

**PENGARUH PEMBINAAN, PELATIHAN, PENGELOLAAN
DAN PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA
INSANI TERHADAP ETOS KERJA ISLAMI KARYAWAN
(Studi Kasus KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Wilayah Tegal)**



SKRIPSI

**AFIFAH AZMI ROZANAH
2031003**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MUHAMMADIYAH
CILACAP
2022**

**PENGARUH PEMBINAAN, PELATIHAN, PENGELOLAAN
DAN PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA
INSANI TERHADAP ETOS KERJA ISLAMI KARYAWAN
(Studi Kasus KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Wilayah Tegal)**

SKRIPSI

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Pada Program Studi Manajemen**

**AFIFAH AZMI ROZANAH
NIM. 2031003**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MUHAMMADIYAH
CILACAP
2022**

**PENGARUH PEMBINAAN, PELATIHAN, PENGELOLAAN
DAN PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA
INSANI TERHADAP ETOS KERJA ISLAMI KARYAWAN
(Studi Kasus KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Wilayah Tegal)**

SKRIPSI

**AFIFAH AZMI ROZANAH
NIM. 2031003**

Diseminarkan dalam konsorsium di depan tim penguji
Pada tanggal 31 Agustus 2022

1. Rustina Dewi Werdiasih, SE., M.Si
Pembimbing I
2. H. Sudiyono, SE., M.Si
Pembimbing II
3. Zamroni, SE., M.Si
Penelaah

Cilacap, 31 Agustus 2022

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN STRATA I
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MUHAMMADIYAH
CILACAP**

Ketua
STIE Muhammadiyah Cilacap

Ketua
Program Studi Manajemen

Tri Nurindahyanti Y., SE., M.Si, Ak
NIP. 19750523 200501 2 001

Zamroni, SE., M.Si
NIK. 85093019

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Afifah Azmi Rozanah

NIM : 2031003

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya, apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku atau perbuatan tersebut.

Cilacap, 08 Agustus 2022
Yang membuat pernyataan

Afifah Azmi Rozanah

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

- Barang siapa yang bersungguh-sungguh, sesungguhnya kesungguhan tersebut untuk kebaikan dirinya sendiri. (Q.S. Al Ankabut: 6)
- “Siapa yang menempuh jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan mudahkan baginya jalan menuju surga.” (HR. Muslim, no. 2699)
- “Bersungguh-sungguhlah, jangan malas, jangan lengah. Karena penyesalan merupakan akibat bagi orang-orang yang malas (Pepatah Arab)”

PERSEMBAHAN:

Puji syukur Alhamdulillah atas pertolongan Allah SWT, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Karya sederhana ini saya persembahkan kepada:

- Kedua orang tua saya yaitu Bapak Samijo, Ibu Eka Tarsini dan suami saya Dwi Nur Rachmanto serta anak saya Nafisah Shafa Rachmanto yang selalu membimbing, mendoakan, mendukung dan mencurahkan kasih sayangnya kepada saya
- Almamaterku STIE Muhammadiyah Cilacap

ABSTRAK

Afifah Azmi Rozanah, Program Studi Manajemen - Program Sarjana, STIE Muhammadiyah Cilacap, Pengaruh Pembinaan, Pelatihan, Pengelolaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Insani Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Wilayah Tegal. Dengan didampingi dosen Pembimbing I Rustina Dewi, SE, M.Si dan Pembimbing II H. Sudiyono, SE, M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Pembinaan (X1), Pelatihan (X2), Pengelolaan (X3) dan Pengembangan (X4) Manajemen Sumber Daya Insani Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan (Y) KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Wilayah Tegal. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 50 karyawan KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Wilayah Tegal. Teknik pengambilan sampel seluruh karyawan KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Wilayah Tegal yaitu 50 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Uji prasyarat analisis meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji parsial (t) dan uji simultan (f). Teknik analisis data dengan regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pembinaan MSDI tidak berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Islami Karyawan KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Wilayah Tegal dengan t hitung (0,873) lebih kecil dari t tabel yaitu (2,014) dan nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 yaitu 0,387, (2) Pelatihan MSDI tidak berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Islami Karyawan KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Wilayah Tegal dengan t hitung (0,597) lebih kecil dari t tabel yaitu (2,014) dan nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 yaitu 0,553, (3) Pengelolaan MSDI tidak berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Islami Karyawan KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Wilayah Tegal dengan t hitung (1,434) lebih kecil dari t tabel yaitu (2,014) dan nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 yaitu 0,159, (4) Pengembangan MSDI berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Islami Karyawan KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Wilayah Tegal dengan t hitung (2,639) lebih besar dari t tabel (2,014) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,01, (5) Pembinaan (X1), Pelatihan (X2), Pengelolaan (X3) dan Pengembangan (X4) MSDI secara simultan berpengaruh signifikan Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Wilayah Tegal dengan F hitung (16,108) lebih besar dari F tabel (2,57) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000.

Kata kunci: Pembinaan Manajemen Sumber Daya Insani, Pelatihan Manajemen Sumber Daya Insani, Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Insani, Pengembangan Manajemen Sumber Daya Insani, Etos Kerja Islami Karyawan.

ABSTRAC

Afifah Azmi Rozanah, Management Department – Bachelor Program, STIE Muhammadiyah Cilacap, The Influence of Coaching, Training, Management and Development in Human Resource Management for Islamic Work Ethic the employee KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Tegal. This research was accompanied and guided by the supervisor I I Rustina Dewi, SE, M.Si and the supervisor II H. Sudiyono, SE, M.Si.

This research has purpose to examine Coaching (X1), Training (X2), Management (X3) and Development (X4) in Human Resource Management for Islamic Work Ethic the employee KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Tegal. The population and the sample in this research is 50 employee of KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Tegal. To get the sample in this research, the researcher used all employee of KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Tegal which has total number 50 employee. The collecting data technique used questioner. Analysis prerequisite test covered normality test, multi colinearity test, heteroscedasticity test, parcial test (t) and simultan test (f). The analyzing data technique uses multiple linear regressions.

The result of this research showed that (1) The coaching MSDI do not affect significantly for Islamic Work Ethic the employee KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Tegal with t-count (0,873) is smaller than t-table (2,014) and its significant score is bigger than 0,05 which is 0,553, (2) The training MSDI do not affect for Islamic Work Ethic the employee KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Tegal with t-count is smaller than t-table (0,597) and its significant score is (2,014) bigger than 0,05 which is 0,553, (3) The management MSDI do not affect significantly for Islamic Work Ethic the employee KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Tegal with t-count (1,434) is smaller than t-table (2,014) and its significant score is bigger that 0,05 which is 0,159, (4) The development of MSDI affects significantly for Islamic Work Ethic the employee KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Tegal with t-count (2,639) is bigger than t-table (2,014) and its significant score is smaller that 0,05 which is 0,01, (5) Coaching (X1), Training (X2), Management (X3) and Development (X4) affects simultaneously for Islamic Work Ethic the employee KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Tegal with t-count (16,108) is bigger than t-table (2,57) and its significant score is smaller that 0,05 which is 0,00

Keywords: *coaching human resources, training human resources, management of human resources, development of human resources, Islamic Work Ethic for the employee*

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Pembinaan, Pelatihan, Pengelolaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Insani terhadap Etos Kerja Islami Karyawan KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Wilayah Tegal” guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen.

Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati peneliti menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan, bimbingan dan doa, baik langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini kepada:

1. Kedua orang tua yang senantiasa selalu memberi semangat baik doa maupun kasih sayang yang tak terhingga kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Yang Terhormat Ibu Tri Nurindahyanti Y., SE, M.Si, Ak selaku ketua STIE Muhammadiyah Cilacap
3. Yang Terhormat Bapak Zamroni, SE, M.Si selaku ketua program studi Manajemen STIE Muhammadiyah Cilacap
4. Yang Terhormat Ibu Rustina Dewi Werdiasih, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah memberikan bantuan baik waktu, saran maupun ilmu yang bermanfaat kepada peneliti selama proses penulisan skripsi ini. Terimakasih atas dorongan dan motivasi yang ibu berikan kepada saya sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.

5. Yang Terhormat Bapak Sudiyono, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bantuan baik waktu, saran, maupun ilmu yang bermanfaat kepada peneliti selama proses penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
6. Seluruh Bapak Ibu Dosen beserta Staf dan Karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Cilacap.
7. Semua kawan-kawan seperjuangan dari program S1 Manajemen, maupun program S1 Akuntansi yang telah memberikan semangat, dukungan dan doa kepada peneliti selama penelitian dan penyusunan skripsi ini.
8. Suami dan anak tercinta yang senantiasa selalu memberi dukungan, motivasi, kekompatan dan empati sehingga penulis bersemangat dalam penyusunan skripsi.
9. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Skripsi diharapkan mampu memberikan manfaat sekaligus menjadi referensi untuk pembaca. Selain itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran, masukan dan kritik yang membangun dari berbagai pihak untuk menyempurnakan penulis skripsi ini serta bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.

Cilacap, 08 Agustus 2022

Penulis

Afifah Azmi Rozanah

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERYATAAN KEASLIAN.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRAK.....	vi
<i>ABSTRAC</i>	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Batasan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6

BAB II LANDASAN TEORI.....	9
A. Tinjauan Pustaka.....	9
B. Penelitian Terdahulu.....	43
C. Hubungan Antar Variabel.....	45
D. Kerangka Pemikiran.....	47
E. Hipotesa Penelitian.....	47
BAB III METODE PENELITIAN.....	49
A. Jenis Penelitian.....	49
B. Waktu dan Tempat Penelitian.....	49
C. Objek dan Subjek Penelitian.....	50
D. Populasi dan Sampel	51
E. Jenis dan Sumber Data.....	51
F. Metode Pengumpulan Data.....	52
G. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	53
H. Teknik Analisis Data.....	55
I. Metode Analisis Data.....	56
1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	57
2. <i>Metode Succesive Interval (MSI)</i>	58
3. Uji Asumsi Klasik.....	59
a. Uji Normalitas.....	59
b. Uji Heteroskedastisitas.....	60
c. Uji Multikolinearitas.....	61

4. Analisis Regresi Linier Berganda.....	61
5. Uji Hipotesis.....	62
a. Uji t (Uji Parsial).....	62
b. Uji F (Uji Simultan).....	63
6. Uji Koefisien Dterminasi (R^2).....	64
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	65
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	65
B. Gambaran Umum Responden Penelitian.....	77
C. Analisis Data.....	83
1. Uji Validitas.....	83
2. Uji Reliabilitas.....	86
D. Uji MSI (<i>Metode Succesive Interval</i>).....	88
E. Uji Asumsi Klasik.....	95
1. Uji Normalitas.....	95
2. Uji Multikolinearitas.....	96
3. Uji Heteroskedastisitas.....	97
F. Uji Regresi Linier Berganda.....	98
G. Uji Hipotesis.....	100
1. Uji Parsial (Uji t).....	100
2. Uji F.....	103
H. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	104
I. Pembahasan.....	105

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	111
A. Kesimpulan.....	111
B. Saran.....	112
DAFTAR PUSTAKA.....	114
LAMPIRAN.....	119

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	119
Lampiran 2. Tabulasi Jawaban Responden.....	128
Lampiran 3. Tabulasi Data Karakteristik Responden.....	135
Lampiran 4. Output Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel (X_1).....	137
Lampiran 5. Output Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel (X_2).....	139
Lampiran 6. Output Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel (X_3).....	141
Lampiran 7. Output Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel (X_4).....	143
Lampiran 8. Output Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel (Y).....	148
Lampiran 9. Ouput Dasar Perhitungan MSI Variabel (X_1).....	151
Lampiran 10. Output Dasar Perhitungan MSI Variabel (X_2).....	155
Lampiran 11. Output Dasar Perhitungan MSI Variabel (X_3).....	159
Lampiran 12. Output Dasar Perhitungan MSI Variabel (X_4).....	163
Lampiran 13. Output Dasar Perhitungan MSI Variabel (Y).....	168
Lampiran 14. Output Hasil Uji Asumsi Klasik.....	172
Lampiran 15. Output Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	174
Lampiran 16. Titik Presentase Distribusi r tabel.....	175
Lampiran 17. Titik Presentase Distribusi t tabel.....	176
Lampiran 18. Output F tabel.....	178

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	47
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	96

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	43
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian	54
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	78
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	79
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status	80
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	80
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	81
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	82
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Pembinaan	83
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan	84
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Pengelolaan	84
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan	85
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja Islami	86
Tabel 4.12 Data Interval <i>MSI</i> Variabel Pembinaan	88
Tabel 4.13 Data Interval <i>MSI</i> Variabel Pelatihan	90
Tabel 4.14 Data Interval <i>MSI</i> Variabel Pengelolaan	91
Tabel 4.15 Data Interval <i>MSI</i> Variabel Pengembangan	93
Tabel 4.16 Data Interval <i>MSI</i> Variabel Etos Kerja Islami	94
Tabel 4.17 Ringkasan Uji Normalitas	95

Tabel 4.18 Ringkasan Uji Multikolinearitas.....	97
Tabel 4.19 Ringaksan Uji Heteroskedastisitas.....	98
Tabel 4.20 Ringkasan Uji Regresi Linier Berganda.....	98
Tabel 4.21 Ringkasan Uji Parsial (Uji t).....	101
Tabel 4.22 Ringkasan Uji Koefisien Regresi Secara Simultan.....	103
Tabel 4.23 Ringkasan Uji Koefisien Determinasi (R Square).....	104

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya insani (manusia) merupakan salah satu bagian penting dalam keberlangsungan perusahaan, perlunya mengolah sumber daya insani agar tercipta suatu keselarasan tentang apa yang dibutuhkan oleh pegawai dan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan (Adiba, 2018). Suatu organisasi akan meraih sebuah kesuksesan melalui potensi yang ada pada diri manusia dalam mencapai tujuan sebagaimana yang telah direncanakan. Dengan kata lain organisasi akan meraih keberhasilan yaitu salah satu faktor yang menentukan dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya insani (manusia). Manusia mempunyai peran aktif dan mendominasi dalam setiap kegiatan organisasi disebabkan manusia adalah sebagai perancang, pemeran dan penentu tercapainya tujuan suatu organisasi (Hasibuan, 2003).

Dalam lingkungan persaingan bisnis saat ini perusahaan saling berupaya untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya insani yang unggul (Khasbulloh, 2018), oleh karena itu keseluruhan proses penyiapan SDI membutuhkan strategi khusus agar meningkatkan pemahaman karyawan KSPPS BMT BINA UMAT SEJAHTERA terkait konsep lembaga keuangan syariah baik secara teoritis maupun praktis serta

dapat meningkatkan etos kerja Islami yang maksimal. Strategi yang dilakukan salah satunya adalah dengan melaksanakan program *training and human resource development* dengan menerapkan nilai-nilai Islam, seperti nilai tauhid, keadilan, transparansi, kejujuran, amanah, profesionalisme serta tanggung jawab. Sumber daya insani (manusia) yang berkualitas tidak dapat dinafikan perannya bagi pertumbuhan bank syariah. Sumber daya manusia tidak saja terkait dengan pengembangan produk, tapi juga meliputi aspek yang lebih luas, yang sangat menentukan kelanjutan dan kesinambungan masa depan usaha bank syariah (Muhammad, 2008).

Bagi dunia Perbankan atau Perusahaan Jasa Keuangan Syariah sendiri, pembinaan, pelatihan, pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia dianggap sangat penting, sebab memiliki sumber daya manusia yang dapat memenuhi kebutuhan operasional Perbankan atau Perusahaan Jasa Keuangan Syariah dan memiliki rasa pertanggungjawaban yang tinggi bagi perusahaan akan bermanfaat untuk menciptakan sistem dan tatanan lembaga keuangan syariah yang berkualifikasi sehat dan istiqomah (Fujia Rahayu dan Hendry Cahyono, 2018). Di Indonesia sendiri untuk menyaring bakat setiap individu demi kepentingan perusahaan tanpa memperhatikan rencana pengembangan karyawan dan apabila program pembinaan, pelatihan, pengelolaan dan pengembangan dilaksanakan dengan tepat dapat berimbal balik yang cukup baik bagi

perusahaan seperti contoh pencapaian etos kerja Islami yang baik bagi tiap-tiap individu.

Pada setiap manusia niscaya melekat etos kerja, yaitu: sikap strategic terhadap diri dan lingkungannya. Sikap strategik ini merupakan refleksi dari kebutuhan manusia, yang pada dasarnya merupakan bagian integral dari sistem nilai budaya sebagai keseluruhan cara hidupnya. Oleh karena itu, kebutuhan akan menjadi senyawa dalam kehidupan manusia. Bekerja adalah segala aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani), dan di dalam mencapai tujuannya tersebut karyawan berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah SWT. Etos kerja Islami juga dapat diartikan sebagai karakter bawaan dari tiap-tiap individu yang berkaitan dengan kerja yang didasarkan pada aqidah Islam yang dipegang teguh oleh setiap muslim. Meningkatkan etos kerja dalam perusahaan maupun organisasi merupakan salah satu upaya pihak karyawan dalam bertanggung jawab untuk perusahaan, sehingga dapat terciptanya hubungan timbal balik yang efisien dari kedua belah pihak (Fujia Rahayu dan Hendry Cahyono, 2018).

Berkembangnya perbankan atau perusahaan jasa keuangan syariah di Indonesia tentunya harus ada dukungan dari manajemen insani yang berkualitas dan memiliki etos kerja islami yang tinggi. Adanya perbankan atau perusahaan jasa keuangan syariah di Indonesia kebanyakan berasal

dari perbankan atau perusahaan jasa keuangan konvensional yang membuka cabang perbankan atau perusahaan jasa keuangan syariah, dikhawatirkan banyak perbankan atau perusahaan jasa keuangan syariah yang tidak memiliki manajemen sumber daya insani yang berkualitas dan tidak memiliki etos kerja islami yang tinggi karena tidak memiliki pengalaman dalam akademi, maupun praktek dalam perbankan atau perusahaan jasa keuangan syariah, karena berasal dari perbankan atau perusahaan jasa keuangan konvensional.

Program training and human resource development dengan menerapkan nilai-nilai Islam, seperti nilai tauhid, keadilan, transparansi, kejujuran, amanah, profesionalisme serta tanggung jawab dalam dunia Perbankan Syariah atau Perusahaan Jasa Keuangan Syariah merupakan strategi pembinaan, pelatihan, pengelolaan dan pengembangan sumber daya insani (manusia) untuk meningkatkan SDI yang berkualitas serta memiliki etos kerja Islami yang tinggi. Strategi ini berorientasi pada motivasi ibadah yang didasarkan pada aqidah Islam yang dipegang teguh oleh setiap muslim sebagai pendorong utama untuk menunjukkan kualitas sumber daya insani (manusia) yang memiliki rasa tanggungjawab, bermanfaat untuk menciptakan sistem berkualifikasi sehat dan istiqomah pada Perbankan Syariah atau Perusahaan Jasa Keuangan Syariah.

Meningkatkan etos kerja yang islami dalam perusahaan maupun organisasi merupakan salah satu upaya pihak karyawan dalam bertanggung jawab untuk perusahaan, sehingga dapat tercipta hubungan

timbang balik yang efisien dari kedua belah pihak serta adanya etos kerja yang Islami dalam suatu perusahaan akan dapat memotivasi karyawan agar lebih efektif dalam bekerja, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, kreatif dan inovatif. Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pembinaan, Pelatihan, Pengelolaan Dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Insani Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan (Studi Kasus KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Wilayah Tegal)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan:

1. Apakah pembinaan manajemen sumber daya insani berpengaruh signifikan terhadap etos kerja Islami karyawan KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Wilayah Tegal?
2. Apakah pelatihan manajemen sumber daya insani berpengaruh signifikan terhadap etos kerja Islami karyawan KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Wilayah Tegal?
3. Apakah pengelolaan manajemen sumber daya insani berpengaruh signifikan terhadap etos kerja Islami karyawan KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Wilayah Tegal?
4. Apakah pengembangan manajemen sumber daya insani berpengaruh signifikan terhadap etos kerja Islami karyawan KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Wilayah Tegal?

5. Apakah pembinaan, pelatihan, pengelolaan dan pengembangan manajemen sumber daya insani secara simultan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja Islami karyawan KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Wilayah Tegal?

C. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Pembinaan, Pelatihan, Pengelolaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Insani Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan di KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Wilayah Tegal”. Tahun 2022.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian
 - a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan pembinaan manajemen sumber daya insani terhadap etos kerja Islami karyawan KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Wilayah Tegal.
 - b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan pelatihan manajemen sumber daya insani terhadap etos kerja Islami karyawan KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Wilayah Tegal.
 - c. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan pengelolaan manajemen sumber daya insani terhadap etos kerja Islami karyawan KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Wilayah Tegal.

- d. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan pengembangan manajemen sumber daya insani terhadap etos kerja Islami karyawan KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Wilayah Tegal.
- e. Untuk menguji dan menguji pengaruh signifikan pembinaan, pelatihan, pengelolaan dan pengembangan manajemen sumber daya insani secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap etos kerja Islami karyawan KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Wilayah Tegal.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi mahasiswa Jurusan Manajemen, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan referensi dalam menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai etos kerja Islami.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori mengenai strategi MSDI untuk meningkatkan etos kerja Islami.
- c. Bagi penulis, untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi etos kerja Islami dan sebagai pemenuhan persyaratan akademik guna meraih gelar Sarjana Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Cilacap.
- d. Bagi perusahaan keuangan, untuk memberikan bahan pertimbangan bagi manajemen agar dalam melakukan Pembinaan,

Pelatihan, Pengelolaan Dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Insani secara tepat sehingga dapat meningkatkan Etos Kerja Islami karyawan perusahaan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

1. Pembinaan

a. Pengertian Pembinaan

Pembinaan adalah suatu tindakan, proses, hasil, atau pernyataan yang lebih baik. Dalam hal ini menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan pertumbuhan, evolusi atas berbagai kemungkinan, berkembang atau peningkatan atas sesuatu. Menurut Mangkunegara (2009:79) mengemukakan bahwa pembinaan merupakan kegiatan yang terstruktur dan terjadwal bagi peningkatan kinerja pegawai. Selain itu juga dengan adanya pembinaan diharapkan terjadi peningkatan terhadap etos kerja. Dalam Perbankan Syariah atau Lembaga Jasa keuangan Syariah pembinaan sumber daya insani sangat penting untuk meningkatkan kinerja karena dengan adanya pembinaan akan terjalin komunikasi dua arah antara manajer dengan karyawan sehingga manajer dapat mengidentifikasi apa yang harus ditingkatkan dan bagaimana cara meningkatkan. Syaepul Manan (2017:52) menyatakan bahwa pembinaan adalah suatu usaha yang dilakukan dengan sadar, sungguh-sungguh, terencana dan konsisten dengan cara

membimbing, mengarahkan dan mengembangkan pengetahuan, kecakapan, dan pengamalan ajaran Islam sehingga mereka mengerti, memahami dan menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari.

Sedangkan menurut Ludovikus Bomans Wadu dan Yustina Jaisa (2017:133) menyatakan pembinaan adalah suatu proses dengan berbagai cara untuk mencapai tujuan tertentu. Melalui pembinaan terjadilah suatu proses untuk melepas dari hal-hal yang sudah dimiliki berupa pengetahuan dan sikap yang sudah tidak mendukung dan menghambat kehidupan seseorang dan pekerjaannya. Dengan adanya pembinaan seseorang dapat bertemu dengan orang lain, menerima yang belum dimiliki, mendapat informasi yang baru. Dalam merencanakan suatu pembinaan dituhkan suatu proses yang telah diprogramkan untuk menentukan isi, urutan-urutan kegiatan, sasaran, waktu, tempat, dan tujuan yang dicapai dari pembinaan tersebut, dalam pembinaan yang pertama dilakukan adalah sasaran program, Isi program, serta pendekatan program.

b. Fungsi pembinaan

Untuk mendapatkan hasil kerja yang baik, maka diperlukan adanya pegawai-pegawai yang setia, taat, jujur, penuh dedikasi, disiplin dan sadar akan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya sesuai dengan peraturan perundang-

undangan kepegawaian yang berlaku, fungsi pembinaan diarahkan untuk :

- 1) Memupuk kesetiaan dan ketaatan.
- 2) Meningkatkan adanya rasa pengabdian rasa tanggung jawab, kesungguhan dan kegairahan bekerja dalam melaksanakan tugasnya.
- 3) Meningkatkan gairah dan produktivitas kerja secara optimal.
- 4) Mewujudkan suatu layanan organisasi dan pegawai yang bersih dan berwibawa.
- 5) Memperbesar kemampuan dan kehidupan pegawai melalui proses pendidikan dan latihan yang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan organisasi (wadah yang ditentukan).

c. Karakteristik Pembinaan

Menurut French dan Bell yang dikutip oleh Miftah Thoha (2020) dalam bukunya Pembinaan Organisasi mengidentifikasi karakteristik pembinaan, yaitu :

- 1) Lebih memberikan penekanan walaupun tidak eksklusif pada proses organisasi dibandingkan dengan isi yang substantif.
- 2) Memberikan penekanan pada kerja tim sebagai suatu kunci untuk mempelajari lebih efektif mengenai berbagai perilaku.
- 3) Memberikan penekanan pada manajemen yang kolaboratif dari budaya kerja tim.

- 4) Memberikan penekanan pada manajemen yang berbudaya sistem keseluruhan.
- 5) Mempergunakan model “*action research*”.
- 6) Mempergunakan ahli-ahli perilaku sebagai agen pembaharuan atau katalisator.
- 7) Suatu pemikiran dari usaha-usaha perubahan yang ditujukan bagi proses-proses yang sedang berlangsung.
- 8) Memberikan penekanan kepada hubungan-hubungan kemanusiaan dan sosial.

Dengan memahami karakteristik diatas, membedakan setiap perubahan, pengembangan atau pembinaan yang dapat dijadikan suatu ukuran yang dapat membedakan antara pembinaan dengan usaha-usaha pembaharuan dan pembinaan lainnya.

d. Teknik Pembinaan

Teknik pembinaan merupakan suatu pekerjaan yang sangat kompleks, yang ditujukan untuk melaksanakan setiap kegiatan. Teknik yang dimaksud adalah bagaimana setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya mempunyai hasil yang sempurna dengan mencapai efisiensi. Penggunaan daripada teknik ini tidak hanya untuk mencapai efisiensi, tetapi juga terhadap kualitas pekerjaannya dan keseragaman daripada hasil

yang diharapkan. Teknik ialah berhubungan dengan cara atau jalan bagaimana suatu kebijakan itu dilakukan.

Teknik pembinaan bertujuan untuk mengetahui secara pasti arus informasi yang diperlukan, yang diperoleh dari suatu kegiatan pembinaan yang berwujud data-data, dimana setiap orang terlibat lebih mendetail dan telah dipraktekkan secara luas di dalam kegiatan pembinaan. Teknik-teknik dalam suatu pembinaan yang fokusnya luas dan pada umumnya berjangka panjang, seperti pendapat Mintzberg yang dikutip oleh Alfonsus Sirait dalam jurnal (Adinda Rahmadani: 2019) menggambarkan empat cara mengenai teknik-teknik dalam suatu pembinaan, yaitu :

1) Teknik Adaptif (*adaptive strategy*).

Teknik yang sifatnya relatif dan terfragmentasi serta fleksibilitas, yakni suatu teknik yang mampu berjalan berliku-liku dalam menghadapi suatu hambatan.

2) Teknik Perencanaan (*planning strategy*).

Teknik ini memberikan kerangka pedoman dan petunjuk arah yang jelas. Menurut teknik ini perencana tingkat puncak mengikuti suatu prosedur sistematis yang mengharuskan menganalisis lingkungan dan lembaga/organisasi, sehingga dapat mengembangkan suatu rencana untuk bergerak ke masa depan.

- 3) Teknik Sistematis dan Terstruktur (*systematic and structured strategy*).

Teknik yang berdasarkan pilihan yang rasional mengenai peluang dan ancaman yang terdapat di dalam lingkungan dan yang disusun begitu rupa, supaya sesuai dengan misi dan kemampuan lembaga/organisasi.

- 4) Teknik Inkrementalisme Logis (*Inkrementalisme logis strategy*)

Merupakan suatu teknik perencanaan yang mempunyai gagasan yang jelas mengenai tujuan lembaga/organisasi dan secara informal menggerakkan lembaga/organisasi ke arah yang diinginkan. Dengan teknik ini paling sesuai dengan situasi tertentu untuk mendorong lembaga/organisasi secara tahap demi tahap menuju sarannya.

e. Strategi Pembinaan

Menurut Robert H. Hayes yang dikutip oleh Alfonsus Sirait dalam jurnal (Adinda Rahmadani: 2019) mengidentifikasi lima ciri utama dari strategi pembinaan (*directing strategy*), yaitu:

- 1) Wawasan waktu (*time horizon*).

Strategi dipergunakan untuk menggambarkan kegiatan yang meliputi waktu yang jauh ke depan, yaitu waktu yang

diperlukan untuk melaksanakan kegiatan tersebut dan juga waktu yang diperlukan untuk mengamati dampaknya.

2) Dampak (*impact*).

Dengan mengikuti suatu strategi tertentu, dampak akhirnya akan sangat berarti.

3) Pemusatan Upaya (*concentration of effort*).

Sebuah strategi yang efektif mengharuskan pusat kegiatan, upaya atau perhatian terhadap rentang sasaran yang sempit.

4) Pola Keputusan (*pattern decision*).

Keputusan-keputusan harus saling menunjang, artinya mengikuti suatu pola yang konsisten.

5) Peresapan (*infiltration*).

Suatu strategi mencakup spektrum kegiatan yang luas mulai dari proses alokasi sumber daya sampai dengan kegiatan dalam pelaksanaannya.

2. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Definisi pelatihan (*training*) menurut Rivai dan Simamora yang dikutip oleh (Eka Sri Wahyuni, 2020) merupakan suatu cara yang diatur oleh perusahaan dari sisi watak, kebiasaan dan juga tindakan karyawan yang akan diarahkan kepada hal-hal yang nantinya akan memudahkan

tercapainya setiap tujuan dan visi misi perusahaan. Pelatihan karyawan mempunyai tujuan untuk mengutamakan kemampuan dan juga keahlian seorang karyawan agar bisa maksimal dan bisa memenuhi kebutuhan sesuai dengan pekerjaannya, karena pemenuhan kompetensi yang sesuai dengan keahlian, kebiasaan juga tindakan karyawan akan mempermudah untuk melaksanakan pekerjaannya. Artinya tujuan dari adanya pelatihan karyawan untuk meningkatkan kompetensi karyawan baik itu dari ilmu pengetahuan ataupun keahlian yang dimiliki karyawan.

Sedangkan menurut Gary Dessler dalam (Pangalengan, 2019) pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Menurut Kaswan dalam (Haryati, 2019) mendefinisikan pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Menurut (Sedarmayanti, 2016) dalam (Fibriany, 2019) mengatakan bahwa pelatihan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi.

b. Jenis Pelatihan

Metode pelatihan dibagi menjadi dua kategori sebagai berikut (Hamali 2016: 64):

- 1) *In-House* atau *on-site training*, berupa pelatihan di tempat kerja (*on the job training*), seminar atau lokakarya, intruksi lewat media (video, tape, recorder dan satelit) dan intruksi yang berbasis computer.
- 2) *External* atau *outside training* terdiri dari kursus, seminar dan lokakarya yang diselenggarakan oleh asosiasi profesional dan lembaga pendidikan (*off the job training*).

c. Pendekatan Pelatihan

Kegiatan pelatihan yang dilaksanakan di perusahaan akan berjalan efektif apabila mengacu kepada tiga pendekatan (Lisna Widi Hapsari, 2018), yaitu:

1) Pendekatan Internal

Pendekatan internal adalah pendekatan yang digunakan untuk memberikan pelatihan dengan fasilitas organisasi.

2) Pendekatan Eksternal

Pendekatan eksternal adalah pendekatan yang dilaksanakan dengan cara mendaftarkan karyawan pada program atau kegiatan yang diberikan oleh lembaga pemerintah, organisasi profesional, dan perusahaan pelatihan swasta.

3) Pendekatan Kemitraan

Dewasa ini telah banyak terjalin kemitraan antara perusahaan bisnis dengan perguruan tinggi untuk memberikan *customized training*. Kemitraan dengan perguruan tinggi memberikan keuntungan kepada perusahaan yang ingin menyelenggarakan pelatihan bagi karyawannya.

3. Pengelolaan

a. Pengertian Pengelolaan

Pengelolaan sumber daya insani adalah mengelola atau memperbaiki sumber daya insani yang ada untuk tujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui kegiatan pembinaan, pelatihan dan pengembangan atau promosi karyawan. Pengelolaan sumber daya insani yang dilakukan secara baik dan benar bertujuan untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan, seperti:

- 1) Mempekerjakan orang yang tidak tepat pada suatu pekerjaan
- 2) Perputaran karyawan yang tinggi
- 3) Mendapat karyawan yang tidak bekerja secara optimal atau efisien.

Sedangkan menurut (Syamsi, 2008) pengelolaan adalah proses, cara, perbuatan pengelolaan yang membantu

merumuskan kebijakan dan tujuan organisasi atau yang memberikan pengawasan suatu hal yang terlibat dalam pelaksanaan kebijakan dan pencapaian tujuan dengan menggunakan tenaga orang lain. Menurut (Sholikhah & Oktarina, 2019) pengelolaan digunakan sebagai proses mengkordinir kegiatan-kegiatan secara efektif dan efisien dengan dan melalui orang lain.

Menurut Andrew F yang dikutip oleh (Saifuddin, 2018) dalam bukunya “Pengelolaan Pembelajaran Teoritis dan Praktis”, pengelolaan pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian penempatan, pengarahan, permotivasi, komunikasi dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan menghasilkan suatu produk atau jasa secara efisien.

b. Tujuan Pengelolaan

Tujuan pengelolaan adalah agar segenap sumber daya yang ada seperti, sumber daya manusia, peralatan atau sarana yang ada dalam suatu organisasi dapat digerakan sedemikian rupa, sehingga dapat menghindarkan dari segenap pemborosan waktu, tenaga dan materi guna mencapai tujuan yang diinginkan. Pengelolaan dibutuhkan dalam semua organisasi,

karena tanpa adanya pengelolaan atau manajemen semua usaha akan sia-sia dan pencapaian tujuan akan lebih sulit. Disini ada beberapa tujuan pengelolaan :

- 1) Untuk pencapaian tujuan organisasi berdasarkan visi dan misi.
- 2) Untuk menjaga keseimbangan di antara tujuan- tujuan yang saling bertentangan. Pengelolaan dibutuhkan untuk menjaga keseimbangan antara tujuan-tujuan, sasaran-sasaran dan kegiatan-kegiatan yang saling bertentangan dari pihak yang perkepentingan dalam suatu organisasi.
- 3) Untuk mencapai efisien dan efektivitas. Suatu kerja organisasi dapat diukur dengan banyak cara yang berbeda. Salah satu cara yang umum yaitu efisien dan efektivitas.

Tujuan pengelolaan akan tercapai jika langkah-langkah dalam pelaksanaan manajemen ditetapkan secara tepat, Afifiddin (2010 : 3) menyatakan bahwa langkah-langkah pelaksanaan pengelolaan berdasarkan tujuan sebagai berikut:

- a) Menentukan strategi
- b) Menentukan sarana dan batasan tanggung jawab
- c) Menentukan target yang mencakup kriteria hasil, kualitas dan batasan waktu.

- d) Menentukan pengukuran, pengoperasian tugas dan rencana.
- e) Menentukan standar kerja yang mencakup efektivitas dan efisiensi
- f) Menentukan ukuran untuk menilai
- g) Mengadakan pertemuan
- h) Pelaksanaan.
- i) Mengadakan penilaian
- j) Mengadakan review secara berkala.
- k) Pelaksanaan tahap berikutnya, berlangsung secara berulang-ulang

c. Fungsi Pengelolaan

Sebagaimana yang disampaikan oleh George R. Terry yang dikutip oleh (Kelik Wardiyono, 2021) dalam bukunya “Manajemen Kepemimpinan Pondok Pesantren Tahfidzul Qur’an”, terdapat empat fungsi pengelolaan yaitu:

1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah langkah awal atau penetapan pekerjaan yang harus dilakukan oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan yang telah dibuat secara bersama-sama. Menurut Sondang P. Siagian yang dikutip oleh (Nur Amalia, 2018), perencanaan (*planning*) dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara

matang tentang hal-hal yang akan dikerjakan dimasa yang akan datang dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian (*Organizing*) yaitu proses pengaturan setelah adanya perencanaan, kemudian mengatur dan menentukan tugas dan pekerjaannya sesuai jenis, serta sifat pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam setiap organisasi. Dan bisa mengatur setiap kegiatan sumber daya dengan tujuan agar terorganisir dengan baik (Riko, 2015).

Berkaitan hal tersebut penyusunan kegiatan dan mengalokasikan sumber daya organisasi dapat dibuat dalam bentuk desain organisasi atau struktur organisasi sesuai dengan tujuan yang tertuang dalam visi dan misi perusahaan. Yang dimaksud dengan sumber daya organisasi dalam perusahaan yaitu, sebagai berikut:

- a) Sumber Daya Manusia (SDM), meliputi diantaranya tenaga kerja atau karyawan, baik dari level operasional sampai dengan manajerial.
- b) Sumber Daya Fisik, yang meliputi tanah, mesin, gedung, fasilitas perusahaan.

c) Sumber Daya Organisasional, yang meliputi brand/merek, prosedur dan kebijakan (SOP/IK), system informasi dan teknologi. (Roni Angger Aditama, 2020)

3) Penggerakan (*Actuating*)

Penggerakan merupakan suatu tindakan yang dilakukan agar semua anggota kelompok mampu berusaha untuk mencapai sasaran yang sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha-usaha organisasi. Dengan kata lain, penggerakan adalah suatu proses implementasi dari segala bentuk rencana, konsep, ide dan gagasan yang telah disusun sebelumnya, baik pada level manajerial maupun level operasional dalam rangka untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi maupun perusahaan.

4) Pengawasan (*Controlling*)

Menurut Harold Koontz yang dikutip oleh (Yaya Ruyatnasih dan Liya Megawati, 2018) dalam bukunya “Pengantar Manajemen Teori Fungsi dan Kasus”, pengawasan adalah pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan, agar rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dapat terselenggara.

4. Pengembangan

a. Pengertian Pengembangan

Pengembangan (*Development*) merupakan pendidikan serta pelatihan yang diberikan kepada karyawan untuk menambah kualitas potensi baik itu secara moral, kedisiplinan, produktivitas serta kompetensi karyawan yang nanti bisa direalisasikan melalui pelatihan dan pendidikan. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kompetensi, produktivitas, disiplin, sikap, moral dan etos kerja karyawan yang dilakukan melalui pelatihan.

Pengembangan karyawan melalui proses pendidikan nantinya akan meningkatkan keahlian karyawan dari aspek teori, konsep serta moral karyawan. Sedangkan pengembangan karyawan yang diberikan melalui tahap pelatihan bertujuan untuk mengoptimalkan keterampilan karyawan dalam bidang pekerjaannya. Pelatihan (*training*) dan pengembangan (*development*) pada prinsipnya memiliki tujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan secara optimal pada suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2011:68) Pengembangan (*Development*) adalah fungsi operasional kedua dari manajemen Personalia, pengembangan pegawai perlu

dilakukan secara terencana dan berkesinambungan agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan pegawai. Menurut Nadler (Hardjana, 2011:11) pengembangan adalah kegiatan-kegiatan belajar yang diadakan dalam jangka waktu tertentu guna memperbesar kemungkinan untuk meningkatkan kinerja.

b. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Chris Rowley dan Keith Jackson (2012) pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan prestasi kerja.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan SDM

Veithzal Rivai (2004:240) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan dan pengembangan :

- 1) *Cost-effectiveness* (efektivitas biaya).
- 2) Materi program yang dibutuhkan.
- 3) Prinsip-prinsip pembelajaran.

- 4) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas.
- 5) Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan

d. Tujuan Pengembangan SDM

Menurut Komarrudin (2006:134) tujuan utama pengembangan sumber daya manusia itu adalah melaksanakan kegiatan pendidikan bagi sumber daya manusia yang bekerja dan akan bekerja pada lingkungan industri sehingga mereka berkualitas dalam arti dapat mengembangkan industri tempat mereka bekerja, mengembangkan diri mereka masing-masing, dan mengembangkan lingkungan masyarakat sekitarnya.

e. Metode-Metode Pengembangan SDM

Untuk mencapai tujuan dari program pengembangan maka metode pengembangan harus dipilih dan disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan karyawan perusahaan dan dapat dikembangkan oleh perusahaan. Pendidikan dan Pelatihan. Pendidikan dalam arti sempit yaitu untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer memimpin para bawahannya secara efektif (Malayu 16 Hasibuan, 2001:80). Sedangkan pelatihan menurut Gary Dessler (2006:280) adalah metode yang digunakan untuk memberikan karyawan baru atau yang ada saat ini dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan.

5. Manajemen Sumber Daya Insani

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Insani

Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) merupakan bidang dari manajemen pada umumnya yang meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Proses ini terdapat dalam bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian.

Manajemen Sumber Daya Insani di Perbankan Syariah maupun Lembaga Keuangan Syariah memiliki persamaan pengertian dengan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya insani merupakan bidang dari manajemen umum yang berfungsi dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian sumber daya manusia berdasarkan prinsip Islami. Menurut Mangkunegara (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Sedangkan menurut Handoko (2014) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut (Arif Yusuf Hamali 2018, 2) menyatakan bahwa Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

b. Sumber Daya Insani dalam Perspektif Islam

Human resource management biasanya diterjemahkan dengan manajemen sumber daya manusia. Dalam kajian ini, *human resource management* diterjemahkan menjadi manajemen sumber daya insani. Kata manusia dan insan sebenarnya memiliki makna yang sama. Makna ini didasarkan pada salah satu nama surat yang ada didalam Alquran, yakni surat *al-insân*, surat ke-76, yang diterjemahkan dengan manusia. Manusia disebut *al-insân* yang secara bahasa bahasa berarti lawan dari kata liar (*al-jinn*). Kata *al-insân* digunakan dalam kedudukan manusia sebagai makhluk individual (Dahlan, II, 1997:1106), juga menunjuk kepada manusia dengan seluruh totalitasnya, jiwa dan raga; manusia yang berbeda antara seseorang dengan yang lain akibat perbedaan fisik, mental, dan kecerdasannya (Shihab, 2007:369).

c. Ciri-ciri Sumber Daya Insani dalam Perspektif Islam

Menurut (Veithzal Rivai, 2009) ciri emosional dan spiritual Sumber Daya Insani (SDI) bermutu adalah yang memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

1) Amanah.

Amanah atau amanat merupakan unsur penting dan menentukan akan berhasil dan tidaknya seseorang dalam berusaha dan beramal, serta berhasil dan tidaknya suatu bangsa dalam mempertahankan dan melestarikan hidup. Dalam kehidupan sehari-hari banyak kita saksikan adanya perbedaan yang nyata antara orang yang bersifat amanah dengan orang yang suka berkhianat. Orang yang bersikap amanat atau jujur selalu menjadi tempat kepercayaan, dihormati dan disegani. Sedangkan orang yang bersikap khianat atau curang selalu dibenci dan dikucilkan dalam pergaulan. Sebagai akibat dari dua sikap yang saling bertentangan itu, terlihat bahwa orang yang bersifat amanah selalu berhasil dalam berusaha. Sedangkan, orang yang bersifat khianat selalu mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan yang dicita-citakan.

2) Meyakini *urgensi* dan menyeru kepada kebajikan (*amar ma'ruf nahi munkar*).

Amar ma'ruf nahi munkar (al'amru bil-ma'ruf wannahyu'anilmun'kar) adalah sebuah frasa dalam bahasa Arab yang maksudnya sebuah perintah untuk mengajak atau menganjurkan hal-hal yang baik dan mencegah hal-hal yang buruk bagi masyarakat. Frasa ini dalam syariat Islam

hukumnya adalah wajib. *Amar ma'ruf nahi munkar* dilakukan sesuai kemampuan, yaitu dengan tangan (kekuasaan) jika dia adalah penguasa/punya jabatan, dengan lisan atau minimal membencinya dalam hati atas kemungkaran yang ada, dikatakan bahwa ini adalah selema lemahnya iman seorang mukmin.

3) Berpikir positif.

Berpikir Positif diawali dengan sebuah keyakinan pada diri sendiri. Keyakinan bahwa dirinya mampu. Keyakinan yang mengatakan bahwa diri beliau “bisa”. Jika Anda melihat diri Anda “bisa”, maka Anda akan “bisa”. Jika Anda melihat diri Anda akan menghasilkan, maka Anda akan menghasilkan. Jika Anda tidak bisa melakukan hal seperti ini, maka Anda masih dikuasai oleh pikiran negatif.

4) Disiplin.

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Pendisiplinan adalah usaha usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan. Pendisiplinan bisa jadi menjadi istilah pengganti untuk hukuman ataupun instrumen hukuman dimana hal ini bisa dilakukan pada diri sendiri

ataupun pada orang lain. Disiplin merupakan sikap yang wajib ada dalam diri semua individu. Karena disiplin adalah dasar perilaku seseorang yang sangat berpengaruh besar terhadap segala hal, baik urusan pribadi maupun kepentingan bersama dan untuk memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam mengerjakan apapun, maka dibutuhkan latihan dengan kesadaran dari dalam diri akan pentingnya sikap disiplin sehingga menjadi suatu landasan bukan hanya pada saat berkerja, tetapi juga dalam berperilaku sehari-hari.

5) Empati, peka terhadap perasaan orang lain.

Pengertian Empati adalah proses kejiwaan seseorang individu larut dalam perasaan orang lain baik suka maupun duka, dan seolah-olah merasakan ataupun mengalami apa yang dirasakan atau dialami oleh orang tersebut. Empati merupakan kelanjutan dari sikap simpati, yaitu perbuatan nyata untuk mewujudkan rasa simpatinya itu.

6) Integrasi yang tinggi dan memiliki etos kerja

Telah bercerita Ibrahim bin Musa dikabarkan pada kita Isa bin Yunus dari Tsauroin dari Khalid bin Ma'dan Diriwayatkan dari al-Miqdam ra : Nabi Saw pernah bersabda, *“tidak ada makanan yang lebih baik dari seseorang kecuali makanan yang ia peroleh dari uang hasil*

keringatnya sendiri. Nabi Allah, Daud as, makan dari hasil keringatnya sendiri.” (HR. Bukhari).

7) Ahli di bidangnya

Ahli dibidangnya merupakan suatu kualifikasi khusus apabila suatu manusia mengerjakan yang bukan pada bidangnya biasanya pekerjaan tersebut tidak akan mencapai dengan apa yang diinginkan. Oleh karena itu manusia harus yang ahli pada bidangnya agar semua pekerjaan sesuai dengan apa yang diinginkan.

8) Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki sifat bertanggung jawab atas apa yang telah dikerjakan sehingga seorang pemimpin tersebut disukai serta tidak memiliki rasa kurang percaya diri terhadap apa yang akan dilakukan.

9) Menghargai orang lain

Menghargai orang lain merupakan salah satu contoh yang signifikan, dan disukai oleh semua manusia. Sekarang manusia harusnya mempunyai sifat ini dan tidak tabu dalam kritikan tidak gila kehormatan serta pujian. Mereka tidak menerapkan ilmu aji mumpung maupun keberuntungan melain mempunyai suatu proses untuk mencapai suatu yang diinginkan.

10) Inisiatif dan kreatif

Inisiatif dan kreatif merupakan suatu sifat yang harus dimiliki oleh manusia dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat mengembangkan suatu pekerjaan.

d. *Urgensi* Manajemen Sumber Daya Insani

Manusia adalah salah satu dari enam unsur manajemen, yakni; *man, money, method, materials, machines, dan market*. Unsur *man* ini menjadi salah satu bagian terpenting dalam manajemen sebab manusia selalu aktif dan dominan. Dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin hari semakin cepat, dimana teknologi informasi telah memunculkan berbagai bentuk persaingan, maka kemampuan perusahaan dalam memenangkan persaingan sangat ditentukan oleh kesiapan sumber daya insani.

Barney, seperti dikutip Jusmaliani (2011:43), menyebutkan tiga bentuk kompetensi inti yang dapat menghasilkan sumber daya insani berkualitas, yakni tersedianya sumber daya fisik (*physical capital*), sumber daya insani (*human capital*), dan sumber daya organisasi (*organizational capital*). Dari tiga kompetensi ini, *sustainable competitive advantage* yang dapat diandalkan hanya bersumber dari sumber daya insani (*human capital*) hingga organisasi atau perusahaan mampu menjawab tantangan global. Berbagai perusahaan terkemuka

dunia telah membuktikan bahwa *human resources* adalah kunci keberhasilan mereka dalam memenangkan pasar global. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang memadai, sulit diharapkan efektivitasnya.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2009:15), *urgensi* manajemen sumber daya manusia dapat dilihat dari enam perspektif, yakni:

- 1) Perspektif politik. Secara makro, sumber daya manusia merupakan terpenting yang dimiliki suatu organisasi. Sumber daya insani yang terdidik, terampil, cakap, disiplin, tekun, kreatif, idealis, mau bekerja keras, kuat secara fisik dan mental, setia kepada cita-cita dan tujuan organisasi, akan sangat berpengaruh secara positif terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi;
- 2) Perspektif ekonomi. Manajemen sumber daya manusia dipahami sebatas kepentingan ekonomi semata seperti modal besar atau kekayaan alam (*material*) yang melimpah, tanpa berusaha melihat kaitannya dengan dimensi yang lain. Prosedur kerja sebagus apapun tidak akan memberikan manfaat secara efisien, efektif, dan produktif apabila manusianya tidak mendapat perhatian secara sungguh-sungguh;

- 3) Perspektif hukum. Dalam organisasi apapun, terdapat berbagai ketentuan dan aturan yang berkaitan dengan organisasi dan anggotanya yang harus diwujudkan, dibina, dipelihara, dan dikembangkan agar tidak menimbulkan distorsi atau gangguan yang berdampak negatif terhadap kelangsungan hidup berorganisasi;
- 4) Perspektif *sosio-kultural*. Bekerja tidak semata-mata ditujukan untuk memenuhi kebutuhan fisik semata, melainkan juga memenuhi kebutuhan *sosio-psikologis* seperti nilai yang hidup dan dipegang teguh dalam organisasi;
- 5) Perspektif administrasi. Keberhasilan kehidupan organisasi dapat tercapai bergantung pada kemampuan mengatur dan memanfaatkan sumber daya yang ada, termasuk sumber daya manusia, dengan cara yang lebih efektif, efisien, dan produktif;
- 6) Perspektif teknologi. Relevansi dan pentingnya manajemen sumber daya manusia ini tidak lepas dari perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Organisasi dituntut untuk bisa memanfaatkan berbagai kemajuan tersebut melalui suatu sistem manajemen sumber daya manusia yang tepat.

6. Etos Kerja Islami

a. Pengertian Etos Kerja Islami

Melakukan pekerjaan harus diiringi dengan kecerdasan dalam berpikir, dan harus memiliki etika dalam bekerja yang baik guna membangun hubungan yang baik dalam perusahaan atau organisasi. Sistem kerja dalam pandangan Islam melakukan pekerjaan dianggap bentuk nilai ibadah yang bertujuan meraih kesuksesan di dunia maupun di akhirat (Fenda dan Fahrullah, 2019). Menurut Asifudin (2004) etos kerja Islam adalah karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya.

Menurut Tasmara (2004) mengemukakan bahwa etos kerja Islam adalah sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja memuliakan diri, menampilkan kemanusiannya, melainkan juga sebagai manifestasi sebagai amal sholeh dan mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, maka etos kerja Islam dapat didefinisikan yaitu melakukan pekerjaan dengan didasari Al-Qur'an dan Sunnah serta bekerja dinilai sebagai bentuk ibadah terhadap Allah SWT.

b. Karakteristik Etos Kerja Islami

Menurut Asifudin (2004) karakteristik etos kerja dalam hal ini dapat dirumuskan berdasarkan konsep iman dan amal sholeh dengan memberika prioritas penekanan pada etos kerja Islam berserta prinsip-prinsipnya sebagai berikut :

- 1) Kerja merupakan penjabaran aqidah. Aqidah dalam Islam diyakini mempunyai potensi besar untuk menjadi sumber motivasi yang mampu mendorong perubahan serta membangun sikap hidup berdasarkan karakter dan perilaku manusia. Sudah terbukti pada jaman nabi, bahwa para rosul telah mengalami kemajuan pada pola perilaku dan salah satunya etos kerja Islam.
- 2) Kerja dilandasi ilmu. Bekerja merupakan salah satu ibadah yang didasari oleh ilmu agama Islam guna meningkatkan serta pemerataan antara ilmu dan amal. Keimanan pada setiap muslim bersumber dari wahyu yang berinteraksi dengan akal, wahyu dalam artian disini adakah Al'Quran, sunnah rosul, dan ajaran-ajaran beliau yang dapat dipastikan berdasarkan wahyu. Akal dalam pengertian Islam, bukan sekedar otak. Ia adalah daya memahami yang terdapat dalam jiwa manusia. Dengan akal sebagaimana digambarkan dalam AL-Quran, manusia memperoleh pengetahuan dari pengamatan terhadap alam.

3) Kerja dengan meneladani sifat-sifat ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuknya. Etos kerja dalam Islam umumnya tidak dapat terwujud tanpa didorongnya melalui sifat giat dan aktif manusia serta memanfaatkan potensi yang dimilikinya. Islam mengajar kepada para pemeluknya agar menghilangkan sifat rasa malas dan secara professional selalu giat dan aktif melaksanakan ibadah mahdah dan menggarap urusan dunia merupakan amal ibadah.

c. Konsep dalam Etos Kerja Islami

Menurut Muhammad dan Fauroni (2002) terdapat lima konsep utama yang membentuk sistem etika Islam sebagai berikut :

- 1) Keesaan Dalam agama Islam memadukan antara agama, ekonomi, dan sosial demi membentuk kesatuan. Berhubungan dengan konsep tauhid, berbagai aspek dalam kehidupan manusia yakni politik, ekonomi, sosial dan keagamaan membentuk satu kesatuan homogen yang bersifat konsisten dari dalam dan *integrasi* dengan alam semesta secara luas.
- 2) Keseimbangan (keadilan) Dalam aspek kehidupan perlu ditegakkan prinsip keadilan yang mencakup dari segala aspek, salah satunya keadilan dari aspek ekonomi. Prinsip ini mengarahkan pada para pelaku keuangan syari'ah agar

- 3) dalam melakukan aktivitas ekonominya tidak menimbulkan kerugian (*madharat*) bagi orang lain.
- 4) Kehendak bebas. Kemampuan manusia untuk bertindak tanpa tekanan eksternal dalam ukuran ciptaan Allah dan sebagai khalifah Allah di muka bumi.
- 5) Tanggung Jawab. Setiap manusia diberi kebebasan namun tetap adanya batasannya dan setiap perilaku harus bertanggung jawab atas semua tindakan yang dilakukan.
- 6) Kebajikan (*ihsan*). Kebenaran menurut Islam merupakan kebenaran yang dianjurkan dan tidak bertentangan dengan ajaran Islam. Kebenaran dalam hal bisnis meliputi niat, sikap, dan perilaku yang benar termasuk proses transaksi (*akad*) mencari atau memperoleh komoditas, proses pengembangan maupun dalam proses upaya meraih atau menetapkan keuntungan (laba).

d. Ciri-ciri Etos Kerja Islami

Menurut Hafidhuddin dan Tanjun dalam Muljayaningsih (2019) beberapa ciri etos kerja muslim, antara lain sebagai berikut :

- 1) *Al-Shalah* atau baik dan manfaat Melakukan suatu pekerjaan terdapat dua golongan yang telah menjadi syarat paten sebagai amal sholeh yaitu *husnul fa'illiyah* lahir dari rasa ikhlas niat seseorang dan *husnul fi'illiyah* yaitu

- 2) Pekerjaan memiliki nilai kebaikan kriteria yang ditetapkan oleh syara, sunnah nabi atau akal sehat. Keduanya ini saling keterkaitan untuk memperoleh amal sholeh yang telah menjadi dasar pada etos kerja islami. Dalam islam selalu dianjurkan untuk melakukan sebuah pekerjaan memiliki impact dan manfaat pada manusia guna menangkat derajat manusia.
- 3) *Al-Itqan* atau kemantapan dan *perfectness*. Hasil melakukan pekerjaan yang sesuai standar operasional teknis dapat dikatakan kualitas kerja yang itqan serta perlu dorongan seperti pengetahuan dan keterampilan yang efektif. Islam mewajibkan kepada umatnya agar tidak pernah berhenti untuk menggali ilmu serta mengembangkannya dan tetap berlatih.
- 4) *Al-Ihsan* atau melakukan yang terbaik atau lebih baik lagi. Dalam hal ini penjelasan mengenai kualitas Ihsan mempunyai dua makna dan dua pesan yaitu sebagai berikut:
 - a) Melakukan yang terbaik dari yang dapat dilakukan.
Pesan agar setiap muslim memiliki komitmen terhadap dirinya untuk berbuat yang terbaik dalam segala hal yang ia kerjakan, apalagi untuk kepentingan umat

- b) Mempunyai makna yang lebih baik dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya. Makna ini memberikan pesan peningkatan yang terus menerus, seiring dengan bertambahnya pengetahuan, pengalaman, waktu dan sumber daya lainnya.
- 5) *Al-Mujahaddah* atau kerja keras dan optimal Menurut para ulama "*istifragh ma fil wus'i*" didefinisikan mengerahkan seluruh daya yang dimiliki dan kemampuan dalam mengimplementasikan setiap pekerjaannya dengan baik. Sesungguhnya Allah SWT telah memberikan segalanya terhadap manusia sehingga bagaimana cara manusia mengoptimalkan sumber daya yang telah diberikan dengan baik atas ridho Allah SWT.
- 6) *Tanafus dan ta'awun* atau berkompetisi dan tolong menolong Didalam pekerjaan sudah tentu untuk berlomba-lomba atau berkompetisi untuk mencari hal kebaikan, sebab Allah SWT sangat mencintai kepada hambanya yang memiliki taqwa. Oleh karena dasar semangat dalam kompetisi islam adalah ketaatan kepada Allah dan ibadah serta amal sholeh, maka wajib persaingan itu tidaklah menakutkan untuk saling mengalah atau mengorbankan. Akan tetapi, untuk saling membantu atau *Taawun*.

- 7) Mencermati nilai waktu. Dalam islam selalu mengajarkan agar tidak membuang waktu sia-sia sehingga perlu sekali untuk menggunakan waktu sebaik mungkin. Konteks disini yaitu menggunakan waktu pada melakukan pekerjaan. Menurut Al-Qardawi bahwa waktu adalah hidup itu sendiri, maka jangan sekali-sekali engkau siasikan sedetikpun dari waktumu untuk hal-hal yang tidak berfaidah. Setiap orang akan mempertanggung jawabkan usianya yang tidak lain adalah rangkaian dari waktu.

Dalam perkataan yang diucapkan oleh Abu Ubaid, *“amma ba’du* ketahuilah, sesungguhnya kekuatan itu terletak pada prestasi kerja maka janganlah engkau tangguhkan pekerjaan hari ini hingga esok, karna pekerjaanmu akan menumpuk, sehingga kamu tidak tau lagi mana yang harus dikerjakan, dan akhirnya semua terbengkalai

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Dempi Meliya (2018)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Karyawan Terhadap Etos Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada AUTO 2000 Cabang Wayhalim).	1. Pelatihan (X1) 2. Motivasi Karyawan (X2) 3. Etos Kerja Islami (Y)	1. Pelatihan dan Motivasi Karyawan secara simultan mempengaruhi etos kerja karyawan
Mia Adella Rahmi (2020)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah Bukopin Cabang Pembantu Padang.	1. Pelatihan (X1) 2. Pengembangan (X2) 3. Etos Kerja (Y)	1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja 2. Pengembangan tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan
Fuji Rahayu Hendy Cahyono (2018)	Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya	1. Pelatihan (X1) 2. Pengembangan (X2) 3. Etos Kerja Islami (Y)	1. Pelatihan dan pengembangan secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap peningkatan etos kerja Islami karyawan
Frischa Dwi Suryani dan Tony Seno Aji (2020)	Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan SDI terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah	1. Human Relation (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Pelatihan (X3) 4. Pengembangan (X3) 5. Etos Kerja (Y)	1. Human Relation tidak memberikan pengaruh kepada etos kerja karyawan 2. Pelatihan serta pengembangan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan

Ahmad Syafi'ul Jazil dan Edi Sujoko (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Sumber daya Insani terhadap Etos Kerja Karyawan Koppontren Ausath Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi	1. Lingkungan Kerja (X1) 2. Pelatihan (X2) 3. Pengembangan (X3) 4. Etos Kerja (Y)	1. lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan SDI secara bersama-sama berpengaruh terhadap etos kerja karyawan
Fahreza Rizky Amalia (2015)	Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Etos Kerja Pada PT. Bank Panin Syariah Kantor Cabang Surabaya	1. Pengembangan (X) 2. Etos Kerja (Y)	1. Pengembangan SDM terdapat pengaruh yang kuat untuk meningkatkan etos kerja karyawan
Ferisia Apriliani (2022)	Strategi Program Pembinaan Sebagai Upaya Meningkatkan Etos Kerja Guru di Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto	1. Pembinaan (X) 2. Etos Kerja (Y)	1. Pembinaan terdapat pengaruh yang kuat terhadap peningkatan etos kerja guru
Ahmad Aulia (2011)	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Etos Kerja Pegawai Bank Syariah Bukopin Cabang Melawai	1. Pelatihan (X1) 2. Pengembangan (Y) 3. Etos Kerja (Y)	1. Pelatihan dan Pengembangan terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap peningkatan etos kerja karyawan
Hery Suprayitno (2019)	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan Bank Bukopin Cabang Bogor	1. Pelatihan (X1) 2. Pengembangan (X2) 3. Etos Kerja (Y)	1. Terdapat pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber daya Manusia secara bersama-sama terhadap peningkatan Etos Kerja Karyawan
Yusman Effendi (2018)	Pengelolaan SDM dan Pemaksimalan Terhadap Etos Kerja dan Produktifitas Kerja Pada UMKM Kabupaten Sukoharjo	1. Pengelolaan SDM (X1) 2. Pemaksimalan (X2) 4. Etos Kerja (Y1) 5. Produktifitas Kerja (Y2)	1. Terdapat pengaruh Pengelolaan SDM dan Pemaksimalan terhadap Etos Kerja 2. Terdapat pengaruh Pengelolaan SDM, Pemaksimalan dan Etos Kerja terhadap Produktifitas Kerja

C. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Pembinaan Sumber Daya Insani terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera

Dalam Perbankan Syariah atau Lembaga Jasa keuangan Syariah strategi pembinaan sumber daya insani sangat penting untuk meningkatkan etos kerja Islami karyawan karena dengan adanya pembinaan akan terjalin komunikasi dua arah antara manajer dengan karyawan sehingga manajer dapat mengidentifikasi apa yang harus ditingkatkan dan bagaimana cara meningkatkannya.

2. Hubungan Pelatihan Sumber Daya Insani terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera

Pelatihan karyawan mempunyai peran sangat penting untuk meningkatkan etos kerja Islami karyawan karena dalam pelatihan mengutamakan kemampuan dan juga keahlian seorang karyawan agar bisa maksimal dan bisa memenuhi kebutuhan sesuai dengan pekerjaannya, serta dapat memenuhi kompetensi yang sesuai dengan keahlian, kebiasaan juga tindakan karyawan akan mempermudah untuk melaksanakan pekerjaannya.

3. Hubungan Pengelolaan Sumber Daya Insani terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan KSPPS BMT Bina Umat sejahtera

Pengelolaan sumber daya insani mempunyai peran sangat penting untuk tujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

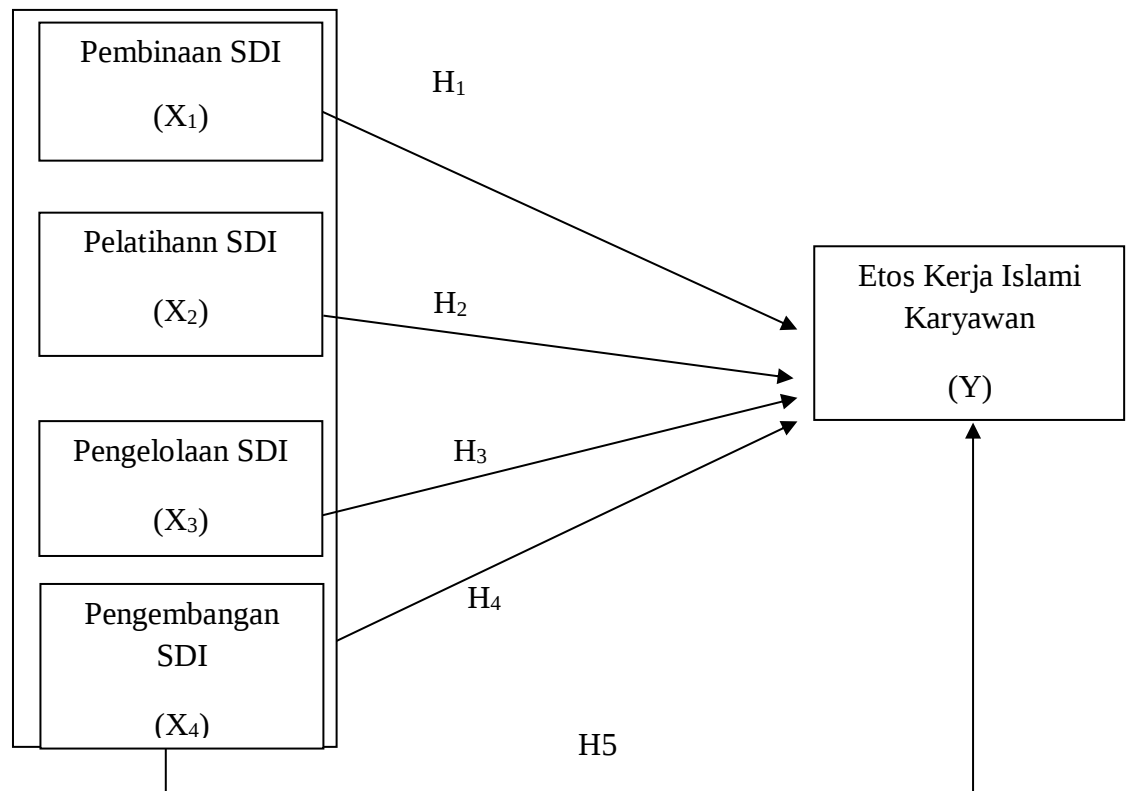
Pengelolaan sumber daya insani yang dilakukan secara baik dan benar bertujuan untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan, seperti mempekerjakan orang yang tidak tepat pada suatu pekerjaan dan mendapat karyawan yang bekerja secara tidak optimal dan efisien.

4. Hubungan Pengembangan Sumber Daya Insani terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan KSPPS BMT Bina Umat sejahtera

Pengembangan karyawan melalui proses pendidikan mempunyai peran sangat penting yang akan meningkatkan keahlian karyawan dari aspek teori, konsep serta moral karyawan. Sedangkan pengembangan karyawan yang diberikan melalui tahap pelatihan bertujuan untuk mengoptimalkan keterampilan karyawan dalam bidang pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan etos kerja islami karyawan.

D. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka pemikiran dalam penelitian ini, sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

E. Hipotesis Penelitian

H₁ : Diduga Pembinaan Manajemen Sumber Daya Insani berpengaruh signifikan terhadap etos kerja yang Islami karyawan KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera

H₂ : Diduga Pelatihan Manajemen Sumber Daya Insani berpengaruh signifikan untuk meningkatkan etos kerja yang Islami karyawan KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera

- H₃ : Diduga Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Insani berpengaruh signifikan terhadap etos kerja yang Islami karyawan KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera
- H₄ : Diduga Pengembangan Manajemen Sumber Daya Insani berpengaruh signifikan terhadap etos kerja yang Islami karyawan KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera
- H₅ : Diduga Pembinaan, Pelatihan, Pengelolaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Insani secara simultan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja yang Islami karyawan KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian *kuantitatif* adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat *kuantitatif/ statistic*, dengan tujuan mengkaji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015:8). Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji dan menganalisis pengaruh strategi pembinaan, pelatihan, pengelolaan dan pengembangan manajemen sumber daya insani terhadap etos kerja Islami karyawan.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini akan dilakukan dalam waktu kurang lebih tiga bulan, mulai bulan Mei 2022 sampai dengan Juli 2022.

2. Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Wilayah Tegal.

C. Subjek dan Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Wilayah Tegal yang membawai 11 kantor cabang. Penelitian membutuhkan beberapa sudut pandang dari ketiga subjek penelitian yaitu:

1. Manager dari KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera yang ada di wilayah Tegal. Manager tersebut dijadikan subjek penelitian karena mereka berperan penting dalam pengambilan keputusan terhadap pembinaan karyawan.
2. Bagian HRD KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera, pihak tersebut sama halnya dengan Manager yang memiliki peran penting dalam pengambilan keputusan terhadap pembinaan, pelatihan, pengelolaan dan pengembangan sumber daya insani.
3. Para karyawan KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera. Para karyawan yang terpilih sebagai subjek karena berperan penting dalam hal perbandingan pihak BMT yang terpilih sebagai objek penelitian telah sesuai dengan SOP yang berlaku.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian (Arikunto, 2010: 173). Seluruh karyawan KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera wilayah Tegal 50 orang.

2. Sampel

Menurut Suharsimi (2013: 81) sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. “apabila subjek penelitian kurang dari seratus, lebih baik diambil seluruhnya, apabila subjeknya lebih dari seratus maka pengambilan sampel 10-15% atau 20-25% atau lebih.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti untuk kepentingan penelitian. Perolehan data langsung melalui kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang dikumpulkan oleh studi-studi sebelumnya atau yang diterbitkan oleh berbagai penelitian yang sudah dipublikasikan atau memanfaatkan data yang sudah ada. Data yang diperoleh dalam penelitian ini berupa riset kepustakaan yang berasal dari buku-buku, jurnal dan

internet atau data-data yang berhubungan dengan penelitian ini.

F. Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara (*Interview*)

Merupakan bentuk pengumpulan data yang paling sering digunakan. Wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada pihak manager, HRD BMT serta para karyawan BMT untuk memperkuat pendapat dari pihak BMT. Informasi yang dibutuhkan mengenai sejarah serta visi misi BMT yang telah dipilih sebagai objek penelitian.

2. Kuesioner (Angket)

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden yaitu karyawan KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Wilayah Tegal. Metode pengumpulan angket/ kuesioner data yang dilakukan untuk mengumpulkan data dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden agar responden tersebut memberikan jawabannya. Dalam kuesioner ini sudah disediakan oleh peneliti, sehingga responden tinggal memilih saja.

3. Observasi

Peneliti mendatangi secara langsung ataupun dengan situs yang dipilih sebagai obyek penelitian.

4. Studi kepustakaan

Merupakan pengumpulan data dengan tujuan untuk mengetahui berbagai pengetahuan atau teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan penelitian, diantaranya berasal dari buku, jurnal, ataupun berbagai literatur yang relevan dengan penelitian ini.

G. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan uraian masalah, kerangka pemikiran dan hipotesis maka variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (*Independent Variabel*): pembinaan (X_1), pelatihan (X_2), pengelolaan (X_3) dan pengembangan (X_4)
2. Variabel terikat (*Dependent Variabel*): Etos Kerja Islami (Y)

Definisi operasional dalam penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yaitu pembinaan, pelatihan, pengelolaan, pengembangan MSDI dan Etos Kerja Islami.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	No Item Pertanyaan
Pembinaan (X1)	Pembinaan adalah kegiatan membina komunikasi antara pimpinan dan bawahan dengan menggunakan teknik-teknik motivasi pegawai mempunyai semangat untuk mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya, menurut Notoadmojo yang dikutip oleh Iriani Ismail (2016)	1. Tingkat Kehadiran 2. Kemampuan 3. Dorongan	1-2 3-5 6-8
Pelatihan (X2)	Pelatihan adalah suatu cara yang diatur oleh perusahaan dari sisi watak, kebiasaan dan juga tindakan karyawan yang akan diarahkan kepada hal-hal yang nantinya akan memudahkan tercapainya setiap tujuan dan visi misi perusahaan, menurut Rivai dan Simamora yang dikutip oleh Eka Sri Wahyuni (2020).	1. Tujuan Pelatihan 2. Materi 3. Metode yang digunakan 4. Kualifikasi Peserta	1 2-3 4-5 6-7
Pengelolaan (X3)	Pengelolaan pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, permotivasi, komunikasi dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan menghasilkan suatu produk atau jasa secara efisien, menurut Andrew F. Sikul yang dikutip oleh Saifuddin (2018).	1. Tingkat Produktivitas 2. Tingkat Perputaran Karyawan	1-6 7
Pengembangan (X4)	Pengembangan adalah fungsi operasional kedua dari manajemen Personal, pengembangan pegawai perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan pegawai. Hasibuan (2011 : 68)	1. Prestasi Kerja Karyawan 2. Kedisiplinan Karyawan 3. Absensi Karyawan 4. Tingkat Kerusakan produksi alat dan mesin 5. Tingkat kecelakaan karyawan 6. Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan	1-2 3-6 7 8-10 11-13 14-15

		waktu	
		7. Tingkat kerjasama	16-17
		8. Prakarsa karyawan	18-19
		9. Tingkat upah insentif karyawan	20-22
		10. Kepemimpinan dan keputusan manajer	23-25
Etos Kerja Islami (Y)	Etos Kerja Islami merupakan sistem kerja dalam pandangan Islam melakukan pekerjaan dianggap bentuk nilai ibadah yang bertujuan meraih kesuksesan didunia maupun di akhirat. Fenda dan Fahrullah (2019).	1. Tekun dalam bekerja	1
		2. Istiqomah dalam bekerja	2
		3. Menggunakan waktu sebaik mungkin dalm bekerja	3
		4. Ikhlas	4
		5. Jujur	
		6. Memiliki komitmen	5
		7. Tidak mengenal kata menyerah	6
		8. Tidak mementingkan diri sendiri	7
		9. Profesional	8
		10. Bertanggung jawab	9
		11. Tawakkal	10

H. Teknik Analisi Data

Ada beberapa tahap pengolahan data pada penelitian ini, yaitu:

1. Pengeditan (*editing*)

Adalah proses mengambil data yang perlu dan membuang data yang dianggap tidak perlu untuk memudahkan perhitungan dalam hipotesa.

2. Pemberian kode (*coding*)

Pemberian kode merupakan suatu cara untuk memberikan kode tertentu terhadap berbagai macam jawaban kuesioner untuk dikelompokkan pada kategori yang sama.

3. Proses Pemberian Skor (*scoring*)

Setiap pilihan jawaban responden diberi skor nilai atau bobot yang disusun secara bertingkat berdasarkan skala *Likert*. Dalam pemberian skor digunakan skala yang pengukurannya disusun dengan menggunakan lima alternative jawaban yaitu :

- a. Sangat Setuju (SS) = Skor jawaban 5
- b. Setuju (S) = Skor jawaban 4
- c. Netral (N) = Skor jawaban 3
- d. Tidak Setuju (TS) = Skor jawaban 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) = Skor jawaban 1

I. Metode Analisis Data

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara strategi pembinaan, pelatihan, pengelolaan dan pengembangan sumber daya insani untuk meningkatkan etos kerja Islami karyawan.

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2005:87) Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi, validitas adalah mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur. Validitas dari indikator dianalisis menggunakan *df* (*degree of freedom*) dengan rumus $df = n - k$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel independen dengan ketentuan:

- 1) Hasil r dihitung $> r$ tabel = valid
- 2) Hasil r dihitung $< r$ tabel = tidak valid jika r hitung (untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2005:87) Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke

waktu. Jawaban responden terhadap pernyataan ini dikatakan reliable jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak oleh karena masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama. Jika jawaban terhadap indikator ini acak, maka dapat dikatakan bahwa tidak reliable.

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan *one shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah *Alpa Cronbach*. Suatu variabel dikatakan reliable, apabila (Ghozali, 2005:88):

- 1) Hasil *Alpa Cronbach* $> 0,60$ = reliable
- 2) Hasil *Alpa Cronbach* $< 0,60$ = tidak reliabel

2. *Metode Succesive Interval (MSI)*

Harun Al Rasyid (1996:33) mengatakan Uji MSI (*Methode of Successive Interval*) adalah suatu prosedur yang menempatkan setiap objek ke dalam interval. Menurut Harun Al Rasyid (1994:131) karena penelitian ini menggunakan data ordinal seperti dijelaskan dalam operasionalisasi variabel sebelumnya, maka semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasi menjadi skala interval dengan

menggunakan *Method of Successive Interval*. Data penelitian yang sudah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel independen dengan variabel dependen serta ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut. Adapun di dalam proses pengolahan data MSI tersebut, peneliti menggunakan bantuan program *software* MSI.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dari data sekunder ini dilakukan menggunakan uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji autokorelasi.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk memeriksa apakah data penelitian kita berasal dari populasi yang sebarannya normal. Uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid 36 untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2009). Model yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2018:161). Deteksi normalitas dapat dilihat dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:137). Jika variansi dari residual pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka hal ini disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2009). Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di-studentized. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika ada pola yang jelas, kemudian titik-titik yang ada menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk meneliti apakah pada model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2018:107). Model regresi yang valid adalah model regresi yang bebas dari multikolinearitas. Multikolinearitas terjadi ketika variabel independen yang ada dalam metode berkorelasi satu sama lain, ketika korelasi antar variabel independen sangat tinggi maka sulit untuk memisahkan masing-masing pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian terhadap multikolinearitas dapat dideteksi dengan menggunakan tolerance value dan variance inflation factor (VIF). Jika nilai tolerance value >0.10 dan VIF <10 , maka tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2009).

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel etos kerja islami karyawan terhadap variabel pembinaan, pelatihan, pengelolaan dan pengemabangan sumber daya insani. Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi hubungan antara strategi pembinaan, pelatihan, pengelolaan dan pengembangan sumber daya insani terhadap etos kerja islami karyawan. Menurut Sugiyono (2014:277) adapun

persamaan untuk menguji hipotesis secara keseluruhan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\text{Etos Kerja Islami} / Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Etos Kerja Islami

a = Konstanta

$\beta_1 X_1$ = Pembinaan

$\beta_2 X_2$ = Pelatihan

$\beta_3 X_3$ = Pengelolaan

$\beta_4 X_4$ = Pengembangan

ε = standar error

$\beta_1 X_1, \beta_2 X_2, \beta_3 X_3, \beta_4 X_4$ = Koefisien regresi

5. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0.05 (Ghozali, 2009).

- 1) Jika nilai probabilitas lebih besar dari 0.05, maka H_0 diterima atau H_1 ditolak. Ini berarti bahwa variabel

independen tidak mempunyai pengaruh individual terhadap variabel dependen.

- 2) Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa variabel independen mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen.

b. Uji F

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistik F digunakan untuk mengetahui seluruh variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0.05 (Ghozali, 2009) sebagai berikut :

- 1) Jika nilai probabilitas lebih besar dari 0.05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Ini berarti bahwa semua variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

6. Uji Koefisien Determinasi (R square / R^2)

Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya pengaruh untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Selanjutnya nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen (Ghozali, 2005:250). Sedangkan untuk besar pengaruh secara parsial dapat terlihat dari nilai R^2 dari masing-masing variabel bebasnya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Nama dan Alamat Instansi

Nama	: KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Wilayah Tegal
Alamat	:
a) Tegal Kota	: Jl. Kapten Sudibyo No 234 DS Debong Lor 3/2 Tegal Selatan
b) Slawi	: Letjend Suprpto, Ruko Menara Cahaya Blok E No 7, Slawi Tegal
c) Comal	: Jl. Komplek Pasar Comal Blok A No. 10 Purwoharjo Comal kab. Pemalang
d) Pemalang	: Pertokoan Pasar Pagi Blok A2 Jl. Jend. Sudirman Pemalang
e) Ketanggungan	: Perum Griya Pesona No. A – 4, Jl. Jendral Sudirman Ketanggungan, Brebes
f) Larangan	: Jl. Tirto No. 22 Larangan, Brebes
g) Bulakamba	: Jl. Raya Bulakamba, Brebes

- h) Indramayu : Jl. Raya Pasar Baru Ruko No 17
Karangmalang,Kec./Kab
Indramayu
- i) Losari : Jl. Jendral Sudirman No. 09 RT
06/01 Losari Lor Kec. Losari
- j) Bumiayu : Jl. Pangeran Diponegoro No. 514
Jati Sawit 3/2 Bumiayu
- k) Ajibarang : Komplek Pasar Burung Ruko No.
5 Pasar Ajibarang, Banyumas.

2. Sejarah KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera

Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Bina Ummat Sejahtera berkedudukan di Jl. Untung Suropati No. 16 Kecamatan Lasem Kabupaten Rembang Propinsi Jawa Tengah. Berdiri pada tanggal 10 November 1996, berdasarkan Anggaran Dasar yang disahkan oleh Menteri Koperasi Koperasi, Pengusaha Kecil dan Menengah dengan surat keputusan Nomor:13801/BH/KWK.11/III/1998 dengan:

- a. Nama koperasi adalah Koperasi Serba Usaha Bina Ummat Sejahtera (KSU BUS)
- b. Mempunyai wilayah kerja meliputi seluruh wilayah Kabupaten Rembang.

Dalam perjalanannya, Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah BMT Bina Ummat Sejahtera telah mengalami beberapa perubahan Anggaran Dasar, yaitu sebagai berikut :

- a. Berdasarkan surat keputusan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor:03/BH/PAD/KDK.11/VII2002 tanggal 1 Juli 2002 mengesahkan Akta Perubahan Anggaran Dasar tentang :
 - 1) Perubahan dari Koperasi Serba Usaha menjadi Koperasi Simpan Pinjam Syariah Bina Ummat Sejahtera (KSPS BUS)
 - 2) Perubahan wilayah kerja menjadi meliputi seluruh wilayah propinsi Jawa Tengah
- b. Berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 04/PAD/KDK.11/IV2006 tanggal 4 April 2006 yang mengesahkan kta Perubhan Anggaran Dasar Nomor 120 tanggal 30 Januari 2006 oleh Notaris Liembang Priyadi Daljono, SH yang berkedudukan di Blora tentang:
 - 1) Perubahan dari Koperasi Simpan Pinjam menjadi Koperasi Jasa Keuangan Syariah Bina Umat Sejahtera (KJKS BUS)
- c. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor:188/PAD/M.KUK M.2/III/2014 oleh Notaris H. Muchammad Al Hilal, SH., M.Kn. yang berkedudukan di Rembang tentang :

- 1) Perubahan dari Koperasi Jasa Keuangan Syariah menjadi Koperasi Simpan Pinjam Syariah Baitul Maal Wat Tamwil Bina Umat Sejahtera (KSPPS BMT BUS)
 - 2) Perubahan wilayah kerja menjadi meliputi seluruh wilayah Nasional Indonesia yang merupakan gabungan dari KJKS BMT Bina Umat Sejahtera Jawa Tengah, KJKS BMT Bina Umat Sejahtera Yogyakarta dan KJKS BMT Bina Umat Sejahtera Jakarta
- d. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor: 216/PAD/M.KUK M.2/XII/2015 tanggal 15 Desember 2015 yang mengesahkan Akta Perubahan Anggaran Dasar Nomor 53 tanggal 21 Oktober 2015 oleh Notaris H. Muchammad Al Hilal, SH., M.Kn, yang berkedudukan di Rembang tentang :
- 1) Perubahan dari Koperasi Simpan Pinjam Syariah menjadi Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Baitul Maal Wat Tamwil Bina Umat Sejahtera (KSPPS BMT BUS).
- Sesuai dengan pasal 4 Anggaran Dasar, bahwa koperasi bertujuan meningkatkan kesejahteraan Anggota pada khususnya dan umat pada umumnya, sekaligus sebagai bagian yang tak terpisahkan dari tatanan perekonomian nasional yang demokratis dan berkeadilan. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Kecamatan Lasem

Kabupaten Rembang menyelenggarakan kegiatan usaha keuangan, persewaan dan jasa perubahan serta mengadakan kerjasama antar koperasi juga badan usaha lainnya.

3. Motto, Visi dan Misi KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera

a. Motto

Wahana kebangkitan ekonomi umat dari umat untuk umat sejahtera untuk semua.

b. Visi

Menjadi Lembaga Keuangan Syariah Terdepan Dalam Pengembangan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Yang Mandiri.

c. Misi

- 1) Membangun lembaga keuangan syariah yang mampu memberdayakan jaringan ekonomi mikro syariah, sehingga menjadi umat yang mandiri.
- 2) Menjadikan lembaga keuangan syariah yang tumbuh dan berkembang melalui kemitraan yang sinergi dengan lembaga syariah lain, sehingga mampu membangun tatanan ekonomi yang penuh kesetaraan dan keadilan.
- 3) Mengutamakan mobilisasi pendanaan atas dasar Ta'awun dari golongan aghniya, untuk disalurkan ke pembiayaan ekonomi mikro, kecil dan menengah, serta mendorong terwujudnya manajemen zakat, infaq, shadaqah dan wakaf guna mempercepat

proses penyejahteraan umat, sehingga terbebas dari dominasi ekonomi ribawi.

- 4) Mengupayakan peningkatan permodalan sendiri, melalui penyertaan modal dari para pendiri, anggota, pengelola dan segenap potensi umat, sehingga menjadi lembaga keuangan syariah yang sehat dan tangguh.
- 5) Mewujudkan lembaga yang memberdayakan, membebaskan dan membangun keadilan ekonomi umat, sehingga menghantarkan uma Islam sebagai Khoera Ummat.

4. Budaya Kerja

KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera sebagai lembaga jasa keuangan syariah menetapkan budaya kerja dengan prinsip-prinsip syariah yang mengacu pada sikap *akhlaqul karimah* dan kerahmatan.

Sikap tersebut terinspirasi dengan empat sifat Rasulullah yang disingkat dengan SAFT :

a. *Shidiq*

Menjaga integritas pribadi yang bercirikan ketulusan niat, kebersihan hati, kejernihan berfikir, berkatabenar, bersikap terpuji dan mampu jadi teladan.

b. *Amanah*

Menjadi terpercaya, peka, obyektif dan disiplin serta penuh tanggung jawab.

c. *Fathonah*

Profesionalisme dengan penuh inovasi, cerdas, trampil dengan semangat belajar, berlatih yang berkesinambungan.

d. *Tablig*

Kemampuan berkomunikasi atas dasar transparansi, pendampingan dan pemberdayaan yang penuh keadilan.

5. Sasaran

Dengan memanfaatkan jaringan dan pengalaman, KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera memfokuskan sasarannya pada :

- a. Memberdayakan pengusaha kecil menjadi potensi masyarakat yang handal.
- b. Sebagai lembaga *intermediary* dengan menghimpun dan menyalurkan dana anggota dan calon anggota permanen dan *kontinu* untuk mengembangkan ekonomi produktif bagi kemaslahatan masyarakat.
- c. Proaktif dalam berbagai program pengembangan sarana sosial kemasayarkatan.
- d. Mengangkat harkat dan martabat fakir miskin ke tingkat yang lebih baik.
- e. Mewujudkan kehidupan yang seimbang dalam keselamatan, kedamaian, kesejahteraan dan pemerataan keadilan ekonomi antara kaum fakir miskin dengan aghniya (kaum berpunya).

6. Pinsip Kerja

a. Pemberdayaan

KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera adalah lembaga keuangan syariah yang selalu mentransfer ilmu kewirausahaan lewat pendampingan manajemen, pengembangan sumberdaya insani dan teknologi tepat guna kerjasama bidang finansila dan pemasaran sehingga mampu memberdayakan wirausaha-wirausaha baru yang siap menghadapi persaingan dan perubahan pasar.

b. Keadilan

Sebagai *intermediary institution*, KSPPS Bina Umat Sejahtera menerapkan azas kesepakatan, keadilan, kesetaraan, dan kemitraan, baik antara lembaga dan anggota sesame anggota dalam menerapkan bagi hasil usaha.

c. Pembebasan

Sebagai lembaga keuangan syariah, KSPPS BMT Bina Umat sejahtera yang berazaskan *akhlaqul karimah* dan kerahmatan melalui produk-produknya insya Allah akan mampu membebaskan umat dari penjajahan ekonomi, sehingga menjadi pelaku ekonomi yang mandiri dan siap menjadi tuan di negeri sendiri.

7. Produk-Produk KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera

a. Produk Simpanan

1) Simpanan Sukarela Lancar (Si Rela)

Produk simpanan sukarela lancar yang dikelola berdasarkan prinsip mudharabah.

Keunggulan antara lain :

- a) Nisbah bagi hasil 30% : 70%
- b) Mendapatkan kesempatan memenangkan hadiah *Qur'ah Si Rela*
- c) Mendapatkan souvenir pada saat pembukaan rekening baru (minimal Rp 2.000.000)

2) Simpanan Sukarela Berjangka (Si Suka)

Produk simpanan sukarela berjangka yang dikelola berdasarkan prinsip mudharabah. Sebagai program investasi dalam jangka panjang.

Keunggulan antara lain :

- a) Simpanan Si Rela dapat dijadikan sebagai agunan
- b) Dikelola secara produktif dengan nisbah yang kompetitif.

3) Simpanan Siswa Pendidikan (Si Sidik)

Produk simpanan untuk perencanaan biaya pendidikan siswa sekolah mulai dari umur 0 tahun sampai perguruan tinggi yang dikelola dengan prinsip Mudharabah.

Jenis Produk antara lain :

a) Si Sidik

(pilihan setoran per bulan Rp 100.000,- s/d Rp 500.000,-)

b) Si Sidik Plus

(pilihan setoran di awal Rp 500.000,- s/d Rp 25.000.000,-)

c) Si Sidik Asuransi

Keunggulan antara lain :

a) Setiap peserta Si Sidik berhak mendapatkan hadiah peralatan sekolah pada setiap kenaikan kelas yang jenisnya ditentukan pihak BMT.

b) Setiap peserta Si Sidik dapat menarik simpanan Si Sidik setiap tamat jenjang pendidikan yang telah ditentukan oleh pihak BMT.

c) Setiap kenaikan kelas pihak BMT akan memberikan beasiswa kepada peserta Si Sidik yang berprestasi di kelas (rangking 1 s/d 3 dikelas masing-masing dibuktikan dengan fotokopi raport yang dilegalisir).

4) Simpanan Haji dan Umrah (Si Haji dan Umrah)

Produk simpanan bagi anggota yang berencana untuk menunaikan ibadah haji dan umrah yang dikelola berdasarkan prinsip *mudharabah*.

Keunggulan antara lain :

- a) Setoran ringan, setoran awal Rp 500.000,- setoran selanjutnya disesuaikan dengan rencana tahu keberangkatan.
- b) Penarikan simpanan dapat dilakukan jika jangka waktu perjanjian sudah berakhir atau sudah memenuhi jumlah minimal untuk mendapatkan nomor porsi haji yaitu senilai Rp 25.000.000,- (sesuai ketentuan saat ini dan bisa berubah sewaktu-waktu)

5) Simpanan Hari Raya Idul Fitri (Si Hafit)

Produk simpanan bagi anggota dalam upaya untuk mempersiapkan hari raya Idul Fitri dan Mudik Lebaran yang dikelola berdasarkan prinsip *mudharabah*.

Keunggulan antara lain :

- a) Bisa dijadikan sebagai agunan pembiayaan
- b) Pembagian simpanan Si Hafit berupa paket lebaran atau tiket mudik lebaran.

6) Simpanan Masa Depan (Si Mapan)

Produk simpanan untuk mempersiapkan hari tua yang dikelola berdasarkan prinsip *mudharabah*.

Keunggulan antara lain :

- a) Setoran Si Mapan per bulan Rp 25.000,- s/d Rp 500.000,-
- b) Masa kepesertaan (jangka waktu minimal 5 s/d 30 tahun).

7) Simpanan Sekolah

Produk simpanan yang khusus dibuat untuk menampung simpanan siswa didik dan simpanan yang ditujukan untuk perencanaan jenjang pendidikan serta simpanan dana sekolah yang dikelola berdasarkan prinsip *mudharabah*.

Fasilitas antara lain :

- a) Penyediaan buku tabungan bagi setiap siswa
- b) Petugas datang langsung ke sekolah untuk pengambilan setoran simpanan

Keunggulan antara lain :

- a) Bebas biaya pembukaan rekening
- b) Penyimpan dapat melakukan penyetoran dan penarikan setiap saat
- c) Pemberian souvenir atau sponsorship untuk acara-acara khusus yang diadakan sekolah.

b. Produk Pembiayaan

1) Pembiayaan *Mudharabah* (Modal Kerja)

Pembiayaan *mudharabah* adalah pembiayaan yang diperuntukkan bagi anggota atau calon anggota yang memerlukan tambahan modal kerja untuk mengembangkan usaha anggota. Dengan menggunakan akad pembiayaan *mudharabah* dimana KSPPS BMT BUS sebagai *Shohibul Maal* (penyedia modal) dan anggota sebagai *Mudharib* (pengelola

usaha) atau kerjasama ini berlaku system bagi hasil yang pembagian nisbahnya telah disepakati bersama.

2) Pembiayaan *Murabahah*

Pembiayaan *Murabahah* adalah pembiayaan pengadaan atau jual beli barang yang diperuntukkan bagi anggota dan calon anggota yang membutuhkan barang. Transaksi penjualan barang dengan menyatakan harga perolehan dan keuntungan (*margin*) yang disepakati oleh penjual dan pembeli dengan pembayaran dapat dilakukan secara angsur ataupun jatuh tempo.

3) Pembiayaan *Qordul Hasan*

Pembiayaan *Qordul Hasan* adalah pembiayaan kebajikan tanpa ada *mark up* atau bagi hasil yang diperuntukkan bagi calon anggota dan anggota yang bertujuan untuk kebajikan dengan pertimbangan sosial, pembiayaan ini sumber dananya dari Baitul Maal KSPPS BMT BUS.

B. Gambaran Umum Responden Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Wilayah Tegal. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 50 responden. Hasil penelitian dari penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada responden diolah dengan menggunakan SPSS 20.00 *for windows*. Dari hasil penelitian yang dilakukan, terdapat beberapa karakteristik responden

yang terdiri dari jenis kelamin, usia, status, pendidikan dan lama bekerja. Adapun karakteristik responden secara detail dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-laki	36	72
2	Perempuan	14	28
	Jumlah	50	100

Sumber: data primer diolah menggunakan SPSS (20.00)

Dari tabel 4.1 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera yang dijadikan responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 36 orang atau (72%) kemudian responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 14 orang atau (28%).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Wilayah Tegal, bahwa karyawan laki-laki lebih banyak dibutuhkan terutama di bagian lapangan (*marketing*) karena karyawan laki-laki dianggap lebih memiliki *agresifitas* yang tinggi dalam menghadapi suatu masalah dan karyawan laki-laki dianggap lebih mampu menghadapi tekanan karena mereka tidak cepat stres serta karyawan laki-laki dianggap memiliki jiwa petualang yang tinggi.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	≤ 20 tahun	0	0
2	21-30 tahun	30	60
3	31-40 tahun	20	40
4	41-50 tahun	0	0
5	≥ 50 tahun	0	0
Jumlah		50	100

Sumber: data primer diolah menggunakan SPSS (20.00)

Dari tabel 4.2 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan usia karyawan KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera yang dijadikan responden dalam penelitian yaitu responden yang berusia ≤ 20 tahun berjumlah 0 atau (0%), responden yang berusia 21-30 tahun berjumlah 30 orang atau (60%), responden yang berusia 31-40 tahun berjumlah 20 orang atau (40%), responden yang berusia 41-50 tahun berjumlah 0 atau (0%), dan responden yang berjumlah ≥ 50 tahun berjumlah 0 atau (0%).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Wilayah Tegal, bahwa bagian lapangan (*marketing*) yang lebih banyak dibutuhkan, maka dari itu lebih mengutamakan karyawan di usia 21-40 tahun karena usia tersebut merupakan usia produktifitas seseorang sehingga diharapkan agar semua pekerjaan yang di kerjakan bisa terselesaikan dengan maksimal.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status

No.	Status	Jumlah	Presentase (%)
1	Belum Menikah	12	24
2	Menikah	38	76
	Jumlah	50	100

Sumber: data primer diolah menggunakan SPSS (20.00)

Dari tabel 4.3 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan status karyawan KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera yang dijadikan responden dalam penelitian yaitu responden yang belum menikah berjumlah 12 orang atau (24%) dan responden yang sudah menikah berjumlah 38 orang atau (76%).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Wilayah Tegal, status karyawan yang belum menikah maupun sudah menikah harus memiliki komitmen yang tinggi serta harus memiliki jiwa mandiri.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1	SD	0	0
2	SMP	0	0
3	SMA/ SMK	17	34
4	Diploma III (DIII)	9	18
5	Strata 1 (S1)	24	48
6	Pascasarjana (S2)	0	0
	Jumlah	50	100

Sumber: data primer diolah menggunakan SPSS (20.00)

Dari tabel 4.4 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan karyawan KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera yang dijadikan responden dalam penelitian yaitu responden dengan tingkat pendidikan SD berjumlah 0 orang atau (0%), responden dengan tingkat pendidikan SMP berjumlah 0 orang atau (0%), responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK berjumlah 17 orang atau (34%), responden dengan tingkat pendidikan Diploma III (DIII) berjumlah 9 orang atau (18%), responden dengan tingkat pendidikan Strata 1 (S1) berjumlah 24 orang atau (48%) dan responden dengan tingkat pendidikan Pascasarjana (S2) berjumlah 0 orang atau (0%).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Wilayah Tegal, tingkat pendidikan seorang karyawan yang di butuhkan minimal SMA/ SMK sederajat. Untuk tingkat pendidikan SD dan SMP tidak diperkenankan.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan di KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan di KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera

No.	Jabatan	Jumlah	Presentase (%)
1	Lainnya	8	16
2	Staf Administrasi Teller	10	20
3	Staf Marketing FO	5	10
4	Staf Marketing AO	6	12
5	Manager Cabang	18	36
6	Kepala Wilayah	3	6
	Jumlah	50	100

Sumber: data primer diolah menggunakan SPSS (20.00)

Dari tabel 4.5 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan jabatan karyawan KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera yang dijadikan responden dalam penelitian yaitu responden dengan jabatan lainnya (HRD, Cleaning Service, Satpam dan lain-lain) berjumlah 8 orang atau (16%), responden dengan jabatan staf administrasi teller berjumlah 10 orang atau (20%), responden dengan jabatan staf marketing FO berjumlah 5 orang atau (10%), responden dengan jabatan staf marketing AO berjumlah 6 orang atau (12%), responden dengan jabatan manager cabang berjumlah 18 orang atau (36%) dan responden dengan jabatan kepala wilayah berjumlah 3 orang atau (6%).

6. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Presentase (%)
1	≤ 1 tahun	5	10
2	2-4 tahun	12	24
3	5-7 tahun	11	22
4	8-9 tahun	6	12
5	≥ 10 tahun	16	32
Jumlah		50	100

Sumber: data primer diolah menggunakan SPSS (20.00)

Dari tabel 4.6 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja karyawan KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera yang dijadikan responden dalam penelitian yaitu responden dengan masa kerja ≤ 1 tahun berjumlah 5 orang atau (10%), responden dengan masa kerja 2-4 tahun berjumlah 12 orang atau (24%), responden dengan masa kerja 5-7 tahun berjumlah 11 orang atau (22%),

responden dengan masa kerja 8-9 tahun berjumlah 6 orang atau (12%), dan responden dengan masa kerja ≥ 10 tahun berjumlah 16 orang atau (32%).

C. Analisis Data

Validitas dan reliabilitas merupakan hal yang penting dalam sebuah analisis data. Hal ini dilakukan untuk menguji apakah suatu alat ukur atau instrument penelitian (dalam hal data kuesioner) sudah valid dan reliable. Penelitian uji coba dilakukan terhadap 50 responden penelitian. Hasilnya dapat dijelaskan satu per satu sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Hasil pengujian validitas instrument dengan SPSS 20.00, didapatkan hasil sebagai berikut:

a. Instrumen Variabel Pembinaan

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Pembinaan

Item	r _{hitung}	r _{table}	Kesimpulan
1	0,765	0,279	Valid
2	0,671	0,279	Valid
3	0,597	0,279	Valid
4	0,832	0,279	Valid
5	0,762	0,279	Valid
6	0,752	0,279	Valid
7	0,742	0,279	Valid
8	0,834	0,279	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (20.00)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa nilai dari r_{hitung} keseluruhan indicator yang diuji bernilai positif dan lebih besar dari nilai r_{table} pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,279. Maka dapat

diambil kesimpulan bahwa semua butir indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid.

b. Instrument Variabel Pelatihan

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan

Item	r _{hitung}	r _{table}	Kesimpulan
1	0,776	0,279	Valid
2	0,766	0,279	Valid
3	0,819	0,279	Valid
4	0,719	0,279	Valid
5	0,749	0,279	Valid
6	0,805	0,279	Valid
7	0,648	0,279	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (20.00)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa nilai dari r_{hitung} keseluruhan indikator yang diuji bernilai positif dan lebih besar dari nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,279. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid.

c. Instrument Variabel Pengelolaan

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas variabel Pengelolaan

Item	r _{hitung}	r _{table}	Kesimpulan
1	0,494	0,279	Valid
2	0,511	0,279	Valid
3	0,496	0,279	Valid
4	0,548	0,279	Valid
5	0,506	0,279	Valid
6	0,527	0,279	Valid
7	0,511	0,279	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (20.00)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa nilai dari r_{hitung} keseluruhan indikator yang diuji bernilai positif dan lebih besar dari nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,279. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid.

d. Instrumen Variabel Pengembangan

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas variabel Pengembangan

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	0,373	0,279	Valid
2	0,406	0,279	Valid
3	0,441	0,279	Valid
4	0,378	0,279	Valid
5	0,642	0,279	Valid
6	0,566	0,279	Valid
7	0,289	0,279	Valid
8	0,363	0,279	Valid
9	0,371	0,279	Valid
10	0,576	0,279	Valid
11	0,563	0,279	Valid
12	0,433	0,279	Valid
13	0,446	0,279	Valid
14	0,573	0,279	Valid
15	0,625	0,279	Valid
16	0,477	0,279	Valid
17	0,591	0,279	Valid
18	0,693	0,279	Valid
19	0,534	0,279	Valid
20	0,555	0,279	Valid
21	0,590	0,279	Valid
22	0,644	0,279	Valid
23	0,672	0,279	Valid
24	0,599	0,279	Valid
25	0,649	0,279	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (20.00)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa nilai dari r_{hitung} keseluruhan indikator yang diuji bernilai positif dan lebih besar

dari nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,279. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid.

e. Instrumen Variabel Etos Kerja Islami

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja Islami

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	0,833	0,279	Valid
2	0,820	0,279	Valid
3	0,707	0,279	Valid
4	0,784	0,279	Valid
5	0,786	0,279	Valid
6	0,846	0,279	Valid
7	0,852	0,279	Valid
8	0,706	0,279	Valid
9	0,769	0,279	Valid
10	0,782	0,279	Valid
11	0,719	0,279	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (20.00)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa nilai dari r_{hitung} keseluruhan indikator yang diuji bernilai positif dan lebih besar dari nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,279. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

a. Instrumen Variabel Pembinaan

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* sebesar 0,882 maka disimpulkan instrument Variabel Pembinaan reliable karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 (Ghozali 2005 : 87).

b. Instrument Variabel Pelatihan

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* sebesar 0,873 maka disimpulkan instrument Variabel Pembinaan reliable karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

c. Instrumen Variabel Pengelolaan

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* sebesar 0,710 maka disimpulkan instrument Variabel Pembinaan reliable karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

d. Instrument Variabel Pengembangan

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* sebesar 0,872 maka disimpulkan instrument Variabel Pembinaan reliable karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

e. Instrumen Variabel Etos Kerja Islami

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* sebesar 0,934 maka disimpulkan instrument Variabel Pembinaan reliable karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

D. Uji MSI (*Metode Succesive Interval*)

Hasil rekapitulasi angket kuesioner dengan menggunakan skala likert outputnya menunjukkan skala ordinal. Namun karena penelitian ini menggunakan teknik statistik parametrik, maka data ordinal ini harus diubah menjadi data interval *metode of successive interval* (MSI).

1. Variabel Pembinaan

Tabel 4.12 Jawaban responden Variabel Pembinaan (X₁) menjadi data interval MSI

Succesive Interval							
x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8
3,768	4,035	4,061	2,463	4,067	2,628	4,387	3,882
3,768	4,035	4,061	3,921	4,067	2,628	3,155	2,435
3,768	4,035	2,565	2,463	2,549	2,628	4,387	3,882
2,288	2,498	2,565	2,463	2,549	2,628	3,155	2,435
3,768	4,035	2,565	3,921	2,549	4,144	3,155	3,882
3,768	4,035	2,565	2,463	2,549	2,628	3,155	3,882
3,768	4,035	2,565	2,463	2,549	2,628	3,155	3,882
3,768	2,498	2,565	2,463	2,549	2,628	4,387	3,882
3,768	2,498	4,061	2,463	2,549	2,628	2,135	2,435
3,768	4,035	2,565	2,463	2,549	2,628	2,135	2,435
1,000	4,035	1,000	1,000	1,000	1,000	2,135	1,000
3,768	2,498	2,565	2,463	2,549	2,628	2,135	2,435
3,768	4,035	2,565	2,463	2,549	4,144	3,155	2,435
3,768	4,035	2,565	2,463	4,067	4,144	4,387	3,882
2,288	2,498	2,565	2,463	2,549	2,628	2,135	2,435
3,768	4,035	4,061	2,463	2,549	2,628	4,387	3,882
3,768	4,035	4,061	3,921	4,067	4,144	3,155	3,882
3,768	4,035	2,565	2,463	2,549	2,628	4,387	2,435
3,768	4,035	2,565	2,463	2,549	2,628	2,135	2,435
2,288	4,035	4,061	2,463	2,549	2,628	3,155	2,435
3,768	4,035	4,061	3,921	4,067	4,144	4,387	3,882
3,768	4,035	1,000	2,463	1,000	4,144	4,387	2,435
3,768	2,498	2,565	2,463	2,549	2,628	3,155	2,435
3,768	4,035	2,565	2,463	2,549	2,628	4,387	3,882
2,288	2,498	2,565	2,463	2,549	2,628	3,155	2,435
3,768	4,035	2,565	3,921	2,549	2,628	4,387	3,882

3,768	4,035	2,565	2,463	2,549	4,144	4,387	3,882
3,768	2,498	4,061	2,463	1,000	4,144	4,387	2,435
2,288	4,035	2,565	2,463	2,549	2,628	3,155	2,435
3,768	4,035	4,061	3,921	4,067	4,144	4,387	3,882
3,768	4,035	2,565	2,463	2,549	4,144	4,387	3,882
3,768	4,035	4,061	3,921	4,067	4,144	4,387	3,882
2,288	4,035	2,565	2,463	2,549	4,144	3,155	3,882
3,768	4,035	4,061	2,463	2,549	2,628	4,387	3,882
2,288	2,498	2,565	1,000	2,549	2,628	3,155	2,435
2,288	2,498	2,565	2,463	2,549	2,628	1,000	2,435
3,768	4,035	4,061	3,921	4,067	4,144	4,387	3,882
2,288	4,035	2,565	2,463	2,549	2,628	3,155	2,435
3,768	2,498	2,565	1,000	2,549	2,628	4,387	2,435
2,288	2,498	2,565	1,000	2,549	2,628	3,155	2,435
2,288	2,498	1,000	1,000	1,000	2,628	3,155	1,000
3,768	4,035	4,061	3,921	4,067	4,144	4,387	3,882
1,000	1,000	4,061	1,000	2,549	2,628	2,135	1,000
2,288	4,035	2,565	2,463	2,549	2,628	3,155	3,882
2,288	2,498	1,000	1,000	1,000	1,000	2,135	2,435
3,768	4,035	2,565	3,921	4,067	4,144	4,387	3,882
2,288	2,498	2,565	2,463	2,549	2,628	3,155	2,435
2,288	2,498	2,565	2,463	2,549	2,628	3,155	2,435
2,288	2,498	2,565	1,000	1,000	1,000	2,135	2,435
2,288	2,498	2,565	2,463	2,549	2,628	3,155	2,435

2. Variabel Pelatihan

Tabel 4.13 Jawaban responden Variabel Pelatihan (X₂) menjadi data interval MSI

Succesive Interval						
x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7
2,386	3,936	3,251	4,821	3,746	2,242	2,431
2,386	2,483	3,251	3,556	3,746	2,242	2,431
3,785	3,936	4,668	4,821	3,746	3,498	2,431
2,386	2,483	1,970	2,352	2,372	1,000	1,000
2,386	2,483	4,668	3,556	2,372	3,498	3,867
3,785	3,936	3,251	2,352	2,372	3,498	3,867
2,386	2,483	3,251	2,352	1,000	2,242	2,431
2,386	2,483	4,668	3,556	3,746	2,242	2,431
2,386	2,483	1,970	2,352	2,372	1,000	2,431
2,386	2,483	3,251	2,352	1,000	1,000	1,000
2,386	2,483	3,251	3,556	2,372	1,000	1,000
2,386	1,000	1,970	3,556	1,000	1,000	2,431
2,386	2,483	3,251	2,352	1,000	2,242	2,431
2,386	3,936	3,251	2,352	2,372	2,242	2,431
2,386	2,483	3,251	3,556	2,372	1,000	2,431
3,785	3,936	3,251	3,556	2,372	1,000	1,000
3,785	3,936	4,668	4,821	3,746	3,498	2,431
2,386	2,483	3,251	3,556	2,372	2,242	2,431
2,386	2,483	1,970	2,352	1,000	1,000	2,431
3,785	3,936	4,668	3,556	2,372	2,242	2,431
3,785	2,483	4,668	4,821	2,372	3,498	2,431
3,785	2,483	3,251	3,556	1,000	2,242	2,431
2,386	2,483	3,251	3,556	2,372	2,242	2,431
2,386	1,000	3,251	3,556	2,372	2,242	2,431
1,000	2,483	3,251	2,352	1,000	2,242	2,431
3,785	3,936	4,668	4,821	2,372	3,498	2,431
3,785	3,936	4,668	3,556	3,746	3,498	3,867
3,785	3,936	3,251	3,556	3,746	3,498	2,431
2,386	2,483	3,251	3,556	2,372	1,000	1,000
3,785	3,936	4,668	4,821	2,372	2,242	2,431
2,386	3,936	3,251	4,821	2,372	2,242	1,000
3,785	2,483	3,251	3,556	2,372	3,498	3,867
2,386	3,936	4,668	3,556	2,372	3,498	3,867
3,785	2,483	3,251	3,556	2,372	2,242	2,431
1,000	2,483	3,251	3,556	2,372	1,000	1,000

2,386	2,483	3,251	1,000	2,372	2,242	2,431
3,785	3,936	4,668	4,821	3,746	3,498	3,867
2,386	2,483	3,251	3,556	2,372	2,242	2,431
2,386	3,936	1,970	2,352	2,372	3,498	3,867
2,386	2,483	3,251	3,556	2,372	2,242	2,431
2,386	2,483	3,251	3,556	1,000	1,000	1,000
3,785	3,936	4,668	4,821	3,746	3,498	3,867
1,000	1,000	1,000	2,352	1,000	2,242	1,000
2,386	2,483	3,251	3,556	3,746	2,242	2,431
1,000	1,000	1,970	2,352	1,000	1,000	1,000
3,785	3,936	4,668	4,821	3,746	3,498	2,431
2,386	2,483	3,251	3,556	2,372	2,242	2,431
2,386	2,483	3,251	3,556	2,372	2,242	2,431
1,000	2,483	3,251	2,352	2,372	2,242	2,431
1,000	2,483	3,251	2,352	2,372	2,242	1,000

3. Variabel Pengelolaan

Tabel 4.14 Jawaban responden Variabel Pengelolaan (X₃) menjadi data interval MSI

Succesive Interval

x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7
3,768	2,549	4,233	4,821	3,828	2,352	4,047
2,381	2,549	2,684	3,364	2,352	3,675	1,000
3,768	2,549	2,684	3,364	3,828	3,675	1,000
2,381	2,549	2,684	3,364	2,352	2,352	2,212
2,381	2,549	2,684	3,364	3,828	5,088	3,242
3,768	2,549	4,233	4,821	3,828	5,088	2,212
2,381	2,549	2,684	3,364	2,352	3,675	3,242
1,000	1,000	2,684	4,821	3,828	3,675	2,212
2,381	2,549	2,684	3,364	3,828	3,675	2,212
2,381	2,549	2,684	3,364	2,352	3,675	2,212
2,381	1,000	1,000	2,029	3,828	2,352	1,000
1,000	1,000	2,684	2,029	2,352	2,352	2,212
3,768	4,067	4,233	3,364	3,828	3,675	1,000
3,768	2,549	4,233	3,364	3,828	2,352	3,242
1,000	2,549	2,684	3,364	3,828	3,675	2,212
3,768	2,549	2,684	3,364	3,828	3,675	2,212
2,381	4,067	4,233	4,821	3,828	3,675	1,000

2,381	2,549	2,684	3,364	2,352	3,675	2,212
2,381	2,549	2,684	2,029	2,352	2,352	2,212
2,381	4,067	2,684	4,821	3,828	3,675	2,212
3,768	4,067	2,684	4,821	2,352	5,088	1,000
2,381	4,067	2,684	3,364	3,828	3,675	3,242
2,381	2,549	2,684	3,364	2,352	3,675	1,000
2,381	2,549	2,684	3,364	3,828	2,352	2,212
1,000	1,000	2,684	2,029	2,352	2,352	2,212
2,381	2,549	2,684	4,821	3,828	2,352	3,242
3,768	4,067	4,233	3,364	3,828	3,675	1,000
2,381	4,067	2,684	3,364	3,828	3,675	2,212
1,000	2,549	4,233	3,364	3,828	3,675	2,212
3,768	2,549	4,233	4,821	3,828	5,088	1,000
3,768	2,549	4,233	3,364	3,828	3,675	3,242
2,381	2,549	2,684	3,364	3,828	3,675	2,212
2,381	2,549	2,684	3,364	3,828	2,352	1,000
2,381	4,067	2,684	3,364	3,828	3,675	3,242
2,381	2,549	2,684	2,029	2,352	2,352	2,212
2,381	2,549	2,684	3,364	2,352	3,675	2,212
3,768	4,067	4,233	4,821	3,828	5,088	4,580
2,381	2,549	2,684	3,364	2,352	3,675	1,000
2,381	1,000	2,684	3,364	3,828	2,352	3,242
1,000	2,549	2,684	3,364	2,352	3,675	1,000
2,381	2,549	2,684	2,029	2,352	3,675	2,212
3,768	4,067	4,233	4,821	3,828	5,088	1,000
1,000	2,549	1,000	1,000	1,000	3,675	3,242
3,768	2,549	4,233	3,364	3,828	3,675	2,212
1,000	1,000	1,000	2,029	1,000	2,352	3,242
2,381	2,549	4,233	3,364	2,352	3,675	1,000
2,381	2,549	2,684	3,364	2,352	3,675	2,212
2,381	2,549	2,684	3,364	3,828	2,352	1,000
2,381	2,549	2,684	3,364	2,352	1,000	2,212
2,381	2,549	2,684	3,364	2,352	3,675	3,242

4. Variabel Pengembangan

Tabel 4.15 Jawaban responden Variabel Pengembangan (X₄) menjadi data interval MSI

Successive Interval																								
X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8	X4.9	X4.10	X4.11	X4.12	X4.13	X4.14	X4.15	X4.16	X4.17	X4.18	X4.19	X4.20	X4.21	X4.22	X4.23	X4.24	X4.25
3,882	3,746	3,936	4,387	3,921	4,879	4,879	1,000	2,060	2,849	1,000	1,000	1,000	4,942	4,942	2,301	2,393	2,400	2,363	4,716	3,498	2,228	2,294	2,447	2,299
2,435	2,374	2,483	2,838	2,463	3,477	3,690	2,082	2,060	3,520	3,495	3,134	2,212	2,587	3,534	2,301	2,393	2,400	2,363	3,421	2,256	3,504	2,294	2,447	2,299
2,435	2,374	2,483	2,838	2,463	3,477	3,690	2,082	1,000	2,045	2,134	2,212	2,212	2,587	3,534	2,301	2,393	2,400	2,363	3,421	2,256	3,504	2,294	2,447	2,299
2,435	2,374	2,483	2,838	2,463	2,183	3,690	2,082	2,060	2,045	2,134	2,212	2,212	2,587	2,228	1,000	1,000	2,400	1,000	3,421	2,256	3,504	2,294	2,447	1,000
2,435	2,374	2,483	2,838	2,463	2,183	2,688	3,388	3,339	3,520	2,906	3,134	3,721	3,746	3,534	3,638	2,393	2,400	1,000	2,228	2,256	3,504	1,000	2,447	3,453
3,882	3,746	3,936	2,838	3,921	4,879	2,688	3,388	3,339	2,045	3,495	2,212	2,212	3,746	4,942	3,638	3,792	2,400	2,363	3,421	1,000	3,504	3,617	3,885	2,299
2,435	2,374	2,483	2,838	2,463	2,183	3,690	2,082	3,339	2,045	2,134	2,212	2,212	3,746	3,534	2,301	2,393	2,400	1,000	3,421	2,256	3,504	1,000	1,000	1,000
3,882	2,374	3,936	4,387	3,921	3,477	3,690	2,082	2,060	2,045	2,134	2,212	2,212	3,746	3,534	2,301	2,393	1,000	2,363	2,228	2,256	3,504	3,617	3,885	2,299
2,435	2,374	3,936	4,387	2,463	3,477	3,690	3,388	2,683	2,849	2,906	3,134	3,135	3,746	3,534	2,301	2,393	2,400	1,000	3,421	1,000	2,228	2,294	1,000	2,299
3,882	2,374	2,483	4,387	3,921	3,477	4,879	1,000	1,000	4,345	1,000	2,212	1,000	2,587	3,534	2,301	2,393	2,400	2,363	3,421	2,256	3,504	3,617	2,447	1,000
2,435	1,000	2,483	2,838	1,000	2,183	4,879	2,761	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,587	2,228	3,638	3,792	1,000	1,000	2,228	1,000	2,228	1,000	1,000	1,000
2,435	1,000	2,483	2,838	1,000	3,477	2,688	2,761	2,060	2,849	3,495	3,134	2,212	3,746	2,228	2,301	2,393	2,400	1,000	2,228	1,000	2,228	2,294	2,447	1,000
3,882	3,746	3,936	4,387	3,921	4,879	4,879	4,385	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	4,942	4,942	3,638	3,792	3,800	3,669	2,228	1,000	2,228	2,294	3,885	1,000
3,882	2,374	3,936	4,387	2,463	4,879	4,879	3,388	2,060	2,849	2,906	3,134	3,135	2,587	3,534	3,638	3,792	3,800	2,363	3,421	3,498	4,879	3,617	2,447	1,000
2,435	1,000	2,483	2,838	1,000	2,183	1,832	2,082	2,683	2,045	2,134	2,212	2,212	2,587	3,534	2,301	2,393	1,000	2,363	2,228	1,000	2,228	1,000	1,000	1,000
3,882	1,000	2,483	2,838	2,463	3,477	3,690	3,388	3,339	3,520	2,134	2,212	2,212	2,587	3,534	2,301	2,393	2,400	2,363	3,421	2,256	3,504	2,294	2,447	1,000
3,882	2,374	3,936	4,387	2,463	3,477	3,690	1,000	1,000	2,045	2,134	1,000	1,000	2,587	4,942	3,638	3,792	2,400	2,363	3,421	2,256	3,504	2,294	2,447	2,299
2,435	1,000	2,483	2,838	1,000	3,477	3,690	2,082	3,339	1,000	1,000	2,212	2,212	3,746	3,534	2,301	2,393	1,000	1,000	3,421	2,256	3,504	2,294	2,447	2,299
2,435	1,000	2,483	2,838	1,000	3,477	3,690	2,082	2,060	2,045	2,134	2,212	1,000	2,587	2,228	1,000	1,000	2,400	1,000	3,421	1,000	2,228	1,000	2,447	1,000
3,882	3,746	2,483	4,387	2,463	3,477	3,690	1,000	1,000	2,849	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	3,638	3,792	3,800	3,669	3,421	2,256	3,504	2,294	2,447	1,000
3,882	3,746	3,936	4,387	3,921	3,477	4,879	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	3,746	3,534	2,301	3,792	3,800	3,669	4,716	3,498	3,504	3,617	3,885	2,299
3,882	2,374	3,936	4,387	1,000	2,183	3,690	2,082	1,000	1,000	1,000	3,134	1,000	2,587	2,228	3,638	1,000	1,000	1,000	2,228	1,000	2,228	1,000	1,000	1,000
2,435	2,374	2,483	2,838	2,463	3,477	2,688	2,082	2,060	1,000	2,134	2,212	2,212	3,746	3,534	2,301	2,393	2,400	1,000	3,421	2,256	3,504	2,294	2,447	2,299
2,435	1,000	2,483	4,387	2,463	3,477	3,690	2,082	2,060	1,000	2,134	2,212	2,212	3,746	3,534	2,301	2,393	2,400	1,000	3,421	2,256	3,504	2,294	2,447	1,000
2,435	1,000	2,483	4,387	2,463	3,477	3,690	2,082	2,060	2,045	2,134	2,212	2,212	3,746	3,534	2,301	2,393	2,400	1,000	3,421	2,256	3,504	2,294	2,447	2,299
3,882	3,746	3,936	4,387	3,921	3,477	4,879	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	3,746	3,534	2,301	3,792	3,800	3,669	4,716	3,498	3,504	3,617	3,885	2,299
3,882	2,374	3,936	4,387	1,000	2,183	3,690	2,082	1,000	1,000	1,000	3,134	1,000	2,587	2,228	3,638	1,000	1,000	1,000	2,228	1,000	2,228	1,000	1,000	1,000
2,435	1,000	2,483	4,387	2,463	3,477	2,688	2,082	2,060	1,000	2,134	2,212	2,212	3,746	3,534	2,301	2,393	2,400	1,000	3,421	2,256	3,504	2,294	2,447	1,000
1,000	1,000	2,483	2,838	1,000	2,183	2,688	2,761	2,683	2,849	2,906	3,134	3,135	2,587	2,228	1,000	1,000	1,000	1,000	2,228	1,000	2,228	1,000	1,000	1,000
2,435	1,000	2,483	4,387	2,463	3,477	3,690	4,385	3,339	4,345	4,331	3,769	3,135	3,746	3,534	1,000	2,393	2,400	1,000	3,421	1,000	3,504	2,294	2,447	2,299
3,882	3,746	2,483	4,387	2,463	3,477	1,832	2,082	2,060	2,849	1,000	2,212	1,000	2,587	3,534	2,301	2,393	2,400	2,363	3,421	2,256	3,504	2,294	2,447	2,299
3,882	3,746	3,936	4,387	3,921	4,879	4,879	1,000	1,000	4,345	2,134	1,000	1,000	4,942	4,942	3,638	3,792	3,800	3,669	4,716	3,498	4,879	3,617	3,885	3,453
1,000	2,374	1,000	2,838	2,463	3,477	2,688	3,388	3,339	3,520	3,495	3,769	3,135	3,746	3,534	1,000	2,393	2,400	2,363	3,421	1,000	3,504	2,294	2,447	1,000
3,882	2,374	2,483	2,838	2,463	3,477	1,832	2,082	2,060	2,045	2,134	2,212	2,212	3,746	3,534	3,638	2,393	2,400	2,363	3,421	2,256	3,504	2,294	2,447	1,000
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,183	2,688	2,761	2,683	2,849	2,134	2,212	2,212	1,533	2,228	1,000	1,000	1,000	1,000	4,716	3,498	4,879	3,617	3,885	2,299
3,882	2,374	2,483	2,838	2,463	3,477	2,688	3,388	3,339	3,520	2,906	3,769	3,135	2,587	3,534	2,301	3,792	2,400	2,363	2,228	2,256	3,504	2,294	2,447	1,000
2,435	2,374	1,000	2,838	2,463	3,477	3,690	2,082	2,060	2,045	2,906	3,134	2,212	3,746	3,534	2,301	2,393	2,400	2,363	3,421	2,256	3,504	2,294	2,447	1,000
3,882	3,746	2,483	2,838	2,463	3,477	3,690	3,388	3,339	3,520	2,906	2,212	2,212	3,746	3,534	2,301	2,393	3,800	1,000	3,421	2,256	3,504	3,617	2,447	1,000
2,435	2,374	2,483	2,838	2,463	2,183	2,688	2,082	2,060	2,045	2,134	2,212	2,212	3,746	2,228	1,000	1,000	1,000	1,000	2,228	1,000	2,228	1,000	1,000	1,000
2,435	2,374	2,483	2,838	2,463	3,477	2,688	2,761	2,683	2,849	2,906	3,134	3,135	2,587	2,228	1,000	1,000	1,000	1,000	2,228	1,000	2,228	1,000	2,447	1,000

5. Variabel Etos Kerja Islami Karyawan

Tabel 4.16 Jawaban responden Variabel Etos Kerja Islami Karyawan (Y) menjadi data interval MSI

Successive Interval										
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11
3,815	3,898	4,623	2,082	4,095	3,686	2,806	3,234	3,916	3,721	3,534
3,815	3,898	3,224	3,429	2,708	3,686	4,156	4,402	3,916	3,721	3,534
2,378	2,456	3,224	3,429	4,095	3,686	4,156	3,234	2,463	2,333	3,534
1,000	1,000	1,970	2,082	4,095	2,306	2,806	2,185	2,463	2,333	2,101
2,378	2,456	3,224	2,082	1,750	1,000	1,832	2,185	2,463	2,333	3,534
2,378	3,898	3,224	3,429	4,095	2,306	4,156	2,185	3,916	3,721	3,534
2,378	2,456	3,224	2,082	2,708	2,306	2,806	2,185	2,463	2,333	3,534
3,815	2,456	3,224	3,429	4,095	2,306	2,806	3,234	2,463	3,721	3,534
2,378	2,456	3,224	3,429	4,095	2,306	2,806	3,234	2,463	2,333	2,101
3,815	3,898	4,623	3,429	4,095	3,686	4,156	4,402	3,916	3,721	3,534
2,378	2,456	3,224	3,429	2,708	1,000	4,156	2,185	3,916	1,000	3,534
2,378	2,456	3,224	3,429	2,708	2,306	2,806	2,185	2,463	2,333	3,534
3,815	3,898	4,623	3,429	4,095	3,686	4,156	4,402	3,916	3,721	3,534
3,815	3,898	4,623	3,429	4,095	3,686	4,156	4,402	3,916	3,721	3,534
2,378	2,456	1,970	1,000	2,708	2,306	2,806	2,185	2,463	1,000	3,534
3,815	2,456	3,224	3,429	4,095	3,686	4,156	4,402	2,463	2,333	3,534
3,815	3,898	4,623	3,429	4,095	3,686	4,156	4,402	3,916	3,721	3,534
2,378	2,456	3,224	3,429	2,708	2,306	4,156	3,234	2,463	2,333	3,534
2,378	2,456	3,224	3,429	4,095	3,686	4,156	3,234	2,463	2,333	3,534
3,815	3,898	4,623	3,429	4,095	3,686	4,156	4,402	3,916	3,721	3,534
3,815	3,898	4,623	3,429	4,095	3,686	4,156	4,402	3,916	3,721	3,534
2,378	2,456	3,224	3,429	4,095	2,306	4,156	3,234	2,463	2,333	3,534
2,378	2,456	3,224	3,429	4,095	3,686	4,156	3,234	2,463	2,333	3,534
3,815	3,898	1,000	3,429	2,708	2,306	4,156	3,234	3,916	2,333	3,534
2,378	2,456	3,224	2,082	2,708	2,306	2,806	3,234	2,463	2,333	2,101
3,815	2,456	3,224	2,082	4,095	2,306	4,156	2,185	2,463	2,333	3,534
1,000	1,000	1,970	1,000	1,750	1,000	1,832	2,185	1,000	1,000	1,592
3,815	3,898	4,623	3,429	4,095	3,686	4,156	3,234	2,463	3,721	3,534
3,815	3,898	4,623	3,429	4,095	3,686	4,156	4,402	3,916	3,721	3,534
3,815	3,898	4,623	3,429	4,095	3,686	4,156	4,402	3,916	3,721	3,534
2,378	2,456	3,224	1,000	4,095	2,306	2,806	2,185	2,463	2,333	2,101
3,815	3,898	4,623	3,429	4,095	3,686	4,156	3,234	3,916	3,721	3,534
3,815	2,456	3,224	3,429	4,095	3,686	4,156	4,402	3,916	2,333	3,534
2,378	3,898	4,623	3,429	4,095	2,306	2,806	1,000	2,463	2,333	3,534
3,815	3,898	3,224	3,429	4,095	2,306	4,156	3,234	2,463	2,333	3,534
2,378	2,456	3,224	2,082	4,095	3,686	2,806	2,185	3,916	2,333	2,101
2,378	2,456	3,224	1,000	2,708	2,306	1,832	3,234	2,463	2,333	3,534
2,378	2,456	3,224	2,082	2,708	2,306	2,806	3,234	2,463	2,333	3,534
3,815	3,898	4,623	3,429	4,095	3,686	4,156	4,402	3,916	3,721	3,534
2,378	2,456	3,224	2,082	2,708	2,306	2,806	1,000	2,463	2,333	2,101
3,815	3,898	4,623	3,429	4,095	3,686	4,156	3,234	2,463	3,721	3,534
2,378	2,456	3,224	2,082	2,708	2,306	2,806	3,234	2,463	2,333	3,534
3,815	2,456	3,224	2,082	2,708	2,306	4,156	3,234	3,916	2,333	3,534
3,815	3,898	4,623	3,429	4,095	3,686	4,156	4,402	3,916	3,721	3,534
2,378	1,000	1,970	2,082	1,750	2,306	2,806	3,234	2,463	3,721	1,000
3,815	2,456	3,224	3,429	4,095	2,306	4,156	3,234	3,916	2,333	3,534
1,000	1,000	1,970	1,000	1,000	1,000	1,000	2,185	1,000	1,000	1,000
3,815	2,456	1,970	2,082	2,708	2,306	2,806	3,234	3,916	3,721	3,534
2,378	2,456	3,224	2,082	2,708	2,306	2,806	3,234	2,463	2,333	3,534
2,378	2,456	3,224	3,429	4,095	3,686	4,156	4,402	3,916	3,721	3,534
2,378	2,456	3,224	2,082	2,708	1,000	1,832	2,185	1,000	1,000	1,592
2,378	2,456	3,224	2,082	2,708	2,306	2,806	3,234	2,463	2,333	2,101

E. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

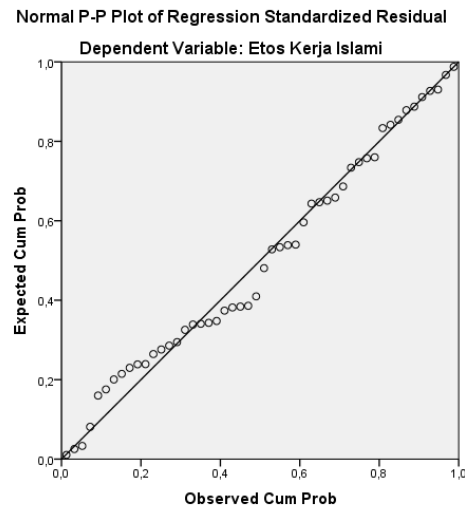
Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diujikan pada model regresi dari pembinaan (X_1), pelatihan (X_2), pengelolaan (X_3), pengembangan (X_4) terhadap etos kerja islami karyawan (Y) yaitu dengan menguji *unstandardized residual* data. Hal ini dilakukan sesuai dengan yang dikemukakan oleh Imam Ghozali (2005:14) yang menyatakan uji normalitas dapat dilakukan pada model regresi dengan melakukan uji normal pada nilai *unstandardized residual* data. Pengujian normalitas menggunakan teknik analisis *Kolmogrov-Smirnov* dan untuk perhitungannya menggunakan program *SPSS 20.00 for windows*. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada taraf signifikansi 5%. Hasil uji normalitas untuk model penelitian disajikan berikut ini.

Tabel 4.17 Ringkasan Uji Normalitas

Data	Asymp.Sig. (2-tailed)	Keterangan
Model Regresi	0,712	Normal

Sumber: Data ini diolah menggunakan SPSS (20.00)

Tabel 4.17 di atas dapat diketahui bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,712 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal.



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Dari gambit diatas, data/ titik menyebar sekitar garis diagonal mengikuti arah garis, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2013:105). Salah satu cara untuk melihat ada tidaknya multikolinearitas, dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *variance inflating factor* (VIF). Ketentuannya adalah apabila nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. 18 Ringkasan Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Pembinaan (X_1)	0,307	3,26	Tidak terjadi multikolinearitas
Pelatihan (X_2)	0,352	2,841	Tidak terjadi multikolinearitas
Pengelolaan (X_3)	0,326	3,069	Tidak terjadi multikolinearitas
Pengembangan (X_4)	0,453	2,207	Tidak terjadi multikolinearitas

ber: Data ini diolah menggunakan SPSS (20.00)

Tabel 4.18 di atas menunjukkan bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi lain yang harus dipenuhi adalah residual dalam data harus mempunyai variasi yang sama, penelitian ini menggunakan uji *glejser*. Uji *glejser* ini meregresikan nilai *absolute-residual* terhadap variabel independent yang digunakan dalam suatu model regresi. Jika variabel independen ternyata tidak signifikan ($\text{sig} > 0,05$), berarti bahwa asumsi heteroskedastisitas terpenuhi. Model yang baik adalah model yang mempunyai asumsi homoskedastisitasnya terpenuhi. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan metode *glejser* dapat dilihat pada tabel 4.19 dibawah ini:

Tabel 4.19 Ringkasan Uji Heteroskedastisitas

Variabel Independen	Sig.	Kesimpulan
Pembinaan (X ₁)	0,859	Tidak ada Heteroskedastisitas
Pelatihan (X ₂)	0,502	Tidak ada Heteroskedastisitas
Pengelolaan (X ₃)	0,501	Tidak ada Heteroskedastisitas
Pengembangan (X ₄)	0,874	Tidak ada Heteroskedastisitas

Sumber: Data ini diolah menggunakan SPSS (20.00)

Dari tabel 4.19 diatas, tampak bahwa tingkat signifikansi untuk masing-masing variabel independen terhadap *absolute-residual* nya adalah lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti seluruh variabel independen tersebut tidak signifikan mempengaruhi *absolute-residual* nya yang dapat disimpulkan bahwa data memenuhi asumsi homoskedastisitas.

F. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.20 Ringkasan Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	,193	4,320		,045	,965
Pembinaan (X ₁)	,219	,251	,151	,873	,387
Pelatihan (X ₂)	,152	,254	,096	,597	,553
Pengelolaan (X ₃)	,465	,324	,240	1,434	,159
Pengembangan (X ₄)	,235	,089	,375	2,639	,011

^a a. Dependent Variable: Etos Kerja Islami (Y)
ta ini diolah menggunakan SPSS (20.00)

Tabel 4.20 menunjukkan hasil pengujian dengan regresi linier pada signifikansi 5%. Dari pengujin dengan regresi linier diatas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,193 + 0,219X_1 + 0,152X_2 + 0,465X_3 + 0,235X_4$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

Nilai constant sebesar 0,193. Hal ini mengasumsikan variabel pembinaan, pelatihan, pengelolaan dan pengembangan constant.

1. Koefisien X_1 sebesar 0,219 berarti variabel pembinaan mempunyai hubungan yang positif dengan variabel etos kerja islami karyawan. Hal ini berarti terjadi kenaikan variabel pembinaan sebesar satu satuan maka akan menaikkan variabel etos kerja islami karyawan sebesar 0,219 satuan, dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap constant.
2. Koefisien X_2 sebesar 0,152 berarti variabel pelatihan mempunyai hubungan yang positif dengan variabel etos kerja islami karyawan. Hal ini berarti terjadi kenaikan variabel pelatihan sebesar satu satuan maka akan menaikkan variabel etos kerja islami karyawan sebesar 0,152 satuan, dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap constant.
3. Koefisien X_3 sebesar 0,465 berarti variabel pengelolaan mempunyai hubungan yang positif dengan variabel etos kerja islami karyawan. Hal ini berarti terjadi kenaikan variabel pengelolaan sebesar satu satuan maka akan menaikkan variabel etos kerja islami karyawan sebesar 0,465 satuan, dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap constant.

4. Koefisien X_4 sebesar 0,235 berarti variabel pengembangan mempunyai hubungan yang positif dengan variabel etos kerja islami karyawan. Hal ini berarti terjadi kenaikan variabel pengembangan sebesar satu satuan maka akan menaikkan variabel etos kerja islami karyawan sebesar 0,235 satuan, dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap constant.

G. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t merupakan uji secara individu atau parsial terhadap gaya variabel pembinaan, pelatihan, pengelolaan, dan pengembangan sumber daya insani. Suatu variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dilihat dari nilai signifikan uji t. jika (nilai signifikan) $< 0,05$ artinya variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen dan (nilai signifikan) $> 0,05$ artinya variabel independen secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 4.21 Ringkasan Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,193	4,320		,045	,965
Pembinaan (X1)	,219	,251	,151	,873	,387
Pelatihan (X2)	,152	,254	,096	,597	,553
Pengelolaan (X3)	,465	,324	,240	1,434	,159
Pengembangan (X4)	,235	,089	,375	2,639	,011

a. Dependent Variable: Etos Kerja Islami (Y)

Sumber: Data ini diolah menggunakan SPSS (20.00)

Dapat dilihat juga dari hasil uji t masing-masing koefisien regresi linier (uji parsial):

- a. Pengaruh pembinaan terhadap etos kerja islami karyawan pada KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Wilayah Tegal.

Berdasarkan hasil uji t diketahui $t_{hitung} = 0,873$ dengan t_{tabel} $(n-k-1)$ yaitu $50-4-1 = 45$ pada taraf signifikan 5% sebesar 2,014 sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,873 < 2,014$), serta $sig. =$ lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pembinaan secara parsial tidak berpengaruh terhadap etos kerja islami karyawan. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan pembinaan berpengaruh terhadap etos kerja islami karyawan, **ditolak** (H_0 diterima dan H_a ditolak).

- b. Pengaruh pelatihan terhadap etos kerja islami karyawan pada KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Wilayah Tegal.

Berdasarkan hasil uji t diketahui $t_{hitung} = 0,597$ dengan t_{tabel} $(n-k-1)$ yaitu $50-4-1 = 45$ pada taraf signifikan 5% sebesar 2,014 sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,597 < 2,014$), serta $sig. =$ lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap etos kerja islami karyawan. Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan pelatihan berpengaruh terhadap etos kerja islami karyawan, **ditolak** (H_0 diterima dan H_a ditolak).

- c. Pengaruh pengelolaan terhadap etos kerja islami karyawan pada KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Wilayah Tegal.

Berdasarkan hasil uji t diketahui $t_{hitung} = 1,434$ dengan t_{tabel} $(n-k-1)$ yaitu $50-4-1 = 45$ pada taraf signifikan 5% sebesar 2,014 sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,434 < 2,014$), serta $sig. =$ lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengelolaan secara parsial tidak berpengaruh terhadap etos kerja islami karyawan. Sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan pengelolaan berpengaruh terhadap etos kerja islami karyawan, **ditolak** (H_0 diterima dan H_a ditolak).

- d. Pengaruh pengembangan terhadap etos kerja islami karyawan pada KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Wilayah Tegal.

Berdasarkan hasil uji t diketahui $t_{hitung} = 2,639$ dengan t_{tabel} $(n-k-1)$ yaitu $50-4-1 = 45$ pada taraf signifikan 5% sebesar 2,014 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,639 > 2,014$), serta $sig. =$ lebih kecil dari

$\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan secara parsial berpengaruh terhadap etos kerja islami karyawan. Sehingga hipotesis keempat yang menyatakan pengembangan berpengaruh terhadap etos kerja islami karyawan, **diterima** (H_0 ditolak dan H_a diterima).

2. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent yang dimasukkan dalam variabel penelitian mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Adapun hasilnya dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.22 Ringkasan Uji Koefisien Regresi Secara Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1615,239	4	403,810	16,108	,000 ^b
	Residual	1128,120	45	25,069		
	Total	2743,359	49			

a. Dependent Variable: Etos Kerja Islami

b. Predictors: (Constant), Pengembangan, Pelatihan, Pengelolaan, Pembinaan

Sumber: Data ini diolah menggunakan SPSS (20.00)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 16,108 dengan F_{tabel} ($k ; n-k$) yaitu ($4 ; 50-4$) = ($4 ; 46$) pada taraf signifikansi 5% sebesar 2,57 dengan nilai sig. 0,000, sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16,108 > 2,57$) dan sig. = 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan secara bersama-sama (simultan) Pembinaan (X_1), Pelatihan (X_2), Pengelolaan (X_3) dan Pengembangan Manajemen

Sumber Daya Insani (X_4) berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Islami Karyawan KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Wilayah Tegal. Sehingga hipotesis kelima yang menyatakan keempat variabel mempunyai pengaruh secara bersama-sama **diterima**.

H. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Besarnya nilai koefisien determinasi pada model regresi ditunjukkan oleh nilai R Square. Adapaun hasilnya dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.23 Ringkasan Uji Koefisien Detrminasi (R Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,767 ^a	,589	,552	5,00693

a. Predictors: (Constant), Pengembangan, Pelatihan, Pengelolaan, Pembinaan

Sumber: Data ini diolah menggunakan SPSS (20.00)

Tabel 4.23 menunjukkan R *Square* sebesar 0,589. Hal ini berarti Pembinaan (X_1), Pelatihan (X_2), Pengelolaan (X_3) dan Pengembangan Sumber Daya Insani (X_4) memiliki kontribusi sebesar 58,9% terhadap Etos Kerja Islami Karyawan KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Wilayah Tegal. Sedangkan sisanya 41,1 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

I. Pembahasan

1. Pengaruh Pembinaan MSDI (Manajemen Sumber Daya Insani) terhadap Etos Kerja Islami Karyawan KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Wilayah Tegal

Pembinaan berpengaruh positif terhadap etos kerja islami karyawan dengan didapat koefisien regresi sebesar 0,219. Namun hasil uji hipotesis membuktikan bahwa pembinaan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja islami karyawan, yang dapat dibuktikan dari hasil uji t sebesar 0,873 dengan sig. $0,387 > 0,05$. Karena pada KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Wilayah Tegal untuk pembinaan karyawan khususnya pada tahun 2022 dilaksanakan belum secara rutin dan waktu yang pasti karena mengingat masih adanya dampak pandemi covid 19 yang terjadi dari tahun 2020 sehingga untuk pembinaan seorang karyawan yang biasanya dilaksanakan di kantor pusat yang beralamat di Jl. Untung Suropati No. 16 Kecamatan Lasem Kabupaten Rembang Provinsi Jawa Tengah belum dilaksanakan secara berkelanjutan.

Menurut teori Mangkunegara (2009:79) mengemukakan bahwa pembinaan merupakan kegiatan yang terstruktur dan terjadwal bagi peningkatan kinerja pegawai tetapi belum tentu meningkatkan etos kerja seseorang.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ferisia Apriliaini (2022) dengan judul Strategi Program

Pembinaan Sebagai Upaya Meningkatkan Etos Kerja Guru dan Karyawan di Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel program pembinaan memiliki pengaruh terhadap peningkatan etos kerja guru dan karyawan, dengan adanya pembinaan senantiasa mengembangkan sikap dan kemampuan professional seorang guru dan karyawan.

2. Pengaruh Pelatihan MSDI (Manajemen Sumber Daya Insani) terhadap Etos Kerja Islami Karyawan KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera

Pelatihan berpengaruh positif terhadap etos kerja islami karyawan dengan didapat koefisien regresi sebesar 0,152. Namun hasil uji hipotesis membuktikan bahwa pelatihan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja islami karyawan, yang dapat dibuktikan dari hasil uji t sebesar 0,597 dengan sig. 0,553 > 0,05. Sama halnya dengan variabel pembinaan karyawan, karena pada KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Wilayah Tegal untuk pelatihan karyawan khususnya pada tahun 2022 dilaksanakan belum secara rutin dan waktu yang pasti karena mengingat masih adanya dampak pandemi covid 19 yang terjadi dari tahun 2020 sehingga untuk pelatihan seorang karyawan yang biasanya dilaksanakan di kantor pusat yang beralamat di Jl. Untung Suropati No. 16 Kecamatan Lasem Kabupaten Rembang Propinsi Jawa Tengah belum dilaksanakan secara berkelanjutan.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahmad Aulia (2011) dengan judul Pengaruh Pelatihan

dan Pengembangan Sumber daya Insani Terhadap Peningkatan Etos Kerja Pegawai Bank Syariah Bukopin Cabang Melawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan, karena Bank Syariah Bukopin Cabang Melawai belum mempertahankan dan meningkatkan program pelatihan secara berkelanjutan dan terus menerus.

3. Pengaruh Pengelolaan MSDI (Manajemen Sumber Daya Insani) terhadap Etos Kerja Islami Karyawan KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera

Pengelolaan berpengaruh positif terhadap etos kerja islami karyawan dengan didapat koefisien regresi sebesar 0,465. Namun hasil uji hipotesis membuktikan bahwa pengelolaan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja islami karyawan, yang dapat dibuktikan dari hasil uji t sebesar 1,434 dengan sig. $0,159 > 0,05$. Karena pada KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Wilayah Tegal untuk pengelolaan karyawan masih ada kendala yang harus dihadapi yaitu kendala dari faktor organisasional seperti contoh pertimbangan lokasi penempatan jauh dari tempat tinggal dan keluarga sehingga biasanya seorang karyawan memilih untuk resign daripada harus jauh dari tempat tinggal atau keluarga. Serta faktor dari kondisi eksternal (lingkungan) yaitu seperti contoh rekrutmen oleh perusahaan atau organisasi lain yang bisa membuat daya tarik seorang karyawan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yusman Effendi (2018) dengan judul Pengelolaan SDM dan Pemaksimalan Terhadap Etos Kerja dan Produktifitas Kerja Pada UMKM Kabupaten Sukoharjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengelolaan SDM berpengaruh terhadap etos kerja, penelitian ini menunjukkan bahwa ketika pemilik UMKM memiliki pengelolaan SDM yang baik, mereka juga sangat memperhatikan tentang etos kerja dalam perusahaannya, sehingga dengan semakin baik dalam pengelolaan SDM, maka tingkat etos kerja dalam perusahaan akan semakin meningkat.

4. Pengaruh Pengembangan MSDI (Manajemen Sumber Daya Insani) terhadap Etos Kerja Islami Karyawan KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera

Pengembangan berpengaruh positif terhadap etos kerja islami karyawan dengan didapat koefisien regresi sebesar 0,235. Serta hasil uji hipotesis membuktikan bahwa pengembangan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap etos kerja islami karyawan, yang dapat dibuktikan dari hasil uji t sebesar 2,639 dengan sig. $0,011 < 0,05$. Pada KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Wialayah Tegal dalam pengembangan karyawan sudah dapat berjalan dengan baik dan benar, salah satu contohnya memberikan sanksi-sanksi tegas jika karyawan melanggar peraturan.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hery Suprayitno (2019) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan Bank Bukopin Cabang Bogor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan. Cara yang dilakukan Bank Bukopin Cabang Bogor untuk meningkatkan pengembangan sumber daya manusia dengan selalu memberikan masukan kepada karyawan tentang kepengembangan sumber daya manusia dalam bekerja sehingga karyawan akan selalu datang bekerja tepat waktu dan tidak meninggalkan kantor sebelum waktunya serta memberikan sanksi-sanksi tegas jika karyawan melanggar peraturan.

5. Pengaruh Pembinaan, Pelatihan, Pengelolaan dan Pengembangan MSDI (Manajemen Sumber Daya Insani) terhadap Etos Kerja Islami Karyawan KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pembinaan, Pelatihan, Pengelolaan dan Pengembangan MSDI berpengaruh secara simultan terhadap Etos Kerja Islami Karyawan KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera didapat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $16,108 > 2,57$ serta taraf signifikansi yang menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, sejalan dengan penelitian tersebut diharapkan pembinaan dan pelatihan karyawan di KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Wilayah Tegal ditingkatkan dan dirutinkan kembali sehingga

karyawan memiliki sikap dan kemampuan yang professional dalam bekerja.

Sedangkan pengelolaan karyawan di KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Wilayah Tegal lebih di khususkan dalam mengelola sumber daya manusia yang dapat diarahkan untuk dapat memberikan kontribusi positif bagi lembaga atau perusahaan, maka perlu dilakukan standarisasi yang jelas. Serta pengembangan karyawan di KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Wilayah Tegal untuk tetap dipertahankan agar kualitas SDI yang semakin meningkat sehingga melahirkan etos kerja yang tinggi, hal itu akan membawa perusahaan ke pintu gerbang kesuksesan, karena kemampuan SDI yang dimiliki sangat menentukan kinerja dan citra yang baik bagi sebuah perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dalam penelitian ini terdapat 5 hipotesis yang diajukan dengan model analisis linier berganda sebagai jenis model analisis dalam penelitian ini. Dari hasil analisis data, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pembinaan Sumber Daya Insani tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Etos Kerja Islami Karyawan KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Wilayah Tegal.
2. Pelatihan Sumber Daya Insani tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Etos Kerja Islami Karyawan KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Wilayah Tegal.
3. Pengelolaan Sumber Daya Insani tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Etos Kerja Islami Karyawan KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Wilayah Tegal.
4. Pengembangan Sumber Daya Insani berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Islami Karyawan KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Wilayah Tegal.

5. Pembinaan, Pelatihan, Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Insani secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Islami Karyawan KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera.

B. Saran

Dari hasil penelitian yang dilakukan Pembinaan, Pelatihan, Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Insani berpengaruh terhadap Etos Kerja Islami Karyawan KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Wilayah Tegal, adapun saran-saran yang perlu disimpulkan yaitu:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Untuk meningkatkan etos kerja islami karyawan hendaknya harus selalu mempertahankan atau meningkatkan program pembinaan, pelatihan, pengelolaan dan pengembangan yang berkelanjutan atau secara terus menerus, serta selalu bekerja sama dengan lembaga-lembaga pendidikan.
 - b. Dalam pengelolaan karyawan, hendaknya lebih dikhususkan dalam mengelola sumber daya manusia yang dapat diarahkan untuk dapat memberikan kontribusi yang positif bagi lembaga atau perusahaan.
 - c. Pengembangan karyawan untuk tetap dipertahankan agar kualitas SDI semakin meningkat, sehingga mampu membawa perusahaan atau lembaga ke gerbang kesuksesan.

2. Bagi Penelitian Mendatang

- a. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi etos kerja islami karyawan, karena dengan semakin baik etos kerja karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Wilayah Tegal.
- b. Penelitian ini hanya menggunakan 50 sampel. Untuk mendapatkan hasil yang variatif dan memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai etos kerja islami karyawan, disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan sampel yang lebih besar.
- c. Penelitian dilakukan di KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Wilayah Tegal, dalam penelitian mendatang dapat dilakukan di Perusahaan lain dengan variabel yang sama untuk mengetahui pengaruh keempat variabel tersebut terhadap etos kerja islami karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Aditama, RA. 2020. *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi*. Malang: AE Publishing.
- Ach, Fadlail & Fatimala. 2020. Manajemen SDM Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Cv Adeeva Group Jember. *Jurnal al-Idārah*, Vol. 1, No. 1.
- Afifiddin. 2010. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Al Hasan, Fahadil, Amin & Maulana, Muhammad, Irfan. 2016. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani Di Lembaga Keuangan Syariah Dalam Menghadapi Persaingan Global. *Social Science Education Journal*, 3 (1), 2016, 27-36.
- Al Rasyid, Harun, (Penyunting: Teguh Kismantoroadji, dkk). 1996. *Dasar-Dasar Statistika Terapan, Program Pascasarjana*, Unpad: Bandung.
- Amalia, Fahreza Rizky. 2015. *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Etos Kerja Pada PT. Bank Panin Syariah kantor Cabang Surabaya*. (Skripsi). Surabaya: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel.
- Amalia, Nur. 2018. *Penerapan Fungsi-fungsi Manajemen dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SDN 30 Sampang Bitu Kabupaten Pangkep*. (Skripsi). Makassar: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Manajemen Pendidikan Islam.
- Apriliani, F. 2022. *Strategi Program Pembinaan Sebagai Upaya Meningkatkan Etos Kerja Guru di Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto*. (Skripsi). Purwokerto: Universitas Islam Negeri Prof. KH. Saifuddin Zuhri.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Asifudin, AJ. 2004. *Etos Kerja Islami*. Muhammadiyah University Press. Surakarta.
- Aulia, A. 2011. *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Etos Kerja Pegawai Bank Syariah Bukopin Cabang Melawai*. (Skripsi). Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Busono, Genot Agung. 2016. Pengaruh Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Muqtashid*. Vol 1, No 01.
- Fazriyah, Lum'atul. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Pegawai di badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Batang. (Skripsi). IAIN Pekalongan: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam .
- Fenda, M.A & Fahrullah, A. 2019. Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Penerapan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Distributor Busana Muslimah Madina Collection). *Jurnal Ekonomi Islam*. Vol 2, No.3.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hafidhuddin dan Tanjung. 2003. *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani.
- Haryati, R.A. 2019. Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta. *Jurnal Skretari dan Manajemen*. P-ISSN 2550-0805 E-ISSN 2550-0791. Vol 3, No. 1.
- Ismail, Iriani. 2016. Faktor-faktor Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai. *Neo-Bis*. Vol 10, No.2.

- Kambey, Fendy, Levy & Suharnomo. 2013. Pengaruh Pembinaan, Pelatihan Dan Pengembangan, Pemberdayaan Dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Njonja Meneer Semarang). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. Vol. 10, No. 2, 142- 151.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Manan, Syaepul. 2017. Pembinaan Akhlak Mulia Melalui Keteladanan dan Pembiasaan. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*. 15 (1), 49-65.
- Melinda, Risma. 2020. *Pengaruh Pelatihan SDM Terhadap Peningkatan Etos Kerja Pegawai di kantor Badan Pengembangan SDM Provinsi Sumatera Selatan*. (Skripsi). Fakultas Ekonomi dan Bisnis: Universitas Bina Darma. Palembang.
- Melis. 2019. Pengelolaan Sumber Daya Insani Dalam Memasarkan Produk Dan Jasa Lembaga Keuangan Syariah. *Jurnal Islamic Banking*. Vol 5, No 1.
- Meliya, D. 2018. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Karyawan Terhadap Etos Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam Pada AUOTO 2000 Cabang Wayhalim*. (Skripsi). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Muhammad dan Faurani, RL. 2002. *Visi Al-Qur'an Tentang Etika dan Bisnis*. Jakarta: Salemba Diniyah.
- Muhammad. 2008. *Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nafisah, Raudhatun. 2020. Strategi Manajemen Sumber Daya Insani Pada Proses Konversi BPR Mustaqim Aceh (Analisis Realitas dan Idealitas Kualifikasi Sumber Daya Insani Berdasarkan Nilai-Nilai Islam). *Jurnal Ilmiah*. Vol 12, No. 1.
- Naim, M.Y. Gani, M.U & Purnamasari, Rini. 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etos Kerja pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor area Makassar. *Jurnal Balanca*. Vol 1, No, 2.
- Nuryanta, Nanang. 2008. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Tinjauan Aspek Rekrutmen dan Seleksi). *Jurnal Pendidikan Islam*. Vol 1, No.1.
- Rahayu, F & Cahyono, H. 2018. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami

- Karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya. *Jurnal Ekonomi Islam*. Vol 1. No. 2, 38-45.
- Rahmadani, Adinda. 2019. Pembinaan kepada Public Relation dalam Hubungan dengan Masyarakat. *Jurnal Public Relations*.
- Rahmi, Mia Adella. 2020. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah Bukopin Cabang Pembantu Padang*. (Skripsi). Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam: Institut Agama Islam Negeri Batusangkar.
- Ramadanti, Tiara. 2019. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Jabar banten (BJB) Syariah KCP Ciamis. *Syari'ah Economic*. Vol 3, No. 2. ISSN 2807-8942.
- Riko. 2015. *Penerapan Fungsi-fungsi Manajemen pada Perpustakaan dan Arsip Kota Administrasi Jakarta Barat*. (Skripsi). Jakarta: Fakultas Adab dan Humaniora.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Islamic Human Capital*. Jakarta: Rajawali Press.
- Ruyatnasih, Yaya & Megawati, Liya. 2018. *Pengantar Manajemen Teori, Fungsi dan Kasus*. Yogyakarta: CV Absolute Media.
- Saehu, A.A. 2018. Pengaruh Pembinaan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal of Management Review*. ISSN-P: 2580-4138/ISSN-E2579-812X. Vol 2, No. 3.
- Saifuddin. 2018. *Pengelolaan Pembelajaran Teoritis dan praktis*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Sari, Linda. Muhtadi, Ridan & Mansur. 2020. Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Keuangan Syariah*. Vol 1, No.2.
- Shafissalam, Alfa & Azzuhri, Misbahuddin. 2013. Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (Kanindo) Syariah Jawa Timur. *Jurnal Ekonomi*.
- Sinar, Rina Sun & Ratnawati, Shinta. 2021. Analisis Pengaruh Pengelolaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ASKRINDO Cabang Surakarta. *Jurnal Ilmiah*. P-ISSN: 1858-3717. E-ISSN: 2656-1212. Vol 13, No. 2.

- Suprayitno, H. 2019. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja karyawan Bank Bukopin Cabang Bogor. *Prosiding Seminar Nasional Humanis*.
- Suryani, Frischa Dwi & Aji, Tony Seno. 2020. Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan SDI terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*. E-ISSN: 2686-620X. Vol 3 No.3. Hal 30-43.
- Syafi'ul J, A & Sujoko, E. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Etos Kerja Karyawan Koppontren Ausath Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi. *Jurnal Ekonomi Syariah Darussalam*. ISSN: 2745-8407. Vol 3 No.1.
- Thoha, Miftah. 2020. *Analisis Pembinaan Organisasi*. Depok: Rajawali Pers.
- Wadu, Ludovikus Bomans & Yustina Jaisa. 2017. Pembinaan Moral Untuk Memantapkan Watak Kewarganegaraan Siswa Sekolah Dasar Kelas Tinggi. *Jurnal Moral Kemasyarakatan*. Vol 2, No. 2.
- Wahyuni, Eka Sri. 2017. Telaah Kritis Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani pada Perusahaan (Studi Empiris Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Bengkulu. *Jurnal Baabu Al-Ilmi: Ekonomi dan Perbankan Syariah*. Vol 2, No. 1.
- Wardiyono, Kelik. 2021. *Manajemen Kepemimpinan Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an*. Jombang: CV. Ainun Media.
- www.bmt-bus.com. Diakses pada tanggal 21 Juni 2022 pukul 22.44 WIB.
- Yosepa, H. Samsudin, A & Ramdan, A.M. 2020. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan Pada Hotel Santika Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 8, No. 3.

Lampiran 1. Kuesioner penelitian



PROGRAM SARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1
STIE MUHAMMADIYAH CILACAP

Alamat : Jl. Urip Sumoharjo No.21A Mertasinga, Cilacap Utara

Responden No.....

Kepada Yth :

Bapak/ Ibu Pimpinan dan Karyawan
Di KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir (skripsi) di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Cilacap. Maka saya ingin mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Pembinaan, Pelatihan, Pengelolaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Insani Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan (Studi Kasus KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Wilayah Tegal)”. Sehubungan dengan itu, saya mengharapkan Bapak/ Ibu dapat mengisi dan memberikan jawaban atas kuesioner dengan jujur dan seobyektif mungkin, sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Jawaban atas kuesioner akan dijamin kerahasiaannya dan tidak mempunyai konsekuensi apapun, melainkan diperlukan semata-mata untuk keperluan studi. Atas perhatian dan kesediaan Bapak/ Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Afifah Azmi Rozanah
NIM.2031003

❖ Petunjuk pengisian dengan memberi tanda silang (X) untuk jawaban yang sesuai.

1. Nama Lengkap :

2. Jenis kelamin

a. Laki-laki

b. Perempuan

3. Usia

a. ≤ 20 tahun

c. 31 – 40 tahun

e. ≥ 50 tahun

b. 21 – 30 tahun

d. 41 – 50 tahun

4. Status

a. Belum menikah

b. Menikah

5. Tingkat pendidikan

a. SD

c. SMA/SMK

e. Sarjana

b. SMP

d. D3

f. Pascasarjana

6. Jabatan

a. Kepala Wilayah

c. Staf Marketing AO

e. Staf Adm Teller

b. Manager Cabang

d. Staf Marketing FO

f. lainnya

7. Lama bekerja di KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera

a. ≤ 1 tahun

c. 5 – 7 tahun

e. ≥ 10 tahun

b. 2 – 4 tahun

d. 8 – 9 tahun

- ❖ Petunjuk pengisian kuesioner dibawah ini dengan memberikan tanda silang (X) pada pernyataan mana yang ada rasa setuju atau tidak setuju. Istilah nomor/angka sesuai dengan penilaian anda dengan menggunakan skala berikut :

Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Netral (N)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)
1	2	3	4	5

1. Pembinaan (X₁)

Definisi Operasional Pembinaan

No	Pernyataan	Penilaian				
Tingkat Kehadiran		1	2	3	4	5
1.	Bapak/ Ibu selalu hadir tepat waktu pada jam kerja					
2.	Bapak/ Ibu selalu meminta izin apabila tidak masuk kerja					
Kemampuan						
3.	Bapak/ Ibu mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin					
4.	Bapak/ Ibu mampu melaksanakan pekerjaan secara mudah dan cermat					
5.	Bapak/ Ibu mampu menyelesaikan tugas tepat waktu					
Dorongan						
6.	Bapak/ Ibu bersemangat ingin mengetahui bagaimana Bapak/ Ibu mencapai kemajuan ketika menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan					
7.	Bapak/ Ibu selalu mendapatkan dorongan dari atasan ataupun rekan kerja supaya bersemangat ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja					

8.	Bapak/ Ibu dengan sangat sungguh-sungguh untuk mencapai target yang diberikan					
----	---	--	--	--	--	--

2. Pelatihan (X₂)

Definisi Operasional Pelatihan

No	Pernyataan	Penilaian				
Tujuan Pelatihan		1	2	3	4	5
1.	Setelah mengikuti pelatihan, Bapak/ Ibu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat					
Materi						
2.	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan Bapak/ Ibu, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang Bapak/ Ibu lakukan					
3.	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami					
Metode Yang Digunakan						
4.	Tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan dengan penyampaian materi					
5.	Metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik					
Kualifikasi Peserta						
6.	Bapak/ Ibu selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan					
7.	Bapak/ Ibu berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan					

3. Pengelolaan (X₃)

Definisi Operasional Pengelolaan

No	Pernyataan	Penilaian				
<i>Tingkat Produktivitas</i>		1	2	3	4	5
1.	Bapak/ Ibu merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan kepada Bapak/ Ibu					
2.	Bapak/ Ibu menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan Bapak/ Ibu					
3.	Bapak/ Ibu sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					
4.	Mutu dari hasil kerja Bapak/ Ibu selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan					
5.	Bapak/ Ibu selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja Bapak/ Ibu					
6.	Jumlah dari hasil pekerjaan yang Bapak/ Ibu tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan					
<i>Tingkat Perputaran Karyawan</i>						
7.	Bapak/ Ibu sering mencari info lowongan pekerjaan lain					

4. Pengembangan (X₄)

Definisi Operasional Pengembangan

No	Pernyataan	Penilaian				
<i>Prestasi Kerja Karyawan</i>		1	2	3	4	5
1.	Bapak/ Ibu memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kemampuan yang Bapak/ Ibu miliki					
2.	Bapak/ Ibu memberikan banyak kontribusi dalam perusahaan Bapak/ Ibu					
<i>Kedisiplinan Karyawan</i>						
3.	Bapak/ Ibu selalu datang tepat waktu dalam bekerja (menaati peraturan jam gerakan 07.00)					

4.	Bapak/ Ibu selalu bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan					
5.	Bapak/ Ibu mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu					
6.	Bapak/ Ibu tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan					
Absensi Karyawan						
7.	Bapak/ Ibu tidak pernah absen dari pekerjaan Bapak/ Ibu tanpa alasan					
Tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin						
8.	Apakah Bapak/ Ibu pernah bekerja tidak mengikuti prosedur kerja saat mengoperasikan alat					
9.	Apakah Bapak/ Ibu pernah tidak mematikan mesin/ peralatan yang sudah tidak digunakan					
10.	Apakah Bapak/ Ibu pernah memperbaiki peralatan dalam keadaan mesin masih hidup					
Tingkat Kecelakaan Karyawan						
11.	Bapak/ Ibu pernah mengalami kecelakaan kerja di tempat kerja/ ruang kerja, akibat benturan pada tubuh oleh benda keras dari alat/ bahan kerja yang mengakibatkan Bapak/ Ibu cidera					
12.	Bapak/ Ibu pernah mengalami cidera yang disebabkan oleh prosedur kerja (urutan kerja) waktu melakukan perbaikan dan penggunaan alat					
13.	Bapak/ Ibu pernah terkena arus listrik, yang mengakibatkan Bapak/ Ibu cidera saat melakukan pekerjaan di ruang kerja					
Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu						
14.	Bapak/ Ibu dapat meminimalisir pengeluaran bahan baku dalam melakukan sebuah pekerjaan					
15.	Bapak/ Ibu dapat menyelesaikan tugas dengan cepat					

	sesuai waktu yang telah ditentukan					
<i>Tingkat Kerjasama</i>						
16.	Bapak/ Ibu mudah bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi yang sama					
17.	Bapak/ Ibu mudah bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi lain					
<i>Prakarsa Karyawan</i>						
18.	Bapak/ Ibu cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja					
19.	Bapak/ Ibu memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan					
<i>Tingkat Upah Insentif Karyawan</i>						
20.	Tingkat upah yang diberikan perusahaan sesuai standar UMR					
21.	Perusahaan menggunakan prosedur pembayaran upah dan insentif yang baik					
22.	Upah dan insentif yang Bapak/ Ibu terima sesuai dengan hasil pekerjaan Bapak/ Ibu					
<i>Kepemimpinan dan Keputusan Manajer</i>						
23.	Apabila terjadi kesalahan, pimpinan Bapak/ Ibu memberikan saran agar pekerjaan Bapak/ Ibu menjadi lebih baik dan benar					
24.	Ketika ada masalah dalam perusahaan, pimpinan Bapak/ Ibu selalu cepat dan tegas mengatasinya dalam mengambil keputusan					
25.	Pimpinan Bapak/ Ibu memberikan bonus kepada Bapak/ Ibu apabila mengerjakan tugas dengan baik					

5. Etos Kerja Islami (Y)

Definisi Operasional Etos Kerja Islami

No	Pernyataan	Penilaian				
<i>Tekun dalam bekerja</i>		1	2	3	4	5
1.	Bapak/ Ibu bersungguh-sungguh dalam bekerja					
<i>Istiqomah dalam bekerja</i>						
2.	Dalam bekerja bapak/ ibu bersikap teguh, walaupun menghadapi banyak kendala dan tantangan					
<i>Menggunakan waktu sebaik mungkin dalam bekerja</i>						
3.	Bapak/ Ibu tidak mau ada waktu yang terbuang tanpa menghasilkan karya yang bermanfaat					
<i>Ikhlas</i>						
4.	Bapak/ Ibu bekerja dengan niat hanya menghendaki keridhaan Allah SWT daan memandang kerja sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT					
<i>Jujur</i>						
5.	Bapak/ Ibu menghindari segala bentuk penipuan, kebohongan dan perilaku lain yang tidak sesuai dengan ajaran Islam serta peraturan organisasi					
<i>Memiliki Komitmen</i>						
6.	Dalam bekerja bapak/ ibu taat asa, dan nilai-nilai moral yang berlaku di tempat kerja serta lingkungan masyarakat					
<i>Tidak mengenal kata menyerah dalam bekerja</i>						
7.	Bapak/ Ibu tidak putus asa dalam mencapai karunia Allah SWT dengan tetap berusaha walaupun mengalami kegagalan					
<i>Tidak mementingkan diri sendiri</i>						
8.	Bapak/ Ibu memiliki ikatan emosional yang kuat dengan organisasi tempat Bapak/ Ibu bekerja					

<i>Profesional</i>						
9.	Bapak/ Ibu melaksanakan pekerjaannya secara profesional sesuai amanah yang harus dijalankan					
<i>Bertanggung jawab</i>						
10.	Bapak/ Ibu melaksanakan pekerjaan secara tepat dan baik					
<i>Tawakkal</i>						
11.	Bapak/ Ibu meyakini bahwa di setiap usaha yang dilakukan ada pertolongan Allah SWT					

Lampiran 2. Tabulasi Jawaban Responden

RESP	1	2	3	4	5	6	7	8	X1	1	2	3	4	5	6	7	X2	1	2	3	4	5	6	7	X3
1	5	5	5	4	5	4	5	5	38	4	5	4	5	5	4	4	31	5	4	5	5	5	3	4	31
2	5	5	5	5	5	4	4	4	37	4	4	4	4	5	4	4	29	4	4	4	4	4	4	1	25
3	5	5	4	4	4	4	5	5	36	5	5	5	5	5	5	4	34	5	4	4	4	5	4	1	27
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	3	4	3	3	24	4	4	4	4	4	3	2	25
5	5	5	4	5	4	5	4	5	37	4	4	5	4	4	5	5	31	4	4	4	4	5	5	3	29
6	5	5	4	4	4	4	4	5	35	5	5	4	3	4	5	5	31	5	4	5	5	5	5	2	31
7	5	5	4	4	4	4	4	5	35	4	4	4	3	3	4	4	26	4	4	4	4	4	4	3	27
8	5	4	4	4	4	4	5	5	35	4	4	5	4	5	4	4	30	3	3	4	5	5	4	2	26
9	5	4	5	4	4	4	3	4	33	4	4	3	3	4	3	4	25	4	4	4	4	5	4	2	27
10	5	5	4	4	4	4	3	4	33	4	4	4	3	3	3	3	24	4	4	4	4	4	4	2	26
11	3	5	3	3	3	3	3	3	26	4	4	4	4	4	3	3	26	4	3	3	3	5	3	1	22
12	5	4	4	4	4	4	3	4	32	4	3	3	4	3	3	4	24	3	3	4	3	4	3	2	22
13	5	5	4	4	4	5	4	4	35	4	4	4	3	3	4	4	26	5	5	5	4	5	4	1	29
14	5	5	4	4	5	5	5	5	38	4	5	4	3	4	4	4	28	5	4	5	4	5	3	3	29
15	4	4	4	4	4	4	3	4	31	4	4	4	4	4	3	4	27	3	4	4	4	5	4	2	26
16	5	5	5	4	4	4	5	5	37	5	5	4	4	4	3	3	28	5	4	4	4	5	4	2	28
17	5	5	5	5	5	5	4	5	39	5	5	5	5	5	5	4	34	4	5	5	5	5	4	1	29
18	5	5	4	4	4	4	5	4	35	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	2	26
19	5	5	4	4	4	4	3	4	33	4	4	3	3	3	3	4	24	4	4	4	3	4	3	2	24
20	4	5	5	4	4	4	4	4	34	5	5	5	4	4	4	4	31	4	5	4	5	5	4	2	29
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	5	4	5	4	32	5	5	4	5	4	5	1	29

22	5	5	3	4	3	5	5	4	34	5	4	4	4	3	4	4	28	4	5	4	4	5	4	3	29
23	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	1	25
24	5	5	4	4	4	4	5	5	36	4	3	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	5	3	2	26
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	4	3	3	4	4	25	3	3	4	3	4	3	2	22
26	5	5	4	5	4	4	5	5	37	5	5	5	5	4	5	4	33	4	4	4	5	5	3	3	28
27	5	5	4	4	4	5	5	5	37	5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	5	4	5	4	1	29
28	5	4	5	4	3	5	5	4	35	5	5	4	4	5	5	4	32	4	5	4	4	5	4	2	28
29	4	5	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	3	3	26	3	4	5	4	5	4	2	27
30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	4	4	4	32	5	4	5	5	5	5	1	30
31	5	5	4	4	4	5	5	5	37	4	5	4	5	4	4	3	29	5	4	5	4	5	4	3	30
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	4	4	4	5	5	31	4	4	4	4	5	4	2	27
33	4	5	4	4	4	5	4	5	35	4	5	5	4	4	5	5	32	4	4	4	4	5	3	1	25
34	5	5	5	4	4	4	5	5	37	5	4	4	4	4	4	4	29	4	5	4	4	5	4	3	29
35	4	4	4	3	4	4	4	4	31	3	4	4	4	4	3	3	25	4	4	4	3	4	3	2	24
36	4	4	4	4	4	4	2	4	30	4	4	4	2	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	2	26
37	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
38	4	5	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	1	25
39	5	4	4	3	4	4	5	4	33	4	5	3	3	4	5	5	29	4	3	4	4	5	3	3	26
40	4	4	4	3	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	4	4	4	4	1	24
41	4	4	3	3	3	4	4	3	28	4	4	4	4	3	3	3	25	4	4	4	3	4	4	2	25
42	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	1	31
43	3	3	5	3	4	4	3	3	28	3	3	2	3	3	4	3	21	3	4	3	2	3	4	3	22
44	4	5	4	4	4	4	4	5	34	4	4	4	4	5	4	4	29	5	4	5	4	5	4	2	29
45	4	4	3	3	3	3	3	4	27	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21

46	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	4	34	4	4	5	4	4	4	1	26
47	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	2	26
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	5	3	1	25
49	4	4	4	3	3	3	3	4	28	3	4	4	3	4	4	4	26	4	4	4	4	4	2	2	24
50	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	4	3	4	4	3	25	4	4	4	4	4	4	3	27

RESP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	X ₄
1	5	5	5	5	5	5	5	1	2	3	1	1	1	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	95
2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
3	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	81
5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	5	95
6	5	5	5	4	5	5	3	4	4	2	4	2	2	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	102
7	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	85
8	5	4	5	5	5	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	92
9	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	93
10	5	4	4	5	5	4	5	1	1	5	1	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	90
11	4	3	4	4	3	3	5	3	1	1	1	1	1	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	74
12	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	84
13	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	5	3	96
14	5	4	5	5	4	5	5	4	2	3	3	3	3	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	103
15	4	3	4	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	76

16	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	92
17	5	4	5	5	4	4	4	1	1	2	2	1	1	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	89
18	4	3	4	4	4	1	4	2	4	1	1	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	82
19	4	4	5	4	4	4	4	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	79
20	5	5	4	5	4	4	4	1	1	3	1	1	1	1	1	5	5	5	5	4	4	4	4	4	84
21	5	5	5	5	5	4	5	1	1	1	1	1	1	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	95
22	5	4	5	5	3	3	4	2	1	1	1	3	1	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	76
23	4	4	4	4	4	4	3	2	2	1	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	85
24	4	3	4	5	4	4	3	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	85
25	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
26	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	116
27	5	5	5	5	4	5	5	1	1	4	4	4	1	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	104
28	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	101
29	5	4	4	4	3	4	4	1	1	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
30	5	5	5	5	5	5	1	1	1	3	1	1	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
31	5	4	4	5	4	4	3	3	5	3	3	3	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	105
32	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
33	4	3	4	5	4	4	4	1	3	3	4	1	1	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	94
34	4	4	5	5	4	4	3	2	2	2	2	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
35	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	2	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	89
36	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125

38	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	1	1	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	87
39	5	4	4	4	4	5	3	4	2	3	2	2	2	3	4	4	5	4	3	2	3	2	4	5	3	86
40	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	98
41	5	4	4	5	4	4	2	2	2	3	1	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
42	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	106
43	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	93
44	5	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	87
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	82
46	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	96
47	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	88
48	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	3	97
49	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
50	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	82

RESP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Y
1	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	52
2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	53
3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	49
4	3	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	41
5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	41
6	4	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	50
7	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	44
8	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	49
9	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	46
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
11	4	4	4	5	4	3	5	3	5	3	5	45
12	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	45
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
15	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	5	41
16	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	51
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
18	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	47
19	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	49
20	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	50
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
22	5	5	2	5	4	4	5	4	5	4	5	48
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
24	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	47
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
26	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	53
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
29	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	43
30	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	54
31	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	52
32	4	5	5	5	5	4	4	2	4	4	5	47
33	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	50
34	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	46
35	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	43
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	45
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
38	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	42

Lampiran 3. Tabulasi Data Karakteristik Responden

Karakteristik Responden						
No	Jenis Kelamin	Usia	Status	Pendidikan	Jabatan	Lama Bekerja
1	Perempuan	21-30 Th	Belum Menikah	D3	Staf Administrasi Teller	2-4 tahun
2	Laki-laki	21-30 Th	Menikah	D3	Manager Cabang	5-7 tahun
3	Laki-laki	21-30 Th	Menikah	D3	Staf Marketing AO	2-4 tahun
4	Perempuan	31-40 Th	Menikah	SMA/SMK	Staf Marketing FO	8-9 tahun
5	Laki-laki	21-30 Th	Menikah	D3	Lainnya	2-4 tahun
6	Laki-laki	31-40 Th	Menikah	Sarjana	Staf Marketing AO	5-7 tahun
7	Laki-laki	21-30 Th	Menikah	D3	Manager Cabang	2-4 tahun
8	Perempuan	21-30 Th	Belum Menikah	SMA/SMK	Staf Administrasi Teller	2-4 tahun
9	Laki-laki	31-40 Th	Menikah	SMA/SMK	Lainnya	≥ 10 tahun
10	Perempuan	21-30 Th	Menikah	D3	Staf Administrasi Teller	5-7 tahun
11	Perempuan	21-30 Th	Menikah	Sarjana	Staf Administrasi Teller	2-4 tahun
12	Laki-laki	31-40 Th	Menikah	SMA/SMK	Manager Cabang	≥ 10 tahun
13	Laki-laki	21-30 Th	Menikah	Sarjana	Manager Cabang	≥ 10 tahun
14	Laki-laki	31-40 Th	Menikah	Sarjana	Manager Cabang	8-9 tahun
15	Perempuan	21-30 Th	Belum Menikah	SMA/SMK	Staf Marketing FO	2-4 tahun
16	Laki-laki	31-40 Th	Menikah	SMA/SMK	Manager Cabang	5-7 tahun
17	Laki-laki	31-40 Th	Menikah	Sarjana	Kepala Wilayah	≥ 10 tahun
18	Laki-laki	31-40 Th	Menikah	Sarjana	Manager Cabang	≥ 10 tahun
19	Laki-laki	21-30 Th	Belum Menikah	Sarjana	Manager Cabang	5-7 tahun
20	Perempuan	21-30 Th	Belum Menikah	SMA/SMK	Staf Administrasi Teller	≤ 1 tahun
21	Perempuan	21-30 Th	Belum Menikah	D3	Staf Administrasi Teller	≤ 1 tahun
22	Laki-laki	21-30 Th	Belum Menikah	SMA/SMK	Staf Marketing AO	≤ 1 tahun
23	Laki-laki	21-30 Th	Menikah	Sarjana	Manager Cabang	5-7 tahun
24	Laki-laki	21-30 Th	Menikah	SMA/SMK	Manager Cabang	5-7 tahun
25	Laki-laki	21-30 Th	Menikah	Sarjana	Manager Cabang	8-9 tahun
26	Laki-laki	21-30 Th	Belum Menikah	SMA/SMK	Staf Marketing FO	2-4 tahun
27	Laki-laki	21-30 Th	Menikah	Sarjana	Manager Cabang	8-9 tahun

28	Laki-laki	31-40 Th	Menikah	Sarjana	Lainnya	≥ 10 tahun
29	Perempuan	21-30 Th	Menikah	Sarjana	Staf Administrasi Teller	2-4 tahun
30	Perempuan	21-30 Th	Belum Menikah	D3	Staf Marketing FO	≤ 1 tahun
31	Laki-laki	31- 40 Th	Menikah	Sarjana	Kepala Wilayah	≥ 10 tahun
32	Laki-laki	31- 40 Th	Menikah	Sarjana	Manager Cabang	≥ 10 tahun
33	Laki-laki	31- 40 Th	Belum Menikah	SMA/SMK	Manager Cabang	≥ 10 tahun
34	Laki-laki	31- 40 Th	Menikah	Sarjana	Lainnya	≥ 10 tahun
35	Laki-laki	31- 40 Th	Menikah	Sarjana	Kepala Wilayah	≥ 10 tahun
36	Laki-laki	31- 40 Th	Menikah	Sarjana	Lainnya	≥ 10 tahun
37	Laki-laki	31- 40 Th	Menikah	SMA/SMK	Manager Cabang	≥ 10 tahun
38	Laki-laki	21-30 Th	Belum Menikah	D3	Lainnya	2-4 tahun
39	Perempuan	21-30 Th	Belum Menikah	Sarjana	Staf Marketing FO	≤ 1 tahun
40	Laki-laki	31-40 Th	Menikah	Sarjana	Staf Marketing AO	5-7 tahun
41	Perempuan	21-30 Th	Menikah	SMA/SMK	Staf Administrasi Teller	2-4 tahun
42	Laki-laki	21-30 Th	Menikah	SMA/SMK	Lainnya	≥ 10 tahun
43	Perempuan	31-40 Th	Menikah	SMA/SMK	Staf Administrasi Teller	≥ 10 tahun
44	Laki-laki	21-30 Th	Menikah	SMA/SMK	Manager Cabang	5-7 tahun
45	Laki-laki	21-30 Th	Menikah	SMA/SMK	Staf Marketing AO	8-9 tahun
46	Laki-laki	31-40 Th	Menikah	Sarjana	Manager Cabang	≥ 10 tahun
47	Laki-laki	21-30 Th	Menikah	Sarjana	Staf Marketing AO	5-7 tahun
48	Perempuan	21-30 Th	Menikah	Sarjana	Staf Administrasi Teller	2-4 tahun
49	Laki-laki	21-30 Th	Menikah	Sarjana	Lainnya	8-9 tahun
50	Laki-laki	31-40 Th	Menikah	Sarjana	Manager Cabang	5-7 tahun

Lampiran 4. Output Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pembinaan (X₁)

		Correlations								
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	Total
X01	Pearson Correlation	1	,505**	,323*	,578**	,419**	,514**	,567**	,647**	,765**
	Sig. (2-tailed)		,000	,022	,000	,002	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X02	Pearson Correlation	,505**	1	,134	,556**	,378**	,399**	,458**	,608**	,671**
	Sig. (2-tailed)	,000		,355	,000	,007	,004	,001	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X03	Pearson Correlation	,323*	,134	1	,508**	,644**	,360*	,277	,368**	,597**
	Sig. (2-tailed)	,022	,355		,000	,000	,010	,052	,009	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X04	Pearson Correlation	,578**	,556**	,508**	1	,706**	,639**	,407**	,630**	,832**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,003	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X05	Pearson Correlation	,419**	,378**	,644**	,706**	1	,522**	,373**	,568**	,762**
	Sig. (2-tailed)	,002	,007	,000	,000		,000	,008	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X06	Pearson Correlation	,514**	,399**	,360*	,639**	,522**	1	,544**	,515**	,752**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,010	,000	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X07	Pearson Correlation	,567**	,458**	,277	,407**	,373**	,544**	1	,617**	,742**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,052	,003	,008	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X08	Pearson Correlation	,647**	,608**	,368**	,630**	,568**	,515**	,617**	1	,834**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,009	,000	,000	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	,765**	,671**	,597**	,832**	,762**	,752**	,742**	,834**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,882	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	29,7200	10,042	,685	,863
X02	29,7000	10,582	,575	,874
X03	30,1000	10,745	,479	,883
X04	30,2600	9,625	,767	,855
X05	30,2200	10,093	,683	,864
X06	30,0600	10,180	,671	,865
X07	30,1200	9,251	,611	,877
X08	29,9200	9,626	,770	,854

Lampiran 5. Output Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pelatihan Sumber Daya Insani (X₂)

		Correlations							
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	Total
X01	Pearson Correlation	1	,607**	,566**	,565**	,430**	,509**	,443**	,776**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,002	,000	,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X02	Pearson Correlation	,607**	1	,588**	,436**	,559**	,537**	,372**	,766**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,002	,000	,000	,008	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X03	Pearson Correlation	,566**	,588**	1	,630**	,548**	,571**	,403**	,819**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,004	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X04	Pearson Correlation	,565**	,436**	,630**	1	,548**	,385**	,161	,719**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000		,000	,006	,265	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X05	Pearson Correlation	,430**	,559**	,548**	,548**	1	,513**	,355*	,749**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000		,000	,011	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X06	Pearson Correlation	,509**	,537**	,571**	,385**	,513**	1	,730**	,805**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,006	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X07	Pearson Correlation	,443**	,372**	,403**	,161	,355*	,730**	1	,648**
	Sig. (2-tailed)	,001	,008	,004	,265	,011	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	,776**	,766**	,819**	,719**	,749**	,805**	,648**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,873	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	24,2400	9,329	,686	,851
X02	24,1800	9,538	,679	,852
X03	24,3400	8,964	,737	,843
X04	24,5600	9,190	,590	,865
X05	24,4200	9,391	,647	,855
X06	24,4000	8,816	,711	,847
X07	24,5000	9,969	,527	,870

Lampiran 6. Output Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pengelolaan Sumber

Daya Insani (X₃)

		Correlations							
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	Total
X01	Pearson Correlation	1	,480**	,590**	,477**	,452**	,330*	-,004	,494**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,001	,019	,981	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X02	Pearson Correlation	,480**	1	,418**	,437**	,302*	,474**	-,044	,511**
	Sig. (2-tailed)	,000		,002	,002	,033	,001	,763	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X03	Pearson Correlation	,590**	,418**	1	,572**	,501**	,342*	-,009	,496**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002		,000	,000	,015	,953	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X04	Pearson Correlation	,477**	,437**	,572**	1	,564**	,428**	-,001	,548**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000		,000	,002	,996	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X05	Pearson Correlation	,452**	,302*	,501**	,564**	1	,179	,018	,506**
	Sig. (2-tailed)	,001	,033	,000	,000		,214	,900	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X06	Pearson Correlation	,330*	,474**	,342*	,428**	,179	1	-,061	,527**
	Sig. (2-tailed)	,019	,001	,015	,002	,214		,672	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X09	Pearson Correlation	-,004	-,044	-,009	-,001	,018	-,061	1	,511**
	Sig. (2-tailed)	,981	,763	,953	,996	,900	,672		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	,494**	,511**	,496**	,548**	,506**	,527**	,511**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,710	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	27,1800	8,436	,316	,508
X02	27,2000	8,531	,361	,502
X03	27,0800	8,647	,353	,506
X04	27,2600	8,196	,378	,491
X05	26,7400	8,523	,350	,504
X06	27,4800	8,255	,348	,499
X07	29,2600	7,951	,258	,524

Lampiran 7. Output Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pengembangan Sumber Daya Insani (X4)

Correlations

		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	Total
X01	Pearson	1	,589**	,512**	,561**	,462**	,519**	,220	-,140	-,265	,044	-,233	-,196	-,320*	,109	,331*	,595**	,548**	,477**	,507**	,063	,268	,123	,379**	,281*	,099	,373*
	Correlation																										
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,001	,000	,124	,332	,063	,759	,104	,172	,023	,451	,019	,000	,000	,000	,000	,664	,060	,396	,007	,048	,494	,008
X02	Pearson	,589**	1	,430**	,375**	,569**	,619**	,223	-,139	-,244	,046	-,150	-,174	-,214	,249	,246	,328*	,348*	,586**	,551**	,251	,256	,176	,277	,310*	,249	,406**
	Correlation																										
	Sig. (2-tailed)	,000		,002	,007	,000	,000	,120	,335	,088	,750	,299	,226	,135	,081	,085	,020	,013	,000	,000	,078	,073	,222	,052	,029	,082	,003
X03	Pearson	,512**	,430**	1	,581**	,477**	,409**	,370**	-,043	-,238	-,083	,045	-,013	-,137	,402**	,436**	,446**	,329*	,426**	,327*	,195	,212	,100	,219	,260	,342*	,441**
	Correlation																										
	Sig. (2-tailed)	,000	,002		,000	,000	,003	,008	,766	,096	,569	,756	,931	,344	,004	,002	,001	,020	,002	,021	,174	,140	,490	,126	,068	,015	,001
X04	Pearson	,561**	,375**	,581**	1	,461**	,385**	,291*	-,223	-,301*	,115	-,099	-,073	-,249	,216	,272	,450**	,382**	,422**	,460**	,227	,252	,140	,375**	,132	,274	,378**
	Correlation																										
	Sig. (2-tailed)	,000	,007	,000		,001	,006	,040	,120	,034	,425	,495	,616	,081	,133	,056	,001	,006	,002	,001	,113	,078	,334	,007	,363	,054	,007
X05	Pearson	,462**	,569**	,477**	,461**	1	,501**	,240	-,004	0,000	,269	,034	-,017	,062	,426**	,599**	,281*	,460**	,528**	,585**	,320*	,375**	,299*	,527**	,593**	,409**	,642**
	Correlation																										
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,001		,000	,094	,976	1,000	,059	,816	,906	,671	,002	,000	,048	,001	,000	,000	,023	,007	,035	,000	,000	,003	,000
X06	Pearson	,519**	,619**	,409**	,385**	,501**	1	,137	,052	-,223	,275	,156	-,025	-,072	,252	,419**	,384**	,491**	,638**	,571**	,253	,293*	,183	,492**	,504**	,218	,566**
	Correlation																										
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,006	,000		,343	,720	,119	,053	,279	,861	,618	,077	,002	,006	,000	,000	,000	,076	,039	,204	,000	,000	,128	,000
X07	Pearson	,220	,223	,370**	,291*	,240	,137	1	-,013	-,215	,040	,070	,025	-,167	,187	,119	,178	,179	,341*	,159	,226	,221	,085	,187	,092	,027	,289*
	Correlation																										
	Sig. (2-tailed)	,124	,120	,008	,040	,094	,343		,929	,133	,784	,630	,865	,246	,193	,409	,216	,214	,015	,270	,115	,123	,556	,193	,524	,853	,042
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

X08	Pearson Correlation	-.140	-.139	-.043	-.223	-.004	.052	-.013	1	.643**	.311*	.504**	.532**	.679**	.174	.123	-.065	.156	.053	-.189	-.236	-.274	-.041	-.036	.112	-.041	.363**
	Sig. (2-tailed)	.332	.335	.766	.120	.976	.720	.929		.000	.028	.000	.000	.000	.226	.393	.653	.279	.717	.189	.099	.054	.779	.803	.438	.780	.010
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
	Pearson Correlation	-.265	-.244	-.238	-.301*	0,000	-.223	-.215	.643**	1	.396**	.541**	.499**	.750**	.250	.112	-.148	-.013	-.131	-.215	.124	.046	.217	.024	.041	.188	.371**
X09	Sig. (2-tailed)	.063	.088	.096	.034	1,000	.119	.133	.000		.004	.000	.000	.000	.080	.437	.306	.928	.363	.134	.390	.750	.130	.867	.778	.190	.008
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
	Pearson Correlation	.044	.046	-.083	.115	.269	.275	.040	.311*	.396**	1	.503**	.504**	.460**	.049	.151	.023	.153	.323*	.152	.249	.249	.347*	.335*	.201	.341*	.576**
	Sig. (2-tailed)	.759	.750	.569	.425	.059	.053	.784	.028	.004		.000	.000	.001	.735	.295	.873	.290	.022	.292	.081	.082	.014	.017	.161	.015	.000
X10	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
	Pearson Correlation	-.233	-.150	.045	-.099	.034	.156	.070	.504**	.541**	.503**	1	.745**	.599**	.320*	.224	-.009	.057	.220	-.067	.176	.069	.295*	.216	.197	.264	.563**
	Sig. (2-tailed)	.104	.299	.756	.495	.816	.279	.630	.000	.000	.000		.000	.000	.023	.118	.949	.696	.125	.643	.223	.636	.038	.132	.170	.064	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X11	Pearson Correlation	-.196	-.174	-.013	-.073	-.017	-.025	.025	.532**	.499**	.504**	.745**	1	.690**	.164	.095	-.090	-.057	.093	-.168	-.020	-.040	.201	.042	-.074	.172	.433**
	Sig. (2-tailed)	.172	.226	.931	.616	.906	.861	.865	.000	.000	.000	.000		.000	.257	.512	.535	.696	.519	.243	.891	.780	.161	.775	.607	.233	.002
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
	Pearson Correlation	-.320*	-.214	-.137	-.249	.062	-.072	-.167	.679**	.750**	.460**	.599**	.690**	1	.222	.095	-.079	.046	-.032	-.121	.002	.060	.243	.015	.053	.264	.446**
X12	Sig. (2-tailed)	.023	.135	.344	.081	.671	.618	.246	.000	.000	.001	.000	.000		.121	.514	.588	.753	.827	.403	.988	.678	.090	.916	.716	.064	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
	Pearson Correlation	.109	.249	.402**	.216	.426**	.252	.187	.174	.250	.049	.320*	.164	.222	1	.658**	.229	.232	.305**	.223	.351**	.281*	.238	.240	.297*	.485**	.573**
	Sig. (2-tailed)	.451	.081	.004	.133	.002	.077	.193	.226	.080	.735	.023	.257	.121		.000	.110	.105	.032	.119	.013	.048	.096	.093	.036	.000	.000
X13	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	

X15	Pearson Correlation	,331**	,246	,436**	,272	,599**	,419**	,119	,123	,112	,151	,224	,095	,095	,658**	1	,360*	,464**	,385**	,389**	,290*	,329*	,296*	,425**	,427**	,464**	,625**
	Sig. (2-tailed)	,019	,085	,002	,056	,000	,002	,409	,393	,437	,295	,118	,512	,514	,000		,010	,001	,006	,005	,041	,019	,037	,002	,002	,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X16	Pearson Correlation	,595**	,328*	,446**	,450**	,281*	,384**	,178	-,065	-,148	,023	-,009	-,090	-,079	,229	,360*	1	,698**	,469**	,500**	,208	,384**	,329*	,350*	,254	,402**	,477**
	Sig. (2-tailed)	,000	,020	,001	,001	,048	,006	,216	,653	,306	,873	,949	,535	,588	,110	,010		,000	,001	,000	,146	,006	,020	,013	,076	,004	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X17	Pearson Correlation	,548**	,348*	,329*	,382**	,460**	,491**	,179	,156	-,013	,153	,057	-,057	,046	,232	,464**	,698**	1	,600**	,616**	,178	,320*	,301*	,471**	,431**	,324*	,591**
	Sig. (2-tailed)	,000	,013	,020	,006	,001	,000	,214	,279	,928	,290	,696	,696	,753	,105	,001	,000		,000	,000	,216	,024	,033	,001	,002	,022	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X18	Pearson Correlation	,477**	,586**	,426**	,422**	,528**	,638**	,341*	,053	-,131	,323*	,220	,093	-,032	,305*	,385**	,469**	,600**	1	,577**	,474**	,483**	,460**	,556**	,468**	,314*	,693**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,002	,000	,000	,015	,717	,363	,022	,125	,519	,827	,032	,006	,001	,000		,000	,001	,000	,001	,000	,001	,026	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X19	Pearson Correlation	,507**	,551**	,327*	,460**	,585**	,571**	,159	-,189	-,215	,152	-,067	-,168	-,121	,223	,389**	,500**	,616**	,577**	1	,403**	,485**	,440**	,471**	,515**	,338*	,534**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,021	,001	,000	,000	,270	,189	,134	,292	,643	,243	,403	,119	,005	,000	,000	,000		,004	,000	,001	,001	,000	,016	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X20	Pearson Correlation	,063	,251	,195	,227	,320*	,253	,226	-,236	,124	,249	,176	-,020	,002	,351*	,290*	,208	,178	,474**	,403**	1	,793**	,749**	,603**	,407**	,605**	,555**
	Sig. (2-tailed)	,664	,078	,174	,113	,023	,076	,115	,099	,390	,081	,223	,891	,988	,013	,041	,146	,216	,001	,004		,000	,000	,000	,003	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X21	Pearson Correlation	,268	,256	,212	,252	,375**	,293*	,221	-,274	,046	,249	,069	-,040	,060	,281*	,329*	,384**	,320*	,483**	,485**	,793**	1	,801**	,661**	,511**	,605**	,590**
	Sig. (2-tailed)	,060	,073	,140	,078	,007	,039	,123	,054	,750	,082	,636	,780	,678	,048	,019	,006	,024	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	

X22	Pearson Correlation	,123	,176	,100	,140	,299*	,183	,085	-,041	,217	,347*	,295*	,201	,243	,238	,296*	,329*	,301*	,460**	,440**	,749**	,801**	1	,659**	,449**	,606**	,644**
	Sig. (2-tailed)	,396	,222	,490	,334	,035	,204	,556	,779	,130	,014	,038	,161	,090	,096	,037	,020	,033	,001	,001	,000	,000		,000	,001	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X23	Pearson Correlation	,379**	,277	,219	,375**	,527**	,492**	,187	-,036	,024	,335*	,216	,042	,015	,240	,425**	,350*	,471**	,556**	,471**	,603**	,661**	,659**	1	,694**	,454**	,672**
	Sig. (2-tailed)	,007	,052	,126	,007	,000	,000	,193	,803	,867	,017	,132	,775	,916	,093	,002	,013	,001	,000	,001	,000	,000	,000		,000	,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X24	Pearson Correlation	,281*	,310*	,260	,132	,593**	,504**	,092	,112	,041	,201	,197	-,074	,053	,297	,427**	,254	,431**	,468**	,515**	,407**	,511**	,449**	,694**	1	,447**	,599**
	Sig. (2-tailed)	,048	,029	,068	,363	,000	,000	,524	,438	,778	,161	,170	,607	,716	,036	,002	,076	,002	,001	,000	,003	,000	,001	,000		,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X25	Pearson Correlation	,099	,249	,342*	,274	,409**	,218	,027	-,041	,188	,341*	,264	,172	,264	,485**	,464**	,402**	,324*	,314*	,338*	,605**	,605**	,606**	,454**	,447**	1	,649**
	Sig. (2-tailed)	,494	,082	,015	,054	,003	,128	,853	,780	,190	,015	,064	,233	,064	,000	,001	,004	,022	,026	,016	,000	,000	,000	,001	,001		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	,373**	,406**	,441**	,378**	,642**	,566**	,289**	,363**	,371**	,576**	,563**	,433**	,446**	,573**	,625**	,477**	,591**	,693**	,534**	,555**	,590**	,644**	,672**	,599**	,649**	1
	Sig. (2-tailed)	,008	,003	,001	,007	,000	,000	,042	,010	,008	,000	,000	,002	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,872	25

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

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	86,2400	99,656	,321	,870
X02	86,6400	98,888	,350	,869
X03	86,3600	98,847	,391	,869
X04	86,2400	100,064	,333	,870
X05	86,5800	96,330	,605	,864
X06	86,7000	95,765	,513	,865
X07	86,9400	99,241	,202	,875
X08	88,0400	96,366	,253	,876
X09	88,1200	96,149	,262	,876
X10	87,8600	91,347	,490	,866
X11	88,2000	91,878	,478	,867
X12	88,3600	95,868	,346	,871
X13	88,5400	95,723	,362	,870
X14	86,9200	94,769	,514	,865
X15	86,7400	94,931	,577	,864
X16	86,4600	97,723	,422	,868
X17	86,4800	96,581	,548	,865
X18	86,6200	95,261	,658	,863
X19	86,8800	97,087	,485	,866
X20	86,6400	96,031	,501	,866
X21	86,6600	95,658	,540	,865
X22	86,7000	95,235	,601	,863
X23	86,5000	94,908	,632	,863
X24	86,5200	96,744	,559	,865
X25	86,9400	94,956	,606	,863

Lampiran 8. Output Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Etos Kerja Islami (Y)

Correlations													
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	Total
X01	Pearson Correlation	1	,724**	,509**	,590**	,565**	,630**	,696**	,603**	,641**	,658**	,591**	,833**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X02	Pearson Correlation	,724**	1	,698**	,609**	,584**	,593**	,603**	,456**	,616**	,613**	,620**	,820**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X03	Pearson Correlation	,509**	,698**	1	,486**	,591**	,593**	,425**	,409**	,388**	,558**	,439**	,707**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,002	,003	,005	,000	,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X04	Pearson Correlation	,590**	,609**	,486**	1	,617**	,569**	,780**	,481**	,522**	,550**	,532**	,784**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X05	Pearson Correlation	,565**	,584**	,591**	,617**	1	,722**	,708**	,358*	,500**	,527**	,587**	,786**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,011	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X06	Pearson Correlation	,630**	,593**	,593**	,569**	,722**	1	,696**	,656**	,588**	,735**	,480**	,846**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

X07	Pearson Correlation	,696**	,603**	,425**	,780**	,708**	,696**	1	,536**	,674**	,548**	,642**	,852**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	,603**	,456**	,409**	,481**	,358*	,656**	,536**	1	,561**	,583**	,336*	,706**
X08	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,003	,000	,011	,000	,000		,000	,000	,017	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	,641**	,616**	,388**	,522**	,500**	,588**	,674**	,561**	1	,612**	,555**	,769**
X09	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	,658**	,613**	,558**	,550**	,527**	,735**	,548**	,583**	,612**	1	,385**	,782**
X10	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,006	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	,591**	,620**	,439**	,532**	,587**	,480**	,642**	,336*	,555**	,385**	1	,719**
X11	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,017	,000	,006		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	,833**	,820**	,707**	,784**	,786**	,846**	,852**	,706**	,769**	,782**	,719**	1
Total	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,934	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	43,3200	28,630	,797	,925
X02	43,4600	28,743	,781	,926
X03	43,6200	28,975	,640	,931
X04	43,2600	28,441	,733	,927
X05	43,2600	28,196	,733	,927
X06	43,4200	28,167	,809	,924
X07	43,3200	27,447	,812	,923
X08	43,8400	27,974	,622	,934
X09	43,3800	29,179	,721	,928
X10	43,4400	28,700	,733	,927
X11	43,0800	28,483	,648	,931

**Succesive
Interval**

No	1	2	3	4	5	6	7	8	TOTAL	rata2
1	3,768	4,035	4,061	2,463	4,067	2,628	4,387	3,882	29,291	4
2	3,768	4,035	4,061	3,921	4,067	2,628	3,155	2,435	28,069	4
3	3,768	4,035	2,565	2,463	2,549	2,628	4,387	3,882	26,278	3
4	2,288	2,498	2,565	2,463	2,549	2,628	3,155	2,435	20,581	3
5	3,768	4,035	2,565	3,921	2,549	4,144	3,155	3,882	28,019	4
6	3,768	4,035	2,565	2,463	2,549	2,628	3,155	3,882	25,046	3
7	3,768	4,035	2,565	2,463	2,549	2,628	3,155	3,882	25,046	3
8	3,768	2,498	2,565	2,463	2,549	2,628	4,387	3,882	24,741	3
9	3,768	2,498	4,061	2,463	2,549	2,628	2,135	2,435	22,537	3
10	3,768	4,035	2,565	2,463	2,549	2,628	2,135	2,435	22,579	3
11	1,000	4,035	1,000	1,000	1,000	1,000	2,135	1,000	12,170	2
12	3,768	2,498	2,565	2,463	2,549	2,628	2,135	2,435	21,041	3
13	3,768	4,035	2,565	2,463	2,549	4,144	3,155	2,435	25,115	3
14	3,768	4,035	2,565	2,463	4,067	4,144	4,387	3,882	29,311	4
15	2,288	2,498	2,565	2,463	2,549	2,628	2,135	2,435	19,561	2
16	3,768	4,035	4,061	2,463	2,549	2,628	4,387	3,882	27,774	3
17	3,768	4,035	4,061	3,921	4,067	4,144	3,155	3,882	31,032	4
18	3,768	4,035	2,565	2,463	2,549	2,628	4,387	2,435	24,831	3
19	3,768	4,035	2,565	2,463	2,549	2,628	2,135	2,435	22,579	3
20	2,288	4,035	4,061	2,463	2,549	2,628	3,155	2,435	23,614	3
21	3,768	4,035	4,061	3,921	4,067	4,144	4,387	3,882	32,264	4
22	3,768	4,035	1,000	2,463	1,000	4,144	4,387	2,435	23,233	3
23	3,768	2,498	2,565	2,463	2,549	2,628	3,155	2,435	22,062	3
24	3,768	4,035	2,565	2,463	2,549	2,628	4,387	3,882	26,278	3
25	2,288	2,498	2,565	2,463	2,549	2,628	3,155	2,435	20,581	3
26	3,768	4,035	2,565	3,921	2,549	2,628	4,387	3,882	27,735	3
27	3,768	4,035	2,565	2,463	2,549	4,144	4,387	3,882	27,794	3
28	3,768	2,498	4,061	2,463	1,000	4,144	4,387	2,435	24,756	3
29	2,288	4,035	2,565	2,463	2,549	2,628	3,155	2,435	22,118	3
30	3,768	4,035	4,061	3,921	4,067	4,144	4,387	3,882	32,264	4
31	3,768	4,035	2,565	2,463	2,549	4,144	4,387	3,882	27,794	3
32	3,768	4,035	4,061	3,921	4,067	4,144	4,387	3,882	32,264	4
33	2,288	4,035	2,565	2,463	2,549	4,144	3,155	3,882	25,082	3
34	3,768	4,035	4,061	2,463	2,549	2,628	4,387	3,882	27,774	3
35	2,288	2,498	2,565	1,000	2,549	2,628	3,155	2,435	19,118	2
36	2,288	2,498	2,565	2,463	2,549	2,628	1,000	2,435	18,426	2
37	3,768	4,035	4,061	3,921	4,067	4,144	4,387	3,882	32,264	4
38	2,288	4,035	2,565	2,463	2,549	2,628	3,155	2,435	22,118	3

39	3,768	2,498	2,565	1,000	2,549	2,628	4,387	2,435	21,830	3
40	2,288	2,498	2,565	1,000	2,549	2,628	3,155	2,435	19,118	2
41	2,288	2,498	1,000	1,000	1,000	2,628	3,155	1,000	14,569	2
42	3,768	4,035	4,061	3,921	4,067	4,144	4,387	3,882	32,264	4
43	1,000	1,000	4,061	1,000	2,549	2,628	2,135	1,000	15,373	2
44	2,288	4,035	2,565	2,463	2,549	2,628	3,155	3,882	23,565	3
45	2,288	2,498	1,000	1,000	1,000	1,000	2,135	2,435	13,355	2
46	3,768	4,035	2,565	3,921	4,067	4,144	4,387	3,882	30,768	4
47	2,288	2,498	2,565	2,463	2,549	2,628	3,155	2,435	20,581	3
48	2,288	2,498	2,565	2,463	2,549	2,628	3,155	2,435	20,581	3
49	2,288	2,498	2,565	1,000	1,000	1,000	2,135	2,435	14,920	2
50	2,288	2,498	2,565	2,463	2,549	2,628	3,155	2,435	20,581	3

Lampiran 10. Output MSI Variabel Pelatihan Sumber Daya Insani (X₂)

No	1	2	3	4	5	6	7	Total
1	4	5	4	5	5	4	4	31
2	4	4	4	4	5	4	4	29
3	5	5	5	5	5	5	4	34
4	4	4	3	3	4	3	3	24
5	4	4	5	4	4	5	5	31
6	5	5	4	3	4	5	5	31
7	4	4	4	3	3	4	4	26
8	4	4	5	4	5	4	4	30
9	4	4	3	3	4	3	4	25
10	4	4	4	3	3	3	3	24
11	4	4	4	4	4	3	3	26
12	4	3	3	4	3	3	4	24
13	4	4	4	3	3	4	4	26
14	4	5	4	3	4	4	4	28
15	4	4	4	4	4	3	4	27
16	5	5	4	4	4	3	3	28
17	5	5	5	5	5	5	4	34
18	4	4	4	4	4	4	4	28
19	4	4	3	3	3	3	4	24
20	5	5	5	4	4	4	4	31
21	5	4	5	5	4	5	4	32
22	5	4	4	4	3	4	4	28
23	4	4	4	4	4	4	4	28
24	4	3	4	4	4	4	4	27
25	3	4	4	3	3	4	4	25
26	5	5	5	5	4	5	4	33
27	5	5	5	4	5	5	5	34
28	5	5	4	4	5	5	4	32
29	4	4	4	4	4	3	3	26
30	5	5	5	5	4	4	4	32
31	4	5	4	5	4	4	3	29
32	5	4	4	4	4	5	5	31
33	4	5	5	4	4	5	5	32
34	5	4	4	4	4	4	4	29
35	3	4	4	4	4	3	3	25

36	4	4	4	2	4	4	4	26
37	5	5	5	5	5	5	5	35
38	4	4	4	4	4	4	4	28
39	4	5	3	3	4	5	5	29
40	4	4	4	4	4	4	4	28
41	4	4	4	4	3	3	3	25
42	5	5	5	5	5	5	5	35
43	3	3	2	3	3	4	3	21
44	4	4	4	4	5	4	4	29
45	3	3	3	3	3	3	3	21
46	5	5	5	5	5	5	4	34
47	4	4	4	4	4	4	4	28
48	4	4	4	4	4	4	4	28
49	3	4	4	3	4	4	4	26
50	3	4	4	3	4	4	3	25

**Succesive
Interval**

No	1	2	3	4	5	6	7	TOTAL X2	rata2
1	2,386	3,936	3,251	4,821	3,746	2,242	2,431	22,812	3
2	2,386	2,483	3,251	3,556	3,746	2,242	2,431	20,095	3
3	3,785	3,936	4,668	4,821	3,746	3,498	2,431	26,884	4
4	2,386	2,483	1,970	2,352	2,372	1,000	1,000	13,562	2
5	2,386	2,483	4,668	3,556	2,372	3,498	3,867	22,829	3
6	3,785	3,936	3,251	2,352	2,372	3,498	3,867	23,060	3
7	2,386	2,483	3,251	2,352	1,000	2,242	2,431	16,145	2
8	2,386	2,483	4,668	3,556	3,746	2,242	2,431	21,512	3
9	2,386	2,483	1,970	2,352	2,372	1,000	2,431	14,993	2
10	2,386	2,483	3,251	2,352	1,000	1,000	1,000	13,472	2
11	2,386	2,483	3,251	3,556	2,372	1,000	1,000	16,048	2
12	2,386	1,000	1,970	3,556	1,000	1,000	2,431	13,343	2
13	2,386	2,483	3,251	2,352	1,000	2,242	2,431	16,145	2
14	2,386	3,936	3,251	2,352	2,372	2,242	2,431	18,970	3
15	2,386	2,483	3,251	3,556	2,372	1,000	2,431	17,479	2
16	3,785	3,936	3,251	3,556	2,372	1,000	1,000	18,900	3
17	3,785	3,936	4,668	4,821	3,746	3,498	2,431	26,884	4
18	2,386	2,483	3,251	3,556	2,372	2,242	2,431	18,721	3
19	2,386	2,483	1,970	2,352	1,000	1,000	2,431	13,621	2
20	3,785	3,936	4,668	3,556	2,372	2,242	2,431	22,990	3
21	3,785	2,483	4,668	4,821	2,372	3,498	2,431	24,057	3
22	3,785	2,483	3,251	3,556	1,000	2,242	2,431	18,748	3
23	2,386	2,483	3,251	3,556	2,372	2,242	2,431	18,721	3
24	2,386	1,000	3,251	3,556	2,372	2,242	2,431	17,238	2
25	1,000	2,483	3,251	2,352	1,000	2,242	2,431	14,759	2
26	3,785	3,936	4,668	4,821	2,372	3,498	2,431	25,510	4
27	3,785	3,936	4,668	3,556	3,746	3,498	3,867	27,055	4
28	3,785	3,936	3,251	3,556	3,746	3,498	2,431	24,202	3
29	2,386	2,483	3,251	3,556	2,372	1,000	1,000	16,048	2
30	3,785	3,936	4,668	4,821	2,372	2,242	2,431	24,254	3
31	2,386	3,936	3,251	4,821	2,372	2,242	1,000	20,007	3
32	3,785	2,483	3,251	3,556	2,372	3,498	3,867	22,811	3
33	2,386	3,936	4,668	3,556	2,372	3,498	3,867	24,283	3
34	3,785	2,483	3,251	3,556	2,372	2,242	2,431	20,120	3
35	1,000	2,483	3,251	3,556	2,372	1,000	1,000	14,663	2
36	2,386	2,483	3,251	1,000	2,372	2,242	2,431	16,164	2
37	3,785	3,936	4,668	4,821	3,746	3,498	3,867	28,320	4

38	2,386	2,483	3,251	3,556	2,372	2,242	2,431	18,721	3
39	2,386	3,936	1,970	2,352	2,372	3,498	3,867	20,379	3
40	2,386	2,483	3,251	3,556	2,372	2,242	2,431	18,721	3
41	2,386	2,483	3,251	3,556	1,000	1,000	1,000	14,676	2
42	3,785	3,936	4,668	4,821	3,746	3,498	3,867	28,320	4
43	1,000	1,000	1,000	2,352	1,000	2,242	1,000	9,594	1
44	2,386	2,483	3,251	3,556	3,746	2,242	2,431	20,095	3
45	1,000	1,000	1,970	2,352	1,000	1,000	1,000	9,322	1
46	3,785	3,936	4,668	4,821	3,746	3,498	2,431	26,884	4
47	2,386	2,483	3,251	3,556	2,372	2,242	2,431	18,721	3
48	2,386	2,483	3,251	3,556	2,372	2,242	2,431	18,721	3
49	1,000	2,483	3,251	2,352	2,372	2,242	2,431	16,131	2
50	1,000	2,483	3,251	2,352	2,372	2,242	1,000	14,700	2

Lampiran 11. Output MSI Variabel Pengelolaan Sumber Daya Insani (X₃)

No	1	2	3	4	5	6	7	Total X3
1	5	4	5	5	5	3	4	31
2	4	4	4	4	4	4	1	25
3	5	4	4	4	5	4	1	27
4	4	4	4	4	4	3	2	25
5	4	4	4	4	5	5	3	29
6	5	4	5	5	5	5	2	31
7	4	4	4	4	4	4	3	27
8	3	3	4	5	5	4	2	26
9	4	4	4	4	5	4	2	27
10	4	4	4	4	4	4	2	26
11	4	3	3	3	5	3	1	22
12	3	3	4	3	4	3	2	22
13	5	5	5	4	5	4	1	29
14	5	4	5	4	5	3	3	29
15	3	4	4	4	5	4	2	26
16	5	4	4	4	5	4	2	28
17	4	5	5	5	5	4	1	29
18	4	4	4	4	4	4	2	26
19	4	4	4	3	4	3	2	24
20	4	5	4	5	5	4	2	29
21	5	5	4	5	4	5	1	29
22	4	5	4	4	5	4	3	29
23	4	4	4	4	4	4	1	25
24	4	4	4	4	5	3	2	26
25	3	3	4	3	4	3	2	22
26	4	4	4	5	5	3	3	28
27	5	5	5	4	5	4	1	29
28	4	5	4	4	5	4	2	28
29	3	4	5	4	5	4	2	27
30	5	4	5	5	5	5	1	30
31	5	4	5	4	5	4	3	30
32	4	4	4	4	5	4	2	27
33	4	4	4	4	5	3	1	25
34	4	5	4	4	5	4	3	29
35	4	4	4	3	4	3	2	24
36	4	4	4	4	4	4	2	26
37	5	5	5	5	5	5	5	35

38	4	4	4	4	4	4	1	25
39	4	3	4	4	5	3	3	26
40	3	4	4	4	4	4	1	24
41	4	4	4	3	4	4	2	25
42	5	5	5	5	5	5	1	31
43	3	4	3	2	3	4	3	22
44	5	4	5	4	5	4	2	29
45	3	3	3	3	3	3	3	21
46	4	4	5	4	4	4	1	26
47	4	4	4	4	4	4	2	26
48	4	4	4	4	5	3	1	25
49	4	4	4	4	4	2	2	24
50	4	4	4	4	4	4	3	27

Successive Interval

No	1	2	3	4	5	6	7	Total X3	rata2
1	3,768	2,549	4,233	4,821	3,828	2,352	4,047	25,599	4
2	2,381	2,549	2,684	3,364	2,352	3,675	1,000	18,006	3
3	3,768	2,549	2,684	3,364	3,828	3,675	1,000	20,869	3
4	2,381	2,549	2,684	3,364	2,352	2,352	2,212	17,894	3
5	2,381	2,549	2,684	3,364	3,828	5,088	3,242	23,135	3
6	3,768	2,549	4,233	4,821	3,828	5,088	2,212	26,500	4
7	2,381	2,549	2,684	3,364	2,352	3,675	3,242	20,247	3
8	1,000	1,000	2,684	4,821	3,828	3,675	2,212	19,220	3
9	2,381	2,549	2,684	3,364	3,828	3,675	2,212	20,693	3
10	2,381	2,549	2,684	3,364	2,352	3,675	2,212	19,218	3
11	2,381	1,000	1,000	2,029	3,828	2,352	1,000	13,590	2
12	1,000	1,000	2,684	2,029	2,352	2,352	2,212	13,629	2
13	3,768	4,067	4,233	3,364	3,828	3,675	1,000	23,935	3
14	3,768	2,549	4,233	3,364	3,828	2,352	3,242	23,336	3
15	1,000	2,549	2,684	3,364	3,828	3,675	2,212	19,312	3
16	3,768	2,549	2,684	3,364	3,828	3,675	2,212	22,081	3
17	2,381	4,067	4,233	4,821	3,828	3,675	1,000	24,005	3
18	2,381	2,549	2,684	3,364	2,352	3,675	2,212	19,218	3
19	2,381	2,549	2,684	2,029	2,352	2,352	2,212	16,559	2
20	2,381	4,067	2,684	4,821	3,828	3,675	2,212	23,668	3
21	3,768	4,067	2,684	4,821	2,352	5,088	1,000	23,780	3
22	2,381	4,067	2,684	3,364	3,828	3,675	3,242	23,240	3
23	2,381	2,549	2,684	3,364	2,352	3,675	1,000	18,006	3
24	2,381	2,549	2,684	3,364	3,828	2,352	2,212	19,370	3
25	1,000	1,000	2,684	2,029	2,352	2,352	2,212	13,629	2
26	2,381	2,549	2,684	4,821	3,828	2,352	3,242	21,857	3
27	3,768	4,067	4,233	3,364	3,828	3,675	1,000	23,935	3
28	2,381	4,067	2,684	3,364	3,828	3,675	2,212	22,211	3
29	1,000	2,549	4,233	3,364	3,828	3,675	2,212	20,862	3
30	3,768	2,549	4,233	4,821	3,828	5,088	1,000	25,288	4
31	3,768	2,549	4,233	3,364	3,828	3,675	3,242	24,660	4
32	2,381	2,549	2,684	3,364	3,828	3,675	2,212	20,693	3
33	2,381	2,549	2,684	3,364	3,828	2,352	1,000	18,158	3
34	2,381	4,067	2,684	3,364	3,828	3,675	3,242	23,240	3
35	2,381	2,549	2,684	2,029	2,352	2,352	2,212	16,559	2
36	2,381	2,549	2,684	3,364	2,352	3,675	2,212	19,218	3
37	3,768	4,067	4,233	4,821	3,828	5,088	4,580	30,385	4
38	2,381	2,549	2,684	3,364	2,352	3,675	1,000	18,006	3

39	2,381	1,000	2,684	3,364	3,828	2,352	3,242	18,850	3
40	1,000	2,549	2,684	3,364	2,352	3,675	1,000	16,625	2
41	2,381	2,549	2,684	2,029	2,352	3,675	2,212	17,883	3
42	3,768	4,067	4,233	4,821	3,828	5,088	1,000	26,805	4
43	1,000	2,549	1,000	1,000	1,000	3,675	3,242	13,467	2
44	3,768	2,549	4,233	3,364	3,828	3,675	2,212	23,630	3
45	1,000	1,000	1,000	2,029	1,000	2,352	3,242	11,623	2
46	2,381	2,549	4,233	3,364	2,352	3,675	1,000	19,555	3
47	2,381	2,549	2,684	3,364	2,352	3,675	2,212	19,218	3
48	2,381	2,549	2,684	3,364	3,828	2,352	1,000	18,158	3
49	2,381	2,549	2,684	3,364	2,352	1,000	2,212	16,542	2
50	2,381	2,549	2,684	3,364	2,352	3,675	3,242	20,247	3

Lampiran 12. Output MSI Variabel Pengembangan Sumber Daya Insani (X₄)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	Total X ₄
1	5	5	5	5	5	5	5	1	2	3	1	1	1	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	95
2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
3	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	81
5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	5	95
6	5	5	5	4	5	5	3	4	4	2	4	2	2	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	102
7	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	85
8	5	4	5	5	5	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	92
9	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	93
10	5	4	4	5	5	4	5	1	1	5	1	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	90
11	4	3	4	4	3	3	5	3	1	1	1	1	1	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	74
12	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	84
13	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	5	3	96
14	5	4	5	5	4	5	5	4	2	3	3	3	3	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	103
15	4	3	4	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	76
16	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	92
17	5	4	5	5	4	4	4	1	1	2	2	1	1	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	89
18	4	3	4	4	4	1	4	2	4	1	1	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	82

19	4	4	5	4	4	4	4	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	79
20	5	5	4	5	4	4	4	1	1	3	1	1	1	1	1	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	84
21	5	5	5	5	5	4	5	1	1	1	1	1	1	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	95
22	5	4	5	5	3	3	4	2	1	1	1	3	1	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76
23	4	4	4	4	4	4	3	2	2	1	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	85
24	4	3	4	5	4	4	3	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	85
25	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
26	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	116
27	5	5	5	5	4	5	5	1	1	4	4	4	1	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	104
28	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	101
29	5	4	4	4	3	4	4	1	1	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	82
30	5	5	5	5	5	5	1	1	1	3	1	1	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
31	5	4	4	5	4	4	3	3	5	3	3	3	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	105
32	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
33	4	3	4	5	4	4	4	1	3	3	4	1	1	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	94
34	4	4	5	5	4	4	3	2	2	2	2	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
35	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	2	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	89
36	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125
38	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	1	1	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	87
39	5	4	4	4	4	5	3	4	2	3	2	2	2	3	4	4	5	4	3	2	3	2	4	5	3	86

40	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	98
41	5	4	4	5	4	4	2	2	2	3	1	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
42	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	106
43	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	93
44	5	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	87
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	82
46	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	96
47	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	88
48	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	3	97
49	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
50	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	82

Successive Interval																											
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	TOTAL X4	rata2
1	3,882	3,746	3,936	4,387	3,921	4,879	4,879	1,000	2,060	2,849	1,000	1,000	1,000	4,942	4,942	2,301	2,393	2,400	2,363	4,716	3,498	2,228	2,294	2,447	2,299	75,359	3
2	2,435	2,374	2,483	2,838	2,463	3,477	3,690	2,082	2,060	3,520	3,495	3,134	2,212	2,587	3,534	2,301	2,393	2,400	2,363	3,421	2,256	3,504	2,294	2,447	2,299	68,062	3
3	2,435	2,374	2,483	2,838	2,463	3,477	3,690	2,082	1,000	2,045	2,134	2,212	2,212	2,587	3,534	2,301	2,393	2,400	2,363	3,421	2,256	3,504	2,294	2,447	2,299	63,244	3
4	2,435	2,374	2,483	2,838	2,463	2,183	3,690	2,082	2,060	2,045	2,134	2,212	2,212	2,587	2,228	1,000	1,000	2,400	1,000	3,421	2,256	3,504	2,294	2,447	1,000	56,348	2
5	2,435	2,374	2,483	2,838	2,463	2,183	2,688	3,388	3,339	3,520	2,906	3,134	3,721	3,746	3,534	3,638	2,393	2,400	1,000	2,228	2,256	3,504	1,000	2,447	3,453	69,071	3
6	3,882	3,746	3,936	2,838	3,921	4,879	2,688	3,388	3,339	2,045	3,495	2,212	2,212	3,746	4,942	3,638	3,792	2,400	2,363	3,421	1,000	3,504	3,617	3,885	2,299	81,187	3
7	2,435	2,374	2,483	2,838	2,463	2,183	3,690	2,082	3,339	2,045	2,134	2,212	2,212	3,746	3,534	2,301	2,393	2,400	1,000	3,421	2,256	3,504	1,000	1,000	1,000	60,044	2
8	3,882	2,374	3,936	4,387	3,921	3,477	3,690	2,082	2,060	2,045	2,134	2,212	2,212	3,746	3,534	2,301	2,393	1,000	2,363	2,228	2,256	3,504	3,617	3,885	2,299	71,537	3
9	2,435	2,374	3,936	4,387	2,463	3,477	3,690	3,388	2,683	2,849	2,906	3,134	3,135	3,746	3,534	2,301	2,393	2,400	1,000	3,421	1,000	2,228	2,294	1,000	2,299	68,471	3
10	3,882	2,374	2,483	4,387	3,921	3,477	4,879	1,000	1,000	4,345	1,000	2,212	1,000	2,587	3,534	2,301	2,393	2,400	2,363	3,421	2,256	3,504	3,617	2,447	1,000	67,782	3
11	2,435	1,000	2,483	2,838	1,000	2,183	4,879	2,761	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,587	2,228	3,638	3,792	1,000	1,000	2,228	1,000	2,228	1,000	1,000	1,000	47,279	2
12	2,435	1,000	2,483	2,838	1,000	3,477	2,688	2,761	2,060	2,849	3,495	3,134	2,212	3,746	2,228	2,301	2,393	2,400	1,000	2,228	1,000	2,228	2,294	2,447	1,000	57,696	2
13	3,882	3,746	3,936	4,387	3,921	4,879	4,879	4,385	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	4,942	4,942	3,638	3,792	3,800	3,669	2,228	1,000	2,228	2,294	3,885	1,000	76,430	3
14	3,882	2,374	3,936	4,387	2,463	4,879	4,879	3,388	2,060	2,849	2,906	3,134	3,135	2,587	3,534	3,638	3,792	3,800	2,363	3,421	3,498	4,879	3,617	2,447	1,000	82,846	3
15	2,435	1,000	2,483	2,838	1,000	2,183	1,832	2,082	2,683	2,045	2,134	2,212	2,212	2,587	3,534	2,301	2,393	1,000	2,363	2,228	1,000	2,228	1,000	1,000	1,000	49,773	2
16	3,882	1,000	2,483	2,838	2,463	3,477	3,690	3,388	3,339	3,520	2,134	2,212	2,212	2,587	3,534	2,301	2,393	2,400	2,363	3,421	2,256	3,504	2,294	2,447	1,000	67,140	3
17	3,882	2,374	3,936	4,387	2,463	3,477	3,690	1,000	1,000	2,045	2,134	1,000	1,000	2,587	4,942	3,638	3,792	2,400	2,363	3,421	2,256	3,504	2,294	2,447	2,299	68,331	3
18	2,435	1,000	2,483	2,838	2,463	1,000	3,690	2,082	3,339	1,000	1,000	2,212	2,212	3,746	3,534	2,301	2,393	1,000	1,000	3,421	2,256	3,504	2,294	2,447	2,299	57,949	2
19	2,435	2,374	3,936	2,838	2,463	3,477	3,690	2,082	2,060	2,045	2,134	2,212	1,000	2,587	2,228	1,000	1,000	2,400	1,000	3,421	1,000	2,228	1,000	2,447	1,000	54,057	2
20	3,882	3,746	2,483	4,387	2,463	3,477	3,690	1,000	1,000	2,849	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	3,638	3,792	3,800	3,669	3,421	2,256	3,504	2,294	2,447	1,000	63,798	3
21	3,882	3,746	3,936	4,387	3,921	3,477	4,879	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	3,746	3,534	2,301	3,792	3,800	3,669	4,716	3,498	3,504	3,617	3,885	2,299	76,586	3
22	3,882	2,374	3,936	4,387	1,000	2,183	3,690	2,082	1,000	1,000	1,000	3,134	1,000	2,587	2,228	3,638	1,000	1,000	1,000	2,228	1,000	2,228	1,000	1,000	1,000	50,575	2
23	2,435	2,374	2,483	2,838	2,463	3,477	2,688	2,082	2,060	1,000	2,134	2,212	2,212	3,746	3,534	2,301	2,393	2,400	1,000	3,421	2,256	3,504	2,294	2,447	2,299	62,053	2
24	2,435	1,000	2,483	4,387	2,463	3,477	2,688	2,082	2,060	2,045	2,134	2,212	2,212	2,587	3,534	2,301	2,393	2,400	1,000	3,421	2,256	3,504	3,617	2,447	1,000	62,138	2
25	1,000	1,000	2,483	2,838	1,000	2,183	2,688	2,761	2,683	2,849	2,906	3,134	3,135	2,587	2,228	1,000	1,000	1,000	1,000	2,228	1,000	2,228	1,000	1,000	1,000	47,930	2
26	2,435	1,000	3,936	2,838	3,921	3,477	3,690	3,388	3,339	4,345	4,331	4,500	4,313	4,942	4,942	3,638	3,792	3,800	2,363	4,716	3,498	4,879	3,617	3,885	3,453	93,037	4
27	3,882	3,746	3,936	4,387	2,463	4,879	4,879	1,000	1,000	3,520	3,495	3,769	1,000	3,746	3,534	3,638	2,393	3,800	2,363	4,716	3,498	4,879	3,617	2,447	3,453	84,039	3
28	2,435	2,374	3,936	2,838	2,463	3,477	3,690	3,388	3,339	2,045	3,495	2,212	3,135	4,942	3,534	2,301	2,393	2,400	2,363	4,716	3,498	4,879	2,294	3,885	2,299	78,330	3
29	3,882	2,374	2,483	2,838	1,000	3,477	3,690	1,000	1,000	1,000	2,134	1,000	1,000	3,746	3,534	2,301	2,393	2,400	2,363	3,421	2,256	3,504	2,294	2,447	1,000	58,537	2
30	3,882	3,746	3,936	4,387	3,921	4,879	1,000	1,000	1,000	2,849	1,000	1,000	1,000	3,746	4,942	3,638	3,792	3,800	3,669	4,716	3,498	4,879	3,617	3,885	3,453	81,232	3
31	3,882	2,374	2,483	4,387	2,463	3,477	2,688	2,761	4,450	2,849	2,906	3,134	3,135	4,942	3,534	3,638	3,792	2,400	2,363	4,716	3,498	4,879	3,617	2,447	3,453	84,266	3
32	2,435	2,374	2,483	2,838	2,463	3,477	3,690	2,082	2,060	2,045	2,134	2,212	2,212	3,746	3,534	2,301	2,393	2,400	2,363	3,421	2,256	3,504	2,294	2,447	2,299	65,463	3
33	2,435	1,000	2,483	4,387	2,463	3,477	3,690	1,000	2,683	2,849	3,495	1,000	1,000	3,746	3,534	3,638	2,393	2,400	2,363	4,716	3,498	3,504	3,617	3,885	2,299	71,555	3
34	2,435	2,374	3,936	4,387	2,463	3,477	2,688	2,082	2,060	2,045	2,134	2,212	2,212	4,942	3,534	2,301	2,393	2,400	2,363	3,421	2,256	3,504	2,294	2,447	2,299	68,658	3
35	2,435	2,374	2,483	2,838	1,000	3,477	3,690	2,761	2,683	2,849	2,134	2,212	2,212	3,746	2,228	2,301	2,393	2,400	1,000	4,716	2,256	3,504	2,294	2,447	2,299	64,732	3

36	2,435	2,374	2,483	2,838	2,463	3,477	3,690	2,082	2,060	2,045	2,134	2,212	2,212	3,746	3,534	2,301	2,393	2,400	2,363	3,421	2,256	3,504	2,294	2,447	2,299	65,463	3
37	3,882	3,746	3,936	4,387	3,921	4,879	4,879	4,385	4,450	4,345	4,331	4,500	4,313	4,942	4,942	3,638	3,792	3,800	3,669	4,716	3,498	4,879	3,617	3,885	3,453	104,782	4
38	2,435	2,374	1,000	2,838	2,463	3,477	1,832	2,761	3,339	3,520	1,000	1,000	3,721	2,587	2,228	2,301	2,393	1,000	2,363	3,421	2,256	3,504	2,294	2,447	2,299	60,855	2
39	3,882	2,374	2,483	2,838	2,463	4,879	2,688	3,388	2,060	2,849	2,134	2,212	2,212	2,587	3,534	2,301	3,792	2,400	1,000	1,000	1,000	1,000	2,294	3,885	1,000	62,255	2
40	2,435	1,000	2,483	4,387	2,463	2,183	3,690	4,385	3,339	4,345	4,331	3,769	3,135	3,746	3,534	1,000	2,393	2,400	1,000	3,421	1,000	3,504	2,294	2,447	2,299	70,983	3
41	3,882	2,374	2,483	4,387	2,463	3,477	1,832	2,082	2,060	2,849	1,000	2,212	1,000	2,587	3,534	2,301	2,393	2,400	2,363	3,421	2,256	3,504	2,294	2,447	2,299	63,900	3
42	3,882	3,746	3,936	4,387	3,921	4,879	4,879	1,000	1,000	4,345	2,134	1,000	1,000	4,942	4,942	3,638	3,792	3,800	3,669	4,716	3,498	4,879	3,617	3,885	3,453	88,936	4
43	1,000	2,374	1,000	2,838	2,463	3,477	2,688	3,388	3,339	3,520	3,495	3,769	3,135	3,746	3,534	1,000	2,393	2,400	2,363	3,421	1,000	3,504	2,294	2,447	1,000	65,589	3
44	3,882	2,374	2,483	2,838	2,463	3,477	1,832	2,082	2,060	2,045	2,134	2,212	2,212	3,746	3,534	3,638	2,393	2,400	2,363	3,421	2,256	3,504	2,294	2,447	1,000	65,091	3
45	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,183	2,688	2,761	2,683	2,849	2,134	2,212	2,212	1,533	2,228	1,000	1,000	1,000	1,000	4,716	3,498	4,879	3,617	3,885	2,299	55,376	2
46	3,882	2,374	2,483	2,838	2,463	3,477	2,688	3,388	3,339	3,520	2,906	3,769	3,135	2,587	3,534	2,301	3,792	2,400	2,363	2,228	2,256	3,504	2,294	2,447	1,000	70,969	3
47	2,435	2,374	1,000	2,838	2,463	3,477	3,690	2,082	2,060	2,045	2,906	3,134	2,212	3,746	3,534	2,301	2,393	2,400	2,363	3,421	2,256	3,504	2,294	2,447	1,000	64,375	3
48	3,882	3,746	2,483	2,838	2,463	3,477	3,690	3,388	3,339	3,520	2,906	2,212	2,212	3,746	3,534	2,301	2,393	3,800	1,000	3,421	2,256	3,504	3,617	2,447	1,000	73,175	3
49	2,435	2,374	2,483	2,838	2,463	2,183	2,688	2,082	2,060	2,045	2,134	2,212	2,212	3,746	2,228	1,000	1,000	1,000	1,000	2,228	1,000	2,228	1,000	1,000	1,000	48,638	2
50	2,435	2,374	2,483	2,838	2,463	3,477	2,688	2,761	2,683	2,849	2,906	3,134	3,135	2,587	2,228	1,000	1,000	1,000	1,000	2,228	1,000	2,228	1,000	2,447	1,000	54,944	2

Lampiran 13. Output MSI Variabel Etos Kerja Islami (Y)

[illegible]

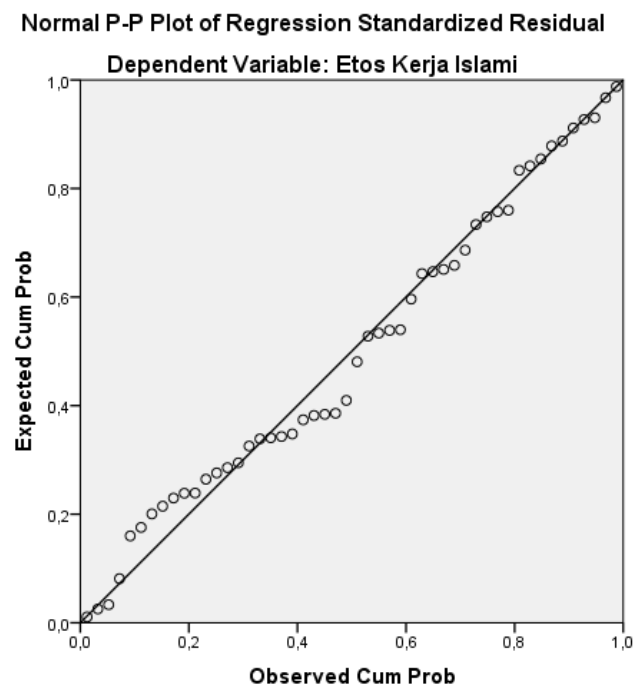
Succesive Interval

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	TOTAL Y	rata2
1	3,815	3,898	4,623	2,082	4,095	3,686	2,806	3,234	3,916	3,721	3,534	39,409	4
2	3,815	3,898	3,224	3,429	2,708	3,686	4,156	4,402	3,916	3,721	3,534	40,489	4
3	2,378	2,456	3,224	3,429	4,095	3,686	4,156	3,234	2,463	2,333	3,534	34,987	3
4	1,000	1,000	1,970	2,082	4,095	2,306	2,806	2,185	2,463	2,333	2,101	24,341	2
5	2,378	2,456	3,224	2,082	1,750	1,000	1,832	2,185	2,463	2,333	3,534	25,237	2
6	2,378	3,898	3,224	3,429	4,095	2,306	4,156	2,185	3,916	3,721	3,534	36,842	3
7	2,378	2,456	3,224	2,082	2,708	2,306	2,806	2,185	2,463	2,333	3,534	28,475	3
8	3,815	2,456	3,224	3,429	4,095	2,306	2,806	3,234	2,463	3,721	3,534	35,082	3
9	2,378	2,456	3,224	3,429	4,095	2,306	2,806	3,234	2,463	2,333	2,101	30,825	3
10	3,815	3,898	4,623	3,429	4,095	3,686	4,156	4,402	3,916	3,721	3,534	43,274	4
11	2,378	2,456	3,224	3,429	2,708	1,000	4,156	2,185	3,916	1,000	3,534	29,987	3
12	2,378	2,456	3,224	3,429	2,708	2,306	2,806	2,185	2,463	2,333	3,534	29,823	3
13	3,815	3,898	4,623	3,429	4,095	3,686	4,156	4,402	3,916	3,721	3,534	43,274	4
14	3,815	3,898	4,623	3,429	4,095	3,686	4,156	4,402	3,916	3,721	3,534	43,274	4
15	2,378	2,456	1,970	1,000	2,708	2,306	2,806	2,185	2,463	1,000	3,534	24,806	2
16	3,815	2,456	3,224	3,429	4,095	3,686	4,156	4,402	2,463	2,333	3,534	37,593	3
17	3,815	3,898	4,623	3,429	4,095	3,686	4,156	4,402	3,916	3,721	3,534	43,274	4
18	2,378	2,456	3,224	3,429	2,708	2,306	4,156	3,234	2,463	2,333	3,534	32,221	3
19	2,378	2,456	3,224	3,429	4,095	3,686	4,156	3,234	2,463	2,333	3,534	34,987	3
20	3,815	2,456	3,224	3,429	4,095	3,686	4,156	2,185	2,463	3,721	3,534	36,763	3
21	3,815	3,898	4,623	3,429	4,095	3,686	4,156	4,402	3,916	3,721	3,534	43,274	4
22	3,815	3,898	1,000	3,429	2,708	2,306	4,156	3,234	3,916	2,333	3,534	34,329	3
23	2,378	2,456	3,224	2,082	2,708	2,306	2,806	3,234	2,463	2,333	2,101	28,091	3
24	3,815	2,456	3,224	2,082	4,095	2,306	4,156	2,185	2,463	2,333	3,534	32,649	3
25	1,000	1,000	1,970	1,000	1,750	1,000	1,832	2,185	1,000	1,000	1,592	15,329	1
26	3,815	3,898	4,623	3,429	4,095	3,686	4,156	3,234	2,463	3,721	3,534	40,653	4
27	3,815	3,898	4,623	3,429	4,095	3,686	4,156	4,402	3,916	3,721	3,534	43,274	4
28	3,815	3,898	4,623	3,429	4,095	3,686	4,156	4,402	3,916	3,721	3,534	43,274	4
29	2,378	2,456	3,224	1,000	4,095	2,306	2,806	2,185	2,463	2,333	2,101	27,347	2
30	3,815	3,898	4,623	3,429	4,095	3,686	4,156	3,234	3,916	3,721	3,534	42,106	4

31	3,815	2,456	3,224	3,429	4,095	3,686	4,156	4,402	3,916	2,333	3,534	39,046	4
32	2,378	3,898	4,623	3,429	4,095	2,306	2,806	1,000	2,463	2,333	3,534	32,865	3
33	3,815	3,898	3,224	3,429	4,095	2,306	4,156	3,234	2,463	2,333	3,534	36,487	3
34	2,378	2,456	3,224	2,082	4,095	3,686	2,806	2,185	3,916	2,333	2,101	31,262	3
35	2,378	2,456	3,224	1,000	2,708	2,306	1,832	3,234	2,463	2,333	3,534	27,469	2
36	2,378	2,456	3,224	2,082	2,708	2,306	2,806	3,234	2,463	2,333	3,534	29,524	3
37	3,815	3,898	4,623	3,429	4,095	3,686	4,156	4,402	3,916	3,721	3,534	43,274	4
38	2,378	2,456	3,224	2,082	2,708	2,306	2,806	1,000	2,463	2,333	2,101	25,858	2
39	3,815	3,898	4,623	3,429	4,095	3,686	4,156	3,234	2,463	3,721	3,534	40,653	4
40	2,378	2,456	3,224	2,082	2,708	2,306	2,806	3,234	2,463	2,333	3,534	29,524	3
41	3,815	2,456	3,224	2,082	2,708	2,306	4,156	3,234	3,916	2,333	3,534	33,765	3
42	3,815	3,898	4,623	3,429	4,095	3,686	4,156	4,402	3,916	3,721	3,534	43,274	4
43	2,378	1,000	1,970	2,082	1,750	2,306	2,806	3,234	2,463	3,721	1,000	24,709	2
44	3,815	2,456	3,224	3,429	4,095	2,306	4,156	3,234	3,916	2,333	3,534	36,498	3
45	1,000	1,000	1,970	1,000	1,000	1,000	1,000	2,185	1,000	1,000	1,000	13,155	1
46	3,815	2,456	1,970	2,082	2,708	2,306	2,806	3,234	3,916	3,721	3,534	32,548	3
47	2,378	2,456	3,224	2,082	2,708	2,306	2,806	3,234	2,463	2,333	3,534	29,524	3
48	2,378	2,456	3,224	3,429	4,095	3,686	4,156	4,402	3,916	3,721	3,534	38,996	4
49	2,378	2,456	3,224	2,082	2,708	1,000	1,832	2,185	1,000	1,000	1,592	21,458	2
50	2,378	2,456	3,224	2,082	2,708	2,306	2,806	3,234	2,463	2,333	2,101	28,091	3

Lampiran 14. Output Hasil Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4,79821429
	Absolute	,099
Most Extreme Differences	Positive	,099
	Negative	-,070
Kolmogorov-Smirnov Z		,699
Asymp. Sig. (2-tailed)		,712

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

B. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,193	4,320		,045	,965		
Pembinaan	,219	,251	,151	,873	,387	,307	3,260
Pelatihan	,152	,254	,096	,597	,553	,352	2,841
Pengelolaan	,465	,324	,240	1,434	,159	,326	3,069
Pengembangan	,235	,089	,375	2,639	,011	,453	2,207

a. Dependent Variable: Etos Kerja Islami (Y)

C. Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,136	2,482		2,876	,006
Pembinaan	,026	,144	,047	,179	,859
Pelatihan	-,099	,146	-,165	-,676	,502
Pengelolaan	-,126	,186	-,171	-,678	,501
Pengembangan	,008	,051	,034	,160	,874

a. Dependent Variable: Etos Kerja Islami (Y)

Lampiran 15. Output Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,767 ^a	,589	,552	5,00693

a. Predictors: (Constant), Pengembangan, Pelatihan, Pengelolaan, Pembinaan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1615,239	4	403,810	16,108	,000 ^b
	Residual	1128,120	45	25,069		
	Total	2743,359	49			

a. Dependent Variable: Etos Kerja Islami

b. Predictors: (Constant), Pengembangan, Pelatihan, Pengelolaan, Pembinaan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,193	4,320		,045	,965
	Pembinaan (X1)	,219	,251	,151	,873	,387
	Pelatihan (X2)	,152	,254	,096	,597	,553
	Pengelolaan (X3)	,465	,324	,240	1,434	,159
	Pengembangan (X4)	,235	,089	,375	2,639	,011

a. Dependent Variable: Etos Kerja Islami (Y)

Lampiran 16. Titik Presentase Distribusi r tabel

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 17. Titik Presentase Distribusi t tabel

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Lampiran 18. Output F tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05

df untuk penyeb ut (N2)	df untuk pembila ng (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97

35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89