

**SKRIPSI**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI TERHADAP  
ETOS KERJA KARYAWAN KOPPONTREN AUSATH  
BLOKAGUNG KARANGDORO  
TEGALSARI BANYUWANGI**



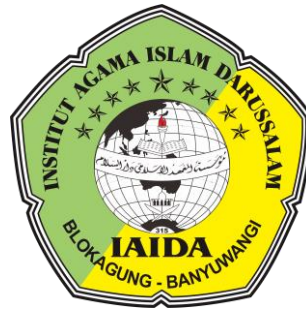
Oleh:

**Ahmad Syafi'ul Jazil**  
NIM: 16131110006

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM (IAIDA)  
BLOKAGUNG BANYUWANGI  
2021**

**SKRIPSI**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI TERHADAP  
ETOS KERJA KARYAWAN KOPPONTREN AUSATH  
BLOKAGUNG KARANGDORO  
TEGALSARI BANYUWANGI**



Oleh:

**Ahmad Syafi'ul Jazil**  
NIM: 16131110006

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM (IAIDA)  
BLOKAGUNG BANYUWANGI  
2021**

**PRASYARAT GELAR**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI TERHADAP  
ETOS KERJA KARYAWAN KOPPONTREN AUSATH  
BLOKAGUNG KARANGDORO  
TEGALSARI BANYUWANGI**

**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi  
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
dalam Menyelesaikan Program Sarjana Ekonomi Syariah (S.E)**

Oleh :

**Ahmad Syafi'ul Jazil**  
NIM : 16131110006

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM (IAIDA)  
BLOKAGUNG BANYUWANGI  
2021**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING


Skripsi dengan judul :

### **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN KOPPONTREN AUSATH BLOKAGUNG KARANGDORO TEGALSARI BANYUWANGI**

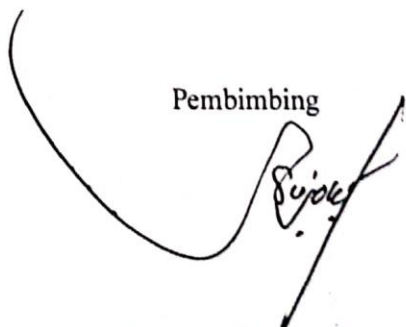
Telah disetujui untuk diajukan dalam sidang ujian skripsi

Pada Tanggal : 31 Juli 2021

Mengetahui,  
Ketua Program Studi  
Ekonomi Syariah

  
**Drs. Edy Sujoko, MH**  
NIPY. 3150514096301

Pembimbing

  
**Drs. Edy Sujoko, MH**  
NIPY. 3150514096301

## PENGESAHAN PENGUJI

Skripsi Saudara **Ahmad Syafi'ul Jazil** telah di munaqosahkan kepada dewan penguji skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Darussalam (IAIDA) Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi

pada tanggal : 31 Juli 2021

dan telah di terima serta disahkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

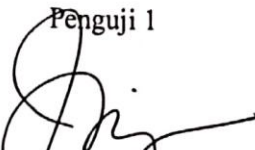
### TIM PENGUJI:

Penguji Utama



**Aula Izatul Aini, M.E.**  
NIPY. 3151628039101

Penguji 1



**Nur Anim Jauhariyah, S.Pd, M.Si.**  
NIPY/315060617028401

Penguji 2



**Drs. Edy Sujoko, MH.**  
NIPY. 3150514096301

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi



**Lely Ana Ferawati-Ekaningsih, SE., MH., MM., CRP.**  
NIPY. 3150425027901

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### *Motto:*

وَمَا اللَّذَّةُ إِلَّا بَعْدَ التَّعَبِ

“Tak ada kenikmatan kecuali setelah susah payah”

### *Persembahan :*

Sujud syukur kupersembahkan kepadamu ya Allah, atas takdirmu saya dapat menjadi insan yang selalu berpikir, berilmu, dan bersabar dalam menuntut ilmu.

Untuk skripsi yang sederhana ini, saya persembahkan untuk:

- Ibu dan ayah tercinta, terimakasih banyak atas kasih sayang yang melimpah, do'a yang selalu dipanjatkan untuku, dorongan motivasi yang tak pernah henti agar kelak menjadi anak yang sholeh yang berbakti kepada orang tua, agama, dan negara.
- Adik-adik, terimakasih untuk kedua adiku atas bantuan dan semangat dari kalian, tiada waktu yang paling berharga dalam hidup selain menghabiskan waktu dengan kalian. Walaupun saat dekat kita sering bertengkar tapi saat jauh saling merindukan. Semoga awal dari kesuksesan ini dapat membanggakan kalian.
- Dosen, Segenap dewan pengasuh Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Banyuwangi dan segenap keluarga besar Institut Agama Islam Darussalam. Kepada Bapak Edy Sujoko selaku dosen pembimbing, Bapak Norma selaku dosen statistik selama menuntut ilmu di IAIDA, dan dosen-dosen lainya dan segenap keluarga besar IAIDA terimakasih atas arahan, nasehat, do'a, dan ilmunya yang selama ini dilimpahkan kepada saya dengan rasa tulus dan ikhlas.
- Teman-teman seluruh kampus tercinta, terimakasih atas masa-masa yang luar biasa saat kuliah.

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

*Bismillahirrahmanirrahim*

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Ahmad Syafi'ul Jazil  
NIM : 16131110006  
NIMKO/NIRM : 2016.4.071.0729.1.000506  
Program Studi : Ekonomi Syari'ah  
Alamat Lengkap : Dsn. Jalen RT 03/08 Desa Setail Kecamatan  
Genteng Kabupaten Banyuwangi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

- a. Skripsi ini tidak pernah diserahkan kepada lembaga perguruan tinggi manapun untuk mendapatkan gelar akademik apapun.
- b. Skripsi ini benar-benar hasil karya pribadi dan bukan merupakan hasil tindak kecurangan atas karya orang lain.
- c. Apabila kemudian hari ditemukan bahwa skripsi ini merupakan hasil dari tindak kecurangan maka saya siap menanggung segala konsekuensi hukum yang dibebankan.



Banyuwangi, 29 Juli 2021

Yang menyatakan



Ahmad Syafi'ul Jazil

## ABSTRAK

**Syafi'ul Jazil, Ahmad. 2021. Pengaruh Lingkungan kerja, Pelatihan dan Pengembangan SDI Terhadap Etos Kerja karyawan Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi. Skripsi. Progam Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Darussalam. Pembimbing: Drs Edy Sujoko, MH**

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Pelatihan, Pengembangan SDI, Etos Kerja

Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Etos Kerja (Y) Karyawan Koppontren Ausath. 2) untuk menganalisis pengaruh Pelatihan (X2) terhadap Etos Kerja (Y) Karyawan Koppontren Ausath Blokagung. Dan 3) untuk menganalisis Pengembangan SDI (X3) terhadap Etos Kerja (Y) Karyawan Koppontren Ausath. 4) untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Pengembangan SDI (X3) secara simultan terhadap Etos Kerja (Y) Karyawan Koppontren Ausath Blokagung.

Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *explanatory research*. teknik sampel dalam penelitian ini menggunakan *Probability Sampling* dengan jenis teknik *Simple Random Sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 responden Karyawan Koppontren Ausath Blokagung. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Alat ukur data dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda berfungsi untuk membuktikan hipotesis penelitian.

Hasil penelitian ini : 1) Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja (Y) Karyawan Koppontren Ausath 2) Pelatihan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja (Y) Karyawan Koppontren Ausath 3) Pengembangan SDI (X3) berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja (Y) Karyawan Koppontren Ausath. 4) Lingkungan Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Pengembangan SDI (X3) berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja (Y) Karyawan Koppontren Ausath secara simultan.

Hasil dari penelitian ini disimpulkan bahwa 1) Hasil penelitian mampu menjawab hipotesis yang menyatakan bahwa variabel signifikan Lingkungan Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Pengembangan SDI (X3) berpengaruh terhadap Etos Kerja (Y) Karyawan Koppontren Ausath. 2) Hasil penelitian ini mampu menjawab hipotesis yang menyatakan bahwa variabel signifikan Lingkungan Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Pengembangan SDI (X3) berpengaruh terhadap Etos Kerja (Y) Karyawan Koppontren Ausath secara simultan .



## ABSTRACT

**Syafi'ul Jazil, Ahmad. 2021. The Influence Of Work Environment, Training And Development Of Human Resources On The Work Ethic Of Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi Employees. Thesis, Progam Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Darussalam. Supervisor: Drs Edy Sujoko, MH**

*he objectives of this study are: 1) to analyze the influence of the work environment (X1) on the work ethic (Y) of Ausath Koppontren employees. 2) to analyze the effect of Training (X2) on the Work Ethic (Y) of Koppontren Ausath Blokagung employees. And 3) to analyze the Development of Human Resources (X3) on the Work Ethic (Y) of Ausath Koppontren Employees. 4) to determine the effect of the work environment (X1), training (X2) and development of human resources (X3) simultaneously on the work ethic (Y) of Koppontren Ausath Blokagung employees.*

*This type of research is quantitative research with an explanatory research approach. The sampling technique in this study uses Probability Sampling with the type of Simple Random Sampling technique. The number of samples in this study amounted to 35 respondents, employees of Koppontren Ausath Blokagung. Sources of data used in this study are primary and secondary data. The data measuring instrument in this study used a Likert scale. The data analysis technique used in this research is multiple regression analysis technique which serves to prove the research hypothesis.*

*The results of this study: 1) Work Environment (X1) has a significant effect on Work Ethic (Y) Koppontren Ausath employees 2) Training (X2) has a significant effect on Work Ethic (Y) Koppontren Ausath employees 3) Human Resources Development (X3) has a significant effect on Ethos Employment (Y) Ausath Koppontren employee. 4) Work Environment (X1), Training (X2) and Human Resources Development (X3) have a significant effect on the Work Ethic (Y) of Ausath Koppontren employees simultaneously.*

*The results of this study concluded that 1) The results of the study were able to answer the hypothesis which stated that the significant variables of the Work Environment (X1), Training (X2) and Human Resources Development (X3) had an effect on the Work Ethic (Y) of Ausath Koppontren Employees. 2) The results of this study are able to answer the hypothesis which states that the significant variables of Work Environment (X1), Training (X2) and Human Resources Development (X3) affect the Work Ethic (Y) of Ausath Koppontren employees simultaneously.*

**Keywords:** *Environment, Training, Human Resources Development, Work Ethic*

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah*, segala puji bagi Allah SWT., skripsi ini hanya bisa selesai semata karena rahmat, ridho dan kasih-Nya. Sholawat dan salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW., yang telah menjadi teladan bagi umatnya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang tulus dan ikhlas kepada:

1. Dr. KH. Ahmad Munib Syafa'at, Lc., M.E.I., selaku Rektor Institut Agama Islam Darussalam.
2. Lely Ana Ferawati Ekaningsih, SE., MH., MM., CRP., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Drs. Edy Sujoko, MH., selaku Ketua Progam Studi Ekonomi Syariah serta Dosen pembimbing kepenulisan.
4. M Hasyim Musyafa, SE., selaku Koordinator Koppontren Ausath Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi
5. Seluruh Dosen Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi
6. Dan semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya demi terselesaikannya penulisan skripsi ini.

Demikian juga dengan skripsi ini, tentunya masih ada kekurangan. Oleh karna itu dengan segala kerendahan hati, penulis berharap akan saran dan kritik yang konstruktif. Dan atas segala kehilafan dalam penulisan skripsi ini penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya.

Penulis

# DAFTAR ISI

	(Halaman)
Halaman Sampul Luar	
Halaman Sampul Dalam .....	i
Halaman Pernyataan Gelar .....	ii
Halaman Lembar Persetujuan Pembimbing .....	iii
Halaman Lembar Pengesahan Penguji.....	iv
Halaman Motto dan Persembahan .....	v
Halaman Pernyataan Keaslian Skripsi .....	vi
Halaman Abstrak .....	vii
Halaman Abstract .....	viii
Halaman Kata Pengantar .....	ix
Halaman Daftar Isi .....	xi
Halaman Daftar tabel .....	xiii
Halaman Daftar Gambar .....	xiv
Halaman Daftar Lampiran .....	xv
Halaman Transliterasi Arab-Latin .....	xvi
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	6
1.3. Tujuan Penelitian .....	6
1.4. Manfaat Penelitian .....	7
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	7
1.4.2 Manfaat Praktis .....	7
1.5. Batasan Penelitian .....	8
1.6. Definisi Oprasional .....	8
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
2.1 Landasan Teori .....	11
2.2 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu .....	23
2.3 Kerangka Konseptual .....	31
2.4 Hipotesis .....	32
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	34
3.2 Waktu dan Tempat Penilitian .....	35
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian .....	35
3.4 Teknik Pengambilan Sampel .....	36
3.5 Variabel Penelitian .....	47

3.6 Uji Validitas, Reliabilitas dan Normalitas .....	41
3.7 Data dan Sumber Data .....	44
3.7.1 Jenis data .....	44
3.7.2 Sumber Data .....	45
3.8 Teknik Pengumpulan Data .....	46
3.9 Teknik Analisis Data .....	50
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>55</b>
4.1 Deskripsi Umum Obyek Penelitian .....	55
4.1.1 Lokasi Penelitian .....	55
4.1.2 Karakteristik Responden .....	59
4.2 Analisis Data .....	64
<b>BAB 5 PEMBAHASAN .....</b>	<b>77</b>
5.1 Analisis Pengaruh Lingkungan kerja (X1) terhadap Etos kerja (Y) ...	79
5.2 Analisis Pengaruh Pelatihan (X2) terhadap Etos kerja (Y) .....	81
5.3 Analisis Pengaruh Pengembangan SDI (X1) terhadap Etos kerja (Y)	83
5.4 Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Pelatihan (X2), dan Pengembangan SDI (X3) Terhadap Etos Kerja (Y) .....	85
<b>BAB 6 PENUTUP .....</b>	<b>88</b>
6.1 Kesimpulan .....	88
6.2 Keterbatasan Penelitian .....	89
6.3 Saran .....	89

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## **LAMPIRAN - LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

(Halaman)

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3.1	Indikator Lingkungan kerja (X1) .....	38
Tabel 3.2	Indikator Pelatihan (X2) .....	49
Tabel 3.3	Indikator Pengembangan SDI (X3) .....	40
Tabel 3.4	Indikator Etos kerja (Y).....	41
Tabel 3.5	Contoh Tabel Penolong .....	53
Tabel 4.1	Profil Responden.....	59
Tabel 4.2	Karakteristik Jenis Kelamin.....	61
Tabel 4.3	Karakteristik Usia.....	62
Tabel 4.4	Karakteristik Jabatan .....	62
Tabel 4.5	Karakteristik Unit usaha .....	63
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas (X <sub>1</sub> ) .....	64
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas (X <sub>2</sub> ) .....	65
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas (X <sub>3</sub> ) .....	65
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas (Y) .....	66
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabelitas (X <sub>1</sub> ).....	67
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas (X <sub>2</sub> ).....	67
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas (X <sub>3</sub> ) .....	68
Tabel 4.13	Hasil Uji Reliabilitas (Y).....	68
Tabel 4.14	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	69
Tabel 4.15	Uji-t.....	70
Tabel 4.16	Uji-t.....	72
Tabel 4.17	Uji-F .....	75
Tabel 4.18	Koefisien Determinansi .....	76
Tabel 5.1	Persentase Indikator Variabel (X <sub>1</sub> ) .....	80
Tabel 5.2	Persentase Indikator Variabel (X <sub>2</sub> ) .....	82
Tabel 5.3	Persentase Indikator Variabel (X <sub>3</sub> ) .....	84
Tabel 5.4	Persentase Indikator Variabel (Y) .....	87

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual .....	35
Gambar 4.1	Struktur Koppontren Ausath.....	58
Gambar 4.2	Persentase Jenis Kelamin Responden .....	61
Gambar 4.3	Persentase Usia Responden .....	61
Gambar 4.4	Persentase Jabatan Responden .....	62
Gambar 4.5	Persentase Unit usaha Responden .....	63

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Hasil Sebar Kuesioner
Lampiran 3	Pengolahan Data
Lampiran 4	Surat Penelitian Skripsi
Lampiran 5	Kartu Bimbingan Skripsi
Lampiran 6	Check Plagiarism
Lampiran 7	Kwitansi Biaya Skripsi
Lampiran 8	Dokumentasi

## TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Untuk kata yang sudah diserap atau sering digunakan dalam bahasa Indonesia, penulisannya disesuaikan dengan ejaan yang berlaku dalam bahasa Indonesia. Untuk kata yang belum diserap atau jarang digunakan dalam bahasa Indonesia, penulisannya sesuai dengan ketentuan sebagai berikut:

Arab	Latin	Arab	Latin	Arab	Latin
ا	'	ز	Z	ق	Q
ب	B	س	S	ك	K
ت	T	ش	Sy	ل	L
ث	Ts	ص	Sh	م	M
ج	J	ض	D	ن	N
ح	H	ط	T	و	W
خ	Kh	ظ	Z	ه	H
د	D	ع	'	ء	'
ذ	Z	غ	G	ي	-
ر	R	ف	F		

Sumber: Pedoman Skripsi FEBI IAIDA. (2021)

Catatan:

1. Konsonan yang bersyahadah ditulis rangkap  
Misalnya: ربنا ditulis *rabbana*
2. Vokal panjang (mad):  
Fathah (baris di atas) ditulis dengan a, kasroh (baris dibawah) ditulis dengan i, dhammah (baris didepan) ditulis dengan u, misalnya القارعة ditulis *al-qari'ah*, المساكين ditulis dengan *al-masakin*, المفلحون ditulis dengan *al-muflihun*.
3. Kata sandang alif + lam (ال)



Bila diikuti oleh huruf qamariyah ditulis al, misalnya: الكافرون ditulis dengan *al-kafirun*. Sedangkan, bila diikuti oleh huruf syamsiyah, huruf lam diganti dengan huruf yang mengikutinya, misalnya: الرجال ditulis dengan *ar-rijal*.

4. Ta' marbutah (ة)

Bila tercetak di akhir kalimat, ditulis h, misalnya: البقرة ditulis al-baqarah, bila ditengah kalimat ditulis t, misalnya: زكاة المال ditulis zakat maal, atau سورة النساء ditulis dengan surat al-nisa'

5. Penulisan kata dalam kalimat dilakukan menurut tulisannya.

Misalnya: وهو خير الرازقين ditulis *wa huwa khoir ar-raziqin*

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kehadiran koperasi di lingkungan pondok pesantren populer dengan sebutan Koppontren, sebagai singkatan dari Koperasi Pondok Pesantren. Koppontren bukan saja menandai memasyarakatnya koperasi di Indonesia, melainkan juga menandai pengembangan peranan fungsi dan dinamika pesantren itu sendiri di satu pihak serta potensinya sebagai detonator bagi pengembangan koperasi selanjutnya di masyarakat di pihak lain (Sujianto, 2005:45).

Koperasi dapat mencapai tujuannya apabila anggota atau karyawan perusahaan mampu bekerja dengan baik. Untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang memuaskan maka didalam diri karyawan harus mempunyai etos kerja yang tinggi agar mampu bekerja dengan efektif dan efisien. Sedangkan, apabila pada suatu instansi karyawan mempunyai etos kerja yang rendah ketika melakukan pekerjaannya, maka instansi mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Oleh karena itu, setiap individu maupun kelompok di perusahaan 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 (Sujianto, 2011:55).

Firman Allah mengenai iman kepada Allah, bekerja dengan baik diiringi dengan amal saleh, mempunyai etos kerja yang kuat dan *planing* yang matang akan mengarahkan dalam profesionalitas. Seperti dipaparkan dalam (QS. Al-Bayyinah, 98:7) yaitu:

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ هُمْ خَيْرُ الْبَرِيَّةِ

“*Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik, mereka itu adalah sebaik-baiknya makhluk*” (QS. Al-Bayyinah, 98:7)(Departemen Agama RI Bandung: Diponegoro).

Ayat ini menjelaskan bahwa manusia yang berkerja dengan baik dan beriman, sehingga mereka memiliki karya yang bermanfaat bagi sesama manusia, dan di sebutkan mereka menjadi orang yang terpuji apabila mereka mampu memberikan manfaat bagi orang lain (Sujianto, 2011:55).

Faktor yang mempengaruhi etos kerja seorang pegawai yaitu lingkungan kerja, kemudian lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu semangat kerja pegawai, karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dapat tercapai dan terwujudnya suatu hasil yang optimal apabila ditunjangi oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai (Tasmara, 2002:54).

Pelatihan dan pengembangan SDI bisa dikaitkan dengan etos kerja tetapi hanya dilakukan untuk hal-hal yang bersifat *urgent* sehingga tidak bersifat *sustainable*. Tidak hanya itu lingkungan suatu perusahaan tidak terlepas antara sesama karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya demi keharmonisan dan kelancaran kerja. Dengan memiliki hubungan yang baik dan nyaman dalam lingkungan kantor maka pegawai akan nyaman dan betah

dalam menyelesaikan tugasnya. Komunikasi dikatakan sebagai hubungan manusiawi karena sifatnya berorientasi pada sebuah tindakan yang menimbulkan aksi untuk merubah pendapat, tingkah laku dari seseorang (Handoko, 2011:103).

Kopontren Ausath merupakan Koperasi Pondok Pesantren yang menerapkan sistem sistem ekonomi syariah serta koperasi yang sedang berkembang dan berusaha untuk meningkatkan mutu dan kualitas pelayanan yang akan di berikan kepada para nasabah/konsumen. Keunggulan yang di berikan oleh Koperasi Kopontren Ausath tidak saja terlihat dari berbagai produk dan bonus yang di tawarkan, akan tetapi juga meliputi mutu dan kualitas pegawainya sebagai orang yang bertugas melayani secara professional serta amanah.

Kopontren Ausath mengadakan pelatihan dan pengembangan kepada para karyawan dengan tujuan untuk memunculkan dan meningkatkan mutu sumber daya insani yang kompetitif, potensial, dan memiliki mentalitas keislaman yang baik dan mampu memunculkan inovasi-inovasi yang bermanfaat bagi umat dan masyarakat. Dengan adanya karyawan yang mampu memberikan kualitas dan pelayanan, maka diharapkan dapat semakin meningkat kepercayaan dan minat masyarakat untuk menggunakan produk dan jasa yang di tawarkan oleh Kopontren Ausath.

Melihat dari penjelasan diatas, maka penulis ingin mengangkat masalah ini dalam bentuk skripsi dengan judul: “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Daya Insani Terhadap Etos Kerja Karyawan Kopontren Ausath Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap etos kerja (Y) pada karyawan Koppontren Ausath Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi?
2. Apakah pelatihan (X2) berpengaruh signifikan terhadap etos kerja (Y) pada karyawan Koppontren Ausath Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi?
3. Apakah pengembangan sumber daya insani (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap etos kerja (Y) pada karyawan Koppontren Ausath Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi?
4. Apakah lingkungan kerja (X1), pelatihan (X2), dan pengembangan sumber daya insani (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap etos kerja (Y) pada karyawan Koppontren Ausath Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui analisis pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap etos kerja (Y) pada karyawan Koppontren Ausath Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi.
2. Untuk mengetahui analisis pengaruh pelatihan (X2) terhadap etos kerja (Y) pada karyawan Koppontren Ausath Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi.

3. Untuk mengetahui analisis pengaruh pengembangan sumber daya insani (X3) terhadap etos kerja (Y) pada karyawan Koppontren Ausath Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi.
4. Untuk mengetahui analisis pengaruh lingkungan kerja (X1), pelatihan (X2), dan pengembangan sumber daya insani (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap etos kerja (Y) pada karyawan Koppontren Ausath Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu: Penelitian ini memberikan sumbangan dalam aspek teoritis (keilmuan) yaitu perkembangan ilmu manajemen sumber daya insani (lingkungan kerja/X1, pelatihan/X2, pengembangan sumber daya insani/X3) dan ilmu etika bisnis islam (etos kerja/Y).

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

- a. Sebagai bahan evaluasi terhadap peningkatan mutu ilmu sumber daya insani dan etika bisnis islam karyawan Koppontren Ausath Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi.
- b. Penelitian ini mampu memberikan masukan kepada para karyawan terkait ilmu lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan sumber

daya insani terhadap etos kerja karyawan, sehingga dapat dijadikan informasi serta dapat memecahkan masalah yang dihadapi.

### **1.5 Batasan Penelitian**

Batasan penelitian pada penelitian ini adalah :

1. Penelitian dilakukan pada karyawan Koppontren Ausath Blokagung Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi.
2. Objek penelitian adalah Koppontren Ausath Blokagung Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi.
3. Sampel pada penelitian di batasi dengan jumlah 35 responden

### **1.6 Definisi Operasional**

Memuat definisi atau pengertian atau penegasan dari judul atau variable yang digunakan, untuk menghindari penyimpangan atau kesalahan pemahaman.

1. Lingkungan kerja (X1)

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan (Afandi, 2006:51).

2. Pelatihan (X2)

Menurut Simamora pelatihan adalah proses sistemik perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional (Sulistiyani, 2003:175).

3. Pengembangan sumber daya insani (X3)

Pengembangan sumber daya insani adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, 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 (Harahap, 2016:149).

4. Etos kerja (Y)

Menurut Sinamo, etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo, 2011:26).

5. Koppontren

Koppontren sebagai singkatan dari Koperasi Pondok Pesantren. Koppontren bukan saja menandai masyarakatnya koperasi di Indonesia, melainkan juga menandai pengembangan peranan fungsi dan dinamika pesantren itu sendiri di satu pihak serta potensinya sebagai detonator bagi pengembangan koperasi selanjutnya di masyarakat di pihak lain (Sujianto, 2005:145).



## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

Teori yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Insani dan Etika Bisnis Islam, untuk lebih jelasnya sebagai berikut :

##### **2.1.1 Teori Manajemen Sumber Daya Insani**

###### **1. Pengertian Manajemen Sumber daya Insani**

Menurut Edwin B. Flippo dalam T. Hani Handoko (2001) Manajemen Sumber Daya Insani 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 (Sulistiyani, 2003:12).

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefenisikan sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengkompensasian, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan, dan kebutuhan masyarakat. Defenisi tersebut mencakup pemilihan karyawan yang memiliki kriteria yang tepat dalam penempatan posisi di perusahaan (karyawan yang tepat untuk suatu posisi), sesuai kriteria perusahaan sehingga karyawan dengan kualifikasi tersebut bisa

didapatkan, dipertahankan, kemudian dikembangkan kemampuannya sesuai kebutuhan perusahaan.( Nurdin Batjo, 2018 : 1)

Sumber Daya Insani merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh sumber daya yang ada di muka bumi. Manusia diciptakan oleh Allah SWT sebagai khalifah di bumi untuk mengelola bumi dan sumber daya yang ada di dalamnya demi kesejahteraan manusia sendiri, makhluk dan seluruh alam semesta. Hal ini telah ditegaskan oleh Allah dalam Al-Qur'an Surat Al-Jatsiyah ayat 13 :

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُۥ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لَءَايٰتٍ  
لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ

*“Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir” (QS Al-Jatsiyah ayat 13) (Departemen Agama RI Bandung: Diponegoro).*

## 2. Fungsi Manajemen Sumber Daya insani

Fungsi sumber daya insani terdiri atas :

a. Fungsi Manajemen, Terdiri dari (hasibuan, 2007:15):

### 1) Perencanaan

Perencanaan adalah menentukan terlebih dahulu program sumber daya insani yang akan dilaksanakan.

### 2) Pengorganisasian

Manajer sumber daya insani haruslah membentuk organisasi dengan merancang susunan berbagai hubungan antar jabatan.

### 3) Pengarahan

Fungsi ini berarti mengusahakan agar karyawan bekerja sama secara efektif.

#### 4) Pengawasan

Pengawasan adalah mengamati dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana dan mengoreksi apabila terjadi penyimpangan

#### b. Fungsi Operasional terdiri dari (Sulistiyani, 2003:13) :

##### 1) Pengadaan (*Procurement*)

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

##### 2) Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, orientasi, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

##### 3) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian atas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa (*output*) yang di berikan kepada perusahaan.

##### 4) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

##### 5) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitaskaryawan agar tercipta hubungan jangka panjang.

### 3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI)

Tujuan-tujuan MSDI terdiri dari empat tujuan, yaitu (Sulistiyani, 2003:14) :

#### a. Tujuan Organisasional

Untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya insani (MSDI) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manager, namun demikian para manager tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manager dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

#### b. Tujuan Fungsional

Untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

#### c. Tujuan Sosial

Untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

#### d. Tujuan Personal

Untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika parakaryawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun.

#### 4. Sumber Daya Insani (SDI) Dalam Perspektif Islam

Sumber daya insani dalam perspektif Islam yaitu suatu proses produksi yang harus mempunyai karakteristik sifat-sifat yang dimiliki oleh para Rasul yaitu *Shiddiq* (jujur), *Amanah* (terpercaya), *Tabligh* (transparan), dan *Fathanah* (Cerdas) (Din,2006:5).

Islam memberikan perhatian dan pandangan yang sangat mendalam terhadap pengembangan sumberdaya manusia. Bukan hanya karena manusia merupakan khalifah dimuka bumi, namun juga termasuk kepada nilai-nilai, sikap, dan perilaku manusia itu sendiri. Allah SWT berfirman dalam Q.S. Al-Baqarah ayat 30 sebagai berikut:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا  
الْأَرْضَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ا وَيَسْفِكُ

“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: “sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah dimuka bumi” ( Q.S Al-Baqarah ayat 30)(Departemen Agama RI Bandung: Diponegoro).

## 2.1.2 Lingkungan Kerja (XI)

### 1. Pengetian Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan.Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya (Afandi, 2016:51).

Lingkungan kerja meliputi jabatan,autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, peluang berkarir dan fasilitas yang memadai (Mangkunegara, 2011:17).

### 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus di perhatikan yaitu (Afandi, 2016:52):

- a. Bangunan tempat kerja.
- b. Ruang kerja yang lapang.
- c. Ventilasi udara yang baik.
- d. Tersedianya tempat ibadah.
- e. Tersedianya sarana angkutan karyawan.

Secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis (Afandi, 2016:52).

- a. Faktor Lingkungan Fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri.

b. Faktor Lingkungan Psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian.

### 3. Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Afandi, 2016:55):

#### a. Pelayanan Kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerja dan tingkah lakunya.

#### b. Kondisi Kerja

Karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang di perlukan dan keamanan kerja karyawan.

#### c. Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidakserasian

hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

4. Karakteristik - karakteristik Lingkungan Kerja (Afandi, 2006:56):

a. Penerangan

Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang di lakukan tersebut menuntut ketelitian.

b. Kebersihan Lingkungan

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja karena apabila lingkungan kerjanya bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

c. Tata Ruang

Tata ruang adalah penentuan mengenai kebutuhan-kebutuhan ruang dan tentang penggunaan secara terperinci dari ruang ini untuk menyiapkan suatu susunan yang praktis dari faktor-faktor fisik yang di anggap perlu bagi pelaksanaan kerja perkantoran dengan biaya yang layak.

d. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang di gunakan, di pakai, di tempati dan di nikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja, seperti jaminan keselamatan kerja, dan lain-lain.



e. Teknologi

Teknologi adalah alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung di gunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung, dan lain-lain.

5. Lingkungan Kerja dalam perspektif islam

Menurut Steers (1980) menyatakan bahwa lingkungan kerja Islam dapat diartikan sebagai sikap, norma, dan perasaan yang lazim dimiliki oleh para karyawan sehubungan dengan organisasi mereka. Dalam ajaran islam, dikenal dengan yang berkaitan dengan penciptaan manusia dan alam yakni konsep *khalifah* dan amanah. *Khalifah* disini menyatakan bahwa manusia telah di pilih oleh Allah di muka bumi ini (*khalifatullah fil'ardh*). Sebagai wakil Allah, manusia wajib untuk dapat mempresentasikan dirinya sesuai dengan sifat-sifat Allah. Salah satu sifat Allah adalah sebagai pemeliharaan atau penjagaan. Jadi sebagai wakil *khalifah* Allah di muka bumi, manusia harus aktif dan bertanggung jawab untuk menjaga bumi dan lingkungan kita ini (Masyhud, 2010:265).

Lingkungan kerja Islami adalah keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah yang lain yakni sebagai khalifah (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syari'at Islam dalam segala aktifitasnya agar

dapat tercapainya kebahagiaan di dunia dan di akhirat (Masyhud, 2005:269).

Menurut Quraish Shihab (2002) menafsirkan tentang lingkungan kerja Islam sesuai dengan firman Allah dalam Surat *Al-Qasas* ayat 77 yang berbunyi:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ  
وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

*“Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan” (Al-Qasas ayat 77)* (Departemen Agama RI Bandung: Diponegoro).

### 2.1.3 Pelatihan (X2)

#### 1. Pengertian Pelatihan

Menurut Simamora pelatihan adalah proses sistemik perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional (Sulistiyani, 2003:175).

Menurut T. Hani Handoko Pelatihan (*Training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Kegiatan pelatihan merupakan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia (Handoko, 2001:103).

#### 2. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan sumber daya insani yaitu (Sulistiyani, 2003:176):

- a. Memberikan ketrampilan dan pengetahuan yang di butuhkan.
- b. Meningkatkan moral karyawan

- c. Memperbaiki kinerja. SDI yang bekerja tidak memuaskan karena kurang ketrampilan dapat di minimalkan melalui program pelatihan.
- d. Membantu SDI dalam menghadapi perubahan-perubahan.
- e. Peningkatan karir SDI
- f. Meningkatkan balas jasa yang di terima SDI.

### 3. Prinsip Pelatihan

Prinsip pelatihan sumber daya insani yaitu (Sulistyan, 2003:177) :

#### a. Motivasi

Semakin tinggi motivasi seorang karyawan, maka akan semakin cepat ia akan mempelajari suatu ketrampilan atau pengetahuan baru.

#### b. Peneguhan

Suatu ketrampilan yang di pelajari hasilnya hendaknya di perkuat dengan cara penghargaan seperti:promosi dan kenaikan gaji,dan adakalanya di perkuat dengan hukuman seperti pemotongan gaji.

#### c. Keseluruhan utuh versi pembagian

Semakin lama dan kompleks suatu pekerja,semakin tepat untuk mengerjakan pembagiannya.

#### d. Perbedaan Individual

Perlu di sadari pada hakikatnya setiap karyawan mempunyai individu yang berbeda. Pelatihan yang efektif hendaknya menyesuaikan kecepatan dan kerumitan dengan masing-masing individu.

#### e. Laporan kemajuan

Laporan kemajuan di perlukan untuk mengetahui seberapa jauh seorang karyawan memahami pengetahuan yang baru.

f. Praktek

Mempraktekkan hasil dari pelatihan merupakan komponen yang sangat penting.

4. Metode Pelatihan

Menurut T Hani Handoko pada umumnya karyawan dikembangkan dengan metode sebagai berikut (Handoko, 2001:244) :

a. Metode-metod on the job, yang bisa di gunakan adalah:

- 1) *Choaching*, yakni seorang atasan memberikan bimbingan dan arahan kepada bawahan dalam aspek pelaksanaan pekerjaan rutin.
- 2) *Planned Progression*, atau bisa disebut dengan pemindahan karyawan dalam saluran yang di tentukan melalui tingkatan organisasi yang berbeda.
- 3) Rotasi jabatan, atau pemindahan karyawan melalui jabatan-jabatan yang bermacam dan beraneka ragam
- 4) Penugasan sementara, yakni dimana bawahan ditempatkan pada posisi manajemen tertentu untuk jangka waktu yang di tetapkan
- 5) Sistem-sistem penilaian prestasi formal

b. Metode-metode off the job, yang bisa di gunakan adalah:

- 1) Progam pengembangan eksekutif di universitas atau lembaga-lembaga pendidikan lainnya.
- 2) Latihan laboratorium, dimana seseorang belajar menjadi lebih peka terhadap orang lain, lingkungan, dan sebagainya

3) Pengembangan organisasi yang menekankan perubahan dan pertumbuhan.

#### 5. Manfaat Pelatihan

Manfaat penting pelatihan bagi perusahaan adalah sebagai berikut (Handoko, 2001:245) :

- a. Meningkatkan produktifitas kerja, di mana kecakapan yang lebih tinggi dapat meningkatkan hasil yang lebih baik.
- b. Mengurangi kecelakaan. Pelatihan dengan mengutamakan segi-segi keamanan di harapkan dapat mengurangi kecelakaan.
- c. Mengurangi pengawasan. Orang yang terlatih adalah orang yang mensupervisi dirinya sendiri dan jika pengawasan di lakukan dengan ketat bisa menghabiskan waktu.

#### 2.1.4 Pengembangan Sumber Daya Insani (X3)

##### 1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Insani

Pengembangan sumber daya insani adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian pula dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, menejemen kepemimpinan, dan manajemenen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kenerja (Sedarmayanti, 2015:149).

Menurut Andre E Sikula dalam menjelaskan pengembangan adalah suatu proses pendidikan jangka panjang, memanfaatkan prosedur sistematis dan terorganisir di mana personil manajerial mempelajari

pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum (Sutadji,2010: 86).

Menurut Samsudin pengembangan sumber daya manusia diartikan penyiapan manusia atau karyawan untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi (Sutadji, 2010: 86).

Menurut Swanson dan Holton III bahwa pemikiran yang mendasari pengembangan Sumber Daya Insani adalah sebagai berikut (Yusuf, 2010:155) :

- a. Pengembangan manajemen
- b. Pengembangan kepemimpinan
- c. Pengembangan organisasi
- d. Pengembangan karyawan.

## 2. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Insani

Tujuan pengembangan sumber daya insani dalam perusahaan adalah sebagai berikut (Hasibuan, 2016:93):

- a. Produktivitas kerja Pengembangan produktivitas kerja karyawan bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* karyawan yang semakin baik.
- b. Efisiensi Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin.

- c. Kerusakan Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.
- d. Kecelakaan Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.
- e. Pelayanan Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan yang bersangkutan
- f. Moral Pengembangan moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik
- g. Karier Pengembangan karier karyawan, kesempatan untuk meningkatkan karir karyawan semakin besar karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik
- h. Konseptual Pengembangan konseptual bertujuan manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* nya semakin baik.
- i. Kepemimpinan Pengembangan bertujuan meningkatkan kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, *human relation*-nya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertical dan horizontal semakin harmonis.

- j. Balas jasa Pengembangan balas jasa (gaji, upah, insentif, dan *benefits*) karyawan akan meningkatkan karena prestasi kerja mereka semakin besar.

### 3. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Insani

Manfaat pengembangan sumber daya manusia sebagai berikut (Mamik, 2016:177):

#### a. Manfaat untuk organisasi

- 1) Peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain, karena tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerja sama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan.
- 2) Terwujudnya hubungan yang serasi antara bawahan dan atasan antara lain karena adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknikal maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berfikir dan bertindak secara inovatif.

#### b. Manfaat bagi karyawan

- 1) Membantu para pegawai membuat keputusan dengan baik
- 2) Meningkatkan kemampuan para pekerja menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapinya
- 3) Timbulnya dorongan dalam diri para pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya
- 4) Terjadinya internalisasi dan operasional faktor-faktor multivasional.



## 2.1.5 Etos Kerja (Y)

### 1. Pengertian Etos Kerja

Secara etimologis, etos berasal dari bahasa Yunani yaitu ethos yang berarti karakter, watak kesusilaan, adat istiadat atau kebiasaan. Sebagai suatu subyek dari arti etos tersebut adalah etika yang berkaitan dengan konsep yang dimiliki oleh individu ataupun kelompok untuk menilai apakah tindakan-tindakan yang telah dikerjakannya itu salah atau benar, buruk atau baik.

Kerja adalah segala aktifitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani), dan di dalam mencapai tujuannya tersebut dia berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah SWT (Tasmara, 2002:27).

Menurut Sinamo, etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo, 2011:26). Menurut Taha Jabir dalam Sutono dan Fuad menjelaskan tentang firman Allah SWT mengenai kinerja karyawan seperti dalam Surat *An- Najm* ayat 39-41, yang berbunyi:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَىٰ ۗ

*"Dan bahwasanya manusia hanya memperoleh apa yang diusahakannya. Dan sesungguhnya usaha itu kelak akan diperlihatkannya (kepadanya). Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna."*(Departemen Agama RI Bandung: Diponegoro).

Ayat di atas menjelaskan bahwa manusia itu harus bekerja

dalam mencari penghidupan yang layak. Dalam melakukan suatu pekerjaan manusia harus menggunakan segala kemampuan yang dimiliki oleh manusia itu sendiri, agar mendapatkan hasil yang memuaskan. Hasil dari pekerjaan tersebut akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan hasil yang dicapai (Tasmara, 2002: 35).

## 2. Karakteristik Etos Kerja

Menurut Petty karakteristik etos kerja memiliki tiga aspek, yaitu (Sinamo, 2011:43):

- a. Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pekerja berhubungan dengan pekerja lain di lingkungan kerjanya. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, penampilan, dan perilaku yang di gunakan individu pada saat berada di sekitar orang lain.
- b. Inisiatif adalah karakteristik yang dapat memfasilitasi seseorang agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa.
- c. Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap hasil kerja seorang pekerja dan merupakan suatu perjanjian implisit pekerja untuk melakukan beberapa fungsi dalam kerja.

## 3. Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja (Sinamo, 2011:52):

a. Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.

b. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

c. Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh.

d. Kondisi Lingkungan/Geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang

berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

e. Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

4. Aspek-Aspek Etos Kerja

Menurut Sinamo ada delapan aspek dalam mengukur etos kerja yaitu (Sinamo, 2011:71):

- a. Kerja adalah rahmat; karena kerja merupakan pemberian dari Yang Maha Kuasa, maka individu harus dapat bekerja dengan tulus dan penuh syukur.
- b. Kerja adalah amanah; kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan pada kita sehingga secara moral kita harus bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.
- c. Kerja adalah panggilan; kerja merupakan suatu dharma yang sesuai dengan panggilan jiwa kita sehingga kita mampu bekerja dengan penuh integritas.
- d. Kerja adalah aktualisasi; pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat manusia yang tertinggi sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang dipakai sebagai perbandingan dengan penelitian sekarang adalah sebagai berikut:

**2.1 Tabel Penelitian Terdahulu**

No	Nama, Judul, Tahun	Link artikel OJS	Rumusan Masalah	Metode Penelitian	Hasil dan Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
1	Tiara Ramadanti, Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Jabar Banten (Bjb) Syariah Kcp Ciamis, 2018	<a href="https://www.riset-iid.net/index.php/SE/article/view/467">https://www.riset-iid.net/index.php/SE/article/view/467</a>	Apakah ada pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Jabar Banten (Bjb) Syariah Kcp Ciamis?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis penelitian menggunakan purposive sampling</li> <li>2. Datapenelitian kuantitatif</li> <li>3. sumber data dari responden</li> <li>4. teknik pengumpulan data : dokumentasi</li> <li>5. Populasi penelitian Penelitian ini merupakan studi empiris yang dilakukan pada lembaga keuangan Bank Muamalat Indonesia dari tahun 2010 sampai dengan tahun 2017</li> <li>6. Sampel sebanyak 32 sampel</li> <li>7. variabel penelitian :pelatihan x1, pengembangan SDI x2,etos kerja y</li> <li>8. Perhitungan statistik penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS</li> </ol>	Pelatihan dan pengembangan sumber daya insani merupakan dua konsep yang sama namun memiliki tujuan yang berbeda. secara garis besar peran pelatihan dan pengembangan sumber daya insani bertujuan sebagai upaya untuk mempersiapkan karyawan yang dapat berperan dalam organisasi dan mampu mengikuti alur pertumbuhan, perubahan organisasi, perubahan globalisasi, dan memiliki prestasi dan produktivitas kerja yang tinggi hingga masa yang akan datang. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa secara simultan variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya insani berpengaruh positif signifikan terhadap variabel etos kerja karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Metode yangdigunakan akan kuantitatif</li> <li>2. Terdapat persamaan Variabelin dependen pelatihan dan pengembangan SDI</li> </ol> <p>Menggunakan variabel dependen etos kerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.variabel independen yakni lingkungan kerja</li> <li>2.Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada bank jabar banten sedangkan penulis melakukan penelitian pada karyawan Koppontren Ausath</li> </ol>

Lanjutan Tabel 2.1

2	Frischa Dwi Suryani, Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pengembangan Sdi Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah, 2018	<a href="https://journal.unesa.ac.id/Index.php/jei/Article/view/9650">https://journal.unesa.ac.id/Index.php/jei/Article/view/9650</a>	Apakah ada pengaruh antara Human Relation, Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Sdi Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis penelitian menggunakan purposive sampling</li> <li>2. Data penelitian kuantitatif</li> <li>3. sumber data dari responden</li> <li>4. teknik pengumpulan data : dokumentasi</li> <li>5. Populasi pekerja Bank Syariah Bukopin Cabang Surabaya terdapat kurang lebih 50 karyawan,.</li> <li>6. Sempel menggunakan teknik <i>sampling</i> jenuh</li> <li>7. variabel penelitian:human relation x1, pelatihan SDI x2, pengembangan SDI x3, etos kerja y</li> <li>8. Perhitungan statistik penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS</li> </ol>	Dari hasil pembahasan dapat di ikhtisarkan bahwa <i>Human Relation</i> tidak memberikan pengaruh kepada Etos Kerja pegawai Bank Syariah Bukopin Cabang Surabaya. Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, Pelatihan serta Pengembangan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan kepada Etos Kerja pegawai Bank Syariah Bukopin Surabaya. Sementara itu, <i>Human Relation</i> , Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan secara simultan memberikan pengaruh kepada Etos Kerja. Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, Pelatihan serta Pengembangan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan kepada Etos Kerja pegawai Bank Syariah Bukopin Surabaya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Metode yang digunakan kuantitatif</li> <li>2. Terdapat persamaan Variabelindependen lingkungan kerja, pelatihan, dan pengembangan SDI</li> <li>3. Menggunakan variabel dependen etos kerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada Bank Syari'ah sedangkan penulis melakukan penelitian pada karyawan Koppontren Ausath</li> </ol>
---	---	---	---	---	--	---	--

Lanjutan tabel 2.1

3	Fujia Rahayu, Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya,2020	<a href="https://jurnal.unesa.ac.id/Index.php/jei/article/view/23665">https://jurnal.unesa.ac.id/Index.php/jei/article/view/23665</a>	Apakah ada pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis penelitian menggunakan purposive sampling</li> <li>2. Datapenelitian kuantitatif</li> <li>3. sumber data dari responden</li> <li>4. teknik pengumpulan data : dokumentasi</li> <li>5. Populasi pekerja Bank Syariah Bukopin Cabang Surabaya terdapat kurang lebih50 karyawan,.</li> <li>6. Sempel sebanyak 50 sampel</li> <li>7. variabel penelitian :pelatihan x1, pengembangan SDM x2,etos kerja y</li> <li>8. Perhitungan statistik penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS</li> </ol>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja islami, pengembangan tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja islami, dan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap etos kerja islami.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Metode yangdigunakan kuantitatif</li> <li>2. Terdapat persamaan Variabelindependen pelatihan dan pengembangan SDI</li> <li>3. Menggunakan variabel dependen etos kerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. variabel independen yakni lingkungan kerja</li> <li>2. Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada bank syariah bukopin cabang darmo surabaya sedangkan penulis melakukan penelitian pada karyawan Koppontren Ausath</li> </ol>
---	---	---	--	--	---	---	--

Lanjutan tabel 2.1

4	Achmad Wahyu Eriyanto,Hadi Sunaryo,M. Khoirul Abs, Pengaruh <i>Human Relation</i> , Kondisi Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja (Studi Kasus Pada Pengurus Koperasi Mahasiswa Ilham Ramadhan Universitas Islam Malang), 2020	<a href="https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/proceedings/article/view/5569">https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/proceedings/article/view/5569</a>	Apakah ada pengaruh <i>Human Relation</i> , Kondisi Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja (Studi Kasus Pada Pengurus Koperasi Mahasiswa Ilham Ramadhan Universitas Islam Malang)?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis penelitian menggunakan purposive sampling</li> <li>2. Datapenelitian kuantitatif</li> <li>3. sumber data dari responden</li> <li>4. teknik pengumpulan data : kuesioner</li> <li>5. Populasi seluruh pengurus Koperasi Mahasiswa Ilham Ramadhan Universitas Islam Malang yang berjumlah 33 orang</li> <li>6. Sempel sebanyak 33 sampel</li> <li>7. variabel penelitian :human relation x1, lingkungan kerja x2,gaya kepemimpinan x3, etos kerja y</li> <li>8. Perhitungan statistik penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS</li> </ol>	Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial <i>human relation</i> tidak berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja pengurus, sedangkan kondisi lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja pengurus. Secara bersama-sama menunjukan bahwa <i>human relation</i> , kondisi lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja pengurus.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Metode yangdigunakan kuantitatif</li> <li>2. Terdapat persamaan Variabel independen yakni lingkungan kerja</li> <li>3. Menggunakan variabel dependen etos kerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. variabel independen yakni pelatihan dan pengembangan SDI</li> <li>2. Penelitian terdahulu melakukan penelitian Pengurus Koperasi Mahasiswa Ilham Ramadhan Universitas Islam Malang sedangkan penulis melakukan penelitian pada karyawan Koppontren Ausath</li> </ol>
---	---	---	--	---	---	--	--



Lanjutan tabel 2.1

5	Hery Suprayitno, Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan Bank Bukopin Cabang Bogor, 2020	<a href="http://riset.unisma.id/index.php/jrm/article/view.2202">http://riset.unisma.id/index.php/jrm/article/view.2202</a>	Apakah ada pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan Bank Bukopin Cabang Bogor?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis penelitian menggunakan deskriptif asosiatif</li> <li>2. Datapenelitian kuantitatif</li> <li>3. sumber data dari responden</li> <li>4. teknik pengumpulan data : kuesioner</li> <li>5. Populasi menggunakan teknik sampling jenuh</li> <li>6. Sempel sebanyak 50 sampel</li> <li>7. variabel penelitian :pelatihan x1, pengembangan SDM x2,etos kerja y</li> <li>8. Perhitungan statistik penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 20</li> </ol>	<p>Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Ada pengaruh Pelatihan terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan.</p> <p>2) Ada pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Etika Kerja Pegawai.</p> <p>3) Ada pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia bersama untuk Meningkatkan Etika Kerja Karyawan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Metode yangdigunakan kuantitatif</li> <li>2. Terdapat persamaan Variabel independen dan pengembangan SDI</li> <li>3. Menggunakan variabel dependen etos kerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. variabel independen yakni lingkungan kerja</li> <li>2. Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada bank bukopin cabang bogor sedangkan penulis melakukan penelitian pada karyawan Koppontren Ausath</li> </ol>
---	---	---	--	---	--	--	---

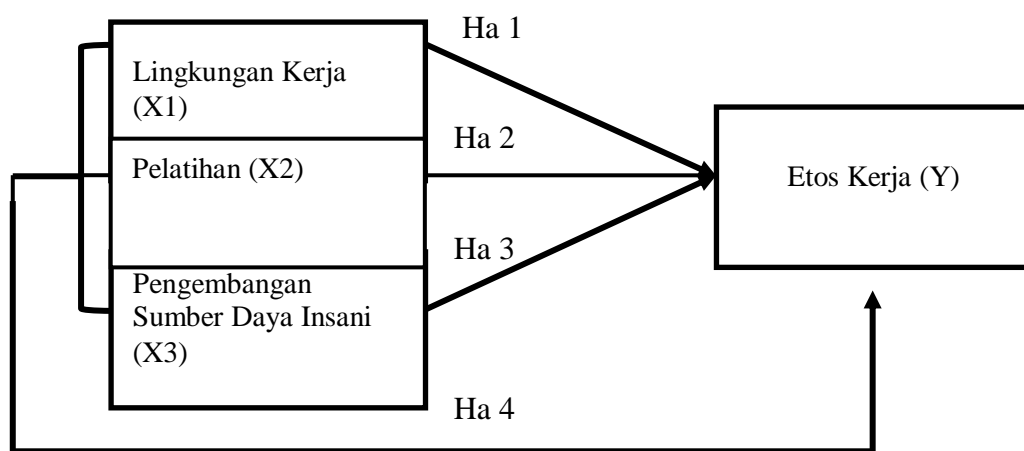
Lanjutan tabel 2.1

6	Ahmad Syafi'ul Jazil, Pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan pengembangan Sumber Daya Insani terhadap etos kerja karyawan Koppontren Ausath , 2021		Apakah ada pengaruh antara lingkungan kerja, pelatihan, dan pengembangan Sumber Daya Insani terhadap etos kerja karyawan Koppontren Ausath ?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis penelitian menggunakan deskriptif asosiatif</li> <li>2. Data penelitian kuantitatif</li> <li>3. sumber data dari responden</li> <li>4. teknik pengumpulan data : kuesioner</li> <li>5. Populasi sebanyak 60 karyawan</li> <li>6. Sampel sebanyak 35 sampel</li> <li>7. variabel penelitian :Lingkungan kerja x1, pelatihan x2, pengembangan SDI x3, etos kerja y</li> <li>9. Perhitungan statistik penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 20</li> </ol>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap etos kerja pada karyawan KOPPONTREN AUSATH</li> <li>2. Terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap etos kerja pada karyawan KOPPONTREN AUSATH</li> <li>3. Terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan SDI terhadap etos kerja pada karyawan KOPPONTREN AUSATH</li> <li>4. Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan SDI secara bersama-sama terhadap etos kerja pada karyawan KOPPONTREN AUSATH</li> </ol>	1. Metode yang digunakan kuantitatif	1. Lokasi penelitian
---	---	--	--	---	--	--------------------------------------	----------------------

Sumber : Data Sekunder diolah, 2021

### 2.3 Kerangka Konseptual

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 3 variabel independen atau variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Pengembangan Sumber Daya Insani (X3) sedangkan pada variabel dependen atau variabel terikat yang digunakan adalah Etos Kerja (Y) karyawan Koppontren Ausath Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi.



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**  
(Sumber: Data Primer Diolah, 2021)

Keterangan:

1.  $X_1$  terhadap Y: peneliti menggunakan teori pengaruh yang didasarkan pada teori Pandi Afandi (2016).
2.  $X_2$  terhadap Y: peneliti menggunakan teori pengaruh yang didasarkan pada teori Hani Handoko (2001).
3.  $X_3$  terhadap Y: peneliti menggunakan teori pengaruh yang didasarkan pada teori Swanson (2010).
4.  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap Y: peneliti menggunakan teori pengaruh yang didasarkan pada teori Petty (2011).

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis asosiatif. Hipotesis asosiatif adalah dugaan tentang hubungan antar variabel dalam populasi yang diuji melalui hubungan antar variabel menggunakan sampel yang diambil dari populasi penelitian (Sugiyono, 2016:224).

Berdasarkan permasalahan yang ada, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

Ha<sub>1</sub> : Ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja (X1) terhadap etos kerja (Y) pada karyawan Koppontren Ausath Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi.

Ho<sub>1</sub>: Tidak ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja (X1) terhadap etos kerja (Y) pada karyawan Koppontren Ausath Blokagung Tegalsari Banyuwangi.

Ha<sub>2</sub> : Ada pengaruh signifikan antara pelatihan (X2) terhadap etos kerja (Y) pada karyawan Koppontren Ausath Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi.

Ho<sub>2</sub>: Tidak ada pengaruh signifikan antara pelatihan (X2) terhadap etos kerja (Y) pada karyawan Koppontren Ausath Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi.

Ha<sub>3</sub> : Ada pengaruh signifikan antara pengembangan sumber daya insani (X3) terhadap etos kerja (Y) pada karyawan Koppontren Ausath Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi

- Ho<sub>3</sub> : Tidak ada pengaruh signifikan antara pengembangan sumber daya insani (X3) terhadap etos kerja (Y) pada karyawan Koppontren Ausath Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi.
- Ha<sub>4</sub> : Ada pengaruh signifikan antara motivasi kewirausahaan (X1), pelatihan (X2), dan pengembangan sumber daya insani (X3) secara bersama-sama terhadap etos kerja (Y) pada karyawan Koppontren Ausath Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi.
- Ho<sub>4</sub>: Tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi kewirausahaan (X1), pelatihan (X2), dan pengembangan sumber daya insani (X3) secara bersama-sama terhadap etos kerja (Y) pada karyawan Koppontren Ausath Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah jenis penelitian *explanatory research* yakni penelitian untuk menjelaskan hubungan yang bersifat menyebabkan suatu kejadian antara variabel melalui pengujian hipotesis yang dirumuskan atau dapat disebut dengan penelitian penjelas. Penelitian ini tidak hanya memiliki nilai mandiri maupun membandingkan tetapi juga berguna untuk meramalkan, menjelaskan dan mengontrol suatu gejala dengan pendekatan kuantitatif (Singarimbun, dan Efendi, 2006:4).

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017:14).

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian *explanatory research* yang menggunakan metode kuantitatif dan pengujian hipotesis asosiatif yakni penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh dua variabel atau lebih. Dengan menggunakan jenis penelitian asosiatif, maka dapat diketahui pengaruh

lingkungan kerja (X1), pelatihan (X2), pengembangan sumber daya insani (X3) terhadap etos kerja (Y) pada karyawan Koppontren Ausath Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi.

### **3.2 Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan :

Waktu penelitian :Mulai Bulan Maret 2021 hingga Bulan Juli 2021.

Tempat penelitian :KOPPONTREN AUSATH Blokagung Desa Karangdoro  
Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi

### **3.3 Populasi dan Sempel Penelitian**

#### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi bukan hanya orang, tetapi obyek dan benda-benda alam yang lain juga termasuk populasi. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi termasuk seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek (Sugiyono, 2017:117).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Koppontren Ausath Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi yang berjumlah 54 karyawan. Meliputi dari karyawan koperasi simpan pinjam, produksi, serba usaha dan jasa.

## 2. Sampel Penelitian

Sempel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apabila populasi dalam jumlah besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Sempel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representatif* (mewakili) (Sugiyono, 2016:62).

Penentuan besaran sampel metode slovin dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2017:81) :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Batas Kesalahan yang diperbolehkan atau taraf nyata (1%, 5% dan 10%)

Dengan rumus diatas, maka peneliti dapat membuat hitungan seperti dibawah ini :

$$\begin{aligned} n &= \frac{54}{1 + 54(10\%)} \\ &= 35,06 \text{ di bulatkan menjadi } 35 \end{aligned}$$

Berdasarkan teori diatas, maka peneliti mengambil sampel sebanyak 35 sampel.



### 3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* yakni teknik pengambilan sampel ini tidak memberikan kesempatan atau peluang bagi setiap populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik yang diambil menggunakan *sampling* Random yaitu teknik sampling yang dipilih secara acak, cara ini dapat diambil bila analisa penelitian cenderung bersifat deskriptif atau bersifat umum (Sugiyono, 2016:67).

### 3.5 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbetuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian menarik kesimpulan (Sugiyono, 2017:60). Penelitian ini terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen:

#### 1. Variabel Independen (X)

Variabel independen disebut juga variabel *stimulus, prediktor, antecedent*. Dalam bahasa indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau yang menimbulkan variabel dependen (terikat). Terdapat tiga variabel bebas dalam penelitian ini, yakni:

##### a. Lingkungan kerja (X1)

Indikator variabel adalah cara untuk menetapkan parameter dalam pengukuran suatu variabel. Peneliti menggunakan teori mengenai variabel penelitian dan indikator yang akan diteliti sebagai berikut (Subagiyo, 2017:32):

Lingkungan kerja (X1) menggunakan teori Pandi Afandi (Afandi, 2016:55) yaitu : Pelayanan kerja, Kondisi kerja, dan Hubungan karyawan.

**Tabel 3.1 Indikator Lingkungan Kerja (X1)**

Variabel	Teori Afandi	Indikator	Skala	No Item Kuesioner
Lingkungan Kerja (X1)	Pelayanan kerja	Pelayanan yang baik dari perusahaan membuat saya lebih bergairah dalam bekerja	Likert	1
		Saya mempunyai tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan		2
		Saya dapat menjaga nama baik perusahaan melalui produktifitas kerja dan tingkah laku		3
	Kondisi kerja	Saya mendapatkan kondisi kerja yang layak dari perusahaan		4
	Hubungan karyawan	Saya mendapatkan motivasi kerja dengan hubungan yang kondusif dengan karyawan		5
		Ketidak serasian saya dengan karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan kerja		6

Sumber. Data Primer Diolah. 2021

b. Pelatihan (X2)

Pelatihan (X2) menggunakan teori T Hani Handoko yang menjelaskan pada umumnya karyawan di kembangkan oleh metode sebagai berikut: Choaching, Planned progression, Rotasi jabatan,

Penugasan sementara, dan Sistem penilaian secara formal (Handoko, 2001:244).

**Tabel 3.2 Indikator Pelatihan (X2)**

Variabel	Teori T Hani Handoko	Indikator	Skala	No Item Kuesioner
Pelatihan (X2)	Choaching	Perusahaan memberikan bimbingan dan arahan kepada saya dalam aspek pelaksanaan pekerjaan	Likert	1
	Planned Progression	Perusahaan menugaskan saya untuk berpindah dari satu bagian ke bagian pekerjaan yang lain dengan interval yang terencana		2
	Rotasi Jabatan	Perusahaan memindahkan saya melalui jabatan-jabatan yang bermacam dan beraneka ragam		3
	Penugasan Sementara	Perusahaan menempatkan saya pada posisi manajemen tertentu untuk waktu yang di tentukan		4
	Sistem penilaian prestasi secara formal	Perusahaan memberikan saya sebuah penghargaan apabila mendapatkan sebuah prestasi		5

Sumber. Data Primer Diolah. 2021

c. Pengembangan Sumber Daya Insani (X3)

Pengembangan sumber daya insani (X3) menggunakan teori Swanson yaitu: Pengembangan manajemen, Pengembangan kepemimpinan, Pengembangan organisasi, Pengembangan karyawan (Yusuf, 2014:125):

**Tabel 3.3 Indikator Pengembangan sumber daya insani (X3)**

Variabel	Teori Swanson	Indikator	Skala	No Item Kuesioner
Pengembangan sumber daya insani (X3)	Pengembangan manajemen	Perusahaan meningkatkan manajemen waktu saya untuk menjadi karyawan yang lebih disiplin	Likert	1
	Pengembangan karyawan	Perusahaan meningkatkan kemampuan saya untuk menyelesaikan masalah yang di hadapi		2
	Pengembangan kepemimpinan	Perusahaan meningkatkan keputusan manajer menjadi lebih bijak		3
	Pengembangan organisasi	Perusahaan meningkatkan kerja sama antara sesama karyawan menjadi lebih baik		4

Sumber. Data Primer Diolah. 2021

## 2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen disebut juga variabel *output*, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini, yakni:

Etos kerja (Y) menggunakan teori Petty yaitu: Keahlian interpersonal, Inisiatif, dan dapat diandalkan (Sinamo, 2011:43).

Tabel 3.3 Indikator Etos kerja (Y)

Variabel	Teori Petty	Indikator	Skala	No item Kuesioner
Etos kerja (Y)	Keahlian interpersonal	Saya mampu berinteraksi dengan baik pada karyawan perusahaan	Likert	1
	Inisiatif	Saya sudah menyalurkan banyak ide ke perusahaan		2
	Dapat diandalkan	Saya mampu bekerja dengan hati-hati di perusahaan		3

Sumber. Data Primer Diolah. 2021

### 3.6 Uji Validitas, Reliabilitas, dan Normalitas

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan (mengukur) data valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2017:173).

Uji validitas merupakan pengukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan data variabel yang diteliti. Apabila tingkat validitas rendah maka instrumen tersebut tidak valid sebaliknya apabila memiliki tingkat validitas tinggi maka instrumen tersebut valid (Riduwan, 2017:348).

Berkaitan dengan uji validitas instrumen Arikunto dalam Riduwan (2004:80) menjelaskan bahwa validitas merupakan suatu ukuran tingkat kesahihan atau keandalan suatu alat ukur. Untuk menguji validitas, terlebih dahulu mencari harga korelasi setiap bagian dari alat ukur

dengan mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total tiap butir menggunakan rumus korelasi *pearson product moment* (r):

$$r\text{-hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

keterangan:

r-hitung : nilai koefisien korelasi

n : jumlah responden

$\sum X$  : jumlah skor item

$\sum Y$  : jumlah total skor item

Sedangkan arti harga (r) akan dilihat kriteria penafsiran mengenai indeks korelasinya (r) sebagai berikut:

Antara 0,800 sampai dengan 1,000: sangat tinggi

Antara 0,600 sampai dengan 0,799: tinggi

Antara 4,000 sampai dengan 0,599: cukup tinggi

Antara 0,200 sampai dengan 0,199: sangat rendah

Kemudian mencari t-hitung sebagai pengujian validitas instrumen

diolah manual menggunakan rumus:  $\frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$

Keterangan:

r : hasil koefisien korelasi r-hitung

n : jumlah seluruh responden

kemudian mencari distribusi dari t-tabel untuk  $\alpha = 0,05$  dan drajat keabsahan (dk = n-2) dengan uji satu pihak.

Kaidah keputusan :

- a) jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  berarti valid
- b) jika  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  berarti tidak valid

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Atau skala konsisten dalam pengukuran (Subagiyo, 2017:94).

Reliabilitas juga dapat diartikan instrumen yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Instrumen yang benar bersifat tidak memihak atau mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Reliabilitas juga diartikan dapat diandalkan sehingga bila digunakan beberapa kali akan menghasilkan data yang konsisten (Riduwan, 2017:348).

Untuk mengetahui reliabilitas peneliti mengolah data dengan cara manual menggunakan rumus *spearman Brown* (Riduwan, 2004: 113):

$$r_{II} = \frac{2rb}{1+rb}$$

keterangan :

$r_{II}$  : koefisien reliabilitas item

$r_b$  : korelasi producy moment

Membuat kaidah keputusan :

- a) jika  $r_{II} > r\text{-tabel}$  berarti reliabel
- b) jika  $r_{II} < r\text{-tabel}$  berarti tidak reliabel.

Mencari r-tabel bila diketahui signifikansi  $\alpha = 0,05$  dengan (dk = 35-2 = 33), maka diperoleh r-tabel 0,344.

### 3. Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang benar adalah mempunyai nilai residual berdistribusi normal. Cara mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak terdapat dua cara yakni dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk mendeteksi residual dalam penelitian ini menggunakan cara uji statistik (Ghozali, 2016:154).

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji kolmogrov-smirnov. Kreteria pengambilan keputusan jika nilai signifikan atau  $Asymp.sig. (2-tailed) > 0,05$ , maka data dinyatakan berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai signifikan atau  $Asymp.sig. (2-tailed) < 0,05$ , maka data dinyatakan berdistribusi tidak normal (Riduwan, 2004:125).

Rumus uji kolmogrov-smirnov:

$$Z = \frac{\xi_v 1 - n_2}{\sqrt{n_2 + n_2}}$$

Keterangan :

$n_1$  : jumlah sampel 1

$n_2$  : jumlah sampel

### 3.7 Data dan Sumber Data

#### 1. Jenis Data

Data kuantitatif diskrit merupakan data yang diperoleh dari hasil menghitung bukan hasil mengukur. Ciri data ini tidak mungkin berbentuk bilangan pecahan. Data ini juga disebut dengan data nominal (Subagiyo, 2017:74).



Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data kontinum yang merupakan data interval yang didapat dari hasil penelitian. Data interval yakni data yang diperoleh dengan cara penelitian sosial yang menggunakan data instrumen *skala likert* dan dapat dibuat menjadi data ordinal.

## 2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh atau yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber primer yang digunakan adalah kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2017:199).

Sumber data primer dalam penelitian ini menggunakan penyebaran kuesioner (angket) yang berisi pertanyaan yang diberikan kepada responden secara langsung.

### 3.8 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan metode yang digunakan oleh peneliti agar mendapatkan data dengan tepat yang berguna terhadap hasil penelitian yang dilakukan. Kemudian data yang dihasilkan akan dianalisis melalui cara tertentu hingga mendapatkan kesimpulan penelitian. Pada penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu:

### 1. Observasi

Menurut Arikunto (2006) observasi merupakan suatu pengamatan meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap suatu objek pengamatan oleh seluruh alat indra. Teknik observasi memungkinkan bagi peneliti dalam mengamati gejala-gejala yang ada pada penelitian secara lebih dekat (Arikunto, 2006:156).

Dalam penelitian ini, observasi yang dilakukan untuk mengumpulkan informasi berkaitan dengan lingkungan kerja, pelatihan, dan pengembangan SDI karyawan Koppontren Ausath Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi.

### 2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah dilakukan. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan seperti arsip-arsip ataupun buku tentang objek penelitian, gambar ataupun karya monumental (Sugiyono, 2015:240).

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dokumentasi yang dilakukan di Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi yang bertujuan sebagai penguat data wawancara.

### 3. Kuesioner

Peneliti ini menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner (angket) untuk memperoleh data dari karyawan Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi. Kuesioner (angket) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka yang diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet (Sugiyono, 2017:215).

Uma sekaran (1992) mengemukakan dalam Sugiyono (2016:142) beberapa prinsip dalam penulisan angket yaitu: prinsip penulisan, pengukuran, dan penampilan fisik.

a. Prinsip Penulisan Angket

Prinsip ini menyangkut beberapa faktor, yaitu: isi dan tujuan pertanyaan, bahasa yang digunakan mudah, pertanyaan tertutup terbuka negatif positif, pertanyaan tidak mendua, tidak menanyakan hal-hal yang sudah lupa, pertanyaan yang mengarah, panjang pertanyaan, dan urutan pertanyaan.

b. Prinsip Pengukuran

Angket yang diberikan kepada responden merupakan instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti. Instrumen angket dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan tertutup dimana para responden diharapkan memberikan jawaban singkat untuk memilih salah satu jawaban alternatif dari setiap pertanyaan yang telah disediakan. Sehingga setiap pertanyaan angket dalam penelitian tersebut dapat memberikan jawaban dalam bentuk data nominal, interval, ordinal, ataupun ratio. Responden akan sangat dapat terbantu dengan pertanyaan tertutup untuk menjawab dengan cepat, dan juga dapat

memudahkan peneliti dalam analisa data angket. Maka dari itu instrumen angket dapat digunakan untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel tentang variabel yang diukur.

Pengukuran kuesioner tersebut menggunakan *skala likert* dengan rentang nilai 1-4 yang dilakukan terhadap kesesuaian setiap pertanyaan dalam kuesioner. Setiap jawaban dinyatakan dengan simbol SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju), STS (sangat tidak setuju). Adapun ketentuannya sebagai berikut (Widoyoko, 2016:104):

- 1) Jika responden menjawab SS maka diberi nilai : 4
- 2) Jika responden menjawab S maka diberi nilai : 3
- 3) Jika responden menjawab TS maka diberi nilai : 2
- 4) Jika responden menjawab STS maka diberi nilai: 1

c. Penampilan Fisik Angket

Penampilan fisik angket akan mempengaruhi respon atau keseriusan responden dalam mengisi angket. Misalnya angket dibuat dikertas buram, maka akan mendapat respon yang kurang menarik bagi responden.

4. Wawancara

Pengumpulan data melalui teknik wawancara dapat dilakukan dengan dua cara yaitu secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui hubungan langsung atau tatap muka maupun melalui media komunikasi.

a. Wawancara Terstruktur

Wawancara terstruktur merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti telah mengetahui tentang informasi yang akan diperoleh. Karna itu peneliti telah menyiapkan instrumen pertanyaan tertulis dengan alternatif jawaban yang sudah disiapkan.

b. Wawancara Tidak Terstruktur

Wawancara tidak terstruktur merupakan teknik pengumpulan data yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang disusun secara sistematis dan lengkap. Yang digunakan sebagai pedoman wawancara hanya garis besar permasalahan yang akan ditanyakan. Dalam wawancara tidak terstruktur, peneliti masih belum mengetahui data secara pasti apa yang diperoleh sehingga peneliti akan lebih banyak mendengarkan apa yang diceritakan oleh responden.

Wawancara tidak terstruktur merupakan wawancara yang tidak terikat yang mana peneliti menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara lengkap dan sistematis dalam mengumpulkan data (Sugiyono, 2015:140).

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data wawancara tidak terstruktur dan wawancara dilakukan kepada informan yang merupakan manajer Kopontren Ausath Blokagung Tegalsari Banyuwangi sehingga akan diperoleh informasi atau data yang dibutuhkan dalam penelitian.

### 3.9 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan kegiatan setelah data dari responden atau sumber data terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif ini menggunakan statistik. Statistik yang digunakan berupa statistik *inferensial* (sering juga disebut statistik *induktif* atau statistik *probabilitas*), yakni teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi yang dilakukan secara random. Statistik inferensial terdapat statistik parametris dan nonparametris (Sugiyono, 2017:211).

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik statistik parametrik. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dimulai dengan uji validitas, reliabilitas, dan normalitas data. Setelah itu menggunakan teknik regresi yakni regresi linier berganda, dimana variabel bebas (*independen*) adalah lingkungan kerja (X1), pelatihan (X2) dan pengembangan sumber daya insani (X3) sedangkan variabel terikat (*dependen*) adalah etos kerja (Y).

Analisis regresi berganda adalah analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas (*independen*) atau lebih terhadap variabel terikat (*dependen*) untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan. Persamaan regresi ganda dirumuskan (Riduwan, 2017:108). :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

$Y^2$  : variabel terikat (dependen)

$a$  : konstanta

$b_1$  : koefisien regresi dari lingkungan kerja (X1)

$X_1$  : nilai lingkungan kerja (X1)

$b_2$  : koefisien regresi dari pelatihan (X2)

$X_2$  : nilai pelatihan (X2)

$b_3$  : koefisien regresi dari pengembangan sdi (X3)

$X_3$  : nilai pengembangan sdi (X3)

## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1 Deskripsi Umum Obyek Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Obyek penelitian ini adalah Koppontren yang merupakan sebuah koperasi dibawah naungan Pondok Pesantren Darussalam yang berlokasi di Dusun Blokagung Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi Jawa Timur. Perkembangan Usaha yang ada di Koppontren Ausath sampai saat ini baru bisa merambah usaha di bidang perdagangan saja baik berupa perdagangan barang atau jasa, pengurus masih tetap berusaha sekuat tenaga agar pergerakan usaha koppontren bisa merambah pada sektor produksi baik yang bersekala kecil (home industri) ataupun bersekala besar.

##### **a. Sejarah Koppontren Ausath**

Koperasi pondok pesantren atas usaha thullab (Koppontren Ausath) merupakan salah satu lembaga yang berdiri dibawah naungan Yayasan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung, Karangdoro, Tegalsari, Banyuwangi, yang bergerak dibidang ekonomi. Selain sebagai lembaga perekonomian pesantren, Koppontren Ausath juga ikut berpartisipasi dalam peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia pada sektor perkoperasian. Berdirinya Koppontren Ausath berawal dari beberapa pemikiran dan pertimbangan para pengasuh dan segenap pengurus pondok pesantren untuk mendirikan sebuah lembaga yang



khusus menangani sektor perekonomian pondok pesantren, dengan harapan dapat meningkatkan perekonomian pesantren dan masyarakat sekitar serta dapat membantu kinerja pengurus bidang pendidikan dalam meningkatkan sumberdaya manusia dan mutu pendidikan, sebab pengurus bidang pendidikan dapat lebih berkonsentrasi pada bidangnya. Maka dari itu, pada tahun 1990-an segenap pengasuh dan pengurus pesantren Darussalam sepakat mendirikan sebuah lembaga usaha pondok pesantren yang kemudian diberi nama Koppontren Ausath (Atas Usaha Thullab).

Dalam perkembangan berikutnya atas inisiatif pengasuh pada tahun 1994, Koppontren Ausath didaftarkan pada instansi pemerintah agar sah secara legalitas dan mendapat ijin operasional usaha atau Badan Hukum. Pada bulan februari 1994 Koppontren Ausath resmi menjadi lembaga usaha berupa koperasi dengan nama Koppontren Ausath dan telah memiliki badan hukum dengan Nomor 7762/BH/II/1994. Selain sebagai pemberdaya perekonomian, Koppontren Ausath juga merupakan sebuah wadah yang dapat mendidik santri dalam bidang koperasi, sebab pesantren bukan hanya lembaga pendidikan agama saja, akan tetapi juga mendidik santri untuk bisa mandiri, meningkatkan skill dalam usaha bisnis, melatih mental, pengelolaan organisasi atau perusahaan yang benar-benar profesional serta mampu menjawab tantangan di era globalisasi saat ini. Serta meningkatkan SDM hingga menuju masyarakat yang damai, tentram, sejahtera, dan berkecukupan dalam memenuhi kebutuhan hidup.

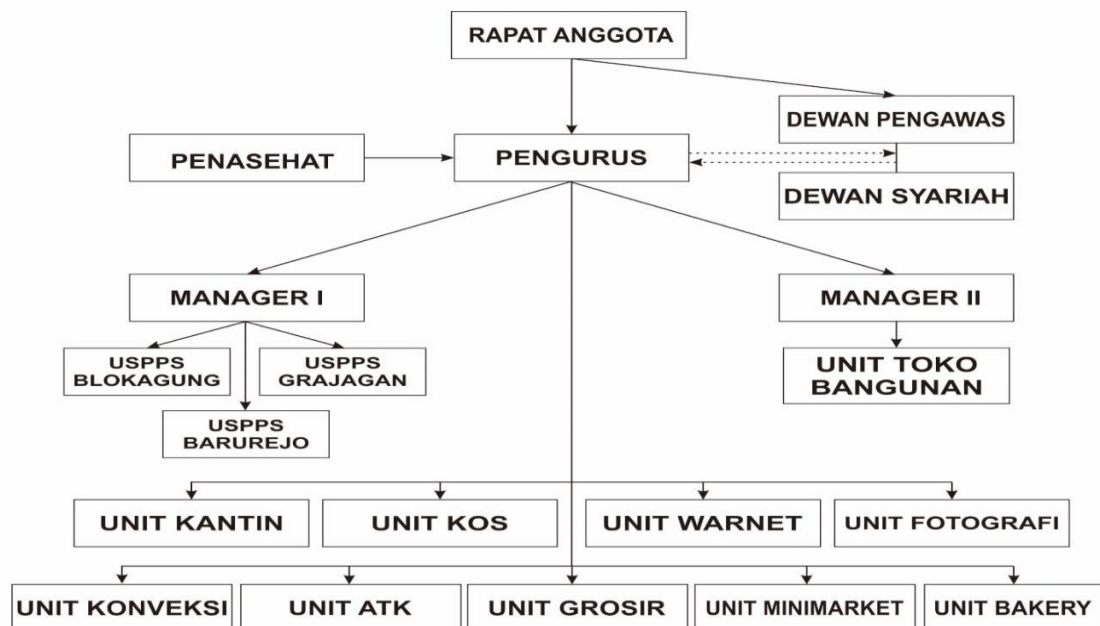
b. Visi dan Misi KOPPONTREN AUSATH

Visi: Menjadi koperasi teladan yang mampu membangun ekonomi umat lebih amanah, adil, bermanfa'at dan mensejahterakan sebanyak mungkin ummat (rahmatan lil 'alamiin) serta mampu memberi manfaat di dunia dan akhirat.

Misi:

- 1) Melayani santri dan masyarakat dalam kegiatan ekonomi.
- 2) Menyediakan segala kebutuhan untuk beribadah, kebutuhan kantor, sekolah dan kebutuhan rumah tangga.

c. Struktur Koppontren



**Gambar 4.1 Struktur KOPPONTREN**  
(Sumber: KOPPONTREN AUSATH 2021)

d. Tugas

Tugas pimpinan sebagai pejabat tertinggi di Koppontren Ausath adalah sebagai berikut:

- 1) Penasehat Koppontren Ausath:

- a) Penasehat Koppontren Ausath sebagai educator
  - b) Penasehat Koppontren Ausath sebagai supervisor
- 2) Pengurus :
- a) Mengawasi segala kegiatan koppontren
  - b) Pengawas sebagai penggerak ke dua setelah penasehat
- 3) Manager :
- a) Manager sebagai edukator
  - b) Manager sebagai Administrator Koppontren
  - c) Manager sebagai fasilitator
- 4) Sekretaris :
- a) Mencatat atau membukukan keluar masuknya uang
  - b) Mencatat kejadian-kejadian penting yang berkaitan dengan koppontren
  - c) Mencatat barang yang sudah rusak untuk ditukar kembali
  - d) Mencatat barang yang sudah habis
- 5) Bendahara :
- a) Mencatat keluar masuknya uang
  - b) Mengecek harga pokok barang dan harga jual
  - c) Mengatur administrasi koppontren
- 6) Tata Usaha
- a) Mengecek segala kebutuhan koperasi
  - b) Mengadakan pelatihan untuk anggota/santri tentang koperasi
  - c) Mengadakan fariasi kebutuhan santri yang belum terdapat di koperasi.

## 2. Karakteristik Responden

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 100 karyawan Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi. Adapun jumlah sampel yang ditentukan dalam penelitian ini berjumlah 35 responden. Jumlah sampel ditentukan menggunakan sampel jenuh. Untuk mempermudah penelitian dalam mengidentifikasi responden, maka peneliti memerlukan gambaran karakteristik responden. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini yaitu:

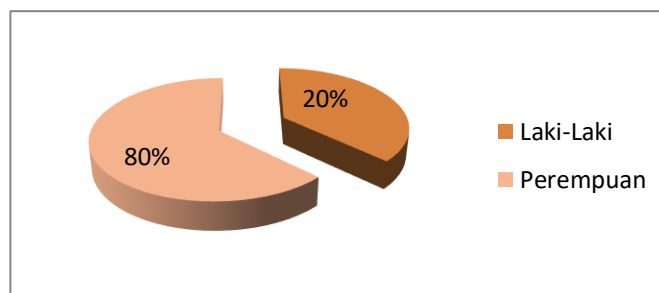
### 1. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil penelitian mengenai karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.2 Karakteristik Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	28	80
2	Perempuan	7	20
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100</b>

Sumber. Data Primer Diolah. 2021



**Gambar 4.2 Persentase Jenis Kelamin Responden**  
(Sumber: Data Primer Diolah, 2021)

Berdasarkan data tabel 4.2 dan gambar 4.2, jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 28 responden atau 80%, sedangkan jumlah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 7 responden atau 20%. Dari data tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah responden

berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada jumlah responden berjenis kelamin perempuan.

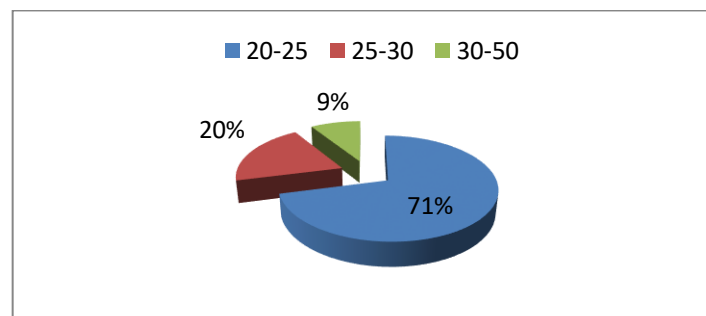
## 2. Usia responden

Berdasarkan hasil penelitian mengenai karakteristik responden menurut usia responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.3 Karakteristik Usia Responden**

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20-25	25	71
2	25-30	7	20
3	30-50	3	9
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100</b>

Sumber. Data Primer Diolah. 2021



**Gambar 4.3 Persentase Usia Responden**

Sumber: data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan data tabel 4.3 dan gambar 4.3 dari seluruh responden yang berjumlah 35 responden didominasi usia 20-25 tahun yang berjumlah 25 responden atau 71,%. Dari data tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar sampel karyawan Kopontren Ausath Blokagung berusia 21-25 tahun.

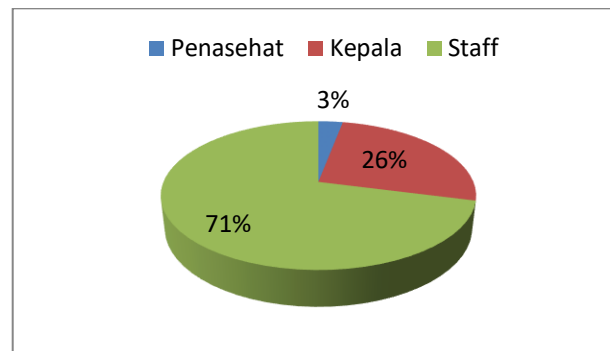
## 3. Jabatan Responden

Berdasarkan hasil penelitian mengenai karakteristik responden menurut jabatan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.4 Karakteristik Jabatan Responden**

No	Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
1	Penasehat	1	3
2	Kepala	9	26
3	Staff	25	71
<b>Total</b>		35	100

Sumber. Data Primer Diolah. 2021

**Gambar 4.4 Persentase Jurusan Responden**

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.4 dan gambar 4.4 dari 35 responden karyawan Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi yang paling mendominasi adalah sebagai staff dengan jumlah 25 responden atau dengan persentase 71%.

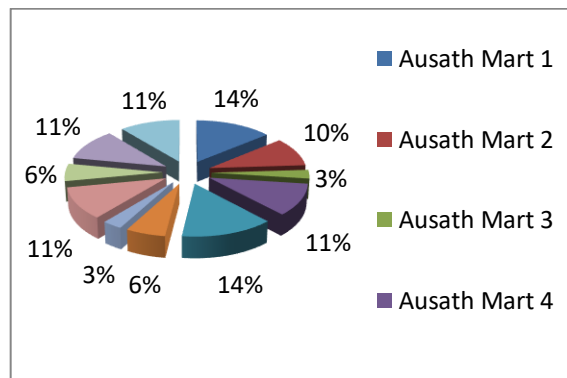
#### 4. Unit Usaha Responden

Berdasarkan hasil penelitian mengenai karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.5 Karakteristik Unit Usaha Responden**

No	Unit Usaha	Jumlah	Presentase (%)
1	Koppontren Ausath Mart 1	5	14
2	Koppontren Ausath Mart 2	3	10
3	Koppontren Ausath Mart 3	1	3
4	Koppontren Ausath Mart 4	4	11
5	Koppontren Ausath Toserba	5	14
6	Koppontren Ausath ATK	2	6
7	Koppontren Ausath Photo	1	3
8	Koppontren Ausath Konveksi	4	11
9	Koppontren Ausath Komputer	2	6
10	Koppontren Ausath Kos	4	11
11	Koppontren Ausath Kantin	4	11
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100</b>

Sumber. Data Primer Diolah, 2021

**Gambar 4.5 Persentase Unit Usaha Responden**

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan data tabel 4.5 dan gambar 4.5 dari jumlah seluruh responden karyawan Koppontren Ausath Bloakagung Bayuwangi sebagian besar karyawan pada unit usaha adalah unit usaha Koppontren Ausath Mart 1 dan Koppontren Ausath Toserba dengan jumlah 5 responden atau 14%. Dari data tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berada di unit usaha Koppontren Ausath Mart 1 dan Koppontren Ausath Toserba.

## 4.1 Analisis Data

### 1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mendapatkan atau mengukur data valid dari kuesioner yang menggunakan metode korelasi *pearson product moment*. Data tersebut dapat dikatakan valid apabila t-hitung lebih besar dari pada t-tabel. Dalam penelitian ini memiliki jumlah responden sebanyak 35 responden. Dapat diketahui dari 35 responden memiliki t-tabel sebesar 1,69 ( $dk = n-2, 35-2= 33$ ) dengan taraf signifikan 0,05 dengan uji satu pihak. Dapat disimpulkan data dikatakan valid apabila nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel 1,69. Berikut hasil uji validitas dari masing-masing variabel (Riduwan, 2004:113) :

#### a. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

**Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas (X<sub>1</sub>)**

No Item	Koefisien korelasi r-hitung	Skor t-hitung	Skor t-tabel	Keterangan
X1.1	0,766	3,813	1,69	Valid
X1.2	0,757	3,775	1,69	Valid
X1.3	0,656	3,338	1,69	Valid
X1.4	0,752	3,754	1,69	Valid
X1.5	0,666	3,382	1,69	Valid
X1.6	0,668	3,391	1,69	Valid
X1.7	0,658	3,347	1,69	Valid

Sumber. Data Primer Diolah. 2021

Dapat diketahui hasil dari uji validitas variabel lingkungan kerja (X1) pada tabel 4.6 bahwa t-hitung lebih besar dari pada t-tabel. Maka dapat disimpulkan seluruh pernyataan dari instrumen lingkungan kerja (X1) adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-hitung lebih besar dari pada t-tabel yang memiliki nilai dengan taraf signifikan 0,05 dengan uji satu pihak yaitu 1,69.



## b. Variabel Pelatihan (X2)

**Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas (X<sub>2</sub>)**

No Item	Koefisien Korelasi r-hitung	Skor t-hitung	Skor t-tabel	Keterangan
X2.1	0,784	3,889	1,69	Valid
X2.2	0,599	3,082	1,69	Valid
X2.3	0,737	3,690	1,69	Valid
X2.4	0,557	2,889	1,69	Valid
X2.5	0,654	2,382	1,69	Valid

Sumber. Data Primer Diolah. 2021

Berdasarkan uji validitas variable pelatihan (X<sub>2</sub>) pada tabel 4.7 dapat diketahui t-hitung lebih besar daripada t-tabel. Maka dapat disimpulkan semua pernyataan dari instrumen pelatihan (X<sub>2</sub>) adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai t-hitung lebih besar dari pada t-tabel yang memiliki nilai dengan taraf signifikan 0,05 dengan uji satu pihak yaitu 1,69.

## c. Variabel Pengembangan SDI (X3)

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas (X<sub>3</sub>)**

No Item	Koefisien Korelasi r-hitung	Skor t-hitung	Skor t-tabel	Keterangan
X3.1	0,747	3,733	1,69	Valid
X3.2	0,707	3,561	1,69	Valid
Y3.3	0,559	2,889	1,69	Valid
X3.4	0,698	3,522	1,69	Valid
X3.5	0,690	3,488	1,69	Valid
X3.6	0,577	2,982	1,69	Valid

Sumber. Data Primer Diolah. 2021

Dapat diketahui hasil dari uji validitas variabel pengembangan sumber daya insani (X<sub>3</sub>) pada tabel 4.8 bahwa t-hitung lebih besar dari pada t-tabel. Maka dapat disimpulkan seluruh pernyataan dari instrumen pengembangan sumber daya insani (X<sub>3</sub>) adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-hitung lebih besar dari pada t-tabel yang

memiliki nilai dengan taraf signifikan 0,05 dengan uji satu pihak yaitu 1,69.

d. Etos Kerja (Y)

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas (Y)**

No Item	Koefisien Korelasi r-hitung	Skor t-hitung	Skor t-tabel	Keterangan
Y1	0,614	3,150	1,69	Valid
Y2	0,686	3,470	1,69	Valid
Y3	0,645	3,289	1,69	Valid
Y4	0,722	3,626	1,69	Valid
Y5	0,573	2,963	1,69	Valid
Y6	0,619	3,173	1,69	Valid

Sumber. Data Primer Diolah. 2021

Dapat diketahui hasil dari uji validitas variabel etos kerja (Y) pada tabel 4.9 bahwa t-hitung lebih besar dari pada t-tabel. Maka dapat disimpulkan seluruh pernyataan dari instrumen etos kerja (Y) adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-hitung lebih besar dari pada t-tabel yang memiliki nilai dengan taraf signifikan 0,05 dengan uji satu pihak yaitu 1,69.

2. Uji Reliabilitas

a. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

**Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas (X<sub>1</sub>)**

No Item	Koefisien Korelasi (r <sub>b</sub> )	Skor (r <sub>II</sub> )	Skor (r <sub>tabel</sub> )	Keputusan
1	0,766	0,867	0,344	Reliabel
2	0,757	0,862	0,344	Reliabel
3	0,656	0,792	0,344	Reliabel
4	0,752	0,858	0,344	Reliabel
5	0,666	0,799	0,344	Reliabel
6	0,668	0,801	0,344	Reliabel
7	0,658	0,7944	0,344	Reliabel

Sumber. Data Primer Diolah. 2021

Dapat diketahui pada tabel 4.10 hasil uji reabilitas lingkungan kerja (X1) masing-masing instrumen memiliki skor atau harga  $r_{II}$  lebih besar dari pada harga  $r_{tabel}$  yaitu 0,344. Jika menurut kaidah keputusan harga  $r_{II}$  lebih besar dari harga  $r_{tabel}$  berarti reliabel, dan sebaliknya jika harga  $r_{tabel}$  lebih besar dari pada  $r_{II}$  berarti tidak reliabel. Berdasarkan kaidah tersebut dapat disimpulkan bahwa uji reabilitas pada lingkungan kerja (X1) adalah reliabel.

b. Variabel Pelatihan (X2)

**Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas (X<sub>2</sub>)**

No Item	Koefisien Korelasi ( $r_b$ )	Skor ( $r_{II}$ )	Skor ( $r_{tabel}$ )	Keputusan
1	0,784	0,879	0,344	Reliabel
2	0,599	0,749	0,344	Reliabel
3	0,737	0,848	0,344	Reliabel
4	0,557	0,715	0,344	Reliabel
5	0,654	0,791	0,344	Reliabel

Sumber. Data Primer Diolah. 2021

Dapat diketahui pada tabel 4.11 hasil uji reabilitas Pelatihan (X2) masing-masing instrumen memiliki skor atau harga  $r_{II}$  lebih besar dari pada harga  $r_{tabel}$  yaitu 0,344. Jika menurut kaidah keputusan harga  $r_{II}$  lebih besar dari pada harga  $r_{tabel}$  berarti reliabel. Dapat disimpulkan bahwa uji reabilitas pada Pelatihan (X2) adalah reliabel.

c. Variabel Pengembangan SDI (X3)

**Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas (X<sub>3</sub>)**

No Item	Koefisien Korelasi ( $r_b$ )	Skor ( $r_{II}$ )	Skor ( $r_{tabel}$ )	Keputusan
1	0,747	0,855	0,344	Reliabel
2	0,707	0,828	0,344	Reliabel
3	0,559	0,717	0,344	Reliabel
4	0,698	0,822	0,344	Reliabel
5	0,690	0,816	0,344	Reliabel
6	0,577	0,687	0,344	Reliabel

Sumber. Data Primer Diolah. 2021

Dapat diketahui pada tabel 4.12 hasil uji reabilitas pengembangan sumber daya insani (X3) masing-masing instrumen memiliki skor atau harga  $r_{II}$  lebih besar dari pada harga  $r_{tabel}$  yaitu 0,344. Jika menurut kaidah keputusan harga  $r_{II}$  lebih besar dari pada harga  $r_{tabel}$  berarti reliabel. Berdasarkan kaidah tersebut dapat disimpulkan bahwa uji reabilitas pada pengembangan sumber daya insani (X3) adalah reliabel.

d. Etos Kerja (Y)

**Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas (Y)**

No Item	Koefisien Korelasi ( $r_b$ )	Skor ( $r_{II}$ )	Skor ( $r_{tabel}$ )	Keputusan
1	0,614	0,761	0,344	Reliabel
2	0,686	0,814	0,344	Reliabel
3	0,645	0,784	0,344	Reliabel
4	0,722	0,838	0,344	Reliabel
5	0,573	0,728	0,344	Reliabel
6	0,619	0,765	0,344	Reliabel

Sumber. Data Primer Diolah. 2021

Dapat diketahui pada tabel 4.13 hasil uji reabilitas etos kerja (Y) masing-masing instrumen memiliki skor atau harga  $r_{II}$  lebih besar dari pada harga  $r_{tabel}$  yaitu 0,344. Jika menurut kaidah keputusan harga  $r_{II}$  lebih besar dari pada harga  $r_{tabel}$  berarti reliabel, dan sebaliknya jika harga  $r_{tabel}$  lebih besar dari pada  $r_{II}$  berarti tidak reliabel. Berdasarkan kaidah tersebut dapat disimpulkan bahwa uji reabilitas pada etos kerja (X3) adalah reliabel.

### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data berdistribusi normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji kolmogorov-smirnov, dengan kaidah keputusan jika nilai *asympt sig. (2-tailed)* > 0,05

maka dapat dinyatakan data berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai *asympt sig. (2-tailed)* < 0,05 maka dapat dinyatakan data berdistribusi tidak normal. Berikut merupakan hasil pengolahan data berdasarkan program spss:

**Tabel 4.14 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,71035409
Most Extreme Differences	Absolute	,142
	Positive	,142
	Negative	-,097
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber. Data Primer Diolah SPSS. 2021

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui nilai signifikansi *asympt. Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Pada data variabel memiliki nilai signifikan sebesar  $0,200 > 0,05$ . sehingga dapat disimpulkan bahwa data variabel dinyatakan berdistribusi normal.

#### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui ada pengaruh atau tidak antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Penjelasan ini dapat di lihat pada tabel 4.15 dan 4.16 sebagai berikut:

##### a. Uji t

Hasil uji regresi secara parsial dapat dilihat pada tabel SPSS 25 sebagai berikut :

Tabel 4.15 Uji-t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.985	2.261		1.762	.088
Lingkungan Kerja (X1)	.215	.071	.227	3.022	.005
Pelatihan (X2)	.394	.150	.417	2.637	.003
Pengembangan SDI (X3)	1.054	.097	.896	10.878	.000

Sumber. Data Primer Diolah SPSS. 2021

Berdasarkan tabel 4.15, maka didapat rumus persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 3.985 + 0,215 X_1 + 0,394 X_2 + 1.054 X_3$$

Keterangan:

1) Konstanta  $\alpha$

Dalam persamaan diatas nilai konstanta diketahui sebesar 3.985. Artinya jika lingkungan kerja ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ) dan pengembangan sdi ( $X_3$ ) sama dengan nol atau tidak ada perubahan, maka nilai etos kerja ( $Y$ ) sebesar 3.985.

2) Koefisien Regrsi Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Nilai koefisien lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,215. Artinya apabila mengalami kenaikan satu satuan pada lingkungan kerja ( $X_1$ ), maka akan meningkat etos kerja ( $Y$ ) sebesar 0,215. Dan sebaliknya, apabila lingkungan kerja ( $X_1$ ) turun satu satuan, maka akan mengalami penurunan sebesar 0,215 dengan asumsi variabel lain tetap.

3) Koefisien Regresi Pelatihan ( $X_2$ )

Nilai koefisien variabel pelatihan ( $X_2$ ) sebesar 0,394. Artinya apabila mengalami kenaikan satu satuan pada pelatihan ( $X_2$ ), maka akan meningkat etos kerja ( $Y$ ) sebesar 0,394. Dan sebaliknya, apabila pelatihan ( $X_2$ ) mengalami turun satu satuan, maka akan mengalami penurunan sebesar 0,394 dengan asumsi variabel lain tetap.

4) Koefisien Regresi Pengembangan Sumber Daya Insani ( $X_3$ )

Nilai koefisien variabel pengembangan sdi ( $X_3$ ) sebesar 1.054. Artinya apabila mengalami kenaikan satu satuan pada pengembangan sdi ( $X_3$ ), maka akan meningkat etos kerja ( $Y$ ) sebesar 1.054. Dan sebaliknya, apabila pengembangan sdi ( $X_3$ ) mengalami turun satu satuan, maka akan mengalami penurunan sebesar 1.054 dengan asumsi variabel lain tetap.

b. Uji Simultan (Uji-F)

Hasil uji regresi secara simultan dapat dilihat pada tabel SPSS 25 sebagai berikut :

**Tabel 4.16 Uji-F**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	338.254	3	112.751	53.256	,000 <sup>b</sup>
	Residual	65.632	31	2.117		
	Total	403.886	34			

Sumber. Data Primer Diolah SPSS. 2021

Berdasarkan tabel 4.16 dapat disimpulkan sebagai berikut:

Berdasarkan pada tabel 4.16 diketahui hasil  $F_{hitung}$  sebesar 53,256 dan  $F_{tabel}$  sebesar 3,30 dengan taraf signifikan 0,05 ( $dk = n-m-1, 35-2-1=32$ ). dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < \text{taraf signifikansi } (\alpha = 0,05)$ .

Maka dapat disimpulkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $53,256 > 3,30$ ) dan nilai *sig.*  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga Ada pengaruh antara lingkungan kerja (X1), pelatihan (X2), dan pengembangan sdi (X3) secara bersama-sama terhadap etos kerja (Y) pada karyawan Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi.

#### 5. Koefisien Determinasi (R)

Analisis determinasi dapat dilihat pada tabel SPSS 25 sebagai berikut :

**Tabel 4.17 koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 <sup>a</sup>	.837	.822	1.455

Sumber. Data Primer Diolah SPSS. 2021

Berdasarkan tabel 4.17 diketahui nilai korelasi R sebesar 0,915. Besar persentase pengaruh variabel bebas ditentukan dengan pengkuadratan dari R, maka diperoleh nilai R *square* sebesar 0,837 dan dapat diartikan bahwa lingkungan kerja (X1), pelatihan (X2), dan pengembangan sdi (X3) berpengaruh sebesar 83,7 % terhadap etos kerja (Y) di Koppontren Ausath Blokagung sedangkan sisanya sebesar 16,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.



## **BAB 5**

### **PEMBAHASAN**

Pembahasan dalam bab ini peneliti akan menguraikan hasil analisis data yang disajikan pada bab sebelumnya. Penelitian yang dilaksanakan pada Koppontren Ausath Blokagung Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi menggunakan metode kuantitatif dengan melibatkan sebanyak 35 responden yang memberikan pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ) dan pengembangan sumber daya insani ( $X_3$ ) sebagai variabel bebas (*independent*) terhadap etos kerja ( $Y$ ) sebagai variabel terikat (*dependent*). Pembahasan masing-masing variabel disajikan sebagai berikut :

#### **5.1 Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Etos Kerja ( $Y$ ) pada karyawan Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi**

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji regresi berganda dengan uji-t secara parsial, maka hasil analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap etos kerja ( $Y$ ) dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,022 > 2,034$ ). Pengujian ini membuktikan adanya pengaruh antara lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap etos kerja ( $Y$ ) pada karyawan Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi.

Variabel ini diukur dengan 3 indikator yang terdiri dari pelayanan kerja, kondisi kerja, dan hubungan karyawan. Untuk mengetahui persentasi tiap indikator dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5.1 Persentase Indikator Variabel (X1)**

No	Indikator	Persentase	Pencapaian
1	Pelayanan Kerja	95.00	Sangat Baik
2	Kondisi Kerja	85.36	Baik
3	Hubungan Karyawan	87.50	Baik

Sumber: Data Primer Diolah. 2021

Diketahui pada table 5.1 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dengan indikator pelayanan kerja memiliki nilai persentase 95%, kondisi kerja memiliki nilai persentase 85,36%, hubungan karyawan memiliki nilai persentase 87,50%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) pada indikator pelayanan kerja memiliki persentase tertinggi terhadap pengaruh lingkungan kerja pada karyawan Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alliyah Fauziyyah (2017). Dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT BANK TABUNGAN NEGARA SYARIAH.

Penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap etos kerja. Artinya pelayanan kerja yang baik, kondisi kerja yang nyaman, dan hubungan karyawan yang baik akan menambah etos kerja karyawan. Seperti yang diungkapkan oleh Hadi (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan meningkatkan semangat kerja, demikian pula sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan kinerja (Hadi, 2015:60).

Berdasarkan penelitian di atas maka dapat di simpulkan bahwa:

Ha<sub>1</sub> : Ada pengaruh antara lingkungan kerja (X1) terhadap etos kerja (Y) pada karyawan Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi.

Hasil dari koefisien regresi berganda pada tabel 4.16 diketahui bahwa nilai signifikan pada motivasi kewirausahaan ( $X_1$ ) sebesar  $0,05 < 0,05$ . Sedangkan berdasarkan  $t_{tabel}$  didapat nilai sebesar 2,034 ( $df = n-k, 35-2= 33$ ) dan  $t_{hitung}$  sebesar 3,022. Maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,022 > 2,034$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap etos kerja ( $Y$ ).

## 5.2 Analisis Pengaruh Pelatihan ( $X_2$ ) terhadap Etos Kerja ( $Y$ ) pada karyawan KOPPONTREN AUSATH Blokagung Banyuwangi

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji regresi berganda dengan uji-t secara persial, maka hasil analisis data menunjukkan bahwa pelatihan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap etos kerja ( $Y$ ) dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,637 > 2,034$ ). Pengujian ini membuktikan adanya pengaruh antara pelatihan ( $X_2$ ) terhadap etos kerja ( $Y$ ) pada karyawan Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi.

Variabel ini diukur dengan 5 indikator yang terdiri dari Choaching, Planned Progression, Rotasi Jabatan, Penugasan Sementara, Sistem penilaian prestasi secara formal. Untuk mengetahui persentasi tiap indikator dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5.2 Persentase Indikator Variabel ( $X_2$ )**

No	Indikator	Persentase %	Pencapaian
1	Choaching	87,86	Baik
2	Planned Progression	79.64	Baik
3	Rotasi Jabatan	83.21	Baik
4	Penugasan Sementara	70.71	Cukup
5	Sistem penilaian prestasi secara formal	72,86	Cukup

Sumber: Data Primer Diolah. 2021

Diketahui pada table 5.2 menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X2) dengan indikator Choaching memiliki nilai persentase 87,86%, Planned Progression memiliki nilai persentase 79.64%, Rotasi Jabatan memiliki nilai persentase 83,21%, Penugasan Sementara memiliki nilai persentase 70.71%, Sistem penilaian prestasi secara formal memiliki nilai persentase 72,86%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X2) pada indikator choachhing memiliki persentase tertinggi terhadap pengaruh pelatihan pada karyawan Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mia Adella Rahmi (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai BANK Syariah BUKOPIN PADANG.

Penelitian ini menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap etos kerja. Artinya pelatihan dalam Koppontren Ausath mampu untuk meningkatkan *softskill* (pengetahuan sekilas) dan *hardskill* (kemampuan yang dapat diasah melalui latihan dan pendidikan). Seperti yang diungkapkan oleh Hatsuko Riniwati (2016) yang menyatakan bahwa dalam suatu organisasi atau perusahaan pelatihan adalah suatu proses belajar tentang pengetahuan dan keahlian yang disesuaikan dengan kualifikasi dari latar belakang pendidikan serta dari bidang kerja yang dikuasai. Dalam suatu perusahaan, instansi baik negeri maupun swasta, maupun dalam bidang pendidikan sangatlah penting memberikan pelatihan sebanyak-banyak kepada karyawannya untuk bisa melakukan pengembangan secara *softskill* maupun *hardskill* (Riniwati, 2016: 15).

Berdasarkan penelitian di atas maka dapat di simpulkan bahwa:

$H_{a2}$  : Ada pengaruh antara pelatihan ( $X_2$ ) terhadap etos kerja ( $Y$ ) pada karyawan Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi.

Hasil dari koefisien regresi berganda pada tabel 4.16 diketahui bahwa nilai signifikan pada pelatihan ( $X_2$ ) sebesar  $0,03 < 0,05$ . Sedangkan berdasarkan  $t_{tabel}$  didapat nilai sebesar 2,034 ( $df = n-k, 35-2= 33$ ) dan  $t_{hitung}$  sebesar 2,956. Maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,956 > 2,034$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan ( $X_2$ ) terhadap etos kerja ( $Y$ ).

### 5.3 Analisis Pengaruh Pengembangan SDI ( $X_3$ ) terhadap Etos Kerja ( $Y$ ) pada karyawan Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji regresi berganda dengan uji-t secara persial, maka hasil analisis data menunjukkan bahwa pengembangan SDI ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap etos kerja ( $Y$ ) dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $10,878 > 2,034$ ). Pengujian ini membuktikan adanya pengaruh antara pengembangan SDI ( $X_3$ ) terhadap etos kerja ( $Y$ ) pada karyawan Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi.

Variabel ini diukur dengan 4 indikator yang terdiri dari pengembangan manajemen, Pengembangan organisai, Pengembangan karyawan, Pengembangan kepemimpinan. Untuk mengetahui persentasi tiap indikator dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5.3 Persentase Indikator Variabel ( $X_3$ )**

No	Indikator	Persentase %	Pencapaian
1	Pengembangan manajemen	94,24	Sangat Baik
2	Pengembangan organisai	92.36	Sangat Baik
3	Pengembangan karyawan	95.21	Sangat Baik
4	Pengembangan kepemimpinan	90.23	Sangat Baik

Sumber: Data Primer Diolah. 2021

Diketahui pada table 5.3 menunjukkan bahwa variabel pengembangan sdi (X3) dengan indikator pengembangan manajemen memiliki nilai persentase 94,24%, Pengembangan organisai memiliki nilai persentase 92.36%, Pengembangan karyawan memiliki nilai persentase 95.21%, Pengembangan kepemimpinan memiliki nilai persentase 90.23%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan sdi (X3) pada indikator pengembangan karyawan memiliki persentase tertinggi terhadap pengaruh pelatihan pada karyawan Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ferry Dwi Agustina (2018) yang menyatakan bahwa pengembangann SDI berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan di PO HARYANTO KUDUS.

Penelitian ini menjelaskan bahwa pengembangann SDI berpengaruh terhadap etos kerja. Artinya pengembangan SDI pada Koppontren Ausath mampu untuk meningkatkan etos kerja karyawan. Baik dari segi karir, pengetahuan maupun kemampuan. Seperti yang diungkapkan oleh Handoko (2016) yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya insani sebagai kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kecapakan pegawai guna pertumbuhan yang berkesinambungan dalam organisasi, serta memajukan pegawai baik dari segi karir, pengetahuan maupun kemampuan agar pelaksanaan tujuan lebih efektif dan efisien (Handoko, 2016:74).

Berdasarkan penelitian di atas maka dapat di simpulkan bahwa:

Ha<sub>3</sub> : Ada pengaruh antara pengembangan sumber daya insani (X<sub>3</sub>) terhadap etos kerja (Y) pada karyawan Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi.

Hasil dari koefisien regresi berganda pada tabel 4.16 diketahui bahwa nilai signifikan pada pengembangan sdi (X<sub>3</sub>) sebesar  $0,00 < 0,05$ . Sedangkan berdasarkan  $t_{tabel}$  didapat nilai sebesar 2,034 ( $df = n-k, 35-2= 33$ ) dan  $t_{hitung}$  sebesar 10,878. Maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $10,878 > 2,034$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan sdi (X<sub>2</sub>) terhadap etos kerjaa (Y).

#### **5.4 Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Pelatihan (X2), dan Pengembangan SDI Terhadap Etos Kerja (Y) pada karyawan Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi**

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji regresi berganda dengan uji-F secara simultan, maka hasil analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1), pelatihan (X2), dan pengembangan SDI (X3) secara bersama-sama terhadap etos kerja (Y) pada karyawan Koppontren Ausath. Berdasarkan hasil uji-F dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $53.256 > 3,30$ ). Pengujian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh antara lingkungan kerja (X1), pelatihan (X2), dan pengembangan sdi (X3) secara bersama-sama terhadap etos kerja (Y) pada karyawan Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo, 2005:26).

Variabel ini diukur dengan 3 indikator yang terdiri dari keahlian interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan. Untuk mengetahui persentase tiap indikator dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5.4 Persentase Indikator Variabel (Y)**

No	Indikator	Persentasi %	Pencapaian
1	Keahlian interpersonal	89,76	Baik
2	Inisiatif	83,57	Baik
3	Dapat diandalkan	87,38	Baik

Sumber: Data Primer Diolah. 2021

Diketahui pada table 5.4 menunjukkan bahwa variabel etos kerja (Y) dengan indikator keahlian interpersonal memiliki nilai persentase 89,76%, inisiatif memiliki nilai persentase 87,38%, dapat di andalkan memiliki nilai persentase 83,571%. Hal ini menunjukkan bahwa variable etos kerja (Y) pada indikator keahlian interpersonal memiliki persentase tertinggi terhadap pengaruh etos kerja pada karyawan Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi.

Berdasarkan penelitian di atas maka dapat di simpulkan bahwa:

Ha<sub>4</sub> : Ada pengaruh antara lingkungan kerja (X1), pelatihan (X2), pengembangan sumber daya insani (X3) secara simultan terhadap etos kerja (Y) pada karyawan Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi.

Berdasarkan tabel 4.17 diketahui nilai korelasi R sebesar 0,915. Besar persentase pengaruh variabel bebas ditentukan dengan pengkuadratan dari R, maka diperoleh nilai R *square* sebesar 0,837 dan dapat diartikan bahwa lingkungan kerja (X1), pelatihan (X2), dan pengembangan sdi (X3)



berpengaruh sebesar 83,7 % terhadap etos kerja (Y) di Koppontren Ausath Blokagung sedangkan sisanya sebesar 16,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## **BAB 6**

### **PENUTUP**

#### **6.1 Kesimpulan**

Dari hasil penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan Pengembangan sumber daya insani terhadap etos kerja dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap etos kerja, bahwa pelayanan kerja yang baik, kondisi kerja yang nyaman, dan hubungan karyawan yang baik menambah etos kerja karyawan Kooptren Ausath.
2. Pelatihan berpengaruh terhadap etos kerja. Pelatihan dalam Kooptren Ausath mampu untuk meningkatkan *softskill* (pengetahuan sekilas) dan *hardskill* (kemampuan yang dapat diasah melalui latihan dan pendidikan) pada karyawan Kooptren Ausath Blokagung Banyuwangi.
3. Pengembangann SDI berpengaruh terhadap etos kerja. Pengembangan SDI pada Kooptren Ausath mampu untuk meningkatkan etos kerja karyawan Kooptren Ausath, baik dari segi karir, pengetahuan maupun kemampuan.
4. Lingkungan kerja, pelatihan, dan pengembangan sdi secara bersama-sama berpengaruh terhadap etos kerja pada karyawan Kooptren Ausath Blokagung Banyuwangi.

## **6.2 Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Objek penelitian adalah etos kerja karyawan Koppontren Ausath Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi.
2. Penelitian ini hanya membahas tentang pengaruh lingkungan kerja (X1), pelatihan (X2) dan pengembangan sumber daya insani (X3) terhadap etos kerja (Y) karyawan Koppontren Ausath Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi.
3. Penelitian ini dilakukan pada masa pandemi yang mengakibatkan kurang efektif dalam mencari data.

## **6.3 Saran**

Berdasarkan penulisan penelitian ini, peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Peneliti memberikan saran untuk tetap meningkatkan etos kerja pegawai dengan menambah program pelatihan. Dengan cara mendatangkan para ahli dalam bidang koppontren tentang laporan keuangan, sehingga mampu meningkatkan etos kerja karyawan dalam mengelola laporan keuangan.
2. Harapan bagi peneliti mendatang untuk membahas variabel yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian ini atau menambah variabel lain yang terkait dengan Koppontren Ausath. contoh: penelitian tentang minat terhadap Koppontren.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P.2016. *Concept & Indicator Human Reseources Management For Management Researth*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Sulistiyanti, AT. 2003. *Manajemen Sumber Daya Insani*. Yogya Graha Ilmu,
- Batjo, Nurdin. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulawesi Selatan : Aksara Timur
- Chandra, R. 2017. *Pengaruh Lingkungan dan Kesejahteraan terhadap Etos Kerja Karyawan PTPN I Pulau Tiga di Aceh Tamiang*. Jurnal Manajemen dan Keuangan,6 No.2
- Departemen Agama RI. 2008. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T Tani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Melayu S.P, 2007, *Manajemen Sumber Daya Insani*,
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengertian Dasar, dan Masalah*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- M Sulthon Masyhud dan Moh Khusnurdilo. 2005. *Manajemen Pondok Pesantren*, Jakarta: Diva Pustaka.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mamik. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Timur: Zifatama Jawa
- Rahayu, F. *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya* Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam.
- Ramadanti, T. 2018 *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Jabar Banten (Bjb) Syariah Kcp Ciamis*. Syari'ah Economics riset.
- Riduwan. 2004. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.

- Riduwan., dan Sunarto. 2017. *Pengantar Statistika untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. 2009. *Kepemimpinan dan Prilaku Orang*, Jakarta: Rajawali Press,
- Rivai, V. 2009. *Islamic Human Capital Ed 1*, Jakarta: Rajawali Press,
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Sipil*, Bandung, PT Refika Aditama.
- Sinamo, Jansen. 2005. *Delapan Etos Kerja Profesional*, Jakarta: Institut Mahardika.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Efendi. 2008. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES
- Subagiyo, Rokhmat. 2017. *Metode Penelitian Ekonomi Islam: Konsep Penerapan*. Jakarta: Alim's Publising.
- Sugiyono. 2015. *Metode penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suprayitno, H. 2020. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan Bank Bukopin Cabang Bogor*. Prosiding Seminar Nasional HUMANIS.
- Suryani, FD. 2018 *Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pengembangan Sdi Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah*. Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam.
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja yang Islami*, Jakarta: Gema Insani Press.
- Widoyoko, Eko Putro. 2016. *Teknik Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yusuf, A. 2010. *Pengembangan SDM*, Tangerang Selatan: Universitas Terbuka

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Ahmad Syafi'ul Jazil  
NIM : 16131110006  
TTL : Banyuwangi, 10 Agustus 1998  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Agama : Islam  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Telp : 082359338253  
Alamat : Dsn. Jalen, RT.03/RW.08, Desa Setail Kecamatan  
Genteng Kabupaten Banyuwangi

### Riwayat Pendidikan Formal

Jenjang Pendidikan	Tahun Masuk	Tahun Lulus	Nama Sekolah / Perhuruan Tinggi	Bidang Studi
SD/MI	2004	2010	MI Salafiyah 1 Banyuwangi	
SMP/MTS	2009	2012	SMP Plus Darussalam Banyuwangi	
SMA/SMK/MA	2012	2015	SMK Darussalam Banyuwangi	Akuntansi
S1	2016	2021	Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi	Ekonomi Syariah

### Riwayat Pendidikan Non Formal

Jenjang Pendidikan	Tahun Masuk	Tahun Lulus	Nama Sekolah
Ula- Ulya	2009	2018	Madrasah Diniyyiah Al Amiriyyah
Wustho	2014	2016	Ponpes Blokagung
Ulya	2016	2018	Tegalsari Banyuwangi

**Pengalaman Organisasi**

1. Ketua Kamar Tahun 2014/2016
2. Mustahiq 1 ula 2018
3. Mustahiq 4 ula 2019
4. Mustahiq 2 wustho 2020

Banyuwangi, 29 Juli 2021

A Syafi'ul Jazil

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**



**“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN, DAN  
PENGEMBANGAN SUMEBER DAYA INSANI TERHADAP ETOS  
KERJA KARYAWAN KOPPONTREN AUSATH BLOKAGUNG  
BANYUWANGI”**

Assalamualaikum Wr. Wb.

Responden yang terhormat,

Sehubungan dengan adanya penelitian tugas akhir saya, maka dengan ini:

Nama : Ahmad Syafi'ul Jazil

NIM : 16131110006

Status : Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Islam Institut Agama Islam Darussalam

Saya mohon partisipasi untuk memberikan informasi melalui kuesioner ini. Penulis sangat berharap dalam pengisian kuesioner ini saudara berkenan mengisinya dengan lengkap dan sesuai dengan keadaan. Kuesioner ini bertujuan untuk mengumpulkan data yang berhubungan dengan pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan sumber daya insani terhadap etos kerja pada karyawan KOPPONTREN AUSATH. Penelitian ini dilakukan dalam rangka menyelesaikan tugas akhir Skripsi Jurusan Ekonomi Syariah di Institut Agama Islam Darussalam. Saya sangat menghargai partisipasi anda dalam menjawab kuesioner ini. Atas kesediaannya dalam meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

**Bagian I : Data Responden**

1. Nama :

2. Jenis kelamin :

Laki-Laki

Perempuan

3. Usia :

4. Jabatan :

5. Unit usaha :

## Bagian II : Cara pengisian Kuesioner

Berilah tanda centang ( √ ) dibawah pada salah satu alternatif jawaban yang paling tepat dengan kriteria jawaban sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

### a. Lingkungan Kerja (X1)

No	LINGKUNGAN KERJA	TEORI	STS	TS	S	SS
1	Pelayanan yang baik dari perusahaan membuat saya lebih bergairah dalam bekerja	Pelayanan Kerja				
2	Saya mempunyai tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Saya dapat menjaga nama baik perusahaan melalui produktifitas kerja dan tingkah laku					
4	Saya mendapatkan kondisi kerja yang layak dari perusahaan	Kondisi Kerja				
5	Saya mendapatkan penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, pengaruh warna, dan keamanan kerja karyawan					
6	Saya mendapatkan motivasi kerja hubungan yang kondusif dengan karyawan	Hubungan Karyawan				
7	Ketidak serasian saya dengan karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan kerja					

Sumber. Data Primer Diolah. 2021

b. Pelatihan (X2)

No	PELATIHAN	TEORI	STS	TS	S	SS
1	Perusahaan memberikan bimbingan dan arahan kepada saya dalam aspek pelaksanaan pekerjaan	Choaching				
2	Perusahaan menugaskan saya untuk berpindah dari satu bagian ke bagian pekerjaan yang lain dengan interval yang terencana	Planned Progression				
3	Perusahaan memindahkan saya melalui jabatan-jabatan yang bermacam dan beraneka ragam	Rotasi Jabatan				
4	Perusahaan menempatkan saya pada posisi manajemen tertentu untuk waktu yang di tentukan	Penugasan Sementara				
5	Perusahaan memberikan saya sebuah penghargaan apabila mendapatkan sebuah prestasi	Sistem penilaian prestasi secara formal				

Sumber. Data Primer Diolah. 2021

c. Pengembangan SDI (X3)

No	PENGEMBANGAN SDI	TEORI	STS	TS	S	SS
1	Perusahaan meningkatkan manajemen waktu saya untuk menjadi karyawan yang lebih disiplin	Pengembangan manajemen				
2	Perusahaan membantu meningkatkan manajemen kinerja saya					
3	Perusahaan meningkatkan kemampuan saya untuk menyelesaikan masalah yang di hadapi	Pengembangan karyawan				
4	Perusahaan membantu saya untuk meningkatkan ketrampilan dan memperoleh pengetahuan					
5	Perusahaan meningkatkan keputusan manajer menjadi lebih baik.	Pengembangan kepemimpinan				
6	Perusahaan meningkatkan kerja sama antara sesama karyawan menjadi lebih baik	Pengembangan organisasi				

Sumber. Data Primer Diolah. 2021

d. Etos Kerja (Y)

No	ETOS KERJA	INDIKATOR	STS	TS	S	SS
1	Saya mampu berinteraksi dengan baik pada karyawan perusahaan	Keahlian interpersonal				
2	Saya sudah menyalurkan banyak ide ke perusahaan	Inisiatif				
3	Saya bekerja dengan cepat, mengenali peluang dan memanfaatkan dengan sebaik mungkin					
4	Saya bekerja dengan aktif dan tidak pasif diam menunggu perintah dari atasan	Inisiatif				
5	Saya mampu bekerja dengan hati-hati di perusahaan	Dapat diandalkan				
6	Saya mampu melakukan yang terbaik pada pekerjaan saya setiap hari					

Sumber. Data Primer Diolah. 2021

## HASIL SEBAR KUESIONER

### a. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Motivasi Kewirausahaan (X1)							Total
	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	
1	4	4	4	4	4	4	4	28
2	4	4	4	3	4	3	4	26
3	4	4	4	3	4	3	3	25
4	4	4	4	3	3	4	4	26
5	4	4	4	4	4	4	4	28
6	3	4	4	3	3	3	3	23
7	4	2	4	4	4	3	3	24
8	3	3	3	3	3	3	4	22
9	3	4	3	3	3	4	3	23
10	4	3	4	4	4	4	4	27
11	4	3	3	3	3	3	3	22
12	4	4	4	4	4	4	3	27
13	4	4	4	4	4	4	4	28
14	3	3	4	4	4	4	4	26
15	2	3	4	3	3	3	3	21
16	4	3	4	3	3	3	3	23
17	3	3	3	3	3	3	4	22
18	4	3	3	3	4	3	4	24
19	2	3	2	4	4	4	4	23
20	4	4	3	3	4	4	4	26
21	4	4	3	2	4	4	3	23
22	4	3	4	4	4	4	4	27
23	3	1	3	3	3	3	3	19
24	4	4	4	4	4	4	3	27
25	4	4	3	3	3	3	3	23
26	3	1	3	3	4	4	3	21
27	4	4	3	4	4	4	4	27
28	4	4	3	4	4	4	3	26
29	4	4	4	4	4	4	4	28
30	4	4	4	4	3	3	4	26
31	3	1	3	3	4	4	3	21
32	3	1	1	3	3	3	3	17
33	3	3	4	3	2	4	4	23
34	4	3	4	4	3	3	1	22
35	1	1	2	1	2	2	1	10
<b>Total</b>	<b>123</b>	<b>111</b>	<b>120</b>	<b>117</b>	<b>127</b>	<b>123</b>	<b>118</b>	<b>835</b>

b. Pelatihan (X2)

No	Sikap Kewirausahaan Islam (X2)					Total
	i1	i2	i3	i4	i5	
1	4	4	4	2	4	18
2	3	3	3	2	3	14
3	3	3	3	2	2	13
4	2	1	1	2	3	9
5	3	3	4	3	4	17
6	2	2	3	2	2	11
7	2	3	2	3	2	12
8	2	3	1	2	3	11
9	2	3	1	3	3	12
10	3	3	4	3	3	16
11	1	2	3	3	3	12
12	4	2	3	3	4	16
13	3	3	3	2	3	14
14	4	3	3	3	4	17
15	4	4	4	4	4	20
16	2	2	3	3	3	13
17	1	3	3	3	3	13
18	1	3	2	3	2	11
19	4	3	3	3	3	16
20	3	1	3	3	4	14
21	3	3	3	3	3	15
22	3	3	3	4	3	16
23	3	2	3	3	3	14
24	4	3	3	3	3	16
25	3	3	3	3	3	15
26	3	3	3	3	3	15
27	4	4	4	3	3	18
28	3	3	3	4	4	17
29	4	3	3	4	4	18
30	3	4	3	4	4	18
31	3	3	2	3	3	14
32	3	3	3	3	3	15
33	3	3	3	3	4	16
34	3	2	2	3	4	14
35	2	2	3	4	4	15
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>98</b>	<b>100</b>	<b>104</b>	<b>113</b>	<b>515</b>

c. Variabel Pengembangan Sumber Daya Insani (X3)

No	Pengembangan Sumber Daya Insani (X3)						Total
	i1	i2	i3	i4	i5	i6	
1	4	4	4	4	4	3	24
2	3	3	3	3	3	4	18
3	4	4	4	4	4	3	24
4	3	4	3	4	4	4	21
5	4	4	4	4	4	3	24
6	1	1	2	2	2	4	11
7	2	2	4	2	3	2	17
8	2	1	4	3	4	4	16
9	3	4	4	4	4	4	23
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	4	3	4	4	23
13	4	4	4	4	4	4	24
14	3	4	4	4	4	4	23
15	4	3	4	4	4	2	23
16	3	4	3	3	3	3	18
17	2	3	3	3	3	4	17
18	2	4	2	2	4	4	18
19	4	4	4	3	3	3	22
20	2	4	4	2	4	4	19
21	4	4	4	4	4	3	24
22	4	4	4	2	3	3	20
23	4	4	4	2	3	3	20
24	4	4	2	4	4	3	21
25	4	3	3	3	3	3	19
26	4	4	4	3	4	3	22
27	2	3	4	4	3	3	19
28	4	4	4	4	4	3	23
29	4	4	4	3	3	3	21
30	4	4	3	3	3	3	20
31	4	4	3	3	3	2	20
32	4	4	3	3	3	4	19
33	4	4	3	4	4	4	23
34	4	3	3	2	4	4	20
35	4	2	3	3	4	4	20
<b>Total</b>	120	124	123	113	125	119	724

d. Etos Kerja (Y)

No	Etos kerja (Y)						Total
	i1	i2	i3	i4	i5	i6	
1	4	4	4	3	4	4	23
2	3	3	4	3	1	3	17
3	4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	4	4	4	3	22
5	4	4	3	4	4	4	23
6	1	1	1	2	2	3	10
7	2	2	4	2	3	4	17
8	2	1	4	3	4	2	16
9	3	4	4	4	4	4	23
10	4	4	2	4	4	4	22
11	2	4	4	4	4	4	22
12	4	4	4	2	4	4	22
13	4	4	4	4	4	4	24
14	3	4	4	4	4	4	23
15	4	3	4	4	4	4	23
16	3	4	3	3	3	2	18
17	2	3	4	3	3	3	18
18	2	4	1	2	4	4	17
19	4	4	4	3	3	4	22
20	2	4	4	2	4	3	19
21	4	4	3	4	4	4	23
22	4	4	4	2	3	3	20
23	4	4	1	2	3	3	17
24	4	4	4	4	4	2	22
25	4	3	2	3	3	3	18
26	2	4	4	3	4	4	21
27	2	3	2	2	3	3	15
28	4	4	4	4	4	3	23
29	4	4	1	3	3	3	18
30	4	4	1	3	3	3	18
31	4	4	1	3	3	3	18
32	4	4	1	3	3	2	17
33	4	4	4	4	4	4	24
34	2	3	2	2	4	2	15
35	2	2	1	3	4	2	14
<b>Total</b>	112	124	105	109	123	115	688



**Tabel 4.1 Profil Responden**

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Jabatan	Unit Usaha
1	Hamid Mubarak	Laki-Laki	25	Kepala	Koppontren Ausath Mart 2
2	Arju Hidayatulloh	Laki-Laki	22	Staff	Koppontren Ausath Mart 2
3	A Hanif Nur Salim	Laki-Laki	23	Staff	Koppontren Ausath Mart 2
4	Dzakiyul Fikri	Laki-Laki	25	Staff	Koppontren Ausath Mart 3
5	Munif Munngim	Laki-Laki	28	Kepala	Koppontren Ausath Mart 4
6	A Afifur Rohman	Laki-Laki	23	Staff	Koppontren Ausath Mart 4
7	Islakhul khafid	Laki-Laki	24	Staff	Koppontren Ausath Mart 4
8	M Adib Faizi	Laki-Laki	26	Staff	Koppontren Ausath Mart 4
9	Hamam Ikhsan	Laki-Laki	39	Kepala	Koppontren Ausath Toserba
10	Mahmud Ali	Laki-Laki	24	Staff	Koppontren Ausath Toserba
11	Faidur Rohman	Laki-Laki	24	Staff	Koppontren Ausath Toserba
12	Nur Arif	Laki-Laki	26	Staff	Koppontren Ausath Toserba
13	Junaidi	Laki-Laki	24	Staff	Koppontren Ausath Toserba
14	Syafiq Ulil	Laki-Laki	24	Staff	Koppontren Ausath ATK
15	Rijalul Fikri	Laki-Laki	26	Kepala	Koppontren Ausath ATK
16	A Munawar	Laki-Laki	29	Penasehat	Koppontren Ausath Konveksi
17	M Syarofi	Laki-Laki	27	Kepala	Koppontren Ausath Konveksi
18	Khotibul umam	Laki-Laki	20	Staff	Koppontren Ausath Konveksi
19	Lutfi Hakim	Laki-Laki	20	Staff	Koppontren Ausath Konveksi
20	Fathul Amin	Laki-Laki	29	Kepala	Koppontren Ausath Photo
21	Solikin	Laki-Laki	21	Staff	Koppontren Ausath Komputer
22	Mudhofar Ridho	Laki-Laki	25	Staff	Koppontren Ausath Komputer
23	Adi Muhammad	Laki-Laki	23	Staff	Koppontren Ausath Kost
24	Nur Aziz Ridho	Laki-Laki	25	Kepala	Koppontren Ausath Kost
25	A Sokhbi	Laki-Laki	25	Staff	Koppontren Ausath Kost
26	Ariski Kofansyah	Laki-Laki	23	Staff	Koppontren Ausath Kost
27	Qoriatul	Perempuan	45	Staff	Koppontren Ausath Kantin
28	Almiyah	Perempuan	47	Kepala	Koppontren Ausath Kantin

29	Arsyad	Laki-Laki	26	Staff	Koppontren Ausath Kantin
30	Supri mustopa	Laki-Laki	22	Staff	Koppontren Ausath Kantin
31	Yuni Purwati	Perempuan	23	Staff	Koppontren Ausath Mart 1
32	Azizah Rahmawati	Perempuan	22	Staff	Koppontren Ausath Mart 1
33	Jamilatuz Zahro	Perempuan	21	Kepala	Koppontren Ausath Mart 1
34	Istiqomah	Perempuan	23	Staff	Koppontren Ausath Mart 1
35	Fara Dilla	Perempuan	23	Staff	Koppontren Ausath Mart 1

## Pengolahan Data

### a. Uji Validitas

Mencari r-hitung diolah menggunakan SPSS

#### 1. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

#### Correlations

		item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	skor total
item 1	Pearson Correlation	1	,567**	,498**	,512**	,501**	,334*	,325*	,766**	1	,567**	,498**
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,002	,002	,050	,057	,000		,000	,002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
item 2	Pearson Correlation	,567**	1	,512**	,369*	,272	,347*	,394*	,757**	,567**	1	,512**
	Sig. (2-tailed)	,000		,002	,029	,113	,041	,019	,000	,000		,002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
item 3	Pearson Correlation	,498**	,512**	1	,457**	,214	,233	,229	,656**	,498**	,512**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,002		,006	,218	,179	,186	,000	,002	,002	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
item 4	Pearson Correlation	,512**	,369*	,457**	1	,550**	,523**	,421*	,752**	,512**	,369*	,457**
	Sig. (2-tailed)	,002	,029	,006		,001	,001	,012	,000	,002	,029	,006
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
item 5	Pearson Correlation	,501**	,272	,214	,550**	1	,576**	,394*	,666**	,501**	,272	,214

	Sig. (2-tailed)	,002	,113	,218	,001		,000	,019	,000	,002	,113	,218
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
item 6	Pearson Correlation	,334*	,347*	,233	,523**	,576**	1	,497**	,668**	,334*	,347*	,233
	Sig. (2-tailed)	,050	,041	,179	,001	,000		,002	,000	,050	,041	,179
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

Lanjutan Tabel

item 7	Pearson Correlation	,325	,394*	,229	,421*	,394*	,497**	1	,658**	,325	,394*	,229
	Sig. (2-tailed)	,057	,019	,186	,012	,019	,002		,000	,057	,019	,186
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
skor total	Pearson Correlation	,766**	,757**	,656**	,752**	,666**	,668**	,658**	1	,766**	,757**	,656**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

Sumber. Data Primer Diolah SPSS. 2021

Kemudian mencari t-hitung diolah manual menggunakan rumus *Spearman*

*Brown* :

Menghitung harga t-hitung:

$$1) \text{ Item 1 } t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,766\sqrt{35-2}}{\sqrt{1-0,766^2}} = 3,813$$

$$2) \text{ Item 2 } t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,757\sqrt{35-2}}{\sqrt{1-0,757^2}} = 3,775$$

$$3) \text{ Item 3 } t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,656\sqrt{35-2}}{\sqrt{1-0,656^2}} = 3,338$$

$$4) \text{ Item 4 } t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,752\sqrt{35-2}}{\sqrt{1-0,752^2}} = 3,754$$

$$5) \text{ Item 5 } t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,666\sqrt{35-2}}{\sqrt{1-0,666^2}} = 3,382$$

$$6) \text{ Item 6 } t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,668\sqrt{35-2}}{\sqrt{1-0,668^2}} = 3,391$$

$$7) \text{ Item 7 } t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,658\sqrt{35-2}}{\sqrt{1-0,658^2}} = 3,347$$

Mencari distribusi dari t-tabel untuk  $\alpha = 0,05$  dan drajat keabsahan ( $dk = n-2$ ,  $35 - 2 = 33$ ) dengan uji satu pihak didapat sebesar 1,69. Jadi t-tabel dari 35 responden sebesar 1,69.

Kaidah keputusan :

c) jika t-hitung > t-tabel berarti valid

d) jika t-hitung < t-tabel berarti tidak valid

## 2. Variabel Pelatihan (X2)

Mencari r-hitung diolah menggunakan SPSS

### Correlations

item 1	Pearson Correlation	1	,372*	,489**	,155	,474**	,784**
	Sig. (2-tailed)		,028	,003	,375	,004	,000
	N	35	35	35	35	35	35
item 2	Pearson Correlation	,372*	1	,370*	,185	,038	,599**
	Sig. (2-tailed)	,028		,028	,287	,828	,000
	N	35	35	35	35	35	35
item 3	Pearson Correlation	,489**	,370*	1	,238	,303	,737**
	Sig. (2-tailed)	,003	,028		,169	,077	,000
	N	35	35	35	35	35	35
item 4	Pearson Correlation	,155	,185	,238	1	,459**	,557**
	Sig. (2-tailed)	,375	,287	,169		,005	,001
	N	35	35	35	35	35	35
item 5	Pearson Correlation	,474**	,038	,303	,459**	1	,654**
	Sig. (2-tailed)	,004	,828	,077	,005		,000
	N	35	35	35	35	35	35

item 6	Total	,784**	,599**	,737**	,557**	,654**	1
--------	-------	--------	--------	--------	--------	--------	---

Sumber. Data Primer Diolah SPSS. 2021

Kemudian mencari t-hitung diolah manual menggunakan rumus *Spearman*

*Brown* :

$$1) \text{ Item 1 } t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,784\sqrt{35-2}}{\sqrt{1-0,784^2}} = 3,889$$

$$2) \text{ Item 2 } t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,599\sqrt{35-2}}{\sqrt{1-0,599^2}} = 3,082$$

$$3) \text{ Item 3 } t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,737\sqrt{35-2}}{\sqrt{1-0,737^2}} = 3,690$$

$$4) \text{ Item 4 } t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,557\sqrt{35-2}}{\sqrt{1-0,557^2}} = 2,889$$

$$5) \text{ Item 5 } t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,654\sqrt{35-2}}{\sqrt{1-0,654^2}} = 3,382$$

Mencari distribusi dari t-tabel untuk  $\alpha = 0,05$  dan derajat keabsahan ( $dk = n-2$ ,  $35 - 2 = 33$ ) dengan uji satu pihak didapat sebesar 1,69. Jadi t-tabel dari 35 responden sebesar 1,69.

Kaidah keputusan :

- a) jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  berarti valid
  - b) jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  berarti tidak valid
3. Variabel Pengembangan Sumber Daya Insani (X3)

Mencari r-hitung diolah menggunakan SPSS

#### Correlations

		item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	skor total
X3.1	Pearson Correlation	1	,580**	,267	,370*	,324	,256	,210
	Sig. (2-tailed)		,000	,121	,029	,058	,138	,226
	N	35	35	35	35	35	35	35
X3.2	Pearson Correlation	,580**	1	,222	,343*	,318	,180	,321
	Sig. (2-tailed)	,000		,201	,044	,062	,300	,060
	N	35	35	35	35	35	35	35
X3.3	Pearson Correlation	,267	,222	1	,283	,298	,261	,017
	Sig. (2-tailed)	,121	,201		,099	,083	,130	,924

	N	35	35	35	35	35	35	35
X3.4	Pearson Correlation	,370*	,343*	,283	1	,509**	,282	,104
	Sig. (2-tailed)	,029	,044	,099		,002	,101	,554
	N	35	35	35	35	35	35	35
X3.5	Pearson Correlation	,324	,318	,298	,509**	1	,486**	,099
	Sig. (2-tailed)	,058	,062	,083	,002		,003	,573
	N	35	35	35	35	35	35	35
X3.6	Pearson Correlation	,256	,180	,261	,282	,486**	1	,326
	Sig. (2-tailed)	,138	,300	,130	,101	,003		,056
	N	35	35	35	35	35	35	35
Total	Pearson Correlation	,747**	,707**	,559**	,698**	,690**	,577**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35

Sumber. Data Primer Diolah SPSS. 2021

Kemudian mencari t-hitung diolah manual menggunakan rumus *Spearman*

*Brown* :

$$1) \text{ Item 1 } t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,747\sqrt{35-2}}{\sqrt{1-0,747^2}} = 3,733$$

$$2) \text{ Item 2 } t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,707\sqrt{35-2}}{\sqrt{1-0,707^2}} = 3,561$$

$$3) \text{ Item 3 } t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,559\sqrt{35-2}}{\sqrt{1-0,559^2}} = 2,899$$

$$4) \text{ Item 4 } t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,698\sqrt{35-2}}{\sqrt{1-0,698^2}} = 3,522$$

$$5) \text{ Item 5 } t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,690\sqrt{35-2}}{\sqrt{1-0,690^2}} = 3,488$$

$$6) \text{ Item 6 } t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,577\sqrt{35-2}}{\sqrt{1-0,577^2}} = 2,982$$

Mencari distribusi dari t-tabel untuk  $\alpha = 0,05$  dan derajat keabsahan ( $dk = n-2$ ,  $35 - 2 = 33$ ) dengan uji satu pihak didapat sebesar 1,69. Jadi t-tabel dari 35 responden sebesar 1,69.

Kaidah keputusan :

- a) jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  berarti valid
- b) jika  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  berarti tidak valid

#### 4. Etos Kerja

##### Correlations

		item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	skor total
Y.1	Pearson Correlation	1	,616**	,048	,429*	,104	,203	,614**
	Sig. (2- tailed)		,000	,786	,010	,551	,241	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y.2	Pearson Correlation	,616**	1	,134	,339*	,306	,348*	,686**
	Sig. (2- tailed)	,000		,441	,046	,073	,040	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y.3	Pearson Correlation	,048	,134	1	,374*	,294	,367*	,645**
	Sig. (2- tailed)	,786	,441		,027	,087	,030	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y.4	Pearson Correlation	,429*	,339*	,374*	1	,418*	,288	,722**
	Sig. (2- tailed)	,010	,046	,027		,012	,093	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y.5	Pearson Correlation	,104	,306	,294	,418*	1	,271	,574**
	Sig. (2- tailed)	,551	,073	,087	,012		,115	,000

N	35	35	35	35	35	35	35
Y.6 Pearson Correlation	,203	,348*	,367*	,288	,271	1	,619**
Sig. (2-tailed)	,241	,040	,030	,093	,115		,000
N	35	35	35	35	35	35	35
Total Pearson Correlation	,614**	,686**	,645**	,722**	,574**	,619**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	35	35	35	35	35	35	35

Sumber. Data Primer Diolah SPSS. 2021

Kemudian mencari t-hitung diolah manual menggunakan rumus *Spearman*

*Brown* :

$$1) \text{ Item 1 } t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,614\sqrt{35-2}}{\sqrt{1-0,614^2}} = 3,150$$

$$2) \text{ Item 2 } t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,686\sqrt{35-2}}{\sqrt{1-0,686^2}} = 3,470$$

$$3) \text{ Item 3 } t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,645\sqrt{35-2}}{\sqrt{1-0,645^2}} = 3,289$$

$$4) \text{ Item 4 } t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,722\sqrt{35-2}}{\sqrt{1-0,722^2}} = 3,626$$

$$5) \text{ Item 5 } t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,573\sqrt{35-2}}{\sqrt{1-0,573^2}} = 2,963$$

$$6) \text{ Item 6 } t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,619\sqrt{35-2}}{\sqrt{1-0,619^2}} = 3,173$$

Mencari distribusi dari t-tabel untuk  $\alpha = 0,05$  dan derajat keabsahan ( $dk = n-2$ ,  $35 - 2 = 33$ ) dengan uji satu pihak didapat sebesar 1,69. Jadi t-tabel dari 35 responden sebesar 1,69.

Kaidah keputusan :

- c) jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  berarti valid
- d) jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  berarti tidak valid

#### b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas peneliti mengolah data dengan cara manual menggunakan rumus *spearman Brown*:



Membuat kaidah keputusan :

- a) jika  $r_{II} > r$ -tabel berarti reliabel
- b) jika  $r_{II} < r$ -tabel berarti tidak reliabel.

Mencari r-tabel bila diketahui signifikansi  $\alpha = 0,05$  dengan ( $dk = 35-2 = 33$ ), maka diperoleh r-tabel 0,344.

1) Variabel Lingkungan Kerja (X1)

- a)  $r_{II} = \frac{2 \cdot rb}{1+rb} = \frac{2 \cdot 0,766}{1+0,766} = 0,867$
- b)  $r_{II} = \frac{2 \cdot rb}{1+rb} = \frac{2 \cdot 0,757}{1+0,757} = 0,862$
- c)  $r_{II} = \frac{2 \cdot r_{-}}{1+rb} = \frac{2 \cdot 0,656}{1+0,656} = 0,792$
- d)  $r_{II} = \frac{2 \cdot rb}{1+r_{\bar{r}}} = \frac{2 \cdot 0,752}{1+0,752} = 0,858$
- e)  $r_{II} = \frac{2 \cdot rb}{1+rb} = \frac{2 \cdot 0,666}{1+0,666} = 0,799$
- f)  $r_{II} = \frac{2 \cdot rb}{1+rb} = \frac{2 \cdot 0,668}{1+0,668} = 0,801$
- g)  $r_{II} = \frac{2 \cdot rb}{1+rb} = \frac{2 \cdot 0,658}{1+0,658} = 0,794$

2) Variabel Pelatihan (X2)

- a)  $r_{II} = \frac{2 \cdot rb}{1+rb} = \frac{2 \cdot 0,784}{1+0,784} = 0,879$
- b)  $r_{II} = \frac{2 \cdot r_{\bar{r}}}{1+rb} = \frac{2 \cdot 0,599}{1+0,599} = 0,749$
- c)  $r_{II} = \frac{2 \cdot rb}{1+rb} = \frac{2 \cdot 0,737}{1+0,737} = 0,848$
- d)  $r_{II} = \frac{2 \cdot rb}{1+rb} = \frac{2 \cdot 0,557}{1+0,557} = 0,715$
- e)  $r_{II} = \frac{2 \cdot rb}{1+rb} = \frac{2 \cdot 0,654}{1+0,654} = 0,791$

3) Variabel Pengembangan SDI (X3)

- a)  $r_{II} = \frac{2 \cdot rb}{1+rb} = \frac{2 \cdot 0,747}{1+0,747} = 0,855$
- b)  $r_{II} = \frac{2 \cdot rb}{1+rb} = \frac{2 \cdot 0,707}{1+0,707} = 0,828$
- c)  $r_{II} = \frac{2 \cdot rb}{1+rb} = \frac{2 \cdot 0,559}{1+0,559} = 0,717$
- d)  $r_{II} = \frac{2 \cdot rb}{1+r/b} = \frac{2 \cdot 0,698}{1+0,698} = 0,822$
- e)  $r_{II} = \frac{2 \cdot rb}{1+rb} = \frac{2 \cdot 0,690}{1+0,690} = 0,816$
- f)  $r_{II} = \frac{2 \cdot rb}{1+rb} = \frac{2 \cdot 0,577}{1+0,577} = 0,687$

4) Etos Kerja (Y)

$$a) r_{II} = \frac{2.rb}{1+rb} = \frac{2.0,614}{1+0,614} = 0,761$$

$$b) r_{II} = \frac{2.rb}{1+rb} = \frac{2.0,686}{1+0,686} = 0,814$$

$$c) r_{II} = \frac{2.rb}{1+\bar{C}} = \frac{2.0,645}{1+0,645} = 0,784$$

$$d) r_{II} = \frac{2.rb}{1+\bar{b}} = \frac{2.0,722}{1+0,722} = 0,838$$

$$e) r_{II} = \frac{2.rb}{1+rb} = \frac{2.0,573}{1+0,573} = 0,728$$

$$f) r_{II} = \frac{2.rb}{1+rb} = \frac{2.0,619}{1+0,619} = 0,765$$

c. Uji Normalitas

Uji normalitas diolah menggunakan aplikasi SPSS:

**Tabel 4.12 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,71035409
Most Extreme Differences	Absolute	,142
	Positive	,142
	Negative	-,097
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber. Data Primer Diolah SPSS. 2021

d. Uji Hipotesis

a. Uji-t

Pengujian hipotesis secara parsial diolah menggunakan aplikasi SPSS:

**Tabel 4.14 Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3985	2.261		1.762	.088
Lingkungan Kerja	.215	.071	.227	3.022	.005

Pelatihan	.394	.150	.417	2.637	.003
Pengembangan	1.054	.097	.896	10.878	.000
SDI					

Sumber. Data Primer Diolah SPSS. 2021

b. Uji-F

Pengujian hipotesis secara simultan atau bersama-sama diolah menggunakan aplikasi SPSS:

**Tabel 4.15 ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	338.254	3	112.751	53.256	.000 <sup>b</sup>
Residual	65.632	31	2.117		
Total	403.886	34			

Sumber. Data Primer Diolah SPSS. 2021

e. Koefisien Determinan

Koefisien determinan diolah menggunakan aplikasi SPSS:

**Tabel 4.16 Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 <sup>a</sup>	.837	.822	1.455

Sumber. Data Primer Diolah SPSS. 2021

## Dokumentasi



Logo KOPPONTREN AUSATH Blokagung Banyuwangi

### Jenis Usaha KOPPONTREN AUSATH



UNIT USAHA KANTIN  
KOPPONTREN AUSATH PP. DARUSSALAM BLOKAGUNG

**Unit Kantin**



**Unit Fotografi**



**Unit Warnet Komputer**



**Unit ATK. Net**



**Unit TokoGrosir Sembako**



**Unit Usaha Konveksi**  
Koppontren AUSATH Darussalam Blokagung Banyuwangi



**Unit USPPS**



**Unit Usaha Toko Bangunan**



**Unit Usaha Minimarket**



**Unit Koppontren Ausath**

**Bakery**



**Dokumentasi bersama Narasumber**



