



Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat KCU Medan Baru

Isnainia Ismi Mardhatillah¹, Ahmad Afandi²

^{1,2} Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

e-mail: isnainiaismimardhatillah@gmail.com¹; ahmad.affandi@umsu.ac.id²

Abstrak : Etos kerja adalah cara pandang seseorang dalam menyikapi, melakukan dan bertindak dalam bekerja, dengan kemauan organisasi maupun perusahaan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik. Oleh karena itu perlu adanya langkah untuk menyongsong dan membangun sikap etos kerja yang berkompeten dalam segala pelaksanaan yang berkaitan dengan instansi Bank salah satunya yaitu pengembangan sumber daya insani. Hal ini mendasari peneliti melakukan penelitian tentang pengaruh pengembangan sumber daya insani terhadap etos kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pengembangan sumber daya insani terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat KCU Medan Baru. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Muamalat KCU Medan Baru yang berjumlah 23 orang dengan menggunakan teknik total sampling. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji T, uji F dan koefisien determinasi. Berdasarkan analisis yang dilakukan bahwa hasil *Pearson Correlation* yang diperoleh sebesar 0,973 dengan nilai signifikan yaitu $0,00 < 0,05$. Maka dapat digambarkan adanya hubungan yang erat antara pengembangan sumber daya insani dengan etos kerja karyawan di PT. Bank Muamalat KCU Medan Baru. Selanjutnya melalui hasil regresi linear sederhana diperoleh nilai F hitung = 359,092 dengan nilai signifikansi = 0,000. Karena nilai signifikasnsi $< 0,05$ maka disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya insani memberikan pengaruh terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat KCU Medan Baru. Kemudian melalui hasil nilai koefisien determenasi R^2 (*R Square*) = 0,947. Kemudian dengan menggunakan rumus koefisien determenasi $KD = R^2 \times 100 \%$ maka didapatkan besar persentasi pengaruh pengembangan sumber daya insani dalam (X) dan etos kerja karyawan (Y) sebesar 94,7%. Dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya insani di PT Bank Muamalat KCU Medan Baru memberikan pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja karyawan.

Kata Kunci: Sumber Daya Insani, Etos Kerja, Bank Syariah

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi terciptanya iklim produksi dan industri bagi suatu perusahaan, salah satunya perusahaan perbankan yang saat ini memegang peranan penting dalam perekonomian masyarakat, hal ini membuktikan kepercayaan masyarakat yang semakin tinggi kepada perbankan. Mengacu pada kenyataan tersebut, alangkah baiknya kepercayaan masyarakat diimbangi dengan memberikan pelayanan dan kenyamanan yang lebih baik bagi setiap nasabahnya sehingga masyarakat dapat secara langsung merasakan manfaat hadirnya perbankan di kehidupan mereka melalui pelayanan yang baik dan inovatif (Apriliana & Nawangsari, 2021).

Namun untuk mewujudkan hal tersebut tidak akan terlepas dari Sumber Daya Insani (SDI) yang kompeten dan penyediaan teknologi informasi yang mampu memenuhi kebutuhan dan kepuasan nasabah serta mampu mengkomunikasikan produk dan jasa bank syariah kepada nasabah secara benar dan jelas dengan tetap memenuhi prinsip-prinsip syariah (Anas & Harfianto, 2020).

Pertumbuhan industri perbankan yang sangat pesat ini ternyata belum diimbangi dengan ketersediaan SDI yang memadai, sehingga berdampak pada praktik atau transaksi perbankan syariah di lapangan yang seringkali tidak memberikan kepuasan yang baik bagi para nasabah (Mutiasari, 2020). Hal ini disebabkan oleh kurangnya pelaksanaan manajemen sumber daya insani yang optimal di lingkungan perusahaan tersebut, sehingga tenaga kerja yang dimiliki perusahaan masih belum maksimal dalam memberikan pelayanan yang efektif (Apriyanti, 2019).

Berawal dari keadaan tersebut, maka sangat diperlukan pengembangan bagi sumber daya insani dengan tujuan

untuk mewujudkan sistem dan tatanan perbankan syariah yang sehat dan istiqamah dalam penerapan prinsip-prinsip syariah. Pengembangan memegang peranan penting dalam suatu organisasi maupun industri perbankan. Menurut Maghfiroh, (2021), pengembangan adalah suatu proses bagaimana manajemen mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk meraih sukses sebagai pemimpin dalam organisasi, sehingga kegiatan pengembangan ditujukan membantu karyawan untuk dapat menangani tanggungjawabnya di masa mendatang dengan memperhatikan tugas dan kewajiban yang dihadapi sekarang.

Hal ini dapat diasumsikan bahwa pengembangan sangat penting bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang sedang dilaksanakan atau akan dilaksanakan ke depan. Jika sebuah perusahaan ingin memiliki daya saing yang tinggi di masa depan, maka salah satu upaya strategis yang perlu dilakukan adalah menciptakan sebuah proses belajar berkelanjutan di seluruh lapisan karyawan melalui paket strategi pengembangan dengan meliputi pelatihan dan pendidikan (Kumala, 2022). Pelatihan diwujudkan pada bidang-bidang operasional dan manajerial, sedangkan pendidikan diwujudkan dengan memberikan materi atau teori kepada karyawan. Karena di era masa depan salah satu indikator daya saing tinggi adalah penguasaan SDM bermutu.

Sumber daya insani yang unggul dapat diberdayakan untuk merealisasikan visi dan misi perusahaan dan mampu dalam meningkatkan etos kerja para karyawan, karena pelaksanaan manajemen sumber daya insani sangatlah berpengaruh dalam mengembangkan potensi serta memberikan *support* yang besar terhadap karyawan, tentunya hal ini akan membuat para karyawan selalu

bersemangat dan bekerja secara loyalitas (Labola, 2019).

Secara umum Etos kerja adalah cara pandang seseorang dalam menyikapi, melakukan dan bertindak dalam bekerja, dengan kemauan organisasi, instansi maupun perusahaan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik. Sikap mental seseorang atau kelompok orang dalam melakukan aktivitas atau pekerjaan yang diwujudkan sebagai perilaku kerja antara lain tepat waktu, tanggung jawab, kerja keras, rasional dan jujur (Sianipar & Salim, 2019).

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk merupakan bank pertama di Indonesia yang menggunakan konsep perbankan secara Syariah. Perseroan didirikan berdasarkan Akta Pendirian No. 1 tanggal 1 November 1991 Masehi atau 24 Rabiul Akhir 1412 Hijriah. Untuk menunjang peningkatan ekonomi di daerah serta perluasan jaringan keuangan perusahaan oleh karena itu saat ini PT. Bank Muamalat Indonesia memiliki 312 kantor layanan yang tersebar di seluruh daerah Indonesia salah satunya Bank Muamalat KCU Medan Baru yang beralamat di Jl. Iskandar Muda No.121, Sei Sikambing, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan di Bank Muamalat KCU Medan Baru melalui wawancara dengan Kepala Bank Muamalat KCU Medan Baru ditemukan hasil bahwa para karyawan di perusahaan tersebut memiliki beberapa persoalan dalam bekerja, diantaranya kurangnya keterampilan dalam memberikan pelayanan terhadap nasabah seperti perhitungan uang yang salah, lamanya proses pengerjaan administrasi dalam pembuatan Buku Rekening serta kurangnya loyalitas dalam bekerja, terlebih ketika terdapat sesuatu yang pekerjaan yang harus disegerakan, mereka selalu saling melempar tanggung jawab atas pekerjaan itu.

Selain itu juga terlihat bahwa Bank Muamalat KCU Medan Baru menerapkan beberapa program sumber daya insani dalam mewujudkan karyawan yang terampil, berkompeten dan berwawasan luas dalam bidangnya, Bank Muamalat KCU Medan Baru melaksanakan program pengembangan karyawan, yaitu dengan menerapkan tujuh standar kefasihan yang harus dikuasai oleh seluruh karyawan mulai dari pimpinan hingga pelaksana. Tujuh kefasihan tersebut adalah kefasihan konsep umum tentang perbankan syariah, kefasihan data dan strategi, kefasihan informasi dan teknologi, kefasihan bahasa asing dengan TOEFL score rata-rata 500, kefasihan konsep sistem dan prosedur, kefasihan konsep muamalat spirit, serta kefasihan komunikasi dan presentasi.

Program berikutnya, dalam bentuk pengembangan dan pelatihan, bank Muamalat membagi dalam dua jenis. Pertama adalah pelatihan khusus untuk melatih para calon pemimpin dalam wadah yang disebut MODP (*Muamalat Officer Development Program*). Kedua adalah program untuk officer yang biasanya dilakukan sebagai tindak lanjut dari hasil penempatan. Pelaksanaan program pengembangan dilakukan di dalam perusahaan (Internal) dan di luar perusahaan (Ekternal). Berdasarkan penelitian (Yosepa et al., 2020) menjelaskan bahwa Variable Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap tingkat Etos Kerja Karyawan pada Hotel Santika Sukabumi. Dengan analisis regresi sederhana bernilai positif yang berarti jika Pengembangan Sumber Daya manusia meningkat maka tingkat Etos Kerja Karyawan meningkat.

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Insani

Sumber daya insani (SDI) merupakan suatu hal terpenting dalam

pengelolaan sumber daya yang ada di muka bumi, dimana manusia diciptakan oleh Allah SWT sebagai makhluk yang berakal budi yang harus menjaga, melestarikan serta memanfaatkan setiap sumber daya yang ada sebagai sarana untuk mensejahterakan setiap umat manusia di bumi (Anjelina et al., 2021). Karena tujuan Allah menciptakan makhluk dan seluruh alam semesta di bumi semata-mata hanya ditujukan bagi umatnya dalam menjalani kehidupan agar hidup sejahtera (Norvadewi, 2017). Menurut Winarsih et al., (2023) sumber daya insani adalah sebuah rancangan sistem-sistem dalam suatu organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

Unsur dalam sumber daya insani ialah manusia. Sehingga konsep yang mendasari pengembangan sumber daya insani adalah bahwa manusia bukanlah mesin yang dan juga bukan semata untuk kegiatan yang mencakup sumber daya bisnis. Jadi, Manajemen sumber daya insani adalah suatu proses dalam menangani berbagai masalah yang terjadi dalam ruang lingkup karyawan, pegawai, manajer serta tenaga kerja yang lainnya sebagai acuan dalam menunjang segala aktivitas organisasai maupun perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Ardiani, 2019).

Kajian tentang sumber daya insani dimulai dari keberadaan manusia sebagai makhluk yang sengaja diciptakan oleh Allah Ta'ala dengan sebaik-baiknya bentuk, sesuai dengan firman Allah dalam surah At-Tiin (95) ayat 4 (Norvadewi, 2017). Manusia dibekali dengan nafsu, diberikan akal untuk berpikir, sehingga ia bebas menentukan jalan mana yang akan dipilih, jalan yang diilhamkan kepadanya. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Insani menurut Patonengan, (2021). Pengembangan SDI adalah kegiatan yang harus dilakukan oleh

perusahaan, agar pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan (Cahyani, 2017).

Sedangkan Menurut Sultoni, (2020) pengembangan Sumber Daya Insani adalah: Pengembangan sumber daya insani adalah mengembangkan pengetahuan para SDI berarti meningkatkan kemampuan mereka untuk lebih mengenal dan memahami seluk-beluk pelaksanaan pekerjaan lebih mendalam.

Etos Kerja

Menurut Hadiansyah & Yanwar, (2017), etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistik. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasarinya, prinsip-prinsip yang mengaturnya, nilai-nilai luhur yang menggerakkannya, sikap-sikap mulia yang dilahirkannya, dan standar-standar tinggi yang hendak dicapainya termasuk karakter utama, pikiran pokok, kode etik, kode moral, dan kode perilaku para pemeluknya.

Sianipar & Salim, (2019) menjelaskan, terdapat delapan aspek etos kerja yang sudah terbukti secara universal diterima dan dipercaya. Aspek-aspek tersebut ialah kerja adalah rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan, dan kerja adalah pelayanan.

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan jenis metode korelasional. Afandi, (2020), mengatakan penelitian kuantitatif korelasional adalah sebuah disiplin ilmu yang menggunakan metode ilmiah secara

statistik yang mengukur pengaruh antara dua variabel atau lebih, oleh karena dalam metode ini membutuhkan subjek penelitian minimal 30 orang. Penelitian dilaksanakan pada tanggal 28 Juni – 30 Juli 2023 di PT. Bank Muamalat KCU Medan Baru. Sampel penelitian ini adalah jumlah keseluruhan karyawan PT Bank Muamalat KCU Baru yaitu berjumlah 100 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Muamalat KCU Medan Baru yang berjumlah 23 orang.

Untuk memperoleh data kuantitatif peneliti menyusun angket melalui indikator pengembangan sumber daya insani dan indikator etos kerja. Menurut Liliwari dalam penelitian (Patonengan, 2021) yang menjadi indikator pengembangan sumber daya insani terdiri atas indikator prestasi kerja karyawan, kedisiplinan karyawan, absensi karyawan, tingkat kerja sama, tingkat upah insentif karyawan sedangkan yang menjadi indikator etos kerja menurut Dewi et al., (2022) yaitu terdiri atas keahlian interpersonal, inisiatif dan dapat diandalkan. Namun sebelum memberikan angket, instrument tersebut dilakukan uji coba untuk mengetahui kelayakannya dengan melakukan uji validitas dan uji realibilitas.

Adapun tahapan teknik analisis data menggunakan uji prasyarat, di antaranya: (Pransisca, 2019)

- a. Uji normalitas, uji coba terhadap angket sumber daya insani dan etos kerja apakah berasal dari populasi yang tersebar normal atau tidak.
- b. Uji Linearitas, uji ini bertujuan untuk mengetahui linear atau tidaknya hubungan masing-masing variabel bebas (X) dan variabel (Y).
- c. Uji Hipotesis, uji hipotesis yang dilakukan setelah uji normalitas dan uji linearitas terpenuhi normal dan linear.

Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu: (Sari et al., 2022)

1. Analisis persentase, bertujuan untuk menggambarkan pengembangan sumber daya insani dan etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat KCU Medan Baru secara statistik.
2. Uji korelasi *product moment*, bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara pengembangan sumber daya insani dan etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat KCU Medan Baru.
3. Uji analisis regresi linear sederhana, bertujuan untuk melihat pengaruh pengembangan sumber daya insani dan etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat KCU Medan Baru.
4. Analisis koefisien determinasi, bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh pengembangan sumber daya insani dan etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat KCU Medan Baru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Muamalat KCU Medan Baru yang beralamat di Jl. Iskandar Muda No.121, Sei Sikambing D, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20119. Populasinya adalah seluruh karyawan PT. Bank Muamalat KCU Medan Baru yang berjumlah 23 orang. Karena jumlah sampel di bawah 100 orang maka yang menjadi sampel adalah keseluruhan jumlah populasi yaitu 23 orang (Firmansyah & Dede, 2022). Namun sebelum itu, angket terlebih dahulu dianalisis melalui uji validasi dan uji reliabilitas untuk melihat kelayakan angket tersebut. Angket tersebut diberikan kepada 20 karyawan PT. Bank Muamalat KCU Sukaramai Medan. Berdasarkan hasil analisis data angket

pengembangan sumber daya insani yang terdiri atas 25 item didapatkan nilai koefisien korelasi yang bergerak di mulai -0,13 hingga 0,84. Sumartono & Rizaldi, (2017) menjelaskan bahwa sebuah instrumen dikatakan valid apabila hasil korelasi item total memiliki nilai di atas dari rtabel (0,444). Namun bila item angket menunjukkan angka yang negatif (-) dan angka tersebut dibawah rtabel (0,44), maka angket dinyatakan gugur dan tidak layak untuk pakai. Oleh karena itu 25 item yang telah dirancang peneliti kini hanya terdapat 15 item yang valid dan 10 item yang gugur. Sedangkan hasil analisis terhadap data angket etos kerja yang terdiri dari 25 item didapatkan nilai korelasi yang dimulai dari 0,000 hingga 0,83. Sehingga dari 25 item yang diberikan maka hanya ada 18 item yang valid dan 7 item yang gugur.

Selanjutnya peneliti melakukan uji reliabilitas terhadap angket yang sudah dirancang oleh peneliti sebelumnya. Melalui hasil reliabilitas pada data angket pengembangan sumber daya insani diperoleh angka koefisien alpha (α) sebesar 0,844, sedangkan hasil reliabilitas

terhadap data angket etos kerja yang diberikan kepada 20 karyawan PT. Bank Muamalat KCP Sukaramai Medan diperoleh nilai koefisien alpha (α) sebesar 0,799. Hasil tersebut menunjukkan bahwa angket pengembangan sumber daya insani dan angket etos kerja dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang tinggi. Syamsuryadin & Wahyuniati, (2017) menjelaskan bahwa nilai reliabel dengan kriteria reliabilitas pada kisaran 0,7-0,9 maka memiliki reliabilitas yang tinggi.

Setelah angket dinyatakan layak maka peneliti langsung memberikan angket pengembangan sumber daya insani ke 22 karyawan PT. Bank Muamalat KCU Medan Baru dan kemudian melakukan analisis persentase terhadap data angket pengembangan sumber daya insani yang diperoleh peneliti. Tujuannya untuk mengetahui bagaimana kriteria sumber daya insani yang saat ini sedang dikembangkan di PT Bank Muamalat berdasarkan beberapa indikator. Berikut hasil analisis persentase pengembangan sumber daya insani yang diperoleh peneliti, yaitu:

Tabel 1.
Analisis Persentase Data Pengembangan Sumber Daya Insani

No	Indikator	Skor yang Diperoleh	Skor Maksimal	Hasil Persentase
1	Prestasi kerja karyawan	239	330	72,42%
2	Kedisiplinan karyawan	235	330	71,21%
3	Absensi karyawan	265	330	80,3%
4	Tingkat kerja sama	206	330	62,42%
5	Upah insentif karyawan	254	330	76,96%
Rata-Rata Persentase				72,66%
Kriteria Pengembangan Sumber Daya Insani				Baik

Melalui tabel di atas dapat dilihat bahwa pengembangan sumber daya insani yang dilakukan kepala PT. Bank Muamalat KCU Medan Baru, pada indikator prestasi kerja karyawan memperoleh hasil persentase sebesar 72,42%, kemudian pada indikator kedisiplinan karyawan skor persentase yang diperoleh adalah 71,21%, selanjutnya pada indikator absensi karyawan didapatkan hasil persentase yaitu 80,3%, sedangkan pada indikator tingkat kerja sama diperoleh skor sebesar 62,42% dan pada indikator upah insentif karyawan memperoleh hasil persentase sebesar 76,96%. Setelah itu peneliti mencari skor rata-rata persentase yaitu dengan hasil persentase sebesar 72,66%. Hasil ini menunjukkan bahwa data pengembangan sumber daya insani masuk kriteria interval 60%-80%, sehingga kepala PT. Bank Muamalat KCU Medan Baru sudah melakukan pengembangan secara baik dan tepat terhadap sumber daya insani di Bank tersebut.

Melalui hasil analisis tersebut ini menunjukkan bahwa terlihat adanya proses yang dilakukan untuk mengembangkan sumber daya insani di PT. Bank Muamalat KCU Medan Baru dimana kepala Bank Muamalat KCU Medan Baru selaku pimpinan bagi para karyawan tersebut telah melakukan beberapa upaya dalam pengembangan sumber daya insani diantaranya yaitu

melakukan training atau pelatihan bagi para karyawan, dan kemampuan pekerja, demikian pula dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja. Tentunya hal ini akan menambah spirit atau semangat kerja yang tinggi bagi para karyawan dalam menyelesaikan tugasnya (Khasanah & Nurbaiti, 2023).

Hal ini sangatlah relevan dengan kajian yang dibahas oleh Sugianti et al., (2020) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya insani memberikan pengaruh yang besar dalam meningkatkan etos kerja para karyawan, diakrenakan pelaksanaan dari pengembangan sumber daya insani ini sangatlah berhadapan langsung terhadap problem atau masalah yang dihadapi oleh para karyawan sehingga ditemukan solusi bagaimana dalam meningkatkan semangat kerja para karyawan serta meningkatkan kemampuan- kemampuan visual kerja mereka.

Kemudian peneliti melakukan analisis persentase terhadap data angket etos kerja yang diberikan ke kepala PT. Bank Muamalat KCU Medan Baru. Hasil analisis persentase yang diperoleh peneliti, yaitu:

Tabel 2.

Analisis Persentase Data Etos Kerja Karyawan

No	Indikator	Skor yang Diperoleh	Skor Maksimal	Hasil Persentase
1	Keahlian Interpersonal	561	660	85%
2	Inisiatif	572	660	86,66%
3	Dapat Diandalkan	551	660	83,48%
Rata-Rata Persentase				85,05%
Kriteria Etos Kerja Karyawan				Sangat Baik

Melalui tabel di atas dapat dilihat bahwa etos kerja karyawan yang tercipta di PT. Bank Muamalat KCU Medan Baru, pada indikator keahlian interpersonal memperoleh hasil persentase sebesar 85%, kemudian pada indikator inisiatif skor persentase yang diperoleh adalah 86,66 dan pada indikator dapat diandalkan memperoleh hasil persentase sebesar 83,48%. Setelah itu peneliti mencari skor rata-rata persentase data etos kerja karyawan yaitu dengan hasil persentase sebesar 85,05%. Hasil ini menunjukkan bahwa data etos kerja karyawan masuk kriteria interval 81%-100%, sehingga disimpulkan etos kerja karyawan di PT. Bank Muamalat sudah tercipta dengan sangat baik dan optimal. Berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan etos kerja karyawan di PT. Bank Muamalat sudah tercipta dengan sangat baik dan optimal, maknanya pelaksanaan dari pengembangan sumber daya insani yang dilakukan oleh pimpinan PT. Bank Muamalat KCU Medan Baru sudah berjalan dengan baik, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dirasa sangat penting untuk meningkatkan kualitas pekerjaan dari masing-masing karyawan di berbagai sektor pekerjaan. Dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa besaran kontribusi yang diberikan oleh pelatihan sumber daya manusia sangat berperan terhadap eskalasi etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat KCU Medan Baru (Hasibuan et al., 2021).

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan dua konsep yang sama namun memiliki tujuan yang berbeda, namun secara garis besar peran pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia bertujuan sebagai upaya untuk mempersiapkan pegawai yang dapat berperan dalam organisasi dan mampu mengikuti alur pertumbuhan, perubahan organisasi, perkembangan globalisasi dan memiliki prestasi dan

produktivitas kerja yang tinggi hingga masa yang akan datang (Firdaus & Aprianti, 2022).

Program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan bank syariah bukopin dapat dikatakan baik, akan tetapi PT. Bank Muamalat KCU Medan Baru. harus berani mengambil tindakan untuk meningkatkan program pelatihan agar lebih maksimal dan mampu mengevaluasi program pengembangan sumber daya manusia agar lebih bermanfaat bagi karyawan dan bukan hanya sekedar kewajiban, apabila program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia digalakan secara efektif maka program tersebut akan memiliki dampak yang baik bagi etos kerja, kinerja bahkan kualitas karyawan bank syariah PT. Bank Muamalat KCU Medan Baru kedepannya (Kurniadi, Y U., 2020).

Selanjutnya peneliti melakukan uji hipotesis terhadap data angket yang diperoleh peneliti. Namun sebelum itu peneliti terlebih dahulu akan melakukan uji normalitas dan uji linieritas terhadap data angket pengembangan sumber daya insani dan data angket etos kerja karyawan. Berikut hasil analisis uji normalitas dan uji linieritas yang diperoleh peneliti.

Uji Normalitas

Uji Normalitas yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu uji kolmogorof-smirnov, merupakan suatu teknis analisis uji prasyarat sebelum dilaksanakannya uji hipotesis, adapun kriteria mengenai data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi $> 0,05$. Namun apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal (Prawiyogi et al., 2023), berikut hasil normal data pada angket pengembangan sumber daya insani dan etos kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.
Uji Normalitas Angket

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		22
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.60847280
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.093
	Positive	.083
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Pada data kedua angket yaitu angket pengembangan sumber daya insani dan angket kerja etos di PT. Bank Muamalat KCU Medan Baru setelah dilakukan perhitungan uji normalitas melalui SPSS versi 25, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200. Ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi yaitu $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol diterima, berarti sebaran data tersebut berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Uji linieritas ini untuk mengetahui ada tidaknya hubungan pada distribusi data penelitian antara variabel X terhadap variabel Y apakah linear atau tidak. Uji Linieritas diketahui menggunakan uji F, kriterianya adalah apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka hubungan variabel X dengan variabel Y linear. Namun jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 Maka variabel X terhadap Variabel Y tidak linear (Prawiyogi et al., 2023).. Berikut hasil pengujian Linearitas diperoleh Output sebagai berikut:

Tabel 4.
Uji Linieritas Angket Pengembangan Sumber Daya Insani dan Etos Kerja
ANOVA Table

	Sum of Squares	F	Sig.
(Combined)	727.030	.489	.855
Linearity	2.768	.017	.899
Deviation from Linearity	724.263	.548	.800
Within Groups	1981.33	3	
Total	2708.36	4	

Berdasarkan uji linieritas di atas terlihat bahwa nilai signifikansi yaitu $0,800 > 0,05$ artinya H_a diterima maka disimpulkan bahwa data pengembangan sumber daya insani dan etos kerja

karyawan PT. Bank Muamalat KCU Medan Baru memiliki hubungan secara linear. Setelah data angket pengembangan sumber daya insani dan angket etos kerja sudah memenuhi uji prasyarat maka

tahap selanjutnya yaitu dilakukannya uji hipotesis terhadap data kedua angket. Berikut hasil uji hipotesis yang sudah dianalisis oleh peneliti sebagai berikut:

Uji Korelasi *Product Moment*

Pengujian untuk mengetahui hubungan variabel pengembangan sumber daya insani dan etos kerja

karyawan PT. Bank Muamalat KCU Medan Baru digunakan analisis korelasi *product moment* yang menggunakan perhitungan SPSS versi 25. Secara ringkas hasil uji pada data angket pengembangan sumber daya insani dan angket etos kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.
Uji Korelasi Product Moment

Correlations		
	SDA	etos kerja
Pearson Correlation	1	.973**
Sig. (2-tailed)		.000
N	22	22
Pearson Correlation	.973**	1
Sig. (2-tailed)	.000	
N	22	22

Melalui tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa hasil *Pearson Correlation* pada data angket pengembangan sumber daya insani dengan etos kerja karyawan sebesar 0,973 dengan nilai signifikan yaitu $0,00 < 0,05$ maka H_a diterima, sehingga hal ini dapat digambarkan adanya hubungan yang erat antara pengembangan sumber daya insani dengan etos kerja karyawan di PT. Bank Muamalat KCU Medan Baru. Siyogiyanya pengembangan sumber daya insani akan menciptakan sinergi positif bagi karyawan, siapapun akan terus menunjukkan kegigihan serta kemampuan interpersonal nya dalam menguasai serta menekuni apa yang sudah menjadi tanggung jawabnya, tentu pengembangan akan memberikan hubungan yang erat dalam capaian perubahan (Hayatunnufus & Nasution, 2022).

Menurut Setiono et al., (2023) Etos kerja sangatlah dipengaruhi oleh seberapa baik perusahaan dalam mengembangkan potensi yang ada pada karyawannya dikarenakan etos kerja

akan menggambarkan perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, serta menunjukkan bahwa dia sangat gigih dan ulet dalam pekerjaannya serta memiliki rasa percaya diri atas kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang di berikan kepadanya serta mampu menyelesaikan persoalan dan mehadapi tantangan dalam pekerjaan yang dilakukannya meskipun menghadapi beberapa kendala.

Hal tersebutlah akan terwujud bilamana pengembangan sumber daya insani terlaksana dengan optimal berdasarkan perencanaan yang dilakukan oleh manajer, karena untuk menentukan tujuan serta sasaran dari pengembangan sumber daya insani yang ingin dicapai manajer selaku pimpinan pada perusahaan tersebut harus mengambil langkah-langkah yang strategis guna mencapai tujuan yang diharapkan. Melalui perencanaan seorang manajer akan dapat mengetahui apa saja yang harus dilakukan dan bagaimana cara untuk melakukannya. Menentukan kualitas kinerja pegawai, berapa tingkat

kebutuhan tenaga kerja, serta melakukan analisis terhadap perkembangan kualitas kinerja pegawai yang ada di perusahaannya (Nurjaya et al., 2021).

Hal ini juga sejalan Safri, (2019) dengan yang mengatakan bahwa manajemen sumber daya insani bertujuan untuk menghindari berbagai hal yang tidak diinginkan seperti mempekerjakan orang yang tidak tepat untuk suatu pekerjaan, *turnover* yang tinggi, mendapatkan karyawan yang tidak bekerja secara optimal/efisien, membuang waktu dengan wawancara yang tidak berguna, dan berbagai masalah yang lain yang merugikan perusahaan. Manajemen sumber daya insani akan mewujudkan etos kerja yang optimal bagi para karyawan dikarenakan aspek terpenting dalam pelaksanaan aktivitas

perusahaan tergantung oleh baik dan handalnya sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan tersebut, oleh karenanya jika tidak diterapkan pengembangan dari sumberdaya insani tersebut akan berdampak bagi kualitas kerja terkhusus pelayanan yang tidak optimal bagi para nasabah perbankan.

Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Teknik ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya insani terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat KCU Medan Baru serta untuk mengetahui besar persentasi pengaruh variable X terhadap variable Y. Secara ringkas hasil analisis uji regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 6.
Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

ANOVA ^a		
Sum of Squares	F	Sig.
2565.477	359.092	.000 ^b
142.887		
2708.364		

Melalui tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil regresi linear sederhana untuk data angket pengembangan sumber daya insani dan angket etos kerja karyawan diperoleh nilai F hitung = 359,092 dengan nilai signifikansi = 0,000. Karena nilai signifikasnsi < 0,05 maka H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya

insani memberikan pengaruh terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat KCU Medan Baru.

Selanjutnya peneliti juga melakukan perhitungan besar persentasi pengaruh variabel X terhadap Variabel Y melalui aplikasi SPSS versi 25. Berikut hasil ringkasan yang diperoleh peneliti:

Tabel 7.
Determinasi R Square

Model Summary		
Model	R	R Square
1	.973 ^a	.947

Melalui data di atas dapat dilihat bahwa nilai R² (*R Square*) = 0,947. Kemudian dengan menggunakan rumus koefisien determenasi KD = R² x 100 %

maka didapatkan besar persentasi pengaruh pengembangan sumber daya insani dalam (X) dan etos kerja karyawan (Y) sebesar 94,7 %.

Berdasarkan analisis data tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan sumber daya insani yang diterapkan oleh PT. Bank Muamalat KCU Medan dengan Etos kerja para karyawan PT. Bank Muamalat KCU Medan, hal ini juga terlihat dari kualitas kerja yang meningkat, para karyawan mampu dalam mencapai target perusahaan yang telah ditetapkan, terutama dalam bidang Customer Servis mereka mampu melaksanakan target perusahaan diantaranya program pelayanan pembuatan buku rekening dengan waktu 5 menit, serta dari segi inisiatif mereka dalam beberapa kesempatan rapat dengan pimpinan banyak mengemukakan ide maupun gagasannya terkait program-program binaan yang akan dilakukan oleh perusahaan, selanjutnya dari segi keahlian mereka telah mumpuni dalam keahlian interpersonal seperti keahlian dalam IT, keahlian bahasa, serta keahlian dalam memenuhi kebutuhan administrasi.

Menurut Nurjaman et al., (2020) menjelaskan bahwa sumber daya insani sangat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kualitas etos kerja karyawan di Bank Bukopin KCP Cianjur. Berdasarkan hasil perhitungan regresi disimpulkan bahwa pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel pelatihan terhadap etos kerja pegawai menunjukkan nilai thitung > ttabel sebesar (10.829 > 2.179) dan nilai signifikansi ($0.000 < 0.05$), maka H_0 di tolak dan H_a di terima. Hal ini tentunya dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi nilai yang dihasilkan dari hasil perhitungan pengembangan sumber daya manusia maka akan berdampak terhadap semakin meningkatnya etos kerja para karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

Di sisi lain menurut Maswar et al., (2020) menyatakan bahwa etos kerja tidak akan tercipta dalam diri para karyawan, jika dalam aktivitas kerja di perusahaan tersebut tidak dibekali manajemen sumber daya insani yang baik, sebab aktivitas kerja membutuhkan unsur- unsur perencanaan yang baik, prestasi kerja yang optimal, kerja sama tim, serta upah/gaji yang relevan. Tentu hal ini akan di laksanakan melalui pengelolaan sumber daya insani di perusahaan tersebut karena Meningkatkan etos kerja merupakan salah satu bentuk pertanggung jawaban pihak pegawai terhadap pihak perusahaan. Oleh karena itu, setiap individu maupun kelompok diperusahaan harus memiliki etos kerja dan kesadaran untuk saling bekerja sama dan mampu mendukung kepentingan strategi perusahaan dengan mempersiapkan pikiran kreatif, emosi cerdas, karakter, perilaku, pengetahuan, dan keterampilan untuk mendukung semua kebutuhan perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan bahwa hasil *Pearson Correlation* pada data angket pengembangan sumber daya insani dengan etos kerja karyawan sebesar 0,973 dengan nilai signifikan yaitu $0,00 < 0,05$ maka H_a diterima, sehingga hal ini dapat digambarkan adanya hubungan yang erat antara pengembangan sumber daya insani dengan etos kerja karyawan di PT. Bank Muamalat KCU Medan Baru.

Berdasarkan hasil regresi linear sederhana untuk data angket pengembangan sumber daya insani dan angket etos kerja karyawan diperoleh nilai F hitung = 359,092 dengan nilai signifikansi = 0,000. Karena nilai signifikasnsi < 0,05 maka H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya insani

memberikan pengaruh terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat KCU Medan Baru dengan besar persentase pengaruh pengembangan sumber daya insani dalam (X) dan etos kerja karyawan (Y) sebesar 94,7 %. Hal ini menyatakan bahwa diartikan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan antara pengembangan sumber daya insani terhadap peningkatan etos kerja karyawan. Sehingga semakin meningkat pelatihan maka semakin naik etos kerja, atau sebaliknya jika etos kerja menurun maka pelatihan dan pengembangan juga akan menurun.

Berdasarkan pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain: 1) jumlah responden dalam penelitian ini hanya 25 orang, tentunya masih kurang memenuhi persyaratan penelitian kuantitatif dan 2) dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya. Diharapkan peneliti yang akan datang juga dapat mengembangkan penelitian ini menjadi penelitian yang lebih menarik lagi seperti adanya ide baru atau inovasi yang lebih produktif dalam mengembangkan serta meningkatkan etos kerja karyawan sehingga ini akan menjadi langkah baru dalam pencapaian

disiplin ilmu yang bermutu dan berkualitas.

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, D. (2020). Hubungan Antara Minat Anak Mengikuti Pembelajaran Berbasis Lingkungan Alam dengan Kecerdasan Naturalis Anak Usia Dini. *JAPRA) Jurnal Pendidikan Raudhatul Athfal (JAPRA)*, 3(2), 13-22.
- Anas, A., & Harfianto, D. (2020). Sumber daya manusia Indonesia di era globalisasi. *Jurnal Ilmiah Promis*, 1(2), 95-112.
- Anjelina, J. D., Salsabila, R., Fitriyanti, D. A., & Dwi Lestari, K. N. (2021). Analisa Perkembangan Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Mewujudkan Perekonomian Yang Stabil. *Izdihar: Jurnal Ekonomi Syariah*, 1(1), 117-142.
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804-812.
- Apriyanti, H. W. (2019). Perkembangan Industri Perbankan Syariah Di Indonesia: Analisis Peluang Dan Tantangan. *Maksimum*, 7(1), 16.
- Ardiani, N. R. (2019). Peran Pembangunan Sumber Daya Insani Dalam Mengentas Kemiskinan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5(1), 110-120.
- Cahyani, Y. T. (2017). Urgensi Sumber Daya Insani dalam Institusi Perbankan Syariah. *Jihbiz: jurnal ekonomi, keuangan dan perbankan syariah*, 1(1), 71-82.
- Dewi, N. L. G. N., Wimba, I. G. A., & Mashyuni, I. (2022). Pengaruh Etos Kerja Dan Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan PT Albany Corona Lestari Mengwi Badung. *Jurnal Manajemen*,

- Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(3), 642-651.
- Firdaus, B., & Aprianti, K. (2022). Pengaruh peningkatan mutu sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan koperasi. *Online) KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(3), 481.
- Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85-114.
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2017). Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 3(2), 150-158.
- Hayatunnufus, A. F., & Nasution, A. I. L. (2022). Analisis sumber daya manusia pada divisi program, informasi, dan hubungan masyarakat di Dinas Kesehatan Kota Pematangsiantar. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(5), 697-703.
- Hasibuan, R., & Agus, R. (2021). Perspektif Islam tentang Etos Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah. *Jurnal Bilal: Bisnis Ekonomi Halal*, 2(2), 119-130.
- Khasanah, M. M., & Nurbaiti. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Muamalat Indonesia KCU Medan Baru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(01), 1146-1152.
- Kumala, D. A. R. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 6(2), 254-261.
- Kurniadi, Y U., et al. (2020). Nusantara (*Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*) JEPANG. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7(2), 408-420.
- Labola, Y. A. (2019). Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1), 28-35.
- Maghfiroh, A. (2021). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), 403.
- Maswar, Z. M., & Jufri. M., (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Pembantu Sungguminasa. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam*, 1(1), 16-29.
- Mutiasari, A. I. (2020). Perkembangan Industri Perbankan Di Era Digital. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 9(2), 32-41.
- Norvadewi. (2017). Manajemen Sumber Daya Insani dalam Perspektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM dalam Bisnis Islami. *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 1, 112-120.
- Nurjaman, K., Mustajam, A., Syaifuddin, S., Lubis, Y., & Abadi, Y. (2020). Meningkatkan Kinerja Perusahaan Dengan Menerapkan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Dalam Menyongsong Persaingan Global. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(2), 73-82.
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172.
- Patonengan, J. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Peningkatan Kompetensi Pegawai

- Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa*, 6(2), 149–159.
- Pransisca, M. A. (2019). Pengaruh Strategi Card Sort Terhadap Hasil Belajar Ips Ditinjau Dari Sikap Ilmiah Siswa Kelas V Gugus 1 Kecamatan Masbagik. *JUPE: Jurnal Pendidikan Mandala*, 4(4).
- Prawiyogi, A. G., Anggraeni, S. W., Rahmatiani, L., & Nanda, L. (2023). *Card Sort Method: improve elementary school students early reading skills*. 28(1), 131–137.
- Safri, H. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Global Terhadap Tinjauan Uu Nomor 13 Tahun 2003. *Jurnal Informatika*, 7(1), 1–16. <https://doi.org/10.36987/informatika.v7i1.748>
- Sari, A. N., Menuk, C., & Handayani, S. (2022). Pengaruh Keterampilan, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sawunggaling Karya Trans. *Journal of Sustainability Business Research*, 3(1), 112–121.
- Setiono, P. T., Windyariani, S., & Juhanda, A. (2023). Implementasi Sistem Penilaian Berbasis Outcome Based Education di. *Jurnal Pendidikan*, 11(1).
- Sianipar, R., & Salim, V. (2019). Faktor Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Dalam Membentuk “Loyalitas Kerja” Pegawai Pada Pt Timur Raya Alam Damai. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen*, Vol.15(No.1), 15–27.
- Sugianti, D. A., Purwanti, R. S., & Basari, M. A. (2020). PENGARUH HUMAN RELATION TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI (Studi pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2, 26–38.
- Sulton, S. (2020). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Analisis Kebutuhan Diklat Di Bpsdm Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 211–217.
- Sumartono, S., & Rizaldi, J. M. (2017). Kualitas komunikasi keluarga dan tingkat keakraban pada anak. *Komunikologi: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 14(2).
- Syamsuryadin, S., & Wahyuniati, C. F. S. (2017). Tingkat Pengetahuan Pelatih Bola Voli Tentang Program Latihan Mental Di Kabupaten Sleman Yogyakarta. *Jorpres (Jurnal Olahraga Prestasi)*, 13(1), 53–59.
- Winarsih, W., Iswanto, B., & Pratiwi, A. (2023). Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani Di Koperasi Firdaus Berkah Bersama Kota Samarinda. *Borneo Islamic Finance and Economics Journal*, 19–33.
- Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan pada Hotel Santika Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 742.