

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI
TERHADAP PENINGKATAN ETOS KERJA
KARYAWAN DI PO HARYANTO KUDUS**

SKRIPSI

Disusun Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)
Jurusan Ekonomi Islam



Disusun Oleh:

FERRY DWI AGUSTINA
NIM. 1405026048

**EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2018**

Drs. H. Hasyim Syarbani, M.M.

NIP. 19570913 198203 1 002

Jl. Pelem Kuweni No. 8 Tambak Aji RT 07 RW 02 Ngaliyan Semarang.

Warno, S.E., M.Si.

NIP. 19830721 201503 1 002

RT 05 RW 01 Kalalang Lama, Sukorekjo, Gunung Pati

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 (empat) eks

Hal : Naskah Skripsi

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Walisongo

Di Semarang

Assalamualaikum Wr.Wb

Setelah saya meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya, dengan ini saya kirim naskah skripsi saudara:

Nama : Ferry Dwi Agustina

NIM : 1405026048

Fak/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Islam

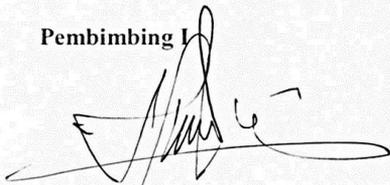
Judul Skripsi : **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan Di PO Haryanto Kudus”**

Dengan ini telah kami setuju dan mohon agar segera diujikan. Demikian atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Waasalamualaikum Wr.Wb

Semarang, 22 Oktober 2018

Pembimbing I



Drs. H. Hasyim Syarbani, M.M.

NIP. 19570913 198203 1 002

Pembimbing II



Warno, S.E., M.Si.

NIP. 19830721 201503 1 002



Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus III Ngaliyan Telp. (024) 7608454 Semarang 50185

KEMENTERIAN AGAMA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

PENGESAHAN

Nama : Ferry Dwi Agustina
NIM : 1405026048
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Ekonomi Islam

Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya
Insani Terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan di PO
Haryanto Kudus**

Telah Dimunaqasahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,
Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang dan dinyatakan lulus, pada tanggal :

12 Desember 2018

Dan dapat diterima sebagai pelengkap ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana (Strata
Satu/S1)

Semarang, 12 Desember 2018

Dewan Penguji

Ketua Sidang / Penguji

Dr. H. Ahmad Furqon, I.C., MA.
NIP. 196907082005011004

Sekretaris Sidang / Penguji

Drs. H. Hasyim Syarbani, M.M.
NIP. 195709131982031002

Penguji I

H. Khoirul Anwar, M.Ag.
NIP. 196904201996031002

Penguji II

Hj. Prof. Dr. Siti Mujiatun, M.Ag.
NIP. 195904131987032001

Pembimbing I

Drs. H. Hasyim Syarbani, M.M.
NIP. 195709131982031002

Pembimbing II

Warno, S.E., M.Si.
NIP. 198307212015031002



DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggungjawab, penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang pernah ditulis oleh pihak lain atau telah diterbitkan. Demikian pula skripsi ini tidak berisi pemikiran-pemikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 22 Oktober 2018

Deklator



Ferry Dwi Agustina
NIM 1405026048

MOTTO

قُلْ يٰٓقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰٓى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَمِلٌۢ بٰسِطٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ ﴿٣٩﴾

Katakanlah: “Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui” (QS. Az-Zumar:39)

PERSEMBAHAN

Sebuah karya sederhana saya persembahkan kepada:

1. Bapak dan Ibu saya (Bapak Ngatib dan Ibu Sumarlin). Kedua orang tua sekaligus orang yang paling berjasa dalam hidup saya, dua insan yang sangat saya cintai dan saya sayangi. Terima kasih banyak atas curahan kasih sayang, didikan, pengorbanan, perhatian, dan keikhlasan do'amumu yang tak pernah berhenti.
2. Kakakku tercinta Edwin Budi Pratomo yang selalu memberikan dukungan dan nasehat. Meski mas terlihat dingin dan tidak peduli, aku yakin di rumah mas mendoakanku agar aku bisa menjadi wanita yang berilmu dan bermanfaat untuk keluarga dan orang lain. Semoga Allah selalu memberikan kebahagiaan hidup.

TRANSLITERASI

Transliterasi merupakan hal yang penting dalam skripsi karena ada istilah arab, nama orang, judul buku dan nama lembaga yang aslinya ditulis dengan huruf arab harus di saling kedalam huruf latin untuk menjamin konsistensi, perlu ditetapkan suatu transliterasi sebagai berikut:

A. Konsonan

ا	a	ط	ṭ
ب	b	ظ	ẓ
ت	t	ع	‘
ث	ṯ	غ	g
ج	j	ف	f
ح	ḥ	ق	q
خ	kh	ك	k
د	d	ل	l
ذ	ẓ	م	m
ر	r	ن	n
ز	z	و	w
س	s	ه	h
ش	sy	ء	’
ص	ṣ	ي	y
ض	ḍ		

B. Vokal

= a

= i

= u

C. Diftong

a = وا ai = يا iy = ياء

ABSTRAK

Dewasa ini tingkat persaingan dunia bisnis semakin ketat dan tajam antar perusahaan. Untuk dapat bersaing, peran daripada sumber daya insani didalamnya begitu vital, termasuk didalam PO Haryanto Kudus. Kepemimpinan dan pengembangan sumber daya insani merupakan bagian dari konsep strategi yang diterapkan PO Haryanto Kudus dalam rangka untuk meningkatkan etos kerja karyawannya. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu, bahwasannya kepemimpinan dan pengembangan sumber daya insani berperan penting dan berkontribusi dalam mendongkrak etos kerja karyawan. Dari fenomena tersebut mendorong penulis untuk meneliti lebih lanjut tentang pengaruh kepemimpinan dan pengembangan sumber daya insani terhadap peningkatan etos kerja karyawan di PO Haryanto Kudus.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan etos kerja karyawan di PO Haryanto Kudus, Apakah pengembangan sumber daya insani berpengaruh terhadap peningkatan etos kerja karyawan di PO Haryanto Kudus, Apakah kepemimpinan dan pengembangan sumber daya insani secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan etos kerja karyawan di PO Haryanto Kudus.

Metode yang digunakan penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara pengisian angket. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, merupakan teknik penentuan sampel dengan menggunakan pertimbangan tertentu. Jumlah responden sebanyak 83 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji parsial, uji simulasi, uji koefisien determinasi, analisis regresi linier berganda, dan dengan bantuan alat pengolah data SPSS 16.00.

Dari hasil pengolahan data diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y=2,831+0,444X_1+0,449X_2$. Dan hasil hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan etos kerja karyawan sebesar 4,44% dengan nilai $t_{hitung} (3,809) > t_{tabel} (1,990)$ dengan nilai probabilitas 0,000 (jauh lebih kecil dari 0,05), sedangkan untuk variabel

pengembangan sumber daya insani juga berpengaruh positif terhadap peningkatan etos kerja karyawan sebesar 4,49% dengan nilai t_{hitung} (4,181) > t_{tabel} (1,990) dengan nilai probabilitas 0,000 (jauh lebih kecil dari 0,05). Sedangkan secara simultan atau bersama-sama menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan dan variabel pengembangan sumber daya insani berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan etos kerja karyawan di PO Haryanto Kudus, dengan nilai F_{hitung} 102,258 > F_{tabel} 3,11 dan nilai probabilitas 0,000 (signifikan) jauh lebih kecil dari 0,05.

Kata kunci: *Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Insani, dan Peningkatan Etos Kerja*

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr. wb..

Alhamdulillah, puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT yang senantiasa memberikan nikmat serta karuniaNya yang tak ternilai harganya. Shalawat serta salam tak lupa saya haturkan kepada junjungan kita Nabi Agung Muhammad SAW , sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Insani terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan di PO Haryanto Kudus*”. Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan S1 pada jurusan Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa proses penyusunan skripsi ini dapat selesai berkat bantuan pihak-pihak yang terkait. Maka dari itu, dalam kesempatan kali ini izinkan penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Muhibbin, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
2. Dr. H. Imam Yahya, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
3. H. Ahmad Furqon, LC.,MA, selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam dan Mohammad Nadzir, SHI, MSI, selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.
4. Dr. H. Muhammad Saifullah, M.Ag, selaku Dosen Wali Studi.

5. Drs. H. Hasyim Syarbani, MM, selaku Dosen Pembimbing I dan Warno, S.E, M.Si, selaku Dosen Pembimbing II, terima kasih telah meluangkan waktu, memberikan bimbingan serta arahan kepada penulis mulai dari proposal skripsi hingga skripsi selesai.
6. Seluruh dosen pengajar Program S1 Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang, yang telah banyak memberikan ilmunya kepada penulis sebagai bekal masa depan.
7. Seluruh Staff dan karyawan Program S1 Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.
8. Perpustakaan pusat UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan pengetahuan pengetahuan melalui buku-buku yang penulis jadikan sebagai rujukan.
9. Kedua orang tua (Bapak Ngatib dan Ibu Sumarlin) dan semua keluarga yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan kepada penulis selama proses menimba ilmu.
10. Terimakasih kepada Bapak Radja dan segenap jajaran karyawan PO Haryanto Kudus yang telah bersedia menerima, membantu, dan memberikan informasi kepada penulis sehingga penelitian berjalan dengan lancar dan sesuai dengan yang diharapkan.
11. Untuk temen-temen seperjuangan Ekonomi Islam khususnya EIB angkatan 2014, terimakasih atas kebersamaannya selama ini baik dalam suka maupun duka, semoga sukses semuanya dan semoga tali persaudaraan kita selalu terjalin.
12. Terimakasih Keluarga Mahasiswa Kudus Semarang (KMKS) UIN Walisongo Semarang telah menjadi keluarga kedua dalam proses

menimba ilmu di tanah rantau dan atas ilmu-ilmu serta pengalaman organisasi yang diberikan.

13. Moh Aji Pamungkas, selaku Ketua KMKS UIN Walisongo Semarang periode 2015/2016. Terimakasih atas semangat, dukungan, bantuan serta do'a yang diberikan, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan lancar.
14. Sahabat-sahabat Pejuang S.E (Uyun, Yuni, Icha, Isty, Ninis, Shafira, Nita) yang dengan setia mendengarkan segala keluh kesah penulis tentang kehidupan.
15. Semua pihak yang telah membantu yang tak bisa saya sebutkan satu persatu.

Semoga menjadi amal yang baik dan berkah dari Allah SWT bagi kita semua. Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam skripsi ini, maka dari itu penulis harapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Mohon maaf apabila terdapat kesalahan dalam penulisan maupun tata bahasa, semoga bisa bermanfaat bagi kita semua.

Wassalamualaikum Wr. Wb..

Semarang, 22 Oktober 2018

Penulis

Ferry Dwi Agustina

NIM. 1405026048

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN PEMBIMBING.....	iii
HALAMAN DEKLARASI.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN TRANSLITERASI.....	vii
HALAMAN ABSTRAK.....	viii
HALAMAN KATA PENGANTAR.....	x
HALAMAN DAFTAR ISI.....	xiii
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	xvi
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xvii

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
1.3.1. Tujuan Penelitian..	8
1.3.2. Manfaat Penelitian	9
1.4. Sistematika Penulisan	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kepemimpinan.....	12
2.1.1. Definisi Kepemimpinan.....	12
2.1.2. Indikator Kepemimpinan.....	13
2.1.3. Karakteristik Kepemimpinan..	14
2.1.4. Sifat Kepemimpinan.....	17
2.1.5. Faktor-Faktor Kepemimpinan.....	20
2.2. Manajemen Sumber Daya Insani	21
2.2.1. Definisi MSDI.....	21
2.3. Pengembangan SDI.....	23

2.3.1. Definisi Pengembangan SDI.....	23
2.3.2. Manfaat Pengembangan SDI.	24
2.3.3. Tujuan Pengembangan SDI.	26
2.4. MSDM Dalam Perspektif Islam.	26
2.5. Etos Kerja.....	28
2.5.1. Definisi Etos Kerja	28
2.5.2. Aspek-aspek Etos Kerja.....	31
2.5.3. Konsep-konsep Etos Kerja.....	33
2.5.4. Penerapan Etos Kerja.....	34
2.6. Penelitian Terdahulu.	35
2.7. Kerangka Berfikir.....	36
2.8. Hipotesis	37

BAB III METEDOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian.....	39
3.2. Jenis dan Sumber Data.	39
3.2.1. Data Primer.....	40
3.2.2. Data Sekunder.	40
3.3. Populasi dan Sampel	40
3.3.1. Populasi	40
3.3.2. Sampel.....	41
3.4. Teknik Pengumpulan Data	42
3.4.1. Observasi.	42
3.4.2. Kuesioner.....	42
3.4.3. Dokumentasi.....	43
3.5. Variabel dan Pengukuran Penelitian.....	43
3.6. Metode Analisis Data	45
3.6.1. Uji Instrumen Penelitian	46
3.6.1.1. Uji Validitas.	46
3.6.1.2. Uji Reliabilitas.....	46
3.6.2. Uji Hipotesis.....	46
3.6.2.1. Uji t-Test.	46
3.6.2.2. Uji F.	47

3.6.2.3. Uji R Square.	47
3.6.3. Regresi Linier Berganda.	48

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	49
4.1.1. Pemilik dan Lokasi Obyek Penelitian..	49
4.1.2. Sejarah PO Haryanto	49
4.1.3. Visi dan Misi PO Haryanto.....	50
4.1.3.1. Visi PO Haryanto.....	50
4.1.3.2. Misi PO Haryanto.....	50
4.1.4. Struktur Organisasi PO Haryanto.	51
4.2. Karakteristik Responden..	56
4.2.1. Berdasarkan Jenis Kelamin	56
4.2.2. Berdasarkan Usia.....	57
4.2.3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	57
4.3. Deskripsi Variabel Penelitian.	58
4.3.1. Kepemimpinan.	59
4.3.2. Pengembangan SDI	60
4.3.3. Peningkatan Etos Kerja	62
4.4. Interpretasi dan Analisis Data..	63
4.5. Analisis Pembahasan Hasil Penelitian.....	72

BAB V KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan	77
5.2. Saran.	79

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Definisi variabel dan pengumpulan data	44
Tabel 4.1	Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.2	Presentase Responden Berdasarkan Usia.	57
Tabel 4.3	Presentase Responden Berdasarkan Pendidikan....	58
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden atas .. Variabel Kepemimpinan.	59
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden atas .. Variabel Pengembangan SDI..	60
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden atas .. Variabel Peningkatan Etos Kerja..	62
Tabel 4.7	Uji Validitas.	63
Tabel 4.8	Uji Reliabilitas.	64
Tabel 4.9	Uji t-test.	66
Tabel 4.10	Uji F.....	68
Tabel 4.11	Uji R Square.....	69
Tabel 4.12	Uji Regresi Berganda.	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka berfikir	37
Gambar 4.1 Struktur organisasi PO Haryanto.	51

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini sumber daya insani menjadi sangatlah penting dalam sebuah organisasi ataupun lembaga, terutama untuk kemajuan dan peningkatan organisasi tersebut. Sumber daya insani merupakan elemen utama dalam sebuah organisasi dibandingkan dengan teknologi canggih, uang yang banyak dan modal. Mengapa demikian, karena sumber daya insani kini telah lahir dengan berbagai macam kemampuan yang dimilikinya.

Dewasa ini, terlihat terdapat persaingan yang semakin tajam antar perusahaan, setiap perusahaan ingin menjadi yang terbaik dari perusahaan lain sebagai pesaing. Keadaan ini akan menuntut setiap perusahaan ingin memperoleh sumber daya insani yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dapat memberikan hasil kerja maksimal. Seiring dengan perkembangan teknologi akan menuntut perusahaan melakukan perubahan pada berbagai aspek. Para karyawan harus dapat beradaptasi atas sistem-sistem yang berlaku dalam perusahaan, mereka harus dikembangkan secara terus-menerus untuk mempertahankan atau meningkatkan kemampuannya. Di sisi lain, para manajer dituntut untuk dapat mengembangkan dirinya agar dapat meningkatkan kemampuan kepemimpinannya.

Persaingan merupakan suatu konsep yang menentukan berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Persaingan dapat menentukan bagaimana suatu perusahaan dapat mendukung kinerjanya seperti inovasi dan budaya kohesif. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa perusahaan tidak luput dari persaingan dalam mencapai tujuannya. Salah satu cara untuk mempertahankan atau meningkatkan efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah dengan memperbaiki dan mengembangkan keunggulan komparatif (*comparative advantage*) di bidang sumber daya insani. Para anggota organisasi yang memiliki kemampuan sesuai dengan persyaratan pekerjaan dapat meningkatkan daya saing organisasi dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah.

Berbicara tentang SDI sebenarnya juga membicarakan tentang kuantitas dan kualitas yang dimilikinya. Kuantitas SDI menyangkut jumlahnya yang kurang penting kontribusinya dalam pembangunan, sedangkan kualitas SDI adalah dilihat dari pendidikan, kesehatan, ekonomi, dan indeks pembangunan manusia.¹ Sumber daya insani yang berkualitas sangat berperan dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan, mendayagunakan sumber daya-sumber daya lain dalam perusahaan, dan menjalankan strategi bisnis secara optimal.²

Dalam mengatur manusia yang memiliki kemampuan sebuah perusahaan perlu adanya Manajemen Sumber Daya Insani

¹ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009, h. 6.

² Warno, *Pencatatan dan Pengakuan Sumber Daya Manusia Dalam Akuntansi*, Jurnal STIE Semarang, Juni 2011, Vol. 3, No. 2, h. 1.

adapun fungsi *manajerial* dari MSDI yang dikemukakan oleh George R. Terry dan sering kita kenal dengan nama POAC yaitu Perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*Organizing*), Pengarahan (*Actuating*), Pengawasan (*Controlling*).³ MSDI merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya sumber daya insani atau tenaga kerja dalam organisasi, dan pemanfaatannya dalam berbagai fungsi dan berbagai keinginan untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Manajemen sumber daya insani diperlukan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya insani dalam sebuah organisasi, dengan memberikan kepada organisasi suatu satuan kerja yang efektif.⁴

Etos kerja seringkali digambarkan sebagai integritas, kerja keras, ketekunan dan lain-lain. Meningkatkan etos kerja merupakan salah satu bentuk pertanggung jawaban pihak pegawai terhadap pihak perusahaan. Oleh karena itu, setiap individu maupun kelompok di perusahaan harus memiliki etos kerja dan kesadaran untuk saling bekerja sama dan mampu mendukung kepentingan strategi perusahaan dengan mempersiapkan pikiran kreatif, emosi cerdas, karakter, perilaku, pengetahuan, dan keterampilan untuk mendukung semua kebutuhan perusahaan.

³ Ambar Teguh Sulistiyani et al. *Manajemen SDM (Konsep, Teori, Pengembangan dalam Organisasi Publik)*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009, h. 15.

⁴ Notoatmodjo, *Pengembangan ...*, h. 86.

Apabila pada suatu instansi karyawan memiliki etos kerja yang rendah ketika melakukan pekerjaannya maka instansi itu mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Sebaliknya dengan etos kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sehingga tujuan dari instansi dapat tercapai. Hal ini dikarenakan para karyawan bekerja dengan sepenuh hati sesuai dengan bidang-bidang masing-masing sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan dalam waktu yang singkat. Disamping itu dengan adanya etos kerja yang tinggi akan menjadikan karyawan mau bekerja sama dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan waktu yang lebih banyak.

Suatu instansi dapat meningkatkan etos kerja karyawan juga perlu memperhatikan *leadership*. Peran seorang pemimpin perusahaan sangat diperlukan dalam memperhatikan etos kerja karyawannya supaya dalam melaksanakan pekerjaan tetap mempunyai etos kerja yang tinggi dan menghasilkan produktivitas yang tinggi.⁵ Pemimpin pada dasarnya adalah tokoh utama yang sangat menentukan kemajuan dan keunggulan kompetitif suatu organisasi. Pemimpin idealnya memiliki wawasan dan pandangan yang luas ke depan jauh melebihi apa yang dilihat. Penerapan

⁵ Astri Fitria, *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*, Jurnal Maksi, vol 3 Agustus 2003, h. 19.

kepemimpinan sangat ditentukan oleh situasi kerja atau keadaan anggota/bawahan dan sumber daya pendukung organisasi. Karena itu jenis organisasi dan situasi kerja menjadi dasar pembentukan pola kepemimpinan seseorang. Menyadari arti penting dari etos kerja, pimpinan berupaya untuk meningkatkan dan menjaga hal tersebut pada setiap instansi yang ada. Hal ini berkaitan dengan fungsional dari organisasi pemerintah yang senantiasa mengemban tugas pelayanan bagi masyarakat umum.⁶

PO Haryanto Kudus merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi darat berupa otobus. Seperti perusahaan otobus pada umumnya, PO Haryanto mempunyai armada bus berjumlah 250 armada dengan jumlah karyawan yang banyak, yaitu 500 orang baik dibagian administrasi, awak bus maupun bagian perawatan armada. Dalam hal ini pihak manajemen perusahaan harus memperbanyak perhatian dan usahanya untuk meningkatkan etos kerja dan kesejahteraan karyawan. Pengelolaan SDI yang baik akan memberikan kemajuan yang signifikan bagi perusahaan. Sumber daya insani sebagai asset yang harus ditingkatkan efisiensinya. PO Haryanto memiliki potensi sumber daya manusia dalam kapasitas yang beragam untuk menjalankan berbagai fungsi kegiatan perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan

⁶ Veithzal Rivai, et al. *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Jakarta : Rajawali Pers, 2013, h. 149.

memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal.

Bapak H. Haryanto selaku pemilik perusahaan memiliki peraturan wajib melaksanakan sholat dzuhur berjamaah bagi seluruh karyawan. Hal tersebut sebagai upaya mendekatkan diri kepada Allah. Bapak H. Haryanto juga memberikan hadiah umroh dan haji bagi karyawannya yang sudah mengabdikan lama di perusahaan tersebut. Ini bermanfaat untuk meningkatkan keyakinan keagamaan seseorang dapat menimbulkan pengaruh positif yang luar biasa dalam hidup.

Tingginya etos kerja dan solidaritas antar karyawan tentunya menjadi hal yang sangat diharapkan terlihat pada diri manusia yang bekerja. Sehingga secara tidak langsung bapak H. Haryanto telah menanamkan nilai keagamaan pada setiap karyawan yang umumnya masih awam terhadap agama dan berstatus ekonomi menengah ke bawah.⁷

Dari beberapa penelitian terdahulu yang saya baca, seperti halnya penelitian yang dilakukan Rusdan Arif yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Mega Cabang Semarang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kepemimpinan semakin baik maka kinerja

⁷ Hasil wawancara dengan Bapak Radja 10 April 2018 pukul 10.30 WIB.

karyawan akan meningkat. Hal ini dibuktikan oleh koefisien regresi 0,490 serta uji signifikansi parsial (uji t) hasilnya sebesar 5,393 dan hasil signifikansi di bawah 0,05 yaitu 0,000.⁸

Begitupun dengan penelitiannya Ahmad Aulia “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Etos Kerja Pegawai Bank Syariah Bukopin Cabang Melawai”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan etos kerja, artinya jika pengembangan ditingkatkan maka akan mempengaruhi peningkatan etos kerja pegawai. Hal ini dibuktikan oleh koefisien regresi pengembangan sebesar 0,457 serta uji signifikansi parsial (uji t) sebesar 2,627 dan hasil signifikansi di bawah 0,05 yaitu 0,014.⁹

Penelitian ini ingin membuktikan apakah kepemimpinan dan pengembangan sumber daya insani juga bisa mempengaruhi peningkatan etos kerja karyawan di PO Haryanto Kudus.

Sehingga berdasarkan pemaparan di atas, penulis terdorong untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI TERHADAP PENINGKATAN ETOS KERJA KARYAWAN DI PO HARYANTO KUDUS”**

⁸ Rusdan Arif, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Mega Cabang Semarang)*, Skripsi Universitas Diponegoro, 2010.

⁹ Ahmad Aulia, *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Etos Kerja Pegawai Bank Syariah Bukopin Cabang Melawai*, skripsi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2011.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan sebuah masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap peningkatan etos kerja karyawan di PO Haryanto Kudus?
2. Apakah ada pengaruh pengembangan sumber daya insani terhadap peningkatan etos kerja karyawan di PO Haryanto Kudus?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan pengembangan sumber daya insani secara bersama-sama terhadap peningkatan etos kerja karyawan di PO Haryanto Kudus?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Setiap penelitian pasti memiliki tujuan tertentu baik untuk kepentingan pribadi atau yang lain. Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap peningkatan etos kerja karyawan di PO Haryanto Kudus.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya insani terhadap peningkatan etos kerja karyawan di PO Haryanto Kudus.

3. Untuk mengetahui kepemimpinan dan pengembangan sumber daya insani terhadap peningkatan etos kerja karyawan di PO Haryanto Kudus.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Disamping hendak mencapai tujuan yang diharapkan, dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi masyarakat umum, penelitian ini menginformasikan mengenai pengaruh kepemimpinan dan pengembangan sumber daya insani terhadap peningkatan etos kerja karyawan di PO Haryanto Kudus.
2. Bagi penulis, akan memperoleh pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan dan pengembangan sumber daya insani terhadap peningkatan etos kerja karyawan di PO Haryanto Kudus.

1.4 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan dan penelitian ini terbagi dalam lima bab:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi landasan teori sebagai kerangka acuan pemikiran dalam pembahasan yang akan diteliti dan sebagai dasar analisis yang diambil dari berbagai literatur, serta berisi tentang penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini, kerangka pikir teoritis, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi metode-metode yang digunakan dalam melakukan penelitian skripsi. Semua prosedur, proses dan hasil penelitian, sejak persiapan hingga penelitian berakhir merupakan inti dari bab ini. Sub bab pada metode penelitian sebagai berikut; jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan pengukuran, dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang keterkaitan antar faktor-faktor dari data yang diperoleh dari masalah yang diajukan kemudian menyelesaikan masalah tersebut dengan metode yang diajukan dan menganalisa proses dan hasil penyelesaian masalah. Terdapat dua sub bab pembahasan pada bab ini, yaitu; *Pertama*, Penyajian Data Penelitian. Sub bab ini memaparkan data yang ada relevansinya dengan topic skripsi (gambaran objek penelitian, deskripsi responden, deskripsi variabel-

variabel penelitian, dll). *Kedua*, Analisa Data dan Interpretasi Data. Sub bab ini memaparkan proses dan hasil analisa atau komputasi data yang berhubungan dengan uji hipotesis dan interpretasi hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan-kesimpulan dari serangkaian pembahasan dan saran-saran dari penulis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan

2.1.1 Definisi Kepemimpinan

Beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli adalah sebagai berikut :

1. Koontz & O'donnel (1986), mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi sekelompok orang sehingga mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompoknya.
2. Ordway Tead memberikan rumusan "*Leadership is the activity influencing people to cooperate some good which they come to find desirable*". Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan (Wursanto, 2003).
3. Robbins (2001), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan.
Wursanto (2004) menyatakan ada enam teori kepemimpinan, yaitu: teori kelebihan, teori sifat, teori keturunan, teori karismatik, teori bakat, dan teori sosial.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi

perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu.¹

Seorang pemimpin adalah orang yang mempunyai keyakinan, tetapi tidak segan menerima kritik, bahkan mau mempertimbangkan apa yang baik. Pemimpin yang baik bukan tipikal orang yang mengekor, karena sebagai seorang ia sudah terlatih berpikir kritis dan analitis. Ia sadar seluruh hidup dan kehidupannya akan dimintai pertanggungjawabannya di hadapan Allah SWT sebagaimana firman Nya:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ ۚ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا ﴿٣٦﴾

“Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawabnya”. (QS. Al-Isra: 36)

2.1.2 Indikator Kepemimpinan

Adapun indikator dari kepemimpinan menurut Bass dan Sulio adalah:

1. Kharisma mengarah pada perilaku kepemimpinan transformasional yang mana pengikut berusaha kerja keras melebihi apa yang dibayangkan. Para pengikut khususnya mengagumi, menghormati dan percaya sebagaimana pimpinannya. Mereka mengidentifikasi pimpinan sebagai

¹ Rivai, et al. *Pemimpin ...*, h. 3-14.

seseorang sebagaimana visi dan nilai-nilai yang perjuangkan.

2. Motivasi inspiratif di mana pimpinan menggunakan berbagai symbol untuk memfokuskan usaha atau tindakan dan mengekspresikan tujuan dengan cara-cara sederhana. Ia juga membangkitkan semangat kerja sama team, antusiasme dan optimisme diantara rekan kerja dan bawahannya.
3. Simulasi Intelektual adalah upaya memberikan dukungan kepada pengikut untuk lebih inovatif dan kreatif di mana pemimpin mendorong pengikut untuk menanyakan asumsi, memunculkan ide baru.
4. Individual Consideration, pemimpin transformasional memberikan perhatian khusus pada kebutuhan setiap individu untuk berprestasi dan berkembang, dengan jalan sebagai pelatih, penasehat, guru fasilitator, orang terpercaya dan konselor.²

2.1.3 Karakteristik Kepemimpinan

Seorang pemimpin tidak begitu saja dipilih, ada kriteria tersendiri untuk menjadi seorang pemimpin. Tidak semua orang bisa menjadi pemimpin, karena seorang pemimpin bukan melulu soal orang yang suka menyuruh. Tapi pemimpin

² Rusdan Arif “*Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*”

adalah seseorang yang bisa menyokong semua anggotanya. Berikut ini adalah karakteristik kepemimpinan yang ideal:

1. Wawasan yang luas

Karakteristik kepemimpinan yang utama adalah seorang pemimpin harus memiliki wawasan yang luas. Hal ini diperlukan agar seorang pemimpin dapat mengambil langkah terbaik dalam bertindak. Seorang pemimpin bukan hanya harus berwawasan luas dalam hal ilmu, namun juga berwawasan luas dalam hal emosi. Memahami berbagai macam emosi diperlukan agar seorang pemimpin mampu memahami emosi dari setiap anggota.

2. Bertanggung jawab

Ketika menjadi seorang pemimpin berarti seseorang telah berani menerima efek dari setiap keputusan yang telah diambil. Dalam setiap tindakan yang diambil, tentunya seorang pemimpin harus siap dengan kemungkinan terburuk dan pemecahan masalah. Untuk itu seorang pemimpin dituntut cekatan dan memiliki pemikiran yang praktis. Seorang pemimpin juga bertanggung jawab terhadap anggotanya dengan cara mendukung dan memotivasi anggota.

3. Jujur

Kejujuran diperlukan dalam segala hal, termasuk menjadi karakteristik kepemimpinan. Pemimpin yang ideal adalah dia yang mampu jujur pada diri sendiri dan orang

lain, maka anggota yang lain akan mengikuti. Untuk itu kejujuran adalah hal yang penting, karena kesalah pahaman dapat dihindari ketika kejujuran diterapkan.

4. Bijaksana

Mengambil sebuah keputusan bukanlah hal mudah, karenanya seorang pemimpin dituntut untuk bijaksana dalam mengambil keputusan. Kunci seseorang itu adalah seorang yang bijak ketika dia berwawasan luas dan jujur.

5. Rela berkorban

Seseorang yang egois bukanlah tepat untuk menjadi pemimpin. Pemimpin harus bisa mengesampingkan kepentingan pribadi diatas kepentingan bersama. Jika memilih pemimpin egois, bisa dipastikan keputusan yang dibuat akan merugikan semua kalangan.

6. Menghargai seseorang

Seorang pemimpin yang hebat bukanlah individunya saja yang hebat, tapi juga ada anggota hebat yang mendukungnya. Pemimpin baiknya memperhatikan anggotanya dengan member motivasi dan reward kepada anggotanya. Dengan demikian, anggota akan merasa dihargai oleh pemimpin.

7. Agen perubahan

Agen perubahan adalah seseorang yang mampu memacu perubahan, bukan menuntut perubahan. Terkadang banyak orang salah dalam memahami maksud dari “agen

perubahan”. Banyak pemimpin yang hanya bisa menuntut adanya perubahan, tanpa peduli kepada anggotanya. Padahal “agen perubahan” dimaksudkan seorang pemimpin mampu memberikan gagasan, informasi dan contoh sehingga timbulnya sebuah perubahan.³

2.1.4 Sifat Kepemimpinan

Sudah banyak usaha dilakukan orang mengidentifikasi sifat-sifat pemimpin yang dipergunakan untuk menerangkan dan meramalkan kesuksesan dalam bidang pemimpin. Di antara sifat-sifat yang dianggap harus dimiliki oleh seorang pemimpin dapat disebut:

1. Intelegensi

Tingkat intelegensi seorang individu memberikan petunjuk tentang kemungkinan-kemungkinan baginya untuk berhasil sebagai seorang pemimpin. Individu-individu yang memiliki tingkat-tingkat intelegensi sangat tinggi menganggap bahwa aktivitas-aktivitas kepemimpinan dan tantangan- tantangan tidak cukup bagi mereka.

2. Inisiatif

Hal ini terdiri dari dua bagian:

- a. Kemampuan untuk bertindak sendiri dan mengatur tindakan-tindakan;

³ <https://solusisupersukses.com/karakteristik-kepemimpinan-ideal/>, diakses pada 25/4/2018, pukul 21.59 WIB

b. Kemampuan untuk “melihat” arah tindakan yang tidak “terlihat” oleh pihak lain.

Sifat ini sangat diinginkan pada setiap calon manager.

3. Energik atau Rangsangan

Banyak orang yang berpendapat bahwa salah satu di antara cirri pemimpin yang menonjol adalah bahwa ia adalah lebih energik dalam usaha mencapai tujuan daripada seorang bukan pemimpin. Energy mental dan fisik diperlukan.

4. Kedewasaan Emosional

Seorang pemimpin dapat diandalkan janji-janji mengenai apa yang akan dilaksanakannya. Ia bersedia bekerja lama dan menyebarkan sikap “enthusiasm” di antara pengikut-pengikutnya. Ia mengetahui apa yang ingin dicapainya hari ini, tahun depan atau 5 tahun yang akan datang.

5. Persuasif

Tidak terdapat adanya kepemimpinan tanpa persetujuan pihak yang akan dipimpin. Untuk memperoleh persetujuan tersebut, seorang pemimpin biasanya harus menggunakan persuasi.

6. Skill Komunikatif

Seorang pemimpin pandai berbicara dan dapat menulis dengan jelas serta tegas. Ia memiliki kemampuan untuk mengemukakan secara singkat pendapat-pendapat orang lain

dan mengambil inti-sari daripada pernyataan pihak lain. Seorang pemimpin menggunakan komunikasi dengan tepat untuk tujuan-tujuan persuasif, informatif serta stimulatif.

7. Kepercayaan pada Diri Sendiri

Hak tersebut dapat dinyatakan sebagai kepercayaan dalam *skill* kepemimpinannya. Seorang pemimpin adalah seorang yang cukup matang dan ia tidak banyak memiliki sifat-sifat anti-sosial. Ia berkeyakinan bahwa ia dapat menghadapi secara berhasil, kebanyakan situasi yang dihadapinya.

8. Perseptif

Sifat ini berhubungan dengan kemampuan untuk mendalami ciri-ciri dan kelakuan orang-orang lain, dan terutama pihak bawahannya. Hal tersebut juga mencakup kemampuan untuk memproyeksi diri sendiri secara mental dan emosional ke dalam posisi orang lain.

9. Kreativitas

Kapasitas untuk bersifat orisinal, untuk memikirkan cara-cara baru dan merintis jalan baru sama sekali guna memecahkan sebuah problem merupakan sifat yang sangat didambakan pada seorang pemimpin.

10. Partisipasi Sosial

Seorang pemimpin “mengerti” manusia dan ia mengetahui pula kekuatan serta kelemahan mereka. Ia menyesuaikan diri dengan berbagai kelompok dan ia

memiliki kemampuan untuk berhadapan dengan orang-orang dari kalangan manapun juga dan ia pula berkemampuan untuk melakukan konversasi tentang macam-macam subjek. Orang-orang bekerja sama secara sukarela dengannya.⁴

2.1.5 Faktor-Faktor Kepemimpinan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan Davis menyimpulkan ada empat faktor yang mempengaruhi kepemimpinan dalam organisasi, yaitu:

1. Kecerdasan : seorang pemimpin harus mempunyai kecerdasan yang melebihi para anggotanya.
2. Kematangan dan keluasan sosial (*social maturity and breadth*) : seorang pemimpin biasanya memiliki emosi yang stabil, matang, memiliki aktivitas dan pandangan yang cukup matang.
3. Motivasi dalam dorongan prestasi (*inner motivation and achievement drives*) : dalam diri seorang pemimpin harus mempunyai motivasi dan dorongan untuk mencapai suatu tujuan.
4. Hubungan manusiawi : pemimpin harus bisa mengenali dan menghargai para anggotanya. Menurut Greece, di dalam suatu organisasi, hubungan antara bawahan dengan pimpinan bersifat saling mempengaruhi.⁵

⁴ Rivai et al. *Pemimpin ...*, h. 153-155.

⁵<https://ipanwicaksono.wordpress.com/tag/faktor-faktor-kepemimpinan/>, diakses pada 25/4/2018, pukul 22.05 WIB

2.2 Manajemen Sumber Daya Insani

2.2.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Insani

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari 6 unsur yaitu *Man, Money, Method, Materials, Machines, dan Market*. Unsur man (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Insani atau disingkat MSDI yang merupakan terjemahan dari *Man Power Management*. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya Manajemen Kepegawaian atau Manajemen Personalia.

Malayu S.P. Hasibuan MSDI adalah⁶ ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. MSDI adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDI adalah manusia yang merupakan tenaga kerja dalam perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDI ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku,

⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009, h. 10.

dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan ini tidak mungkin terwujud tanpa peranan aktif karyawan bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki perusahaan tersebut. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peranan aktif karyawan tidak diikuti sertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pemikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. MSDI adalah bagian dari manajemen, karena itu teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. MSDI ini lebih memfokuskan pembahasannya mengenai peraturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Oleh karena itu, memotivasi karyawan harus di perhatikan sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan dan kepuasan karyawan.

Secara fungsional MSDI memiliki fungsi yang paling berkait satu dengan yang lainnya, semua fungsi tersebut merupakan aktivitas yang simultan. Fungsi MSDI bertujuan untuk:

- 1) Membantu organisasi mencapai tujuan organisasi.
- 2) Meningkatkan produktivitas.
- 3) Memanfaatkan keahlian dan kemampuan pegawai secara efisien.
- 4) Meningkatkan kepuasan kerja dan aktualisasi diri.

- 5) Menjaga kebijakan yang etis dan tanggung jawab pribadi para pegawai.
- 6) Mengelola perubahan korelasi antara individu, kelompok, organisasi dan masyarakat.⁷

2.3 Pengembangan Sumber Daya Insani

2.3.1 Definisi Pengembangan SDI

Pengembangan sumber daya insani (*human resource development*) adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.⁸ Dasar pengembangan SDI diperlukan dalam professional pengembangan SDI sebagai kerangka acuan dalam pelaksanaan dan pengambilan keputusan pengembangan SDI.

Menurut Swanson dan Holton III bahwa pemikiran yang mendasari pengembangan SDI adalah sebagai berikut:⁹

- a. Pelatihan
- b. Pelatihan dan pengembangan
- c. Pengembangan karyawan
- d. Pelatihan teknikal
- e. Pengembangan manajemen

⁷ Eko Budiyanto, *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha ilmu, 2013, h. 53.

⁸ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Gelora Aksara Pratama: Erlangga, 2012, h. 200.

⁹ Adie Yusuf, *Pengembangan SDM*, Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2014, h. 125.

- f. Pengembangan kepemimpinan dan eksekutif
- g. Teknologi kinerja manusia
- h. Pengembangan organisasi, dan
- i. Organisasi belajar.

2.3.2 Manfaat Pengembangan SDI

Gouzali mengemukakan manfaat yang diperoleh dengan kegiatan pengembangan SDI, yaitu sebagai berikut:¹⁰

- 1) Organisasi akan berkemampuan menyesuaikan diri dengan kebutuhan sekarang.
- 2) Organisasi akan mempunyai SDI yang selalu tampil meyakinkan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3) Organisasi akan mampu menjawab tantangan perkembangan keadaan masa depan.
- 4) Program organisasi akan tidak pernah ketinggalan dari para pesaingnya.
- 5) Organisasi meningkatkan prestasi pegawai secara individual maupun kelompok.
- 6) Mekanisme organisasi lebih fleksibel dan tidak kaku dalam menggunakan teknologi baru.
- 7) Biaya produksi yang dikeluarkan lebih efisien.
- 8) Organisasi dapat mempersiapkan pegawai-pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

¹⁰ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grafindo, 2013, hal. 41-42.

Pendapat diatas menerangkan manfaat pengembangan SDI bagi organisasi atau lembaga. Sedangkan manfaat pengembangan SDI untuk personal, hubungan manusia dan pelaksanaan kebijakan, Mangkuprawira berpendapat sebagai berikut:¹¹

- 1) Memperbaiki komunikasi antara kelompok dan individual.
- 2) Membantu dalam orientasi untuk karyawan baru dan mendapatkan pekerjaan baru melalui pengalihan dan atau promosi.
- 3) Menyediakan informasi tentang kesempatan yang sama dan kegiatan yang disepakati.
- 4) Menyediakan informasi tentang hukum pemerintah yang berlaku dan kebijakan administrasi.
- 5) Memperbaiki keterampilan hubungan lintas personal.
- 6) Membuat kebijakan, aturan, dan regulasi organisasi yang dapat dilaksanakan.
- 7) Memperbaiki moral.
- 8) Membangun kepaduan gerak.
- 9) Menyediakan lingkungan yang baik untuk belajar, berkembang dan koordinasi.
- 10) Membuat organisasi menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup.

¹¹ *Ibid.* h. 51.

2.3.3 Tujuan Pengembangan SDI

Sikula menyebutkan ada delapan tujuan pengembangan pegawai, yaitu sebagai berikut:¹²

- 1) *Productivity* (dicapainya produktivitas pegawai dan organisasi).
- 2) *Quality* (meningkatkan kualitas produk).
- 3) *Human resources planning* (melaksanakan perencanaan SDM).
- 4) *Moral* (meningkatkan semangat dan tanggung jawab).
- 5) *Indirect compensation* (meningkatkan kompensasi secara tidak langsung).
- 6) *Health and safety* (memelihara kesehatan mental dan fisik).
- 7) *Obsolescence prevention* (mencegah menurunnya kemampuan pegawai).
- 8) *Personal growth* (pertumbuhan kemampuan personel secara individual pegawai).

2.4 Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam

Sumber daya insani merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh *resources* yang ada di muka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Hal ini sangat jelas telah ditegaskan oleh Allah dalam Al-Qur'an surah Al-Jatsiyah ayat 13:

¹² *Ibid.* h.57

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ

لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ ﴿١٣﴾

Artinya : “Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir.”

Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggung jawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada.¹³

Dalam manajemen sumber daya manusia syariah terdapat tiga pembahasan menurut KH Didin Hafinuddin pembahasan pertama adalah perilaku sumber daya manusia syariah adalah dalam suatu organisasi haruslah memiliki nilai-nilai ketauhidan dan keimanan, karena dengan memiliki itu akan merasakan kenyamanan dalam melakukan sesuatu, dan merasakan bahwa seolah-olah Allah itu dekat dengannya serta selalu mengawasinya dalam melakukan segala sesuatu apa yang dikerjakannya.

Selanjutnya hal kedua ialah struktur organisasi, didalam manajemen sumber daya manusia syariah struktur organisasi sangatlah diperlukan untuk membuat perencanaan sehingga

¹³<http://adiileenilmu.blogspot.in/2011/05/manajemen-sumber-daya-manusia-msdm.html?m=1>, diakses pada 26/4/2018, pukul 20.55 WIB

mempermudah dan mengakomodasi lebih banyak kontribusi positif bagi organisasi ketimbang hanya untuk mengendalikan performansi yang menyimpang. Serta lebih menjamin fleksibilitas baik didalam maupun antar posisi-posisi yang saling berinteraksi.

Dan hal yang ketiga dalam manajemen sumber daya manusia syariah adalah sistem. Sistem syariah yang disusun harus menjadikan perilakunya berjalan dengan baik. Yaitu dengan pelaksanaan sistem kehidupan secara konsisten dalam semua kegiatan yang akhirnya akan melahirkan sebuah tanaman kehidupan yang baik.¹⁴

2.5 Etos Kerja

2.5.1 Definisi Etos Kerja

Etos kerja adalah kata majemuk yang terdiri dari dua kata dengan arti yang menyatu. Makna khas itu adalah bahwa etos kerja merupakan *concern pragmatis*. Ia membentuk perilaku individu dan sosial masyarakat. Dapat pula bermakna semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau kelompok.¹⁵ Menurut Usman Pelly etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran

¹⁴ Didin Hafidhuddin, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani, 2006, h. 5.

¹⁵ Choirul Huda, *Etos Kerja Pengusaha Muslim (Studi Kasus pada Pengusaha Muslim Alumni UIN Walisongo Semarang)*, Jurnal *Economica*, Oktober 2016, Vol. VII, Edisi 2, h. 79.

sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja.¹⁶

Anaroga menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja.¹⁷ Menurut Sinamo, etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Setiap organisasi selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja.¹⁸

Menurut Tasmara, etos kerja Islam adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh asset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairul ummah) atau dengan kata lain dapat juga kita katakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiasikan dirinya.¹⁹ Bekerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman bukan saja menunjukkan fitrah

¹⁶ Nyoman Sukardewi et al. “*Kontribusi Adversity Quotient (AQ) Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura*”, Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Vol. 4, 2013, h. 3.

¹⁷ Panji Anoraga, *Psikoogi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta, 1992, h. 29.

¹⁸ Sinamo, Jansen, *Delapan Etos Kerja Profesional*, Jakarta: Institut Mahardika, 2011, h. 26.

¹⁹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, Jakarta: Gema Insani Pers, 2002, h. 15.

seorang muslim, melainkan sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai hamba Allah yang didera kerinduan untuk menjadikan dirinya sosok yang dapat dipercaya, menampilkan dirinya sebagai manusia yang amanah, menunjukkan sikap pengabdian sebagaimana firman Allah:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ﴿٥٦﴾

”Dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka beribadah kepada-Ku.” (QS. al-Dzariyat [51]:56)²⁰

Suatu individu atau kelompok masyarakat dapat dikatakan memiliki etos kerja tinggi, apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut:

- a. Memiliki penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia,
- b. Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia,
- c. Kerja yang dirasakan sebagai suatu aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia,
- d. Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita,
- e. Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

²⁰ Choirul Huda, *Etos Kerja ...*, h.83.

Sedangkan bagi individu atau kelompok masyarakat, yang memiliki etos kerja rendah, maka akan mewujudkan ciri-ciri yang sebaliknya, yaitu :

- a. Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri,
- b. Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia,
- c. Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan,
- d. Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan,
- e. Kerja dihayati sebagai bentuk rutinitas hidup.

Konsep budaya kerja Islami bertumpu pada akhlakul karimah. Umat Islam akan menjadikan akhlak sebagai energi batin yang terus menyala dan mendorong setiap langkah kehidupannya dalam koridor jalan yang lurus.²¹

2.5.2 Aspek-aspek Etos Kerja

Menurut Sinamo ada delapan aspek dalam mengukur etos kerja, yaitu:

- a. Kerja adalah rahmat, karena kerja merupakan pemberian dari Yang Maha Kuasa maka individu harus dapat bekerja dengan tulus dan penuh syukur.
- b. Kerja adalah amanah, kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan kepada kita sehingga kita mampu bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.

²¹ Tasmara, *Membudayakan Etos ...*, h. 73.

- c. Kerja adalah panggilan, kerja merupakan suatu dharma yang sesuai dengan panggilan jiwa kita sehingga kita mampu bekerja keras dengan penuh integritas.
- d. Kerja adalah aktualisasi, pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat yang tertinggi sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat.
- e. Kerja adalah ibadah, bekerja merupakan bentuk bakti dan ketaqwaan kepada Sang Khalik, sehingga melalui pekerjaan individu mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam Pengabdian.
- f. Kerja adalah seni, kerja dapat mendatangkan kesenangan dan kegairahan kerja sehingga lahirilah daya cipta, kreasi baru, dan gagasan inovatif.
- g. Kerja adalah kehormatan, pekerjaan dapat membangkitkan harga diri sehingga harus dilakukan dengan tekun dan penuh keunggulan.
- h. Kerja adalah pelayanan, manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani sehingga harus bekerja sempurna dan penuh kerendahan hati.²²

²² Jansen, *Delapan Etos ...*, h. 34.

2.5.3 Konsep-konsep Etos Kerja

Lima konsep kunci yang membentuk sistem etika Islam adalah:

1. Keesaan

Dari konsep ini, maka Islam menawarkan keterpaduan agama, ekonomi, dan social demi membentuk kesatuan. Berhubungan dengan konsep tauhid, berbagai aspek dalam kehidupan manusia yakni politik, ekonomi, social dan keagamaan membentuk satu kesatuan homogeny yang bersifat konsisten dari dalam dan integritas dengan alam semesta secara luas.

2. Keseimbangan

Keadilan merupakan prinsip dasar dan utama yang harus ditegakkan dalam keseluruhan aspek kehidupan, termasuk kehidupan berekonomi. Prinsip ini mengarahkan pada para pelaku keuangan syari'ah agar dalam melakukan aktivitas ekonominya tidak menimbulkan kerugian (*mudharat*) bagi orang lain.

3. Kehendak bebas

Kemampuan manusia untuk bertindak tanpa tekanan eksternal dalam ukuran ciptaan Allah dan sebagai khalifah Allah di muka bumi.

4. Tanggung jawab

Secara logis, *aksioma* ini berhubungan erat dengan aksioma kehendak bebas, dia menetapkan batasan mengenai

apa yang bebas dilakukan oleh manusia dan bertanggung jawab atas semua yang dilakukannya.

5. Kebijakan (Ihsan)

Kebenaran dalam konteks ini selain mengandung makna kebenaran lawan dari kesalahan, mengandung pula unsur yaitu kebijakan dan kejujuran. Kebenaran disini adalah nilai kebenaran yang dianjurkan dan tidak bertentangan dengan ajaran Islam. Dalam konteks bisnis, kebenaran dimaksudkan sebagai niat, sikap, dan perilaku yang benar yang meliputi proses akad (transaksi) proses mencari atau memperoleh komoditas, proses pengembangan maupun dalam proses upaya meraih atau menetapkan keuntungan (laba).²³

2.5.4 Penerapan Etos Kerja

Ditengah kepongkan zaman yang serba modern ini, seakan nilai etos semakin luntur, bahkan boleh dibilang mulai hilang karena kecenderungan masyarakat untuk berlaku bebas seakan sudah mewabah disetiap lini kehidupan.²⁴ Karena sesungguhnya etos berkaitan dengan nilai kejiwaan seseorang hendaknya setiap pribadi muslim harus mengisinya dengan kebiasaan yang positif dan mampu menunjukkan kepribadiannya sebagai seorang muslim dalam

²³ Muhammad R. Lukman Faurori, *Visi Al Qur'an Tentang Etika dan Bisnis*, Jakarta: Salemba Diniyah, 2002, h. 17.

²⁴ Johan Arifin, *Fiqh Perlindungan Konsumen*, Semarang: Rasail, 2007, h. 58.

bentuk hasil kerja serta sikap dan perilaku yang menuju atau mengarah kepada hasil yang lebih sempurna.

Penerapan etos kerja Islam yaitu dengan cara mengekspresikan sikap atau sesuatu selalu berdasarkan semangat untuk menuju kepada perbaikan, dengan berupaya bersungguh-sungguh menerapkan etika tersebut, yang berupaya untuk menghindari hal yang negatif.²⁵ Yaitu dengan cara menerapkan kode etik secara tegas dalam perusahaan dengan baik sehingga akan mempunyai reputasi yang baik dan mendapatkan keuntungan, sebagai mana penerapan etos kerja Islam tersebut sesuai dengan Al Qur'an dan Hadist. Faktor inilah yang kemudian dianggap penting sekali sebagai salah satu standar bahwa etos Islam dalam sebuah bisnis memegang peranan penting bagi sukses dan tidaknya suatu perusahaan.²⁶

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian oleh Ahmad Aulia "*Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Etos Kerja Pegawai Bank Syariah Bukopin Cabang Melawai*" menyimpulkan bahwa terjadi hubungan positif antara pelatihan dan pengembangan dengan etos kerja dan juga terdapat pengaruh

²⁵ Tasmara, *Membudayakan ...*, h. 16.

²⁶ Arifin, *Fiqh Perlindungan ...*, h. 59.

yang kuat dan signifikan antara program pelatihan dan pengembangan terhadap peningkatan etos kerja pegawai.²⁷

Penelitian oleh Rusdan Arif “*Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Mega Cabang Semarang)*” menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti secara signifikan sebesar 0,000 dimana angka tersebut lebih kecil dari 0,005.²⁸

Penelitian oleh Regina Aditya Reza “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*” menyimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.²⁹

2.7 Kerangka Berfikir

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan

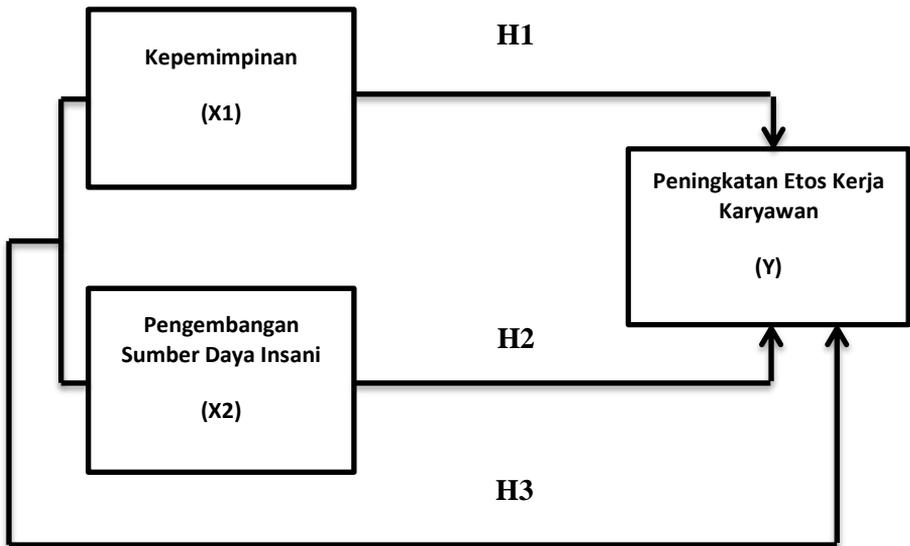
²⁷ Ahmad Aulia ”*Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Etos Kerja Pegawai Bank Syariah Bukopin Cabang Melawai*”

²⁸ Rusdan Arif “*Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Mega Cabang Semarang)*”

²⁹ Regina Aditya Reza “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*”

menguji kebenaran suatu penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka berfikir



2.8 Hipotesis

Dari model kerangka pemikiran tersebut, maka dalam penelitian ini terdapat 4 hipotesis tentang peningkatan etos kerja karyawan PO Haryanto Kudus, yaitu:

H0: Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara kepemimpinan dan pengembangan sumber daya insani terhadap peningkatan etos kerja karyawan di PO Haryanto Kudus.

- H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap peningkatan etos kerja karyawan di PO Haryanto Kudus.
- H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengembangan sumber daya insani terhadap peningkatan etos kerja karyawan di PO Haryanto Kudus.
- H3: Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel kepemimpinan dan pengembangan sumber daya insani terhadap peningkatan etos kerja karyawan di PO Haryanto Kudus.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, metode ini disebut sebagai metode *positivistic* karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga disebut metode *discovery*, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.¹

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah:

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2012, h. 7-8.

1. Data primer

Data yang berasal langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti. Data ini diperoleh dari hasil kuesioner penelitian. Dalam penelitian ini, sumber data primernya yaitu PO Haryanto Kudus, peneliti akan membagikan angket kepada karyawan PO Haryanto Kudus sebagai sampel sumber data.

2. Data sekunder

Data yang tidak didapatkan secara langsung oleh peneliti tetapi diperoleh dari orang atau pihak lain, misal berupa laporan-laporan, buku-buku, jurnal penelitian, artikel dan majalah ilmiah yang berkaitan dengan masalah penelitian.² Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah catatan, foto serta informasi lain yang dimiliki oleh PO Haryanto Kudus.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi didefinisikan sebagai sejumlah manusia, peristiwa, atau hal-hal menarik yang diharapkan peneliti untuk diinvestigasi. Jadi populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari

² Tim FEBI IAIN Walisongo Semarang, *Pedoman Penulisan Skripsi*, Semarang: Basscom Creative, 2014, h. 19.

dan kemudian ditarik kesimpulannya.³ Populasi dari penelitian ini adalah 500 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel berarti suatu bagian dari populasi tidak ada standar baku tentang besarnya sampel dari suatu sampel yang harus diteliti, namun yang terpenting sampel dapat mewakili karakteristik-karakteristik atau keanekaragaman yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling kuota. Dalam pengumpulan data, peneliti menghubungi subyek yang memenuhi persyaratan ciri-ciri populasi tanpa menghiraukan dari mana asal subyek tersebut (asal masih populasi).⁴

Untuk menentukan besarnya sampel pada populasi penelitian ini, dihitung berdasarkan rumus Slovin.⁵ Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = batas kelonggaran kesalahan yang digunakan (10%)

³ *Ibid.*, h. 19.

⁴ Ma'ruf Abdullah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2015.

⁵ Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012, h. 75.

Berdasarkan data jumlah populasi adalah 500 karyawan. Dan berdasarkan rumus di atas sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{500}{1 + 500(0,1)^2}$$

$$n = 83$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka sampel yang digunakan adalah sebanyak 83. Penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner yang disebar kepada karyawan PO Haryanto Kudus.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Observasi (*observation*)

Merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Dalam hal ini, peneliti bertindak sebagai observer partisipasi aktif, jadi peneliti ikut melakukan apa yang dilakukan oleh responden, tetapi belum sepenuhnya lengkap.⁶

3.4.2 Kuesioner (*angket*)

Metode kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis yang sifatnya tertutup, terbuka atau semi terbuka kepada responden untuk

⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian ...*, h. 227.

dijawab. Angket digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan pengembangan sumber daya insani terhadap peningkatan etos kerja karyawan di PO Haryanto Kudus.

3.4.3 Dokumentasi (*documentation*)

Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara pengumpulan beberapa informasi tentang data dan fakta yang berhubungan dengan masalah dan tujuan penelitian, baik dari sumber dokumen yang dipublikasikan atau tidak dipublikasikan, buku-buku, jurnal ilmiah, koran, majalah, website, dan lain-lain.⁷

3.5 Variabel dan Pengukuran Penelitian

Variabel yang ditulis peneliti terdapat dua variabel bebas (*independent variable*) yaitu kepemimpinan (X_1) dan pengembangan sumber daya insani (X_2) dan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu peningkatan etos kerja karyawan (Y). Definisi operasional dari masing-masing variabel tersebut adalah:

1. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi sekelompok orang sehingga mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompoknya.
2. Pengembangan sumber daya insani adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

⁷ Tim FEBI IAIN Walisongo Semarang, *Pedoman Penulisan ...*, h.23.

3. Etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja.

Tabel 3.1
Variabel Penelitian dan Pengumpulan Data

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator-indikator	Skala
Kepemimpinan (X ₁)	Proses mempengaruhi sekelompok orang sehingga mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompoknya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kharisma 2. Motivasi inspiratif 3. Stimulasi intelektual 4. Individual Consideration 	Likert
Pengembangan Sumber Daya Insani (X ₂)	Proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan 2. Pelatihan dan pengembangan 3. Pengembangan karyawan 4. Pelatihan teknikal 5. Pengembangan manajemen 6. Pengembangan kepemimpinan dan eksekutif 7. Teknologi kinerja manusia 8. Pengembangan organisasi 9. Organisasi belajar 	Likert
Peningkatan Etos Kerja (Y)	Suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja adalah rahmat 2. Kerja adalah amanah 3. Kerja adalah panggilan 4. Kerja adalah aktualisasi 5. Kerja adalah ibadah 6. Kerja adalah seni 7. Kerja adalah kehormatan 8. Kerja adalah pelayanan 	Likert

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap responden dalam memberikan tanggapan terhadap pertanyaan atau masalah yang diberikan kepada yang bersangkutan dalam

suatu riset tertentu.⁸ Dengan menggunakan skala likert, maka variabel penelitian akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dari dimensi dijabarkan menjadi indikator, dari indikator dijabarkan sub indikator yang dapat diukur. Akhirnya sub indikator dapat dijadikan tolak ukur untuk membuat suatu pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden.

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata lain:

- | | |
|------------------------|---------------|
| 1. Sangat setuju | diberi skor 4 |
| 2. Setuju | diberi skor 3 |
| 3. Tidak setuju | diberi skor 2 |
| 4. Sangat tidak setuju | diberi skor 1 |

3.6 Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda, merupakan suatu analisis untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Metode ini menggunakan beberapa uji untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebasnya terhadap variabel terikat, meliputi:

⁸ Jonatan Sarwono, *Metode Riset Skripsi: Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS*, Jakarta, PT Elex Media Komputendo, 2012, h. 72.

3.6.1 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1.1 Uji Validitas

Suatu alat ukur yang digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya item-item pertanyaan yang terangkum dalam kuisioner. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan diuji validitasnya. Hasil r hitung kita dibandingkan dengan r tabel dimana $df = n - 2$ dengan signifikan 5%. Jika $r_{\text{tabel}} < r_{\text{hitung}}$ maka dikatakan valid.⁹

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.70.¹⁰

3.6.2 Uji Hipotesis

3.6.2.1 Uji t-Test (Uji Parsial)

Uji ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel

⁹ Wiratna dan Poly, *Statistika untuk Penelitian*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012, hal. 177.

¹⁰ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*, Semarang: 2013, h. 47-48.

terikat apakah bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai thitung masing-masing variabel bebas dengan ttabel dengan derajat kesalahan 5% dalam arti ($\alpha = 0,05$). Apabila nilai thitung $>$ ttabel, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat.

3.6.2.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel pada derajat kesalahan 5% dalam arti ($\alpha = 0,05$). Apabila nilai Fhitung $>$ dari nilai Ftabel, maka berarti variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat.¹¹

3.6.2.3 Uji R Square (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependen, R^2 pada persamaan regresi rentan terhadap penambahan variabel independen, di

¹¹ Agus Tri Basuki et al. *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016, h. 87-88.

mana semakin banyak variabel independen yang terlibat, maka nilai R^2 akan semakin besar, karena itulah digunakan R^2 *adjusted* pada analisis regresi linier berganda¹²

3.6.3 Regresi Linier Berganda

Analisis ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan etos kerja karyawan di PO Haryanto Kudus.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini ada dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Dengan demikian, regresi linier berganda dinyatakan dalam persamaan matematika sebagai berikut:¹³

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Variabel Dependen
- a = Konstanta
- b_1 = koefisien regresi X_1
- b_2 = koefisien regresi X_2
- e = residual/error

¹² *Ibid.*, h. 51.

¹³ *Ibid.*, h. 45.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1 Pemilik dan Lokasi Obyek Penelitian

Pemilik dari PO Haryanto adalah H. Haryanto. PO Haryanto Kudus bertempat di Kabupaten Kudus yang letaknya di Jalur Pantura Kudus – Pati tepatnya Jl. Lingkar Ngembal Kulon, Kecamatan Jati.

4.1.2 Sejarah PO Haryanto

Awal mulanya, sebelum di armada bus, H. Haryanto dahulu pertama kali bekerja di bagian keamanan pemadam kebakaran PT Djarum selama beberapa tahun. Dari karyawan PT Djarum H. Haryanto melamar menjadi anggota militer, dan alhamdulillah jadi anggota militer dan H. Haryanto di dunia militer tidak terlalu lama, setelah keluar dari akademi militer H. Haryanto menjadi supir angkot.

Dari supir angkot, pertama kali H. Haryanto punya angkot 2 unit. Angkotnya ada di Tangerang sekitar blok warung manga, dari 2 unit berkembang sampai ratusan angkot. Jadi sebelum H. Haryanto terjun ke bus, H. Haryanto pernah bisnis di angkutan kota. Sekarang masih ada, tapi terus terang H. Haryanto tidak terlalu fokus di angkot.

Jadi selain bisnis angkot, H. Haryanto mempunyai dealer jual beli mobil. Dengan berjalannya waktu yang namanya usaha

semua orang ingin usahanya maju dan berkembang. Akhirnya H. Haryanto banting setir ke armada bus besar, pertama kali H. Haryanto mempunyai 4 unit bus ekomoni bus non ac, dengan perkembangannya Alhamdulillah bertambah busnya dan menjadi semakin banyak.

Saat ini H. Haryanto sudah mempunyai SPBU sendiri di wilayah Weleri samping rumah makan sari rasa. H. Haryanto mempunyai 2 unit rumah makan yaitu di daerah Gringsing sekitar Weleri depan bukit indah yang dahulu rumah makan tersebut dimiliki oleh PO Mulya Indah kemudian di beli oleh H. Haryanto.¹

4.1.3 Visi dan Misi PO Haryanto

VISI

“Menjadikan perusahaan transportasi darat terbaik di Indonesia dengan penerapan sistem yang terintegrasi serta pelayanan dan fasilitas yang prima.”

MISI

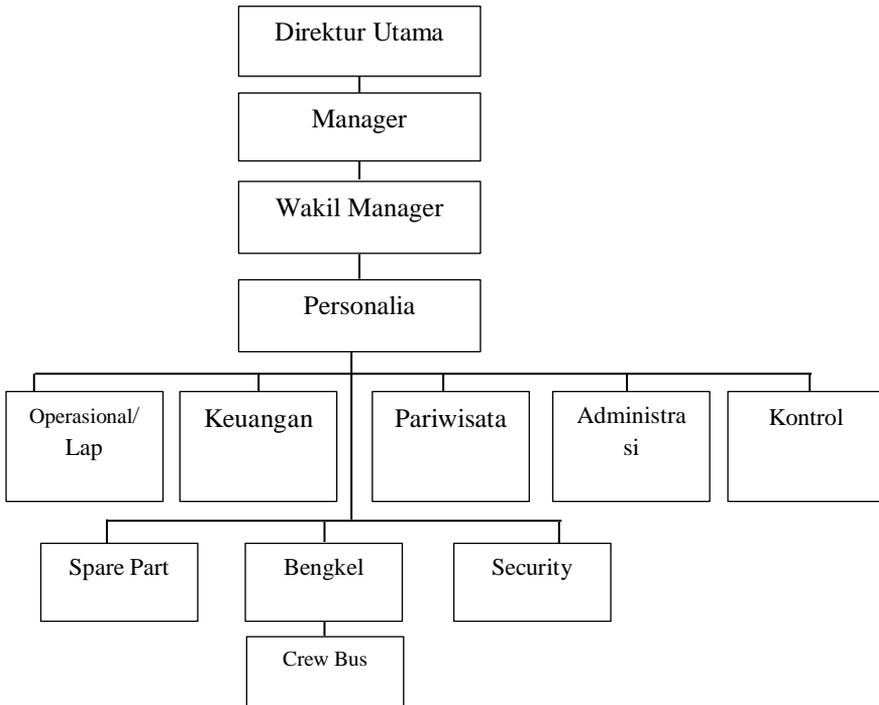
- Memberikan jasa transportasi darat dengan kualitas yang utama dan terbaik.
- Membangun layanan transportasi darat yang aman, nyaman, tepat waktu serta memuaskan para pelanggan.

¹ Hasil wawancara dengan Bapak Radja 10 April 2018 pukul 10.30 WIB.

4.1.4 Struktur Organisasi PO Haryanto

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PO Haryanto



Berdasarkan struktur organisasi yang digambarkan di atas, dapat dijelaskan bahwa tugas dan tanggung jawab serta wewenang masing-masing bagian adalah sebagai berikut:

- a. Direktur Utama
 - 1) Menetapkan garis-garis kebijakan perusahaan dan menetapkan tujuan perusahaan.

- 2) Memimpin rapat evaluasi bulanan dan mengawasi usaha operasi perusahaan.
- 3) Memiliki wewenang dalam menangani masalah keuangan, mencari dan mengatur penggunaan dana perusahaan untuk kelancaran operasi perusahaan.
- 4) Mengkoordinasikan semua bagian yang ada di dalam perusahaan sehingga tercipta kerjasama yang harmonis dan tercapainya perusahaan.
- 5) Menyusun dan menetapkan rencana sasaran dan strategi penjualan untuk jangka pendek dan jangka panjang.

b. Manager

- 1) Membantu tugas-tugas direktur utama.
- 2) Mewakili direktur utama apabila berhalangan.
- 3) Mengatur pengeluaran dana perusahaan harian.
- 4) Melaporkan perbandingan penjualan di bulan yang sama pada tahun yang berbeda, pada bulan ini dan bulan yang akan datang.

c. Wakil Manajer

- 1) Mengkoordinasi manager-manager bidang dalam menjalankan fungsinya.
- 2) Membantu direktur dalam menjalankan tugas-tugasnya.

d. Personalia

- 1) Merencanakan perekrutan karyawan sesuai dengan kebutuhan masing-masing departemen.
- 2) Mengatur kegiatan yang berhubungan dengan karyawan dan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan disiplin.
- 3) Menampung dan mencari keluhan karyawan.
- 4) Mengatur dan merencanakan latihan untuk peningkatan ketrampilan karyawan.
- 5) Bertanggung jawab terhadap kedisiplinan kerja karyawan.

e. Operasional/lapangan

- 1) Mengawasi kegiatan operasional perusahaan.
- 2) Merencanakan, mengendalikan dan mengawasi seluruh kegiatan operasi dalam pengembangan perusahaan sampai tuntas.
- 3) Mengadakan pembinaan, pelaksanaan kegiatan perusahaan di bidang pengembangan.

f. Keuangan

- 1) Mengkoordinir, menganalisa, mengelola data-data sehingga tersusun suatu laporan keuangan-keuangan.
- 2) Ikut serta dalam mengamankan asset perusahaan.
- 3) Bertanggung jawab atas kegiatan keuangan.

- 4) Mengatur masalah yang berhubungan dengan penyediaan dan penggunaan dana.
 - 5) Menyediakan laporan keuangan untuk internal maupun eksternal perusahaan.
- g. Pariwisata
- 1) Mengkoordinir dan mengelola armada untuk melayani pesanan bus pariwisata.
 - 2) Mengontrol perjalanan selama bus pariwisata di sewa.
 - 3) Bertanggung jawab terhadap pelayanan bus pariwisata.
- h. Administrasi
- 1) Bertanggung jawab mempersiapkan segala macam administrasi perusahaan baik yang berhubungan dengan pelanggan maupun pihak lain.
 - 2) Bertanggung jawab terhadap penyimpanan, perpanjangan dan pembaharuan dokumen perusahaan.
- i. Kontrol
- 1) Bertanggung jawab mengawasi setiap unsur dalam sebuah perjalanan seperti kondisi kelayakan armada, kesiapan *crew* dan pengemudi.
 - 2) Melakukan pengawasan terhadap jumlah penumpang agar *crew* pengemudi tidak menaikkan

penumpang selain di agen penjualan tiket resmi perusahaan.

3) Melakukan pengawasan terhadap armada yang tidak setiap hari masuk ke garasi perusahaan.

j. *Spare Part*

1) Bertanggung jawab menyediakan segala suku cadang yang dibutuhkan mekanik.

2) Melakukan pengawasan terhadap suku cadang yang digunakan selama proses perbaikan armada.

k. *Bengkel*

1) Bertanggung jawab melakukan proses perbaikan armada.

2) Memastikan setiap armada dalam kondisi layak pakai untuk melakukan sebuah perjalanan.

l. *Security*

1) Bertanggung jawab mengamankan segala aktivitas baik di kantor pusat maupun garasi.

m. *Crew bus*

1) Bertanggung jawab terhadap keselamatan dan kenyamanan penumpang selama perjalanan.

2) Membuat laporan kepada kepala kontrol jika ada kekurangan, kerusakan, atau ketidaknyamanan pada armada.

3) Bertanggung jawab untuk melakukan perawatan armada.²

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden perlu disajikan dalam penelitian ini guna menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberi informasi tambahan untuk membantu memahami hasil penelitian. Penyajian data deskriptif bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian data tersebut. Adapun karakteristik-karakteristik penelitian terdiri dari jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Berdasarkan hasil penelitian terhadap 83 responden melalui kuesioner dapat digambarkan sebagai berikut:

4.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan PO Haryanto Kudus adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-laki	73 responden	87.9%
Perempuan	10 responden	12.1%
Jumlah	83 responden	100%

Sumber: Data Primer diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa 83 orang responden, sebagian besar responden adalah laki-laki dengan 73 orang atau 87.9%, sedangkan perempuan berjumlah 10 orang atau 12.1%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan PO Haryanto Kudus berdominan laki-laki.

² Hasil dokumentasi di PO Haryanto Kudus, tanggal 26 Juli 2018.

4.2.2 Berdasarkan Usia

Usia berkaitannya dengan perilaku dilokasi kerja biasanya sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Dari penelitian mengenai usia berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada 83 karyawan pada PO Haryanto Kudus adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase
21-30	22 responden	26.51%
31-40	50 responden	60.24%
41-50	11 responden	13.25%
Jumlah	83 responden	100%

Sumber: Data Primer diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa dari 83 responden sebagian besar responden berusia 21-30 dengan jumlah 22 orang atau 26.51%, usia 31-40 dengan jumlah 50 orang atau 60.24%, usia 41-50 dengan jumlah 11 orang atau 13.25%. Dapat disimpulkan bahwa usia responden terbanyak pada usia 31-40 tahun sebesar 60.24%.

4.2.3 Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan seringkali dipandang sebagai satu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang dalam bekerja. Dari penelitian mengenai pendidikan karyawan berdasarkan kuesioner dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 4.3
Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
SMA	67 responden	80.72%
SMK	12 responden	14.46%
S1	4 responden	4.82%
Jumlah	83 responden	100%

Sumber: Data Primer diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa 83 responden, sebagian besar pendidikan terakhir responden adalah SMA berjumlah 67 orang atau 80.72%, SMK berjumlah 12 orang atau 14.46%, dan Sarjana berjumlah 4 orang atau 4.82%. Dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak lulusan SMA yaitu 80.72%.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian terdiri dari kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia, dan etos kerja. Deskripsi variabel diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner terhadap 83 responden. Data hasil tanggapan responden dari distribusi kuesioner adalah sebagai berikut:

4.3.1 Variabel Kepemimpinan (X₁)

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden atas
Variabel Kepemimpinan

Soal	Jawaban Responden							
	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4	
	F	%	F	%	F	%	F	%
K1	0	0	6	7.2%	59	71.1%	18	21.7%
K2	0	0	8	9.6%	55	66.3%	20	24.1%
K3	0	0	6	7.2%	61	73.5%	16	19.3%
K4	0	0	3	3.6%	59	71.1%	21	25.3%
K5	0	0	3	3.6%	60	72.3%	20	24.1%
K6	0	0	5	6.0%	59	71.1%	19	22.9%
K7	0	0	4	4.8%	59	71.1%	20	24.1%
K8	0	0	3	3.6%	60	72.3%	20	24.1%

Sumber: Data Primer diolah 2018

Tabel 4.4 merupakan hasil tanggapan dari 83 responden mengenai variabel kepemimpinan dalam kuesioner. Pertanyaan 1 *atasan saya mempunyai pribadi yang menyenangkan, baik, dan bijaksana*, responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 71.1%. Pertanyaan 2 *saya mengagumi atasan saya karena dia memperlakukan orang atau karyawan dengan adil*, responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 66.3%. Pertanyaan 3 *atasan saya memiliki antusiasme yang baik terhadap pekerjaan*, responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 73.5%. Pertanyaan 4 *atasan saya mampu membangkitkan semangat kerja bawahannya*, responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 71.1%.

Pertanyaan 5 *atasan saya memberikan masukan yang inovatif untuk keberhasilan pekerjaan*, responden memberikan jawaban

setuju yaitu sebesar 72.3%. Pertanyaan 6 *atasan saya mampu memunculkan ide baru yang baik untuk kemajuan perusahaan*, responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 71.1%. Pertanyaan 7 *atasan saya merupakan guru fasilitator antara bawahan dengan perusahaan*, responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 71.1%. Pertanyaan 8 *atasan saya sering menekankan pentingnya tugas dan meminta bawahan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya*, responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 72.3%.

4.3.2 Variabel Pengembangan SDM (X_2)

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden atas
Variabel Pengembangan SDI

Soal	Jawaban Responden							
	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4	
	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	0	0	3	3.6%	57	68.7%	23	27.7%
P2	0	0	6	7.2%	54	65.1%	23	27.7%
P3	0	0	4	4.8%	55	66.3%	24	28.9%
P4	0	0	6	7.2%	57	68.7%	20	24.1%
P5	0	0	5	6.0%	58	69.9%	20	24.1%
P6	0	0	4	4.8%	56	67.5%	23	27.7%
P7	0	0	4	4.8%	58	69.9%	21	25.3%
P8	0	0	4	4.8%	57	68.7%	22	26.5%

Sumber: Data Primer diolah 2018

Tabel 4.5 merupakan hasil tanggapan dari 83 responden mengenai variabel pengembangan sumber daya insani dalam kuesioner. Pertanyaan 1 *pelatihan yang diberikan perusahaan membantu saya meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan*, responden memberikan jawaban

setuju yaitu sebesar 68.7%. Pertanyaan 2 *pelatihan yang diberikan perusahaan membantu saya dalam meningkatkan etos kerja yang lebih baik*, responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 65.1%. Pertanyaan 3 *pelatihan yang diberikan perusahaan membantu saya dalam menyesuaikan diri di tempat kerja saya*, responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 66.3%. Pertanyaan 4 *sarana prasarana yang saya gunakan dalam melaksanakan pelatihan sangat memadai*, responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 68.7%.

Pertanyaan 5 *pengembangan yang terprogram di perusahaan membantu saya dalam meningkatkan pengetahuan saya dalam bekerja*, responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 69.9%. Pertanyaan 6 *pengembangan yang terprogram di perusahaan membuat saya selalu bekerja keras dalam melaksanakan tugas dengan segala upaya untuk mencapai hasil yang terbaik*, responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 67.5%. Pertanyaan 7 *penempatan karyawan sudah sesuai dengan pekerjaan saya*, responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 69.9%. Pertanyaan 8 *perusahaan melakukan evaluasi sejauh mana program pelatihan yang dilaksanakan berdampak bagi peningkatan etos kerja karyawan*, responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 68.7%.

4.3.3 Variabel Peningkatan Etos Kerja (Y)

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden atas
Variabel Peningkatan Etos Kerja

Soal	Jawaban Responden							
	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4	
	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	0	0	2	2.4%	59	71.1%	22	26.5%
P2	0	0	2	2.4%	58	69.9%	23	27.7%
P3	0	0	3	3.6%	56	67.5%	24	28.9%
P4	0	0	2	2.4%	58	69.9%	23	27.7%
P5	0	0	2	2.4%	59	71.1%	22	26.5%
P6	1	1.2%	6	7.2%	59	71.1%	17	20.5%
P7	0	0	8	9.6%	55	66.3%	20	24.1%
P8	0	0	2	2.4%	58	69.9%	23	27.7%

Sumber: Data Primer diolah 2018

Tabel 4.6 merupakan hasil tanggapan dari 83 responden mengenai variabel peningkatan etos kerja dalam kuesioner. Pertanyaan 1 *ketika saya diberi tugas oleh pemimpin saya yakin mampu mengerjakannya dengan benar*, responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 71.1%. Pertanyaan 2 *saya tidak akan meninggalkan kerjaan saya untuk hal-hal lain sebelum kerjaan saya selesai*, responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 69.9%. Pertanyaan 3 *dalam melaksanakan tugas saya mengerjakan dengan sungguh-sungguh*, responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 67.5%. Pertanyaan 4 *saya melaksanakan tugas berdasarkan hati nurani bukan keterpaksaan*, responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 69.9%. Pertanyaan 5 *saya tidak mencampuradukkan masalah pribadi ke dalam tugas*, responden memberikan jawaban

setuju yaitu sebesar 71.1%. Pertanyaan 6 *saya suka mendengarkan lagu saat bekerja*, responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 71.1%. Pertanyaan 7 *saya lebih dihargai oleh rekan-rekan karena jabatan saya*, responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 66.3%. Pertanyaan 8 *saya dengan senang hati akan membantu pekerjaan teman saya ketika teman saya merasa kesulitan*, responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 69.9%.

4.4 Interpretasi dan Analisis Data

4.4.1 Uji Instrumen Penelitian

4.4.1.1 Uji Validitas

Tabel 4.7
Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Kepemimpinan	K1	0.850	0.216	Valid
	K2	0.801	0.216	Valid
	K3	0.758	0.216	Valid
	K4	0.884	0.216	Valid
	K5	0.849	0.216	Valid
	K6	0.856	0.216	Valid
	K7	0.894	0.216	Valid
	K8	0.820	0.216	Valid
Pengembangan Sumber Daya Insani	P1	0.915	0.216	Valid
	P2	0.923	0.216	Valid
	P3	0.924	0.216	Valid
	P4	0.892	0.216	Valid
	P5	0.883	0.216	Valid
	P6	0.868	0.216	Valid
	P7	0.893	0.216	Valid
	P8	0.841	0.216	Valid
Peningkatan Etos Kerja	E1	0.897	0.216	Valid
	E2	0.904	0.216	Valid
	E3	0.887	0.216	Valid

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
	E4	0.909	0.216	Valid
	E5	0.934	0.216	Valid
	E6	0.669	0.216	Valid
	E7	0.864	0.216	Valid
	E8	0.984	0.216	Valid

Sumber: Data Uji Validitas diolah 2018

Interpretasi: uji validitas digunakan untuk mengukur apakah instrumen dapat dijadikan sebagai alat ukur atau tidak. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas yaitu dengan melihat nilai korelasinya (r_{hitung}). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (dengan taraf signifikan 0,05), maka item dapat dinyatakan valid. Tabel 4.7 Uji Validitas di atas menunjukkan nilai korelasi (r_{hitung}) dengan skor total masing-masing $> 0,216$ (r_{tabel}). Karena seluruh item memiliki skor total (r_{hitung}) lebih besar dari r_{tabel} , maka seluruh item dinyatakan valid. Instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

4.4.1.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Kepemimpinan	K1	0.930	Reliabel
	K2	0.936	Reliabel
	K3	0.938	Reliabel
	K4	0.927	Reliabel
	K5	0.930	Reliabel
	K6	0.929	Reliabel
	K7	0.926	Reliabel
	K8	0.933	Reliabel
Pengembangan SDI	P1	0.956	Reliabel
	P2	0.956	Reliabel

Variabel	Item	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
	P3	0.956	Reliabel
	P4	0.958	Reliabel
	P5	0.959	Reliabel
	P6	0.960	Reliabel
	P7	0.958	Reliabel
	P8	0.962	Reliabel
Peningkatan Etos Kerja	P1	0.944	Reliabel
	P2	0.943	Reliabel
	P3	0.944	Reliabel
	P4	0.943	Reliabel
	P5	0.941	Reliabel
	P6	0.967	Reliabel
	P7	0.947	Reliabel
	P8	0.940	Reliabel

Sumber: Data Hasil Uji Reliabilitas diolah 2018

Interpretasi: uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi atau keteraturan hasil pengukuran suatu instrumen apabila instrumen tersebut digunakan lagi sebagai alat ukur suatu objek atau responden. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas yaitu apabila memiliki nilai Alpha $> 0,70$, maka instrumen dapat dinyatakan reliabel. Tabel 4.8 Uji Reliabilitas di atas menunjukkan nilai Alpha $> 0,70$ yang artinya reliabilitas tinggi, ini mensugestikan bahwa seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten secara internal karena memiliki reliabilitas yang cukup kuat.

4.4.2 Uji Hipotesis

4.4.2.1 Uji t-test (Parsial)

Uji t (parsial) menunjukkan seberapa besarnya pengaruh masing-masing variabel berpengaruh secara individual terhadap variabel dependen, apakah hasilnya signifikan atau tidak. Dengan asumsi sebagai berikut:

1. Jika probability (signifikan) $> 0,05(\alpha)$, maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika probability (signifikan) $< 0,05(\alpha)$, maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat pada tabel *Coefficients^a* sebagai berikut:

Tabel 4.9
Uji t-test (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.831	1.624		1.742	.085
Kepemimpinan (X1)	.444	.117	.421	3.809	.000
Pengembangan SDI (X2)	.449	.107	.462	4.181	.000

Sumber: Data Hasil t-test diolah 2018

Interpretasi: uji t-test digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh masing- masing variabel bebas terhadap variabel terikat apakah bermakna atau tidak. Dasar pengambilan keputusan pada uji t-test yaitu apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka

variabel bebasnya memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat.

- Diketahui dari tabel 4.9 uji t-test di atas bahwa nilai signifikan untuk pengaruh X_1 terhadap Y adalah sebesar $0.000 < 0.005$ atau nilai $t_{hitung} 3.809 > t_{tabel} 1.990$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh X_1 terhadap Y.
- Diketahui dari tabel 4.9 uji t-test di atas bahwa nilai signifikan untuk pengaruh X_2 terhadap Y adalah sebesar $0.000 < 0.005$ atau nilai $t_{hitung} 4.181 > t_{tabel} 1.990$. sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima, yang berarti terdapat pengaruh X_2 terhadap Y.

4.4.2.2 Uji F (Simultan)

Uji F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan apakah variabel independen (kepemimpinan dan pengembangan sumber daya insani) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (peningkatan etos kerja karyawan di PO Haryanto Kudus). Hasil F-test pada output SPSS versi 16.0 dapat dilihat pada tabel ANOVA, jika *p-value* (pada kolom sig) lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan, atau F_{hitung} (pada kolom F) lebih besar dari F_{tabel} . Atau dengan asumsi sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan menerima H_1 . Artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan menolak H_1 . Artinya variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.10
Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	768.098	2	384.049	102.258	.000 ^a
Residual	300.456	80	3.756		
Total	1068.554	82			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDI (X2), Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Peningkatan Etos Kerja (Y)

Sumber: Data Hasil Uji F Anova diolah 2018

Interpretasi: uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan uji F yaitu apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (pada derajat kesalahan 5% dalam arti $\alpha = 0,05$). Tabel 4.10 uji F di atas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0.000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 102.258 > F_{tabel} 3,11$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima, yang berarti terdapat pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y.

4.4.2.3 Uji R² (R Square)

Uji R² (R Square) bertujuan untuk menjelaskan seberapa besar kemampuan variabel independen (kepemimpinan dan pengembangan sumber daya insani) terhadap variabel dependen (peningkatan etos kerja) dengan melihat nilai *R Square*, nilai R Square dikatakan baik jika diatas 0,5.

Tabel 4.11
Uji R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 ^a	.719	.712	1.93796

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDI (X2), Kepemimpinan (X1)

Sumber: Data Hasil Uji R Square diolah 2018

Interpretasi: uji R Square digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependen. R square pada persamaan regresi rentan terhadap penambahan variabel independen, di mana semakin banyak variabel dependen yang terlibat, maka nilai R square akan semakin besar. Tabel 4.11 uji Regresi R Square di atas diketahui nilai R Square sebesar 0.719. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel X₁ dan X₂ secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 71,9%, sisanya (100%-71,9% = 28,1%) dipengaruhi oleh variabel di luar model.

4.4.3 Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen yaitu etos kerja, juga

untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel independen (X) yaitu kepemimpinan dan pengembangan sumber daya insani terhadap variabel dependen (Y) yaitu peningkatan etos kerja karyawan di PO Haryanto Kudus. Persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 4.12
Uji Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.831	1.624		1.742	.085
	Kepemimpinan (X1)	.444	.117	.421	3.809	.000
	Pengembangan SDI (X2)	.449	.107	.462	4.181	.000

a. Dependent Variable: Peningkatan Etos Kerja (Y)

Sumber: Data Hasil Uji Regresi Berganda diolah 2018

Tabel 4.12 uji regresi berganda di atas menunjukkan bahwa nilai α atau konstanta yang dapat kita ambil dari nilai beta *Unstandardized Coefficients* sebesar 2.831, yang artinya kedua variabel independen mempunyai pengaruh terhadap peningkatan etos kerja karyawan di PO Haryanto Kudus sebesar 2.831 dan memiliki arah positif. Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0.444 dan koefisien regresi variabel pengembangan sumber daya manusia (X_2) sebesar 0.449. Untuk itu, dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2.831 + 0.444X_1 + 0.449X_2 + e$$

Di mana:

Y = Variabel dependen (Peningkatan Etos Kerja)

X₁ = Variabel independen (Kepemimpinan)

X₂ = Variabel independen (Pengembangan Sumber Daya Insani)

Hasil analisis data primer yang diolah, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0.444. Artinya, variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan etos kerja karyawan di PO Haryanto Kudus. Jika kepemimpinan di PO Haryanto Kudus meningkat, maka peningkatan etos kerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,444%, dengan asumsi variabel lain konstan.
- 2) Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel pengembangan sumber daya insani sebesar 0.449. Artinya, variabel pengembangan sumber daya insani mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan etos kerja karyawan di PO Haryanto Kudus. Jika penerapan pengembangan sumber daya insani meningkat, maka peningkatan etos kerja karyawan juga akan meningkat 0,449%, dengan asumsi variabel lain konstan.

4.5 Pembahasan Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan di PO Haryanto Kudus

Pada pembahasan penelitian ini penulis menjelaskan penelitian lapangan terhadap masing-masing variabel *Independen* (kepemimpinan dan pengembangan sumber daya insani) dan variabel *Dependen* (peningkatan etos kerja), maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Dapat diketahui dari hasil penelitian yang dilakukan terbukti bahwa kepemimpinan dan pengembangan sumber daya insani memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan etos kerja karyawan di PO Haryanto Kudus. Untuk meyakinkan pembaca dapat dilihat pada uji validitas dan reliabilitas instrumen terlebih dahulu, dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pertanyaan $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,216 dan bernilai positif, yang artinya bahwa setiap butir dalam kuesioner penelitian dinyatakan valid. Dengan begitu akan memberikan hasil yang signifikan terhadap hasil perhitungan pengaruh pada variabel lainnya. Sedangkan untuk koefisien regresi linier berganda dalam penelitian ini diketahui besarnya koefisien regresi variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,444 dan pengembangan sumber daya insani (X2) sebesar 0,449 dengan konstanta sebesar 2,831. Sehingga akan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,831 + 0,444X_1 + 0,449X_2 + e$$

Nilai beta dalam *Unstandardized Coefficients* variabel kepemimpinan adalah 0,444 artinya jika variabel peningkatan etos kerja ditingkatkan satu satuan maka akan naik sebesar 44,4%. Sedangkan nilai beta dalam *Unstandardized Coefficients* variabel pengembangan sumber daya manusia adalah 0,449 artinya jika variabel peningkatan etos kerja ditingkatkan satu satuan maka akan naik sebesar 44,9%. Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel *Independen* (kepemimpinan dan pengembangan sumber daya insani) terhadap variabel *Dependen* (peningkatan etos kerja) dapat dilihat pada koefisien determinasi yang diolah dengan SPSS versi 16.0, bahwa hasil determinasi di atas adalah 0,719 yang artinya selain variabel independen (kepemimpinan dan pengembangan sumber daya insani) tersebut masih ada variabel independen lain yang mempengaruhi peningkatan etos kerja. Seperti penelitian terdahulu pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya insani terhadap peningkatan etos kerja pegawai Bank Syariah Bukopin Cabang Melawai.

Selanjutnya hasil ini ditunjukkan pada perhitungan ANOVA atau *F-test*, menunjukkan F_{hitung} 102.258 dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikan). Dengan ini nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap karyawan PO Haryanto Kudus ada pengaruh signifikan antara variabel independen (kepemimpinan dan pengembangan sumber daya insani) dan variabel dependen (peningkatan etos

kerja) di PO Haryanto Kudus. Atau juga bisa dikatakan bahwa variabel X_1 (kepemimpinan) dan variabel X_2 (pengembangan sumber daya insani) bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (peningkatan etos kerja).

Sedangkan Uji t yang menggunakan analisis tabel *Coefficients* menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai angka yang signifikan di bawah 0,05. Artinya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap peningkatan etos kerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis awal (H_1) yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Yang artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan etos kerja karyawan di PO Haryanto Kudus. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rusdan Arif, “*Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Mega Cabang Semarang)*” yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kepemimpinan semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Oleh karena itu penerapan kepemimpinan di PO Haryanto Kudus harus selalu diperhatikan bahwa segala unsur berhubungan dengan kepemimpinan merupakan faktor yang paling penting untuk meningkatkan etos kerja karyawan di PO Haryanto Kudus. Kemudian Uji t pada variabel pengembangan sumber daya insani, bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki nilai probabilitas yang signifikan 0,000 (lebih

kecil dari taraf signifikan 0,05). Maka hipotesis kedua (H_2) yang diajukan dalam penelitian diterima. Yang artinya bahwa pengembangan sumber daya manusia secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan etos kerja karyawan di PO Haryanto Kudus. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ahmad Aulia, "*Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Etos Kerja Pegawai Bank Syariah Bukopin Cabang Melawai*" yang menunjukkan terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan, jika pelatihan dan pengembangan meningkat maka etos kerja akan meningkat, atau sebaliknya jika etos kerja menurun maka pelatihan dan pengembangan juga akan menurun. Oleh karena itu pengembangan sumber daya insani harus selalu diperhatikan bahwa segala unsur berhubungan dengan pengembangan sumber daya insani merupakan faktor yang paling penting untuk meningkatkan etos kerja karyawan di PO Haryanto Kudus.

Untuk hasil pengujian pengaruh variabel independen (kepemimpinan dan pengembangan sumber daya insani) terhadap variabel dependen (peningkatan etos kerja) secara bersama-sama dapat dijelaskan oleh besarnya pengaruh kepemimpinan dan pengembangan sumber daya insani di PO Haryanto Kudus, bahwa R^2 0,719 atau sebesar 71,9%. Sedangkan hasil pengujian *p value* yaitu 0,000 dimana lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Yang artinya bahwa variabel kepemimpinan dan pengembangan sumber daya insani secara bersama-sama berpengaruh terhadap

peningkatan etos kerja karyawan di PO Haryanto Kudus. Ini sekaligus menjawab hipotesis ke tiga (H_3) yang berbunyi “kepemimpinan dan pengembangan sumber daya insani secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan etos kerja karyawan di PO Haryanto Kudus”.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap peningkatan etos kerja karyawan di PO Haryanto Kudus. Dibuktikan dengan hasil Uji Regresi t (parsial) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga, hipotesis yang mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan etos kerja karyawan di PO Haryanto Kudus dapat diterima. Serta berdasarkan nilai *beta unstandardized coefficient*, kepemimpinan memiliki regresi sebesar 0,444. Artinya, bahwa keterpengaruhan kepemimpinan terhadap peningkatan etos kerja karyawan memiliki arah yang positif, sehingga apabila kepemimpinan meningkat satu satuan, maka peningkatan etos kerja karyawan juga akan meningkat 0,444%.
2. Adanya pengaruh signifikan pengembangan sumber daya insani terhadap peningkatan etos kerja karyawan di PO Haryanto Kudus. Dibuktikan dengan Uji Regresi t (parsial) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga, hipotesis yang mengatakan bahwa pengembangan sumber daya insani berpengaruh signifikan terhadap peningkatan etos kerja karyawan di PO Haryanto Kudus dapat diterima. Serta

berdasarkan nilai *beta unstandardized coefficient*, pengembangan sumber daya manusia memiliki koefisien regresi sebesar 0,449. Artinya, bahwa keterpengaruh pengembangan sumber daya insani terhadap peningkatan etos kerja karyawan memiliki arah yang positif, sehingga apabila penerapan pengembangan sumber daya insani meningkat satu satuan, maka peningkatan etos kerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,449%.

3. Adanya pengaruh signifikan kepemimpinan dan pengembangan sumber daya insani secara bersama-sama terhadap peningkatan etos kerja karyawan di PO Haryanto Kudus. Dibuktikan dengan hasil Uji Regresi F (simultan) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga, hipotesis yang mengatakan bahwa kepemimpinan dan pengembangan sumber daya insani secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap peningkatan etos kerja karyawan di PO Haryanto Kudus dapat diterima. Hasil Uji R square juga menunjukkan bahwa variabel independen bersama-sama dapat menjelaskan terhadap variabel dependen sebesar 71,9% dan sisanya 28,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Serta berdasarkan uji regresi berganda, diperoleh nilai t_{hitung} untuk kepemimpinan sebesar 3,809 dan pengembangan sumber daya insani sebesar 4,181. Untuk itu, keterpengaruh kepemimpinan dan pengembangan sumber daya insani terhadap peningkatan etos

kerja karyawan didominasi oleh variabel pengembangan sumber daya insani, dibuktikan dengan nilai t_{hitung} pengembangan sumber daya insani yang lebih besar dari nilai t_{hitung} kepemimpinan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis mencoba untuk memberikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat bagi PO Haryanto Kudus tersebut diantaranya:

1. PO Haryanto harus selalu meningkatkan etos kerja SDI-nya, dengan mempertahankan dan meningkatkan program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan atau secara terus menerus.
2. PO Haryanto Kudus harus terus meningkatkan kualitas SDI yang baik dan didukung oleh etos kerja yang tinggi, maka hal itu akan membawa perusahaan ke pintu gerbang kesuksesan, karena kemampuan SDI yang dimiliki sangat menentukan kinerja dan citra yang baik bagi sebuah perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2015.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen SDM (Konsep, Teori, Pengembangan dalam Organisasi Publik)*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.
- Anoraga Panji, *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta, 1992.
- Arifin, Johan, *Fiqh Perlindungan Konsumen*, Semarang: Rasail, 2007.
- Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Gelora Aksara Pratama: Erlangga, 2012.
- Basuki, Agus Tri et al. *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016.
- Budiyanto, Eko, *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha ilmu, 2013.
- Faurori, Muhammad R. Lukman, *Visi Al Qur'an Tentang Etika dan Bisnis*, Jakarta: Salemba Diniyah, 2002.
- Fitria, Astri, *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*, Jurnal Maksi, vol 3 Agustus 2003.
- Hafidhuddin, Didin, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani, 2006.
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009.
- Huda, Choirul, *Etos Kerja Pengusaha Muslim (Studi Kasus pada Pengusaha Muslim Alumni UIN Walisongo Semarang)*, Jurnal Economica, Vol. VII, Edisi 2, 2016.
- Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*, Semarang: 2013.

- Jonatan Sarwono, Jonatan, *Metode Riset Skripsi: Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS*, Jakarta: PT Elex Media Komputendo, 2012.
- Kadarisman, M, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grafindo, 2013.
- Notoatmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Rivai, Veithzal et al. *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Sinamo, Jansen, *Delapan Etos Kerja Profesional*, Jakarta: Institut Mahardika, 2011.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Sukardewi, Nyoman et al. “*Kontribusi Adversity Quotient (AQ) Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura*”, *Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Vol. 4, 2013.
- Tasmara, Toto, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, Jakarta: Gema Insani Pers, 2002.
- Tim FEBI IAIN Walisongo Semarang, *Pedoman Penulisan Skripsi*, Semarang: Basscom Creative, 2014.
- Warno, *Pencatatan dan Pengakuan Sumber Daya Manusia Dalam Akuntansi*, *Jurnal STIE Semarang*, Vol. 3, No. 2, 2011.
- Wiratna dan Poly, *Statistika untuk Penelitian*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Yusuf, Adie, *Pengembangan SDM*, Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2014.
- <http://adieenilmu.blogspot.in/2011/05/manajemen-sumber-daya-manusia-msdm.html?m=1>, diakses pada 26/4/2018, pukul 20.55 WIB

<https://ipanwicaksono.wordpress.com/tag/faktor-faktor-kepemimpinan/>, diakses pada 25/4/2018, pukul 22.05 WIB

<https://solusisupersukses.com/karakteristik-kepemimpinan-ideal/>, diakses pada 25/4/2018, pukul 21.59 WIB

Hasil dokumentasi di PO Haryanto Kudus, tanggal 26 Juli 2018.

Hasil wawancara dengan Bapak Radja 10 April 2018 pukul 10.30 WIB.

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN :

”PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI TERHADAP PENINGKATAN ETOS KERJA KARYAWAN DI PO HARYANTO KUDUS”

Petunjuk Pengisian :

1. Daftar pertanyaan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyelesaian studi.
2. Jawablah pertanyaan di bawah ini sesuai dengan pendapat bapak/ibu/saudara(i).
3. Berikan tanda centang (√) pada pertanyaan di bawah ini yang menurut bapak/ibu/saudara(i).
4. Jawaban terdiri dari : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Karakteristik Responden :

Nama :

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Umur : Tahun

Pendidikan Terakhir :

A. KEPEMIMPINAN

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Atasan saya mempunyai pribadi yang menyenangkan.				
2.	Saya mengagumi atasan saya karena dia memperlakukan orang lain dengan adil.				
3.	Atasan saya memiliki antusiasme yang baik terhadap pekerjaan.				
4.	Atasan saya mampu membangkitkan semangat kerja bawahannya.				

5.	Atasan saya memberikan masukan yang inovatif untuk keberhasilan pekerjaan.				
6.	Atasan saya mampu memunculkan ide baru yang baik untuk kemajuan perusahaan.				
7.	Atasan saya merupakan guru fasilitator antara bawahan dengan perusahaan.				
8.	Atasan saya sering menekankan pentingnya tugas dan meminta bawahan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.				

B. PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Pelatihan yang diberikan perusahaan membantu saya meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.				
2.	Pelatihan yang diberikan perusahaan membantu saya dalam meningkatkan etos kerja yang lebih baik.				
3.	Pelatihan yang diberikan perusahaan membantu saya dalam menyesuaikan diri di tempat kerja saya.				
4.	Sarana prasarana yang saya gunakan dalam melaksanakan pelatihan sangat memadai.				
5.	Pengembangan yang terprogram di perusahaan membantu saya dalam meningkatkan pengetahuan saya dalam bekerja.				
6.	Pengembangan yang terprogram di perusahaan membuat saya selalu bekerja keras dalam melaksanakan tugas dengan segala upaya untuk mencapai hasil yang terbaik.				
7.	Penempatan karyawan sudah sesuai dengan pekerjaan saya.				
8.	Perusahaan melakukan evaluasi sejauh mana program pelatihan yang dilaksanakan				

	berdampak bagi peningkatan etos kerja karyawan.				
--	---	--	--	--	--

C. ETOS KERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya menerima kritikan yang positif dan negatif dalam bekerja				
2.	Ketika diberi tugas oleh pimpinan saya yakin mampu mengerjakannya dengan benar.				
3.	Saya tidak akan meninggalkan kerjaan saya untuk hal-hal lain sebelum kerjaan saya selesai.				
4.	Dalam melaksanakan tugas saya mengerjakan dengan sungguh-sungguh.				
5.	Saya selalu menginginkan hasil yang baik dalam setiap tugas.				
6.	Saya tidak mencampuradukan masalah pribadi ke dalam tugas.				
7.	Saya suka bercanda dengan teman untuk menghilangkan kejenuhan.				
8.	Saya mendapatkan semua yang saya inginkan dari pekerjaan saya.				

57	Pria	32	SMA	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
58	Pria	27	SMA	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
59	Pria	43	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24
60	Pria	28	SMA	2	2	2	2	3	2	2	2	17	2	2	2	2	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24
61	Pria	37	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24
62	Pria	40	SMA	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
63	Pria	32	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
64	Pria	35	SMA	3	2	2	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
65	Pria	39	SMA	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
66	Pria	41	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24
67	Pria	38	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24
68	Pria	36	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24
69	Pria	40	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24
70	Pria	38	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24
71	Pria	37	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24
72	Pria	30	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24
73	Wanita	24	S1	3	3	3	3	3	3	3	4	25	3	3	4	3	3	4	3	26	3	4	4	4	4	2	3	3	27	
74	Wanita	32	SMK	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	2	3	23	
75	Pria	39	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	2	3	23	
76	Pria	37	SMK	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	2	3	23	
77	Pria	35	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	
78	Pria	40	SMK	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	2	3	3	23	
79	Pria	33	SMK	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	
80	Pria	35	SMA	3	3	4	4	4	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	4	25	3	3	3	3	3	3	3	3	24	
81	Pria	45	SMA	4	4	3	4	4	4	4	3	30	3	3	3	3	4	4	3	26	4	3	4	4	4	1	3	3	26	
82	Pria	30	SMK	4	4	3	3	3	3	3	4	27	4	4	3	3	3	3	3	26	3	4	4	4	3	2	3	3	26	
83	Wanita	26	SMK	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	4	4	4	3	3	4	30	

P5	Pearson Correlation	.716**	.748**	.757**	.760**	1	.840**	.799**	.702**	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83
P6	Pearson Correlation	.736**	.727**	.819**	.700**	.840**	1	.771**	.627**	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83
P7	Pearson Correlation	.745**	.734**	.740**	.744**	.799**	.771**	1	.880**	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83
P8	Pearson Correlation	.698**	.729**	.692**	.699**	.702**	.627**	.880**	1	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Total	Pearson Correlation	.915**	.923**	.924**	.892**	.883**	.868**	.893**	.841**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83

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

3. Peningkatan Etos Kerja

Correlations

		E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	Total
E1	Pearson Correlation	1	.898**	.856**	.781**	.820**	.399**	.723**	.872**	.897**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83
E2	Pearson Correlation	.898**	1	.856**	.781**	.820**	.439**	.723**	.872**	.904**

	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83
E3	Pearson Correlation	.856**	.856**	1	.930**	.831**	.380**	.647**	.782**	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83
E4	Pearson Correlation	.781**	.781**	.930**	1	.902**	.502**	.703**	.803**	.909**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83
E5	Pearson Correlation	.820**	.820**	.831**	.902**	1	.568**	.739**	.896**	.934**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83
E6	Pearson Correlation	.399**	.439**	.380**	.502**	.568**	1	.648**	.609**	.669**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83
E7	Pearson Correlation	.723**	.723**	.647**	.703**	.739**	.648**	1	.829**	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83
E8	Pearson Correlation	.872**	.872**	.782**	.803**	.896**	.609**	.829**	1	.948**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Total	Pearson Correlation	.897**	.904**	.887**	.909**	.934**	.669**	.864**	.948**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83

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

Lampiran 4: Hasil Uji Reliabilitas

1. Kepemimpinan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	83	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	83	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	8

2. Pengembangan SDI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	83	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	83	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.963	8

3. Peningkatan Etos Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	83	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	83	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	8

Lampiran 5: Hasil Uji Regreasi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.831	1.624		1.742	.085
Kepemimpinan (X1)	.444	.117	.421	3.809	.000
Pengembangan SDI (X2)	.449	.107	.462	4.181	.000

a. Dependent Variable: Pengkatan Etos Kerja (Y)

Lampiran 6: Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	768.098	2	384.049	102.258	.000 ^a
	Residual	300.456	80	3.756		
	Total	1068.554	82			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDI (X2), Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Etos Kerja (Y)

Lampiran 7: Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 ^a	.719	.712	1.93796

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDI (X2), Kepemimpinan (X1)

BIODATA MAHASISWA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ferry Dwi Agustina
Alamat : Ds. Pasuruhan Kidul Rt 02 Rw 04 Kec. Jati
Kab. Kudus
Tempat, Tgl Lahir : Kudus, 15 Agustus 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Kewarganegaraan : Warga Negara Indonesia
Agama : Islam
Email : ferrydwiagustina1@gmail.com

Riwayat Pendidikan Formal :

1. SD Negeri 1 Pasuruhan Kidul, Lulus Tahun 2008
2. MTs Negeri Kudus, Lulus Tahun 2011
3. MA Negeri 2 Kudus, Lulus Tahun 2014
4. Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang angkatan 2014

Pengalaman Organisasi :

1. Bendahara 2 Organisasi Daerah Keluarga Mahasiswa Kudus Semarang (KMKS) periode 2016-2017
2. Bendahara 1 Organisasi Daerah Keluarga Mahasiswa Kudus Semarang (KMKS)
3. Bandung Karate Club (BKC) Kota Semarang

Demikian daftar riwayat hidup yang saya buat dengan sebenarnya.