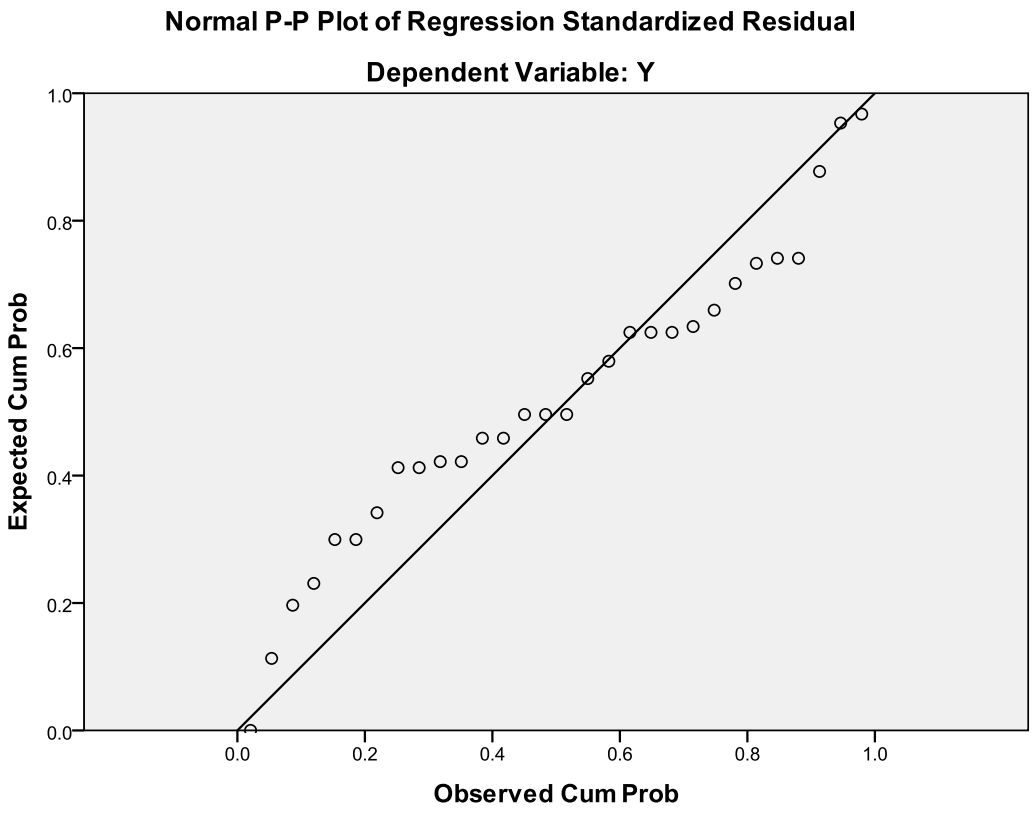
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	72.15	82.74	75.57	1.615	30
Std. Predicted Value	-2.117	4.441	.000	1.000	30
Standard Error of Predicted Value	.867	4.005	1.071	.604	30
Adjusted Predicted Value	72.25	97.02	76.13	4.026	30
Residual	-18.147	8.738	.000	4.660	30
Std. Residual	-3.827	1.843	.000	.983	30
Stud. Residual	-4.246	1.946	-.043	1.109	30
Deleted Residual	-22.345	9.746	-.562	6.409	30
Stud. Deleted Residual	-6.988	2.055	-.136	1.526	30
Mahal. Distance	.002	19.719	.967	3.647	30
Cook's Distance	.000	6.357	.294	1.207	30
Centered Leverage Value	.000	.680	.033	.126	30

a. Dependent Variable: Y

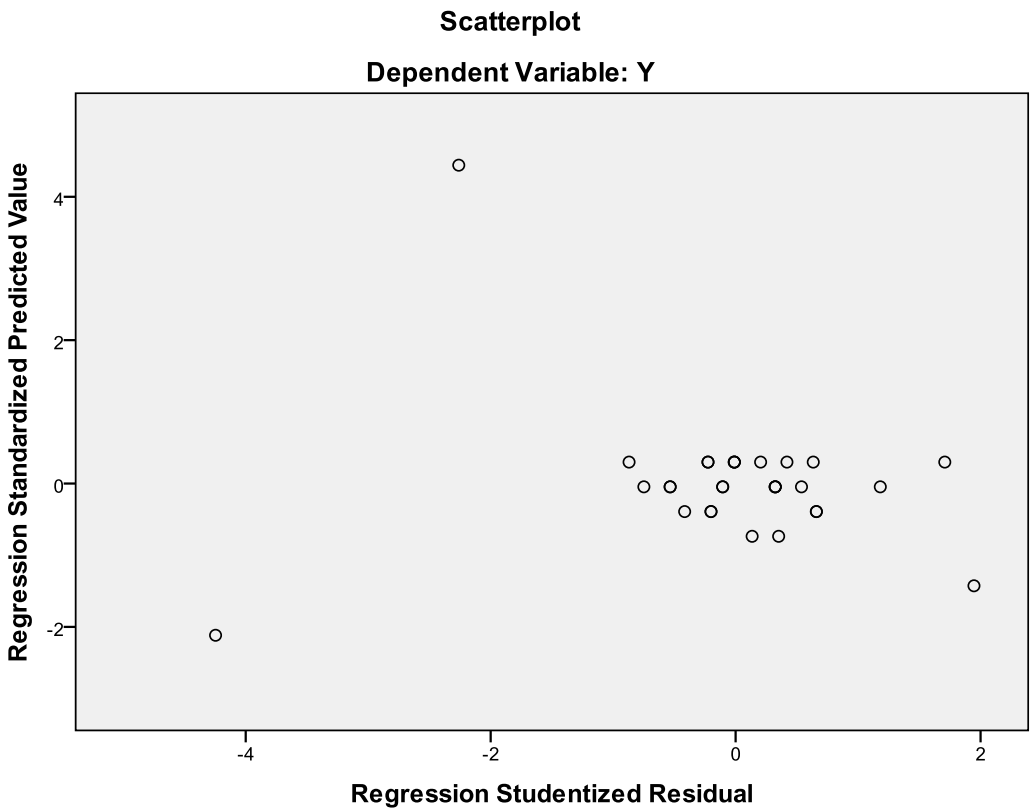
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id



IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id



IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id



IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
Jl. Mataram No. 1 Mangli Jember, Kode Pos 68136, Telp (0331) 487550, 427005
Fax (0331) 427005, Web: www.iain-jember.ac.id, email: info@iain-jember.ac.id
J E M B E R

Nomor : In.25/FS-MU/.0.01/3441/2015 Jember,01 Juni 2015
Lampiran : -
Perihal : **Izin Penelitian Skripsi**

Kepada Yth.
Pimpinan Bank BRI Syariah Cabang Jember
Di-
TEMPAT

Assalamu'alaikumWr.Wb.

Diberitahukan dengan hormat bahwa untuk penyelesaian Program S-1 di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember, mohon berkenan kepada Bapak/Ibu untuk memberikan izin penelitian kepada mahasiswa dengan identitas sebagai berikut :

Nama : Roro Imroati
NIM : 083 112 019
Semester : VIII
Prodi : Mu'amalah
Jurusan : Hukum Islam
Alamat : Jl. Musi No. 27 Bangsalsari Jember
No TLP : 085 233 456 624
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Perbankan Syariah Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Jember Tahun 2014

Demikian Surat izin ini, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terimakasih.
Wassalamu'alaikumWr.Wb.

An. Dekan Fak.Syari'ah
Wakil Dekan I,

Dr. Pujiono, M.Ag
NIP. 19700401 200003 1 002

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Responden	Variabel Y																		
	Profesional		Memiliki nilai tambah		Etos Kerja		Menerima gagasan baru		Menyatakan Pendapat		Tepat Waktu		Tanggung jawab & Jujur		kerja sama		Memiliki Visi		Jumlah
1	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	79
2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	79
3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	79
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	68
6	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	79
7	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	75
8	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	75
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	73
10	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	76
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	73
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
13	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	77
14	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	76
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	73
16	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	77
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	72
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	74
19	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	73
20	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	79
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	74
22	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	75
23	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
24	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	77
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	72
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	71
27	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	76
28	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	73
29	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	77
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	82

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Lampiran :

Bank BRI Syariah

JL. Trunojoyo No. 101

JEMBER

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

Lokasi : Bank BRI Syariah

NO	TANGGAL	JENIS KEGIATAN	TANDA TANGAN
1.	16 Maret 2015	Observasidanpermohonanijinpenelitian di lokasipenelitian Bank BRI Syariahsekaligussilaturahmi	1.
2.	1 Juni 2015	Mengantarsuratpenelitiandanproposal penelitiandanwawancarasekilastentang pelatihandiBankBRI Syariah	2.
3.	8 Juni 2015	Mengantarkuesionerpenelitian	3.
4.	22Juni 2015	Mengambilkuesionerpenelitian	4.
5.	6Agustus 2015	Wawancaratentangperkembangankaryawan di Bank BRI SyariahJember	5.
6.	7Agustus 2015	Wawancaratentangsejarah Bank BRI Syariah, strukturorganisasisertavisidanmisi Bank BRI Syariah	6.
7.	18 Agustus 2015	Memohonsuratketeranganselesaipenelitian	8.

Jember, 18 Agustus 2015
PT. BANK BRI SYARIAH JEMBER

Eric Kurniawan
Pemimpin

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

MATRIK PENELITIAN

Judul	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Metode Penelitian	Pokok Masalah	Sumber Data
Pengaruh Pelatihan Perbankan Syariah Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Jember Tahun 2014	Variabel X Pelatihan Perbankan Syariah	1. Metode Pelatihan 2. Isi Pelatihan 3. Pengajar atau Instruktur Pelatihan	1.On the job training 2. Pelatihan vestibule 3. Pelatihan system magang 4. Pelatihan belajar dalam kelas 5. Pelatihan dengan belajar mandiri 6. Intership training 1. Materi pelatihan 2. Fasilitas-fasilitas pelatihan 1. Teaching skill 2. Communication skill 3. Personality Authority 4. Social skill 5. Technical competent 6. Stabilitas emosi	1. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif 2. Metode pengumpulan data a. kuesioner b. interview/wawancara c. Kepustakaan 3. metode analisis data Analisis regresi linear Sederhana Y = a + bX	* Rumusan Masalah A. Adakah Pengaruh Pelatihan Perbankan Syariah Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia (Sdm) Karyawan Di Bank Bri Syariah Cabang Jember Tahun 2014? B. Berapa besar pengaruh pelatihan Perbankan Syariah Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia (Sdm) Karyawan Di Bank Bri Syariah Cabang Jember Tahun 2014?	Data Primer a. Pimpinan Bank BRI Syariah Cabang Jember b. Staff Bank BRI Syariah Cabang Jember Data Sekunder a. Dokumentasi b. Kepustakaan c. Internet

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

	Variabel Y Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Karyawan	1. Kualitas Kepribadian	1. Professional 2. Memiliki nilai tambah 3. Memiliki etos kerja yang tinggi 4. Kecenderungan menerima gagasan baru 5. Kesediaan menyatakan pendapat 6. Tepat waktu 7. Bertanggung jawab dan jujur 8. Bekerja sama 9. Memiliki visi yang jelas mengenai masa depannya.			

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Roro Imroati
NIM	: 083 112 019
Prodi/Jurusan	: Mu'amalah/Syari'ah
Institusi	: IAIN Jember

Dengan ini menyatakan bahwa isi skripsi ini adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Jember, 20 Juni 2015
Saya yang menyatakan

RORO IMROATI
NIM. 083 112 019

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id