

**PENGARUH *HUMAN RELATION*, LINGKUNGAN KERJA, DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI TERHADAP ETOS KERJA
KARYAWAN BANK ACEH SYARIAH CABANG JANTHO ACEH BESAR**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1)

Oleh

FACHRURRAZI
NPM: 2102120071



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 19 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

FACHRURRAZI
NPM : 2102120071

Dengan judul:

**PENGARUH HUMAN RELATION, LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA INSANI TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN BANK ACEH
SYARIAH CABANAG JANTHO ACEH BESAR**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Pembimbing II

Tuwisna, SE., MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 19 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

FACHRURRAZI
NPM : 2102120071

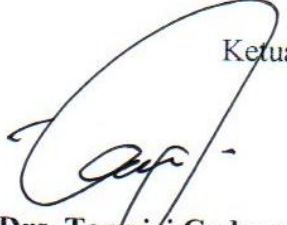
Dengan judul:

**PENGARUH HUMAN RELATION, LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA INSANI TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN BANK ACEH
SYARIAH CABANAG JANTHO ACEH BESAR**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 10 agustus 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris


Tuwisna, SE., MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Anggota


Hj. Nadiya, SE., M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Anggota


Dr. Febyolla Presilawati, SE., MM
NIK. 19721116 201506 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU"

Banda Aceh, 19 Agustus 2023

Yang Menyatakan



Fachrurrazi

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Fachrurrazi
NPM : 2102120071
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH HUMAN RELATION, LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN BANK ACEH SYARIAH CABANAG JANTHO ACEH BESAR

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh

Pada Tanggal : 19 Agustus 2023

Yang Menyatakan,



Fachrurrazi

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa Syiar Islam di atas muka bumi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tidak luput dari bantuan, bimbingan dan dorongan dari semua pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si.MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh Selaku pembimbing I penulis yang telah banyak memberikan dorongan, arahan dan meluangkan waktunya membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Nadiya, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Rusnaldi, SE selaku Wakil Dekan II, Ibu Syamsidar, SE., M.Si. Ak.CA selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan program studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
4. Ibu Tuwisna SE, MM. Selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh Selaku pembimbing II penulis yang telah

banyak meluangkan waktunya serta memberikan pengarahan dan membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.

5. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha, Akademik, dan Karyawan Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan Manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Rekan-rekan, teman dan sahabat-sahabat, serta teman-teman angkatan 2021 saya yang telah banyak memberikan dorongan, semangat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Demikianlah mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua, terutama kepada penulis sendiri. Namun penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam penyajian maupun dalam pembahasannya, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini, Semoga Allah SWT akan membalasnya dikemudian hari. *Amin ya Rabbal A'lam.*

Banda Aceh, 26 Juli 2023

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN.....	9
2.1 Etos kerja.....	9
2.1.1 Pengertian Etos kerja.....	9
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos kerja.....	11
2.1.3 Indikator Etos kerja.....	12
2.2 Human Relation.....	13
2.2.1 Pengertian Human Relation	13
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Human Relation.....	14
2.2.3 Indikator Human Relation.....	15
2.3 Lingkungan Kerja.....	15
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	15
2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	17
2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja	18
2.4 Pengembangan Sumber Daya Insani.....	18
2.4.1 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Insani.....	18
2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Insani.....	20
2.4.3 Indikator Pengembangan Sumber Daya Insani.....	21
2.5 Penelitian Sebelumnya.....	22
2.6 Kerangka Pemikiran.....	25
2.7 Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	27

3.1	Desain Penelitian	27
3.1.1	Lokasi dan Objek Penelitian.....	27
3.1.2	Horizon Waktu.....	27
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian.....	28
3.2.1	Populasi.....	28
3.2.2	Sampel.....	28
3.3	Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.4	Skala Pengukuran Data.....	30
3.5	Definisi Operasional Variabel.....	30
3.6	Teknik Analisis Data.....	32
3.7	Pengujian Data.....	33
3.7.1	Pengujian Validitas	33
3.7.2	Pengujian Reliabilitas	33
3.8	Pengujian Asumsi Klasik.....	34
3.8.1	Uji Normalitas.....	34
3.8.2	Uji Multikolinieritas.....	34
3.8.3	Uji Heteroskedastisitas.....	35
3.9	Pengujian Hipotesis.....	35
3.9.1	Uji F (Simultan).....	35
3.9.2	Uji t (Parsial).....	36
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
4.1	Gambaran Umum Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar.....	38
4.2	Karakteristik Responden.....	40
4.3	Pengujian Data.....	43
4.3.1	Uji Validitas.....	43
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	44
4.3.3	Pengujian Asumsi Klasik.....	45
4.3.3.1	Uji Normalitas.....	45
4.3.3.2	Uji Multikolinearitas.....	47
4.3.3.3	Uji Heterokedastisitas.....	47
4.4	Analisis Deskriptif.....	48
4.4.1	Variabel Etos Kerja.....	49
4.4.2	Variabel <i>Human Relation</i>	50
4.4.3	Variabel Lingkungan Kerja.....	51
4.4.4	Variabel Pengembangan Sumber Insani.....	53
4.5	Pembahasan.....	54
4.5.1	Pengujian Hipotesis.....	54
4.5.2	Uji t (Parsial).....	57
4.5.3	Uji F (Simultan).....	58

4.6	Implikasi Penelitian.....	59
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	61
5.1	Kesimpulan.....	61
5.2	Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA.....		63

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian sebelumnya.....	23
Tabel 3.1 Skala Likert.....	30
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	31
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	41
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas.....	43
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	45
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas.....	47
Tabel 4.5 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Etos Kerja.....	49
Tabel 4.6 Penjelasan Responden Terhadap Human Relation	50
Tabel 4.7 Penjelasan Responden Terhadap Lingkungan Kerja	52
Tabel 4.8 Penjelasan Responden terhadap Pengembangan Sumber Daya Insani	53
Tabel 4.9 Pengaruh variabel bebas Terhadap Etos Kerja Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar.....	54
Tabel 4.10 Model Summary.....	56
Tabel 4.11 ANOVA	59

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	25
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	46
Gambar 5.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	48

**PENGARUH HUMAN RELATION, LINGKUNGAN KERJA, DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI TERHADAP ETOS KERJA
KARYAWAN BANK ACEH SYARIAH CABANG JANTHO ACEH BESAR**

FACHRURRAZI
NPM: 2102120071

Pembimbing I : Drs. Tarmizi Gadeng, ,SE, M.Si MM

Pembimbing II : Tuwisna SE, MM

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh human relation, lingkungan kerja dan pengembangan sumber daya insani secara simultan terhadap etos kerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 50 Karyawan. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F (serempak) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji simultan antara variabel human relation, lingkungan kerja dan pengembangan sumber daya insani berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar. Kemudian secara parsial yaitu human relation berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar. lingkungan kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar dan pengembangan sumber daya insani berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar.

Kata kunci: *Human Relation, Lingkungan Kerja, Pengembangan Sumber Daya Insani dan Etos kerja Karyawan*

**THE INFLUENCE OF HUMAN RELATIONS, WORK ENVIRONMENT, AND
HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT ON THE WORK ETHOS OF
EMPLOYEES OF ACEH SHARIA BANK JANTHO ACEH BESAR BRANCH**

FACHRURRAZI
NPM: 2102120071

Advisor I : Drs. Tarmizi Gadeng ,SE, M.Si MM

Advisor II : Tuwisna SE, MM

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of human relations, work environment and human resource development simultaneously on the work ethic of the employees of Bank Aceh Syariah, Jantho Branch, Aceh Besar. The sample size of this study was 50 employees. Research data was collected through a list of questions / questionnaires and documentation studies. Hypothesis testing using multiple linear regression analysis, F test (simultaneous) and t test (partial) are intended to determine the effect of the independent variable on the dependent variable at the 95% confidence level ($\alpha = 0.05$). The results of the study show that by means of a simultaneous test between the variables human relations, work environment and human resource development have an effect on the work ethic of employees at the Jantho Aceh Besar Bank Aceh Syariah Branch. Then partially, namely human relations has an effect on the work ethic of employees at Bank Aceh Syariah, Jantho Aceh Besar Branch. the work environment affects the work ethic of employees of Bank Aceh Syariah Branch of Jantho Aceh Besar and human resource development affects the work ethic of employees at Bank Aceh Syariah Branch of Jantho Aceh Besar.

**Keywords: Human Relations, Work Environment, Human Resource Development
and Employee Work Ethics**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Semakin berkembangnya pengetahuan manusia, maka semakin banyak pula kebutuhan yang ingin di penuhi. Banyaknya kebutuhan hidup yang harus dipenuhi mendorong seseorang untuk bekerja dan mendapatkan penghasilan dari hasil bekerja tersebut. Penghasilan yang diperoleh dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok dan kebutuhan lain. Seseorang bekerja karena ingin mencapai kehidupan yang layak, mencapai hal tersebut tentunya seseorang harus memiliki semangat kerja yang tinggi sesuai dengan meningkatnya aktivitas organisasi dilingkungan global, maka setiap organisasi akan selalu berupaa menjalankan kegiatannya secara profesional untuk mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan visi, misi dan strateginya.

Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa. Etos kerja adalah semangat dalam bekerja yang terlihat dalam cara seseorang menyikapi pekerjaan, motivasi yang melatar belakangi melakukan suatu pekerjaan. Karyawan merupakan aset terpenting bagi perusahaan. Kualitas pelayanan konsumen atau nasabah tergantung pada etos kerja pelayanan atau tingkat kinerja seseorang karyawan. Begitu halnya apabila seseorang karyawan memiliki penghayatan etos kerja, motivasi yang tinggi, maka dia akan bekerja dengan giat dan puas atas hasil kerja yang dicapai, karena etos kerja islami bukan hanya seperangkat konsep ideal tetapi juga suatu amal pratikal yang akan tetap

aktual

Etos kerja adalah pedoman manusia dalam bekerja berdasarkan norma atau aturan yang ada baik dari segi agama, budaya, ataupun kebiasaan. Etos kerja mendorong manusia untuk melakukan segala sesuatu dengan baik guna menghasilkan sebuah karya atau produk yang maksimal. Mochta Buchori berpendapat bahwa etos kerja merupakan sikap maupun sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki oleh seseorang, kelompok manusia, atau suatu bangsa. Etos kerja seseorang merupakan bagian dari tata nilai individual, begitu juga etos kerja kelompok masyarakat menjadi tata nilai pada masyarakat.

Peran yang sangat vital dalam mewujudkan prestasi kinerja seseorang karyawan adalah dirinya sendiri. Bagaimana dia memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi untuk dapat memberikan pengaruh positif pada lingkungannya. Anoraga berpendapat bahwa keberhasilan dalam persaingan kerja tidak hanya membutuhkan keahlian dan kemampuan saja tetapi juga diperlukan adanya dedikasi, kerja keras, dan kejujuran dalam bekerja. Seseorang berhasil harus memiliki pandangan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur untuk eksistensi manusia, karyawan yang memiliki pemikiran Yang luhur mengenai pekerjaannya dapat bekerja dengan tulus, suatu pandangan dan sikap terhadap kerja dikenal dengan istilah etos kerja.

Di dalam suatu perusahaan, Sumber daya manusia yang unggul dan memiliki etos kerja yang baik dapat dipengaruhi dari beberapa faktor, salah satunya adalah *Human relations* yang merupakan interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau dalam organisasi kekarayaan. Setiap harinya mau tidak mau karyawan yang satu dengan karyawan yang lain

harus bertemu.

Human relation merupakan bentuk hubungan baik atau formal maupun non formal yang diterapkan oleh pimpinan terhadap bawahan, pada karyawan kepada sesama karyawan sebagai bentuk untuk membentuk kerja sama yang intim dan sejalan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan (Munasef, 2014:79). Pentingnya *human relation* pada perusahaan atau organisasi karena menjadi penghubung antara karyawan dengan sesama karyawan ataupun antara bawahan kepada atasan, dan sebagai komunikasi persuasive, dengan melaksanakan *human relation* itu pemimpin perusahaan bisa melakukan komunikasi dengan karyawannya secara tepat. Adanya komunikasi yang baik dan terciptanya kenyamanan maka akan menciptakan kondisi yang nyaman dan harmonis serta menciptakan etos kerja yang tinggi dalam melakukan tugasnya. Maka *human relation* menjadi faktor penting bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan etos kerja karyawan dalam mencapai target perusahaan.

Selanjutnya yang mempengaruhi etos kerja adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas yang dibebankan. Kondisi Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Lewa dan Subono (2017:235) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan Lingkungan. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat para karyawan merasa nyaman untuk melakukan pekerjaannya untuk mencapai hasil

yang maksimal.

Selain memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam perusahaan juga harus memperhatikan yang ada diluar perusahaan atau yang disebut lingkungan sekitar dalam menjalankan perusahaannya. Lingkungan yang berada disekitar perusahaan disebut dengan kondisi fisik lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membantu karyawan dalam membentuk perasaan yang baik pada saat mau mulai berkerja. Dengan peralatan yang lengkap, sirkulasi udara yang baik, penerangan yang baik, serta keamanan.

Sumber daya insani (SDI) adalah salah satu bagian paling penting dalam upaya meningkatkan semangat kerja atau etos kerja karyawan, dari keberlangsungan perusahaan agar terciptanya keselarasan antara kebutuhan karyawan dan kebutuhan perusahaan. Pada masa ini perusahaan berlomba-lomba guna menerima dan mengukuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten dalam lingkungan persaingan bisnis (Rahayu dan Cahyono, 2018:39). Cara yang diambil dengan melakukan pelatihan dan pengembangan, menurut perbankan syariah pelatihan dan pengembangan sangat penting untuk dilakukan agar dapat terciptanya tatanan sistem perbankan syariah yang memiliki kualifikasi istiqomah dan sehat.

Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar berkomitmen untuk melayani dengan sepenuh hati dalam mewujudkan dan meningkatkan kepuasan dan loyalitas nasabah melalui pengembangan seluruh sumber daya secara berkesinambungan dengan mendorong etika kerja yang baik. Karyawan yang

memiliki etos kerja yang positif selalu bekerja dengan penuh rasa senang dan kebanggaan, memiliki tingkat motivasi dan disiplin yang tinggi, berintegritas, bertanggung jawab, rajin, memiliki inisiatif tinggi serta loyal pada perusahaan.

Berdasarkan hasil survey awal pada bulan Mei 2023 dengan 20 Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar diketahui bahwa etos kerja pada perusahaan belum begitu baik, hal ini dilihat dari beberapa karyawan kurang bersemangat saat bekerja karena jarak tempat kerja begitu jauh, selain itu juga banyaknya para karyawan kadang tidak menyelesaikan tugasnya tepat waktu dan masih adanya karyawan yang suka menunda pekerjaan. Etos kerja sangat mempengaruhi dalam kemajuan dan peningkatan suatu lembaga atau perkantoran, etos kerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk tercapainya tujuan lembaga atau perkantoran tersebut.

Pada *human relation* karyawan di Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar, diperoleh masalah yang berkaitan rendahnya etos kerja disebabkan oleh dua faktor yaitu *human relation* yang masih belum diwujudkan secara nyata oleh sebagian besar karyawan, yaitu karyawan belum mampu menjalin hubungan dengan lembaga lain dalam rangka mendukung program peningkatan pelaku ekonomi di Aceh Besar. Selain itu faktor modal manusia berupa kompetensi yang dimiliki oleh sebagian besar karyawan juga menjadi salah satu faktor penyebab rendahnya etos kerja.

Fenomena berkaitan dengan lingkungan kerja yang ada pada Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar dimana lingkungan kerja yang ada didalamnya yaitu berkaitan dengan lingkungan kerja fisik dan non fisik, lingkungan kerja fisik

disini dapat berupa sarana dan prasarana yang ada dikantor tersebut seperti komputer, ATK dan printer yang ada, kemudian ada pula AC yang ada dikantor tersebut serta sirkulasi udara yang ada pada ruangan kerja para karyawan belum memadai secara keseluruhan. Kemudian pada lingkungan kerja non fisik juga perlu ditingkatkan terutama pada hubungan kerja dengan sesama rekan kerja yang ada pada lingkungan tersebut. Lingkungan kerja yang ada pada kantor tersebut sangatlah perlu ditingkatkan dengan baik agar dapat terwujud suatu semangat kerja atau etos kerja yang baik pada para karyawan.

Selain itu pengembangan sumber daya insani pada Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar di anggap masih rendah, perusahaan jarang memberikan keleluasaan pada karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya melalui program pengembangan insani karyawan untuk mencapai sasaran-sasaran program ataupun tujuan organisasi yang islami.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya dan permasalahan yang terjadi maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh *Human Relation*, Lingkungan Kerja, Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat diidentifikasi masalah penelitian adalah:

1. Apakah *Human Relation* berpengaruh secara parsial terhadap *Etos Kerja* Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar

2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Etos Kerja* Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar
3. Apakah Pengembangan *Sumber* Daya Insani berpengaruh secara parsial terhadap *Etos Kerja* Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar
4. Apakah *Human Relation*, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan *Sumber* Daya Insani berpengaruh secara simultan terhadap *Etos Kerja* Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Human Relation* secara parsial terhadap *Etos Kerja* Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap *Etos Kerja* Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengembangan Sumber Daya Insani secara parsial terhadap *Etos Kerja* Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Human Relation*, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Insani secara simultan terhadap *Etos Kerja* Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah

1. Manfaat teoritis

- a. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal pengaruh tentang *Human Relation*, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Etos Kerja
- b. Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang dilakukan dimasa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Untuk memberikan masukan dan rekomendasi bagi Instansi dalam mengambil keputusan tentang *Human Relation*, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Etos Kerja.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah, waktu penelitian dan biaya, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi dengan Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan *Sumber* Daya Insani Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Etos Kerja

2.1.1 Pengertian Etos Kerja

Dari kata etos ini, dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk menyempurnakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin” (Zulham, 2018:38)

“Pengertian etos kerja. Etos berasal dari bahasa Yunani (ethos) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya.

“Etos kerja merupakan seseorang yang terampil dalam seni memimpin, menata diri dengan arus bawah emosi yang terdapat dalam suatu tim, dan mampu membaca tindakan-tindakan pada mereka yang berada dalam arus tersebut. Satu teknik yang ditempuh oleh pemimpin untuk membangun kredibilitas adalah dengan menangkap perasaan-perasaan kolektif yang tidak diucapkan itu, lalu mengungkapkannya kepada mereka. Makna ini menunjukkan, pemimpin bertindak sebagai cermin yang memantulkan kembali pengalaman timnya kepada tim itu sendiri” (Masaong, 2018:39).

“Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral” (Zulham, 2018:38). “Jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang akan menjadi etos kerja dan budaya” (Zulham, 2018: 32).

“Etos kerja merupakan bagian dari budaya organisasi. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa etos kerja dapat mempengaruhi keefektifan organisasi” (Sutopo, 2018:138). “Lebih memilih menggunakan istilah etos karena menemukan bahwa kata etos mengandung pengertian tidak saja sebagai perilaku khas dari sebuah organisasi atau komunitas tetapi juga mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar” (Zulham, 2018:39).

“Setiap manusia memiliki spirit/roh keberhasilan, yaitu motivasi murni untuk meraih dan menikmati keberhasilan. Roh inilah yang menjelma menjadi perilaku yang khas seperti kerja keras, disiplin, teliti, tekun, integritas, rasional, bertanggung jawab dan sebagainya melalui keyakinan, komitmen, dan penghayatan atas paradigma kerja tertentu” (Zulham, 2018:39). “Dengan ini maka orang berproses menjadi manusia kerja yang positif, kreatif dan produktif. Dari ratusan teori sukses yang beredar di masyarakat sekarang ini, menyederhanakannya menjadi empat pilar teori utama. Keempat pilar inilah yang sesungguhnya bertanggung jawab menopang semua jenis dan sistem keberhasilan

yang berkelanjutan (sustainable success system) pada semua tingkatan. Keempat elemen itu lalu dia konstruksikan dalam sebuah konsep besar yang disebutnya sebagai Catur Dharma Mahardika (bahasa Sanskerta) yang berarti Empat Darma Keberhasilan Utama, yaitu: 1) Mencetak prestasi dengan motivasi superior, 2) Membangun masa depan dengan kepemimpinan visioner, 3) Menciptakan nilai baru dengan inovasi kreatif, 4) Meningkatkan mutu dengan keunggulan insane” (Zulham, 2018: 39-40).

2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Priansa (2018:285) etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik internal maupun eksternal diantaranya, sebagai berikut:

1. Internal

a. Agama

Agama membentuk nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap, dan bertindak karyawan pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya. Berbagai studi tentang etos kerja berbasis agama sudah banyak dilakukan dengan hasil yang secara umum mengkonfirmasi adanya korelasi positif antara agama yang dianut dengan kinerja dan produktivitas kerja yang ditampilkan karyawan.

b. Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat, sehingga individu akan memiliki etos kerja yang tinggi. Melalui pendidikan yang baik maka dalam diri karyawan akan terbentuk etos kerja yang tinggi.

c. Motivasi

Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini karyawan, yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya.

d. Usia

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan usia di bawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang berusia diatas 30 tahun.

e. Jenis kelamin

Jenis kelamin sering kali diidentikkan dengan etos kerja, beberapa pakar mempublikasikan hasil penelitiannya bahwa perempuan cenderung

memiliki etos kerja, komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan yang diembannya di organisasi dibandingkan dengan laki-laki.

2. Eksternal

a. Budaya

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

b. Sosial politik

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

c. Kondisi lingkungan (geografis)

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

d. Struktur ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja yang dimiliki masyarakat juga dipengaruhi oleh struktur ekonomi yang ada di negara tersebut.

2.1.3 Indikator Etos Kerja

Etos kerja merupakan suatu sikap atau pandangan serta cara seseorang memandang sesuatu hal secara positif dan bermakna dalam lingkungan organisasi.

Tasmara (2018:231) menjelaskan indikator etos kerja kedalam 4 (empat) aspek antara lain:

1) Menghargai waktu

Etos kerja yang tinggi ditandai dengan sikap menghargai waktu. Dalam hal ini waktu dipandang sebagai suatu hal yang sangat bermakna sekaligus berkaitan dengan produktivitasnya.

2) Tangguh dan pantang menyerah

Individu yang mempunyai etos kerja yang tinggi cenderung suka bekerja keras, ulet dan pantang menyerah dalam menghadapi setiap tantangan maupun dalam sebuah tekanan.

3) Keinginan untuk mandiri

Etos kerja ditandai dengan upaya individu untuk berusaha mengaktualisasikan seluruh kemampuannya dan berusaha memperoleh hasil dari usahanya sendiri tanpa menunjukkan ketergantungan pada pihak lain.

4) Penyesuaian diri

Etos kerja ditandai dengan kemampuan untuk melakukan penyesuaian diri dengan lingkungan kerja, rekan kerja maupun dengan atasan ataupun bawahan, tanpa menimbulkan permasalahan individual maupun masalah bagi lingkungannya.

5) Kondisi lingkungan kerja

Etos kerja biasa akan baik jika disertai dengan lingkungan kerja yang baik

2.2 Human Relation

2.2.1 Pengertian Human Relation

Human relation merupakan syarat utama untuk keberhasilan suatu komunikasi baik komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam instansi atau perusahaan. Hubungan yang harmonis akan membuat suasana kerja yang menyenangkan dan hal ini akan mempengaruhi semangat karyawan dalam menjalankan segala pekerjaannya.

Menurut Davis (2019:78) "Hubungan Antar Manusia" adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau dalam organisasi kekerjaan. Ditinjau dari kepemimpinannya, yang bertanggung jawab dalam suatu kelompok merupakan interaksi orang-orang menuju situasi kerja yang memotivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial.

Menurut Uchajana, (2019:63). *Human Relation* adalah hubungan manusiawi atau hubungan Insani' Ciri hakiki human relation bukan "Human" dalam pengertian wujud manusia, melainkan dalam proses rokhaniah yang tertuju kepada kebahagiaan berdasarkan watak, sifat, perangai, kepribadian, sikap, tingkah laku dan lainlain aspek kejiwaan yang terdapat dalam diri manusia.

Menurut (Effendy, 2018) *human relationship* diterjemahkan sebagai hubungan manusiawi. Titik sentral *human relation* adalah manusia, maka tidak terlalu salah apabila orang-orang ada yang menerjemahkan menjadi hubungan manusia. *Human relations* merupakan syarat keberhasilan suatu komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam organisasi instansi. Penguasaan dalam menciptakan *Human Relations* karyawan dalam perusahaan atau instansi akan sangat membantu seorang pimpinan dalam membantu komunikasi vertikal maupun komunikasi horisontal. Komunikasi mencakup segala apapun yang kita lakukan karena komunikasi merupakan alat yang kita lakukan dalam berinteraksi antara seseorang kepada orang lain maupun kelompok lain.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Human Relation*

Menurut Santoso (2018: 166) interaksi sosial melibatkan individu secara fisik maupun psikologis. Faktor faktor yang mempengaruhi dalam proses internalisasi antara lain:

1. Imitasi adalah keadaan seseorang yang mengikuti sesuatu di luar dirinya/ meniru. Hal yang perlu diperhatikan sebelum meniru adalah mempunyai minat dan perhatian yang besar, sikap menjunjung tinggi, pandangan meniru akan memperoleh penghargaan sosial yang tinggi.
2. Sugesti adalah proses individu menerima cara pandang orang lain tanpa kritik lebih dulu. Syarat untuk mempermudah sugesti adalah:
 - 1) hambatan berpikir, akibat rangsangan emosi proses sugesti diterima secara langsung;
 - 2) pikiran terpecah-pecah/disasosiasi, mengalami pemikiran yang terpecah pecah;
 - 3) *otoritas/prestise*, menerima pandangan dari seseorang yang memiliki prestise sosial tinggi;
 - 4) mayoritas, menerima pandangan dari kelompok mayoritas;
 - 5) kepercayaan penuh, penerimaan pandangan tanpa pertimbangan lebih lanjut.
3. Identifikasi adalah proses yang berlangsung secara sadar, irasional, berdasar perasaan, dan berkembang bahwa identifikasi berguna untuk melengkapi

sistem norma-norma yang ada. Menurut Sigmund Freud “identifikasi” merupakan cara belajar norma dari orang tuanya.

4. Simpati adalah perasaan tertarik individu terhadap orang lain yang timbul atas dasar penilaian perasaan.

2.2.3 Indikator *Human Relation*

Indikator *Human Relation* Menurut: Uchjana. (2019:66) dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Adanya komunikasi.
Untuk dapat membangun kerjasama dalam sebuah tim, diperlukan komunikasi antaranggotanya agar tujuan bersama dapat tercapai. Pernahkan kita membayangkan apa yang terjadi dalam suatu tim apabila setiap anggota tim tidak dapat berkomunikasi dengan baik dengan anggota tim lainnya? Seberapa pun hebatnya kemampuan individu dalam suatu tim, mereka tidak akan ada gunanya apabila tidak dapat berkomunikasi antara yang satu dengan lainnya. Mereka hanya akan menjadi sebuah kelompok yang tidak tahu ke mana arah yang akan dituju. Keahlian mereka akan menjadi sia-sia apabila mereka tidak dapat mengkomunikasikannya dengan orang lain.
2. Adanya pengarahan.
Pengarahan (*directing*) adalah proses pemberian tugas, perintah-perintah, intruksi yang membuat staf bisa memahami keinginan pimpinan organisasi dan pengarahan tersebut membuat staf untuk berkontribusi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan.
3. Adanya keterbukaan.
Keterbukaan yang akan dijelaskan memiliki arti bahwa keterbukaan harus selalu disertai dengan kebijaksanaan dan bila terlalu banyak komunikasi dapat membimbing serta memunculkan sikap salah paham. Komunikasi maksimal (keterbukaan total dan terlalu banyak komunikasi) sulit untuk mencapai sasaran yang diinginkan, serta adanya campur tangan orang lain dalam semua kegiatan akan menghambat lancarnya kegiatan yang ditentukan sebelumnya.
4. Adanya sikap saling menghargai.
Para karyawan juga sangat menginginkan agar hasil karyanya dihargai, meskipun sebenarnya adalah kewajiban mereka untuk bekerja segiat-giatnya. Misalnya pemberian reward yang berupa kenaikan jabatan, berupa bonus, ataupun berupa barang. Adanya perasaan tertentu yang menanggapi para karyawan bisa menghambat kegairahan bekerja, untuk itu komunikasi dua arah secara timbal balik adalah sangat penting dilakukan agar hubungan yang harmonis antara karyawan dan semua pihak dapat terbina dengan baik.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Kualitas Kerja

Menurut Imam (2018:16) Lingkungan kerja bagi tenaga kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kegiatan perusahaan. Pada umumnya para karyawan sangat menghendaki dan peduli akan lingkungan kerja yang baik, hal ini demi kenyamanan karyawan maupun untuk memudahkan pekerjaannya. Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan harus memperhatikan faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan ataupun pada hasil pekerjaannya. Misalkan, para pekerja seharusnya bekerja pada suatu ketenangan untuk mendapatkan hasil yang baik, akan tetapi lingkungan kerjanya tidak sesuai karena kebisingan/pengap udaranya, maka mungkin hasil yang baik itu tidak dapat dicapai.

Menurut Sidanti dalam Septiawan (2020:16), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan personal dalam berhubungan dengan pekerjaannya, atau hubungan erat lingkungan personal dengan karyawan, termasuk didalamnya faktor fisik maupun non fisik. lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Menurut Sutrisno dalam Anggraini (2019:31), lingkungan kerja dapat diartikan sebagai sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan untuk melakukan pekerjaan dimana nantinya dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan karyawan tersebut.

Menurut Mardina dalam Fitriani (2020:19) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari hari, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan

untuk dapat bekerja secara optimal. lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi yang berupa lingkungan sosial dan teknologi.

Lingkungan kerja menurut Supardi dalam Udkhiani (2018:31) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan disekitar tempat kerja karyawan baik secara fisik maupun non fisik yang memberikan kesan senang, aman, tentram, dan damai sehingga karyawan terkesan betah untuk bekerja. Menurut Saskia (2021:06) Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan baik itu tempat yang nyaman maupun teman kerja yang dapat diajak bekerjasama yang dapat mempengaruhi kinerjanya dalam menyelesaikan tugas yang dilimpahkan kepadanya dan lingkungan kerja tersebut dapat berupa lingkungan fisik maupun non fisik.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja menurut Tyssen & Theodore dalam Udkhiani (2018:32) antara lain:

1. Fasilitas kerja, lingkungan kerja yang buruk dapat dapat dipengaruhi dari lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan karena fasilitas yang diberikan perusahaan kurang memadai, misalnya kurangnya alat kerja, ruangan kerja pengap, prosedur kerja yang tidak jelas.

2. Gaji dan tunjangan, dengan gaji dan tunjangan yang tidak sesuai dengan harapan karyawan akan membuat karyawan melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan karyawan tersebut.
3. Hubungan kerja, dengan adanya kekompakan dan loyalitas yang tinggi antar karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja karena antara karyawan akan saling mendukung dalam pencapaian tujuan perusahaan.
4. Keadaan disekitar lingkungan kerja seperti suara bising, penerangan tempat kerja, kelembaban dan suhu udara, pelayanan kebutuhan karyawan, penggunaan warna dan kebersihan lingkungan.

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Saskia (2021:7) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Sirkulasi Udara
Oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Apabila udara disekitar tempat kerja kotor, kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan tercampur dengan gas dan baubauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja.
2. Pencahayaan diruang kerja
Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja karyawannya.
3. Fasilitas
Fasilitas merupakan salah satu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.
4. Keamanan Rasa aman
akan menimbulkan ketenangan yang mendorong kegairahan kerja karyawan.

2.4 Pengembangan Sumber Daya Insani

2.4.1 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Insani

Menurut Lawrence D. Brennan, (2019:76) menyatakan bahwa “Pengembangan Sumber Daya Insani adalah pertukaran gagasan di antara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau jawatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara

horizontal dan vertikal di dalam perusahaan atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (operasi dan manajemen).”

Sedangkan Menurut Romli (2018:43) menyatakan bahwa “Pengembangan Sumber Daya Insani merupakan proses penyampaian pesan atau informasi yang terjadi antara anggota organisasi untuk kepentingan organisasinya.”

Menurut Putranto (2019) menyatakan bahwa “pengembangan sumber daya insani pada dasarnya harus memiliki informasi yang sesuai dengan kebutuhan (tidak kelebihan/kebanyakan) dan juga kelengkapan informasi yang dibutuhkan bagi karyawan berkaitan dengan tugas-tugas, sehingga menghasilkan arti pentingnya suatu komunikasi timbal balik antara atasan dengan karyawan.”

Pengembangan sumber daya insani didefinisikan oleh Lawrance D. Brennan sebagai” *interchange of idea among the administrators and particular structure (organization)and interchange of ideas horizontally and vertically within the firm which gets work done (operation and management).*” (pertukaran gagasan diantara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau jawatan yang menyebabkan terwujudnya perusahaan atau jawatan tersebut lengkap dengan struktur yang khas (organisasi)dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertical didalam perusahaan atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung”. Sedangkan menurut Yulianita,“pengembangan sumber daya insani yaitu komunikasi yang terjadi di antara orang-orang yang berada dalam suatu perusahaan.

Menurut Effendy, Pengembangan Sumber Daya Insani meliputi berbagai cara yang dapat diklarifikasi sebagai berikut, yakni : komunikasi personal

(*Personal communication*) Komunikasi Personal adalah komunikasi dua orang dan dapat langsung dengan dua cara:

- 1) Komunikasi tatap muka (*face to face communication*) Komunikasi persona tatap muka berlangsung secara dialogis sambil saling menatap sehingga terjadi kontak pribadi (*personal contact*)
- 2) Komunikasi bermedia (*mediated communication*) komunikasi persona bermedia dalah komunikasi dengan menggunakan alat, umpamanya talapon atau memorandum. Karena melalui alat, maka antara kedua orang tersebut tidak terjadi kontak pribadi

Selain itu, Media Pengembangan Sumber Daya Insani, adalah semua sarana penyampaian dan penerimaan informasi di kalangan publik internal perusahaan, dan biasanya bersifat non komersial. Baik penerima maupun pengirim informasi adalah orang dalam atau publik internal, terdiri atas pimpinan, anggota, karyawan maupun unit -unit kerja di dalam perusahaan tersebut.

2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Insani

Faktor yang umumnya mempengaruhi komunikasi antara lain karena (Rivai, 2018):

1. Jabatan Level jabatan sangat mempengaruhi kelancaran komunikasi. Bagi yang memiliki jabatan yang lebih tinggi malu jika harus berkomunikasi dengan bawahannya, demikian pula bawahan merasa canggung untuk berkomunikasi dengan atasannya.
2. Tempat Ruang kerja yang terpisah (yang mungkin jauh) akan mempengaruhi komunikasi, baik antar karyawan yang selevel maupun antara atasan dengan bawahan.
3. Alat Komunikasi Alat komunikasi sangat besar pengaruhnya dalam menciptakan kelancaran dalam berkomunikasi. Akan tetapi saat ini masalah alat bukan penghalang lagi karena telah ada alat komunikasi seperti Handphone.
4. Kepadatan Kerja Kesibukan kerja yang dihadapi dari waktu ke waktu merupakan penghambat komunikasi. Kesibukan kerja yang terjadi memungkinkan mereka tidak sempat atau tidak ada waktu untuk berkomunikasi dengan yang lain.

Komunikasi adalah sebuah interaksi yang ada pada masyarakat. Sebuah komunikasi bisa dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Kelman (2019:34), menyatakan ada dua tahapan Pengembangan Sumber Daya Insani yang efektif, yaitu :

1. Proses Komunikasi secara primer
Proses komunikasi secara primer adalah proses penyampaian pikiran dan atau perasaan seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang (*symbol*) sebagai media. Lambang sebagai media primer dalam proses komunikasi adalah bahasa, isyarat, gambar, warna, dan lain sebagainya yang secara langsung mampu “menerjemahkan pikiran dan atau perasaan komunikator kepada komunikan.
2. Proses Komunikasi secara Sekunder
Proses komunikasi secara sekunder adalah proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan alat atau sarana sebagai media kedua setelah memakai lambang sebagai media pertama. Seorang komunikator menggunakan media kedua dalam melancarkan komunikasinya karena komunikan sebagai saranya berada di tempat yang relatif jauh atau jumlahnya banyak. Surat, telepon, teleks, surat kabar, majalah, radio, televisi, film, dan banyak lagi adalah media kedua yang sering di gunakan dalam komunikasi.

2.4.3 Indikator Pengembangan Sumber Daya Insani

Menurut Ranupandojo dan Husnan (2018: 77) indikator pengembangan sumber daya insani meliputi :

1. Pendidikan
Adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.
2. Keterampilan
Adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan pekerjaan secara lebih mudah, tepat dan menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.
3. Pengalaman kerja
Merupakan ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah

melaksanakan dengan baik sehingga menjadi tolak ukur dalam melaksanakan tugasnya sekarang.

4. Kemampuan teknologi

Memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan teknologi yang dapat mempersingkat waktu dalam mengoutput atau menginput data

2.5 Penelitian Sebelumnya

Frischa Dwi Suryani (2020) Pengaruh *Human relation*, lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan sdi terhadap etos kerja karyawan bank syariah. Hasil analisis menunjukkan *human relation* tidak memberikan pengaruh terhadap etos kerja di kantor cabang bank bukopin syariah surabaya, sedangkan kondisi fisik lingkungan kerja, pelatihan kerja, pengembangan karyawan membawa pengaruh positif terhadap etos kerja di kantor cabang bank bukopin syariah surabaya.

Ovi setya prabowo (2020) Analisis pengaruh *human relation*, kondisi fisik lingkungan kerja dan leadership terhadap etos kerja karyawan kantor pendapatan daerah di pati. Hasil dari penelitian ini adalah variabel-variabel *human relation*, variabel- variabel kondisi fisik lingkungan kerja dan variabel-variabel leadership berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Alfian samyaji Nugroho (2020) Pengaruh *human relation* dan dukungan organisasional terhadap etos kerja karyawan cv.tirta minerva semarang. Hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan penelitian yang menyatakan *human relation* berpengaruh terhadap etos kerja karyawan bagian produksi pada cv.tirta minerva semarang dapat diterima.

Fauziyaturrahma (2021) Pengaruh kualitas sumber daya insani terhadap etos kerja islam karyawan baitul maal hidayatullah cabang surabaya. Hasil penelitian menemukan Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya insani berpengaruh terhadap etos kerja Islam karyawan Baitul Maal Hidayatullah Cabang Surabaya.

Rahmat (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Kota Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) secara simultan, variabel Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kinerja Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja. (2) secara parsial, variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja. (3) variabel Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja. (4) variabel Kinerja Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja.

Untuk mendefinisikan perbedaan dan persamaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang ini dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh <i>Human relation</i> , lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan sdi terhadap etos kerja karyawan bank syariah Frischa Dwi	• Penelitian Kuantitatif • Regresi linier berganda	Hasil analisis menunjukkan <i>human relation</i> tidak memberikan pengaruh terhadap etos kerja di kantor cabang bank bukopin syariah surabaya, sedangkan kondisi fisik lingkungan kerja, pelatihan kerja, pengembangan karyawan membawa pengaruh	• <i>human relation</i>, • lingkungan kerja, dan • pengembangan sdi terhadap etos kerja	• Lokasi • teknik pengumpulan • pelatihan sampel

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Suryani. (2020)		positif terhadap etos kerja di kantor cabang bank bukopin syariah surabaya.		
2	Analisis pengaruh <i>human relation</i> , kondisifisik lingkungan kerja dan leadership terhadap etos kerja karyawan kantor pendapatan daerah di pati. Ovi setya prabowo (2020)	• Penelitian Kuantitatif • Regresi linier berganda	Hasil dari penelitian ini adalah variabel-variabel <i>human relation</i> , variabel-variabel kondisi fisik lingkungan kerja dan variabel-variabel leadershipberpengaruh positif terhadapkinerja karyawan.	• <i>human relation</i>, • kondis ifisik lingkungan kerja • etos kerja	• Lokasi • teknik pengumpulana • sampel
3	Pengaruh <i>human relation</i> dan dukungan organisasional terhadap etos kerja karyawan cv.tirta minerva semarang Alfian samyaji Nugroho (2020)	• Penelitian Kuantitatif • Regresi linier berganda	Hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan penelitian yang menyatakan <i>human relation</i> berpengaruh terhadap etos kerja karyawan bagian produksi pada cv.tirta minerva semarang dapat diterima.	• Variabel <i>human relation</i> • etos kerja	• Lokasi • teknik pengumpulan • sampel
4	Pengaruh kualitas sumber daya insani terhadap etos kerja islam karyawan baitul maal hidayatullah cabang surabaya Fauziyaturrahmah (2021)	• Penelitian Kuantitatif • Regresi linier sederhana	Hasil penelitian menemukan Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya insani berpengaruh terhadap etos kerja Islam karyawan Baitul Maal Hidayatullah Cabang Surabaya	• sumber daya insani • etos kerja islam	• Lokasi • teknik pengumpulan • sampel
5	Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Etos Kerja	• Penelitian Kuantitatif • Regresi linier	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) secara simultan, variabel <i>Lingkungan Kerja</i> , Komunikasi dan Kinerja	• lingkungan • etos kerja • Teknik analisis data	• Variabel Pendidikan • lokasi • teknik pengumpula

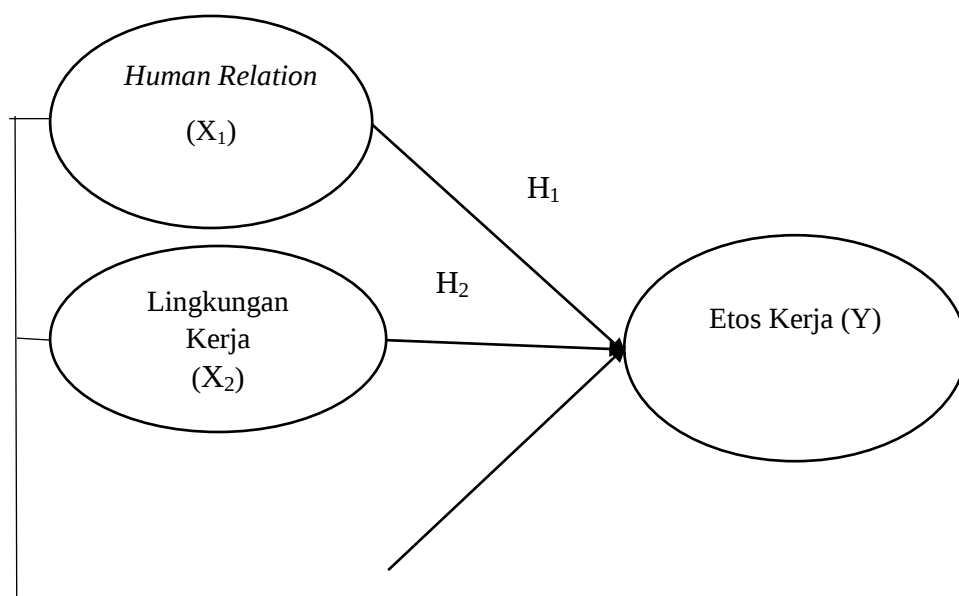
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Kota Malang Rahmat (2021)	berganda	Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja. (2) secara parsial, variabel <i>Lingkungan Kerja</i> berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja.		n sampel

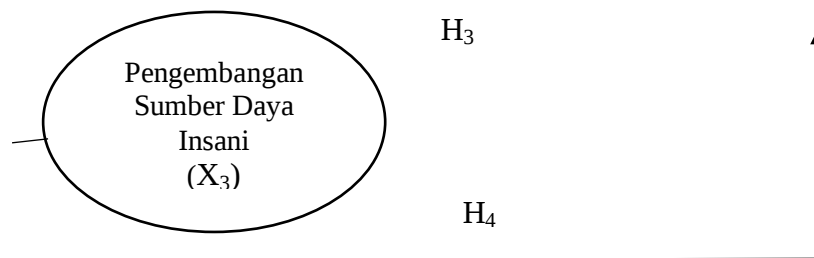
2.6 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2018:35) kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting, kerangka pemikiran yang terbaik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan bebas (Independen) dengan variabel terikat (Dependen).

Berdasarkan landasan teoritis dan penelitian sebelumnya maka hubungan antara variabel penelitian dapat dilihat pada Gambar 2.1

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran





Sumber: Dikembangkan oleh Penulis Berdasarkan Penelitian Frischa Dwi Suryani (2020)

2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul (Sugiyono, 2018:35).

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan, maka peneliti merumuskan beberapa hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Pengembangan *Human Relation*, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Insani secara simultan berpengaruh terhadap Etos Kerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar.

H₂ : *Human Relation* secara parsial berpengaruh terhadap Etos Kerja Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar

H₃ : Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Etos Kerja Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar

H₄ : Pengembangan Sumber Daya Insani secara parsial berpengaruh terhadap Etos Kerja Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Sugiyono (2018:15) penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif, metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme. Digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagia lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowbal

3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar Besar yang beralamat di Jantho Makmur, Kec. Kota Jantho, Kabupaten Aceh Besar, Aceh. Objek penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja di instansi tersebut yang berkaitan dengan etos kerja, *human relation*, lingkungan kerja dan pengembangan sumber daya insani pada Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar dan Website.

3.1.2 Horizon Waktu

Penelitian ini merupakan penelitian satu waktu (*One Shoot Study*) dilakukan yaitu penelitian yang ditanya dikumpulkan sekaligus dapat berupa data dari subjek penelitian dalam satu periode waktu (supomo, 2018:86) penelitian ini dilakukan pada bulan Mei 2023 s/d selesai yang dilakukan di Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018:117) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar yang berjumlah 50 orang karyawan.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018:118) sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi. Jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% dari jumlah populasinya. Dalam penelitian ini jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang, maka penulis mengambil seluruh dari jumlah populasi yang ada pada Bank Aceh Syariah Cabang Jantho. Dengan demikian, penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus). Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data Primer

Guna memperkuat hasil penelitian ini maka penulis mengambil data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli yang berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018: 142).

Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Skala Likert digunakan untuk sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Kuesioner skala model likert 5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternatif jawaban sebagai berikut:

b. Data Sekunder

Penulis juga mengumpulkan data sekunder untuk membantu menunjang kualitas penelitian. Data sekunder yang penulis kumpulkan dari sejumlah buku-buku, jurnal-jurnal, dan sumber bacaan lain yang ada kaitannya dengan pembahasan.

Dalam penelitian ini menggunakan dua cara untuk mengumpulkan data yaitu:

a. Kuesioner

Pengumpulan data menggunakan metode ini adalah memberikan pernyataan-pernyataan tertulis yang berhubungan dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

b. Wawancara

Pengumpulan data menggunakan metode ini dilakukan dengan cara bertanya langsung kepada responden tentang pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian dan untuk memastikan bahwa jawaban yang diberikan responden adalah benar dan tidak dibuat-buat.

3.4 Skala Pengukuran Data

Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan dengan menggunakan skala Likert (Sugiyono, 2018:58). Tingkatan skala likert yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan Tabel 3.1.

Tabel 3.1
Skala Likert

Kriteri	Skor	Skala
Sangat Setuju (SS)	5	Likert
Setuju(S)	4	Likert
Kurang Setuju(KS)	3	Likert
Tidak Setuju(TS)	2	Likert
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Likert

3.5 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:38). Sesuai dengan judul penelitian yang dipilih penulis yaitu pengaruh *human relation*, Lingkungan Kerja dan *pengembangan sumber daya insani* terhadap *etos kerja* pada Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar, maka penulis mengelompokan variabel yang digunakan dalam penelitian ini menjadi variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Variabel bebas (*independent*)

Variable bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). (Sugiyono, 2018:39). Dalam penelitian ini variabel independen yang diteliti adalah *human relation*, Lingkungan Kerja dan *pengembangan sumber daya insani*.

2. Variable Terikat (*Dependent*) sering disebut sebagai variabel output, kriteria, dan konsekuen. Menurut Sugiyono (2018:40) variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Sesuai dengan masalah yang akan diteliti maka yang akan menjadi variabel terikat (*dependent variable*) adalah *etos kerja* (Y). Definisi pada operasional variabel dapat dilihat pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala	Item pertanyaan
1	Etos kerja (OCB) (Y)	Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral (Zulham, 2018:38)	• Menghargai waktu • Tangguh dan pantang menyerah • Keinginan untuk mandiri • Penyesuaian diri • Kondisi lingkungan kerja	Likert	A1-A5
2	<i>Human Relation</i> (X1)	<i>Human Relation</i> adalah hubungan manusiawi atau hubungan Insani' Ciri hakiki human relation bukan "Human" dalam pengertian wujud manusia, melainkan dalam proses rokhaniah yang tertuju kepada kebahagiaan berdasarkan watak, sifat, perangai, kepribadian, sikap, tingkah laku dan lainlain aspek kejiwaan yang terdapat dalam diri manusia. Uchajana, (2019:63).	• Adanya komunikasi • Adanya pengarahan • Adanya keterbukaan • Adanya sikap saling menghargai •	Likert	A1-A4

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala	Item pertanyaan
3	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan personal dalam berhubungan dengan pekerjaanya, atau hubungan erat lingkungan personal dengan karyawan, termasuk didalamnya faktor fisik maupun non fisik Sidanti dalam Septiawan (2020:16),	• Sirkulasi Udara • Pencahayaan diruang kerja • Fasilitas • Keamanan Rasa aman	Likert	B1-B6
4	Pengembangan Sumber Daya Insani (X3)	Pengembangan Sumber Daya Insani adalah pertukaran gagasan di antara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau jawatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal di dalam perusahaan atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (operasi dan manajemen) Lawrence D. Brennan, (2019:76)	• Pendidikan • Keterampilan • Pengalaman kerja • Kemampuan teknologi	Likert	D1-D4

3.6 Teknik Analisa Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel *dependen* dengan beberapa variabel independen. Tujuan analisis regresi linear berganda adalah menggunakan nilai-nilai variabel yang diketahui, untuk meramalkan nilai variabel dependen (Sugiyono, 2018:69). Untuk mengetahui adanya hubungan antar variabel, maka penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple regression analisis*).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y	: Etos kerja
α	: Konstanta
$\beta_1\beta_2\beta_3$	: Koefisien
X_1	: <i>Human relation</i>
X_2	: Lingkungan Kerja
X_3	: Pengembangan sumber daya insani
e	: Error term

3.7 Pengujian Data

3.7.1 Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:52). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan *degree of freedom* (df) = $n-2$ dengan α 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

3.7.2 Pengujian Reliabilitas

Reability instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua variabel yang ada. Uji ini untuk mewujudkan banyaknya variansi atau perbedaan yang diharapkan pada seperangkat pengukuran yang dilakukan secara berulang terhadap suatu objek. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan *Cronbach Alpha* sebesar 0,60 (Malhotra, 2018:27). Jika derajat kehandalan data lebih besar dari koefisien α (a), maka hasil pengukuran dapat dipertimbangkan sebagai

alat ukur dengan tingkat ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik. Pengukuran yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

3.8 Pengujian Asumsi Klasik

Pada Penelitian ini, peneliti menggunakan uji asumsi klasik dengan beberapa uji yang terdiri dari; uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas..

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mendeteksi apakah distribusi data variabel bebas dan terikat adalah normal. Suatu data memiliki variabel berdekatan yang dapat dilihat pada tampilan visual normal probability plot. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah (Stanislau, 2019:41) :

- a. Jika data menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2018:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel independen yang mempunyai korelasi tinggi. Jika korelasi antar variabel independent tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat

multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena gangguan varian yang berbeda antar observasi satu ke observasi lain. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati grafik scatter plot pada output SPSS, di mana menurut Priyatno (2018:48) ketentuannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika titik-titiknya membentuk pola tertentu yang teratur maka diindikasikan terdapat masalah heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka diindikasikan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

3.9 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara serentak dengan menggunakan uji F secara partial dengan menggunakan uji F dan uji t pada tingkat keyakinan (*confident interval*) 95%.

3.9.1 Uji F (Simultan)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria *etos kerja* pada tingkat signifikansi 95% adalah :

H_{o1} : Jika $\beta_1 = 0$, $\beta_2 = 0$ dan $\beta_3 = 0$, maka H_o diterima dan H_a ditolak, artinya *human relation*, Lingkungan Kerja, dan pengembangan sumber daya

insani tidak berpengaruh terhadap *etos kerja* pada Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar

H_{a1} : Jika $\beta_1 \neq 0$, $\beta_2 \neq 0$ dan $\beta_3 \neq 0$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya *human relation*, Lingkungan Kerja dan pengembangan sumber daya insani berpengaruh terhadap *etos kerja* pada Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar

3.9.2 Uji t (Uji Parsial)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan *human relation*, Lingkungan Kerja dan Pengembangan sumber daya insani secara individual terhadap *etos kerja* pada Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar. Dengan kriteria pengujian:

- a. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_0 pada tingkat signifikansi 95%.
- b. $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a pada tingkat signifikansi 95%.

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_{a2} : Jika $\beta_2 = 0$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya *human relation* tidak berpengaruh terhadap *etos kerja* Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar

H_{o2} : Jika $\beta_2 \neq 0$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya *human relation* berpengaruh terhadap *etos kerja* Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar

- Ha₃: Jika $\beta_1 = 0$ maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap *etos kerja* Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar.
- Ho₃ : Jika $\beta_1 \neq 0$ maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *etos kerja* Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar.
- Ha₄ : Jika $\beta_3 = 0$ maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya pengembangan sumber daya insani tidak berpengaruh terhadap *etos kerja* Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar.

Gagasan untuk mendirikan Bank milik Pemerintah Daerah di Aceh teretus atas prakarsa Dewan Pemerintah Daerah Peralihan Provinsi Atjeh (sekarang disebut Pemerintah Aceh). Setelah mendapat persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah peralihan Provinsi Aceh di Kutaraja (sekarang Banda Aceh) dengan Surat Keputusan Nomor 7/DPRD/5 tanggal 7 September 1957, beberapa orang mewakili Pemerintah Daerah menghadap Mula Pangihutan Tamboenan, wakil Notaris di Kutaraja, untuk mendirikan suatu Bank dalam bentuk Perseroan Terbatas yang bernama “Bank Kesejahteraan Atjeh, NV” dengan modal dasar ditetapkan Rp 25.000.000.

Setelah beberapa kali perubahan Akte, barulah pada tanggal 2 Februari 1960 diperoleh izin dari Menteri Keuangan dengan Surat Keputusan No. 12096/ BUM/II dan Pengesahan Bentuk Hukum dari Menteri Kehakiman dengan Surat Keputusan No. J.A.5/22/9 tanggal 18 Maret 1960, Pada saat itu Bank Kesejahteraan Aceh NV dipimpin oleh Teuku Djafar sebagai Direktur dan Komisaris terdiri atas Teuku Soelaiman Polem, Abdullah Bin Mohammad Hoesin, dan Moehammad Sanusi. Dengan ditetapkannya Undang-undang No.13 Tahun 1962 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Bank Pembangunan Daerah, semua Bank milik Pemerintah Daerah yang sudah berdiri sebelumnya, harus menyesuaikan diri dengan Undang-undang tersebut

Sejarah baru mulai diukir oleh PT. Bank Aceh melalui hasil rapat RUPSLB (Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa) tanggal 25 Mei 2015 tahun lalu bahwa PT. Bank Aceh melakukan perubahan kegiatan usaha dari sistem konvensional menjadi sistem syariah seluruhnya. Maka dimulai setelah tanggal Keputusan tersebut proses konversi dimulai dengan tim konversi PT. Bank Aceh dengan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan. Setelah melalui berbagai tahapan dan proses perizinan yang disyaratkan oleh OJK akhirnya PT. Bank Aceh mendapatkan izin operasional konversi dari Dewan Komisiner OJK Pusat untuk perubahan kegiatan usaha dari sistem konvensional ke sistem syariah secara menyeluruh. Izin operasional konversi tersebut ditetapkan berdasarkan Keputusan Dewan Komisiner OJK Nomor. KEP-44/D.03/2016 tanggal 1 September 2016 Perihal Pemberian Izin Perubahan Kegiatan Usaha Bank Umum Konvensional Menjadi Bank Umum Syariah. PT. Bank Aceh Syariah yang diserahkan langsung oleh Dewan Komisiner OJK kepada Gubernur Aceh Zaini Abdullah melalui Kepala OJK Provinsi Aceh Ahmad Wijaya Putra di Banda Aceh.

Proses konversi PT. Bank Aceh Syariah menjadi Bank Syariah diharapkan dapat membawa dampak positif pada seluruh aspek kehidupan ekonomi dan sosial masyarakat. Dengan menjadi Bank Syariah, PT. Bank Aceh Syariah bisa menjadi salah satu titik episentrum pertumbuhan ekonomi dan pembangunan daerah yang lebih optimal. Kantor Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar berlokasi di Jalan Sudirman No. 80 Jantho Makmur, Kec. Kota Jantho, Kab. Aceh Besar, Aceh 23951.

Visi, Misi & Motto

Visi : Mewujudkan Bank Aceh Syariah menjadi bank yang terus sehat, tangguh, handal dan terpercaya serta dapat memberikan nilai tambah yang tinggi kepada mitra dan masyarakat.

Misi : Membantu dan mendorong pertumbuhan ekonomi dan pembangunan daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat melalui pengembangan dunia usaha dan pemberdayaan dunia usaha dan pemberdayaan ekonomi rakyat, serta memberi nilai tambah kepada pemilik dan kesejahteraan kepada Karyawan.

Motto : Kepercayaan adalah suatu manifestasi dan wujud Bank sebagai pemegang amanah dari nasabah, Pemilik dan Masyarakat secara luas untuk menjaga kerahasiaan dan mengamankan kepercayaan tersebut. Kemitraan adalah suatu jalinan kerjasama usaha yang erat dan setara antara Bank dan nasabah yang merupakan strategi bisnis bersama dengan prinsip saling membutuhkan, saling memperbesar dan saling menguntungkan diikuti dengan pembinaan dan pengembangan secara berkelanjutan.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan Usia, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan dan Penghasilan rata-rata perbulan yang terlihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase(%)
1.	Usia		
	a. 20-29 Tahun	20	40,0
	b. 30-39 Tahun	15	30,0
	c. 40-49 Tahun	10	20,0
	d. 50-59 Tahun	5	10,0
	Jumlah	50	100,0
2.	Jenis Kelamin		
	▪ Laki-Laki	28	56,0
	▪ Perempuan	22	44,0
	Jumlah	50	100,0
3.	Pendidikan		
	▪ SLTA/Sederajat	10	20,0
	▪ Diploma	12	24,0
	▪ Sarjana	25	50,0
	▪ Pasca Sarjana	3	6,0
	Jumlah	50	100,0
4.	Status perkawainan		
	▪ Belum menikah	14	28,0
	▪ Menikah	35	70,0
	▪ Pernah menikah	1	2,0
	Jumlah	50	100,0
5.	Masa Kerja		
	▪ ≤ 1 Tahun	10	20,0
	▪ 2 Tahun	12	24,0
	▪ 3-4 Tahun	25	50,0
	▪ >5 Tahun	3	6,0
	Jumlah	50	100,0

Sumber: Data Primer, 2023 (Diolah)

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia antara 20

sampai 29 tahun sebanyak 20 responden atau 40% , yang berusia antara 30 sampai dengan 39 tahun yaitu sebanyak 15 responden atau 30%, yang berusia antara 40 sampai dengan 49 tahun yaitu sebanyak 10 responden atau 20%, yang berusia antara 50 sampai dengan 59 tahun sebanyak 5 responden atau 10%.

Dari Tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin Laki-laki adalah 28 responden atau 56%, dan berjenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 22 responden atau 44 %.

Karakteristik responden berdasarkan Lingkungan Kerja responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 10 (20%) berpendidikan terakhir SMA, sebanyak 12 (24%) responden berpendidikan terakhir Diploma, sebanyak 25 (50%) responden berpendidikan terakhir sarjana dan sebanyak 3 (6%) responden berpendidikan terakhir pasca sarjana.

Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 14 responden atau 28% belum menikah, 35 responden atau 70% sudah menikah dan sebanyak 1 responden atau 2% sudah pernah menikah.

Berdasarkan karakteristik responden dengan masa kerja dapat dilihat bahwa sebanyak 10 (20%) dengan masa dari 1 tahun, sebanyak 12 (24%) responden masa kerja di atas 2 tahun, sebanyak 25 (50%) responden masa kerja 3 sampai 4 tahun dan sebanyak 3 (6%) responden dengan masa kerja di atas 5 tahun.

4.3. Pengujian Data

4.3.1. Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,279, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No	Pertanyaan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5 % (N=50)	Ket
1	A1	Y	0,461	0,279	Valid
2	A2		0,525	0,279	Valid
3	A3		0,679	0,279	Valid
4	A4		0,584	0,279	Valid
5	A5		0,498	0,279	Valid
6	B1	X1	0,550	0,279	Valid
7	B2		0,704	0,279	Valid
8	B3		0,504	0,279	Valid
9	B4		0,550	0,279	Valid
10	C1	X2	0,501	0,279	Valid
11	C2		0,610	0,279	Valid
12	C3		0,630	0,279	Valid
13	C4		0,501	0,279	Valid

No	Pertanyaan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5 % (N=50)	Ket
14	D1	X3	0,507	0,279	Valid
15	D2		0,702	0,279	Valid
16	D3		0,500	0,279	Valid
17	D4		0,617	0,279	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien kerelasi diatas dari nilai kritis kerelasi *product moment* yaitu sebesar 0,279 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam

4.3.2 Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Etos Kerja (Y)	5	0,773	Handal
2.	<i>Human Relation</i> (X ₁)	4	0,755	Handal
3.	Lingkungan Kerja (X ₂)	4	0,762	Handal
4.	Pengembangan Sumber Daya Insani (X ₃)	4	0,776	Handal

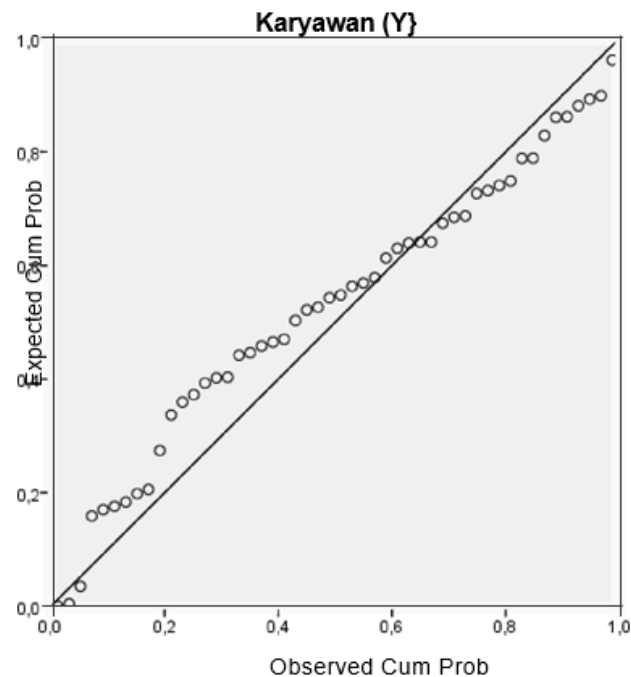
Sumber : Data Diolah 2023

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai *cronbach alpa reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpa* 0,80 atau diatasnya adalah baik. Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel keputusan pembelian berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Etos Kerja, *Human Relation*, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Insani seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.2. Pengujian Asumsi Klasik

4.3.2.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut:

Gambar 4.1**Hasil Uji Normalitas****Normal P-P Plot of Regression Standardized****Residual Dependent Variable: Etos Kerja**

Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi keputusan pembelian berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
<i>Human Relation</i> (X_1)	0,989	1,011	Non Multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X_2)	0,935	1,070	Non Multikolinieritas
Pengembangan Sumber Daya Insani (X_3)	0,939	1,065	Non Multikolinieritas

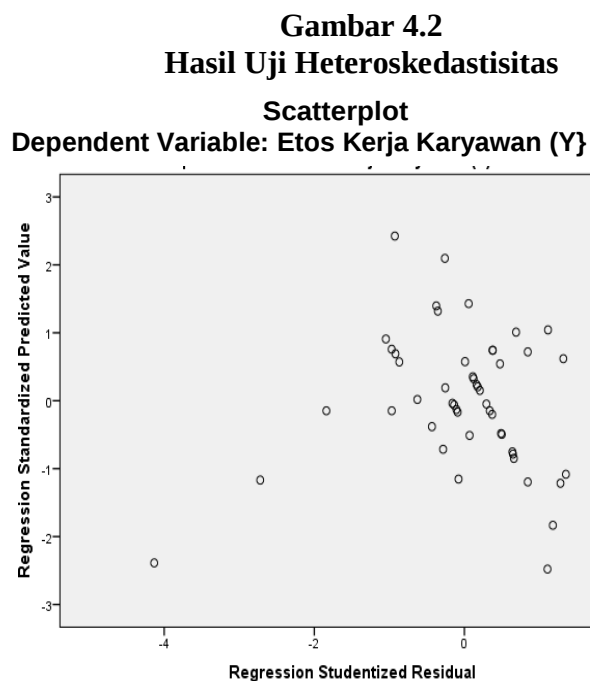
Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Tabel 4.4 diatas dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap,

maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2 sebagai berikut:



Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4. Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati tiga variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel *Human Relation* (X_1), variabel *Lingkungan Kerja* (X_2) dan variabel

Pengembangan Sumber Daya Insani (X_3) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, Etos Kerja.

4.4.1 Variabel Etos Kerja

Penjelasan responden tentang variabel Etos Kerja terhadap Etos Kerja dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Etos Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya selalu menghargai waktu dalam bekerja	0	0,0	2	4,0	4	8,0	25	50	19	38,0	4,22
2	Saya merupakan orang yang tangguh / gigih dan juga tidak mengenal kata menyerah dalam bekerja	0	0,0	2	4,0	1	2,0	38	76	9	18,0	4,08
3	Saya melakukan penyesuaian ditempat kerja agar setiap pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik	0	0,0	2	4,0	2	4,0	21	42,0	25	50,0	4,38
4	Di kantor saya bisa menyesuaikan diri dengan setiap pekerjaan	0	0,0	1	2,0	2	4,0	30	60,0	17	34,0	4,26
5	Saya berprestasi baik dilingkungan kerja	0	0,0	1	2,0	2	4,0	21	42,0	26	52,0	4,44
Rerata												4,28

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan indikator diatas dapat disimpulkan Responden selalu

menghargai waktu dalam bekerja dengan nilai rata-rata sebesar 4,22. Responden merupakan orang yang tangguh / gigih dan juga tidak mengenal kata menyerah dalam bekerja dengan nilai rata-rata sebesar 4,08. Responden melakukan penyesuaian ditempat kerja agar setiap pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,38. Di kantor responden bisa menyesuaikan diri dengan setiap pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 4,26 dan Responden berprestasi baik dilingkungan kerja dengan nilai rata-rata 4,44. Nilai rerata pada variabel Etos Kerja sebesar 4,28 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel Etos Kerja.

4.4.2 Variabel *Human Relation*

Hasil penelitian tentang Penjelasan responden mengenai *Human Relation* dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel *Human Relation*

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya menerapkan prinsip komunikasi yang baik	0	0,0	1	2,0	6	12,0	31	62,0	12	24,0	4,08
2	Setiap pekerjaan selalu ada pengarahan dari Pimpinan	0	0,0	0	0,0	5	10,0	35	70,0	10	20,0	4,10
3	Adanya keterbukaan dari perusahaan terhadap setiap permasalahan pekerjaan	0	0,0	1	2,0	2	4,0	34	68,0	13	26,0	4,18

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
4	Saya menghormati dan menghargai latar belakang budaya masing-masing	0	0,0	1	2,0	6	12,0	31	62,0	12	24,0	4,08
Rerata												4,11

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat dijelaskan bahwa Responden menerapkan prinsip komunikasi yang baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,08. Setiap pekerjaan selalu ada pengarahan dari Pimpinan dengan nilai rata-rata sebesar 4,10, Adanya keterbukaan dari perusahaan terhadap setiap permasalahan pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 4,18. Dan Responden menghormati dan menghargai latar belakang budaya masing-masing dengan nilai rata-rata sebesar 4,08. Nilai rerata pada variabel *Human Relation Kerja* sebesar 4,11 artinya responden menyataka setuju pada pernyataan yang ada pada kuisisioner untuk variabel *Human Relation*.

4.4.3 Variabel Lingkungan Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel Lingkungan Kerja dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya merasa nyaman dengan bangunan tempat saya bekerja saat ini	0	0	0	0		12,0	29	58,0	15	30,0	4,18
2	Saya memiliki pencahayaan yang cukup diruang kerja	0	0	1	2,0	2	4,0	31	62,0	16	32,0	4,24
3	Ruang bekerja saya mempunyai fasilitas yang baik	0	0	0	0	6	12,0	22	44,0	22	44,0	4,32
4	Saya merasa sangat aman berada ditempat kerja	0	0	0	0		12,0	29	58,0	15	30,0	4,18
Rerata												4,23

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan bahwa Responden merasa nyaman dengan bangunan tempat responden bekerja saat ini dengan nilai rata-rata sebesar 4,18. Responden memiliki pencahayaan yang cukup diruang kerjadengan nilai rata-rata sebesar 4,24. Ruang bekerja responden mempunyai fasilitas yang baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,32. Dan responden merasa sangat aman berada ditempat kerja dengan nilai rata-rata sebesar 4,18. Nilai rerata pada variabel Lingkungan Kerja sebesar 4,23 artinya responden menyataka setuju pada pernyataan yang ada pada kuisisioner untuk variabel Lingkungan Kerja.

4.4.4 Variabel Pengembangan Sumber Daya Insani

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel Pengembangan Sumber Daya Insani dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pengembangan Sumber Daya Insani

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya memperoleh pendidikan untuk bekerja di Bank Aceh Syariah Syariah Cabang Jantho Aceh Besar	0	0	0	0	6	12,0	31	62,0	13	26,0	4,14
2	Saya memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan saat ini	0	0	1	2,0	2	4,0	33	66,0	14	28,0	4,20
3	Pengalaman kerja saya sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang sekarang	0	0	0	0	4	8,0	26	52,0	20	40,0	4,32
4	Saya mempunyai keahlian dalam melaksanakan tugas yang menggunakan teknologi	0	0	0	0	6	12,0	32	44,0	12	24,0	4,12
Rerata												4,19

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat dijelaskan bahwa Responden memperoleh pendidikan untuk bekerja di Bank Aceh Syariah Syariah Cabang Jantho Aceh Besar dengan nilai rata-rata sebesar 4,14. Responden memiliki keterampilan yang sesuai

dengan pekerjaan saat ini dengan nilai rata-rata sebesar 4,20. Pengalaman kerja responden sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang sekarang dengan nilai rata-rata sebesar 4,32. Dan responden mempunyai keahlian dalam melaksanakan tugas yang menggunakan teknologi dengan nilai rata-rata sebesar 4,12. Nilai rerata pada variabel Pengembangan Sumber Daya Insani sebesar 4,19 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel Pengembangan Sumber Daya Insani.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor *Human Relation* (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Pengembangan Sumber Daya Insani (X_3) berpengaruh terhadap Etos Kerja Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.9
Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Etos Kerja Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar.

Nama variabel	B	Std Error	thitung	ttabel	Sig.
Konstanta	4,041	1,126	3,587	2,013	0,001
<i>Human Relation</i> (X_1)	0,307	0,148	2,072	2,013	0,044
Lingkungan Kerja (X_2)	0,035	0,143	0,245	2,013	0,808
Pengembangan Sumber Daya Insani (X_3)	0,323	0,147	2,203	2,013	0,033

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut,

$$Y = 4,041 + 0,307X_1 + 0,035X_2 + 0,323X_3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut

1) Koefisien Regresi (β)

- Dalam penelitian nilai konstanta adalah 4,041 artinya bila mana *Human Relation* (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Pengembangan Sumber Daya Insani (X_3), dianggap konstan, maka Etos Kerja Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar, adalah sebesar 4,041 pada satuan skala likert
- Koefisien regresi *Human Relation* (X_1) sebesar 0,307. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel *Human Relation* akan menurunkan Etos Kerja Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar sebesar 30,7% dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X_2) dan Pengembangan Sumber Daya Insani (X_3) dianggap konstan. Hal ini disebabkan *Human Relation* masih rendah dalam meningkatkan Etos Kerja.
- Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,035. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel Lingkungan Kerja secara relatif akan meningkatkan Etos Kerja Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar sebesar 3,5% dengan asumsi variabel *Human Relation* (X_1), dan Pengembangan Sumber Daya Insani (X_3) dianggap konstan
- Koefisien regresi Pengembangan Sumber Daya Insani (X_3) sebesar 0,323. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel Pengembangan Sumber Daya Insani secara relatif akan meningkatkan Etos Kerja Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar. sebesar 32,3% dengan asumsi variabel

Human Relation (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke tiga variabel yang diteliti ternyata variabel Pengembangan Sumber Daya Insani mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Etos Kerja Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 23,3%.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.10
Model Summary

Model	R	R Square		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,420 ^a	0,176		0,123	0,46645

Berdasarkan dari output komputer diatas maka diperoleh nilai koefisien korelasi dalam penelitian ini sebesar 0,420 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 42%. Artinya faktor *Human Relation* (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Pengembangan Sumber Daya Insani (X_3) mempunyai hubungan yang sedang terhadap Etos Kerja Bank Aceh

Syariah Cabang Jantho Aceh Besar.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,123 artinya bahwa sebesar 12,3% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Etos Kerja Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan *Human Relation* (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Pengembangan Sumber Daya Insani (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 87,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel seperti pengalaman kerja, kemampuan kerja dan kompetensi

4.5.2. Uji t (Parsial)

Untuk menguji pengaruh *Human Relation*, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Insani terhadap Etos Kerja Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9. Dapat diketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap

variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. *Human Relation* (X_1)

Pengaruh *Human Relation* (X_1) terhadap variabel Etos Kerja (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} (-2,072) lebih kecil dari t_{tabel} (-2,013), maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji

signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara *Human Relation* terhadap Etos Kerja Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar, artinya *Human Relation* berpengaruh terhadap Etos Kerja Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar.

2. Lingkungan Kerja (X_2)

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap variabel Etos Kerja (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} (0,245) lebih kecil dari nilai t_{tabel} (2,013) nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_a dan menerima H_0 . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Etos Kerja Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar.

3. Pengembangan Sumber Daya Insani (X_3)

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Insani terhadap variabel Etos Kerja (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} sebesar 2,203 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% adalah 2,013. oleh karena t_{hitung} (2,203) lebih besar dari t_{tabel} (2,013) maka menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya faktor Pengembangan Sumber Daya Insani berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar.

4.5.3. Uji F (Simultan)

Untuk menguji pengaruh *Human Relation*, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Insani secara simultan terhadap Etos Kerja Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar. digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai F_{hitung}

$< \text{nilai } F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Fhitung	Ftabel	Sig.
1	Regression	2,143	3	0,714	3,283	2,807	,000 ^b
	Residual	10,008	46	0,218			
	Total	12,151	49				

a. Dependent Variable: Etos Kerja(Y)

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Sumber Daya Insani (X3), Lingkungan Kerja (X2), *Human Relation* (X1)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 3,283 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,807. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (3,283) lebih besar dari F_{tabel} (2,807). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel *Human Relation* (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Pengembangan Sumber Daya Insani (X_3) berpengaruh sangat nyata (*high significant*) terhadap Etos Kerja Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar.

4.6 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Human Relation*, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Insani berpengaruh terhadap Etos Kerja Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Dwi Suryani (2020), Ovi setya prabowo (2020) dan Alfian samyaji Nugroho (2020), karena variabel sama-

sama berpengaruh terhadap Etos Kerja. Implikasi penelitian ini yaitu Etos Kerja saat ini sudah baik dan karyawan untuk tetap meningkatkan etos kerjanya pada Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar. Tentang pentingnya *Human Relation*, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Sumber Daya Insani karyawan terhadap etos kerja, karena *Human Relation*, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Sumber Daya Insani karyawan ini akan sangat berpengaruh di dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab seorang karyawan.

Selain itu, dampak dari adanya *Human Relation*, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Sumber Daya Insani karyawan yang baik maka dapat meningkatkan Etos Kerja karyawan, Artinya semakin tinggi penerapan *Human Relation* seperti pekerjaan selalu ada pengarahan dari Pimpinan dan adanya keterbukaan dari perusahaan terhadap setiap permasalahan pekerjaan. Kemudian adanya Lingkungan Kerja karyawan yang baik seperti memiliki pencahayaan yang cukup di ruang kerja dan ruang bekerja karyawan mempunyai fasilitas yang baik. Begitu juga dengan Pengembangan Sumber Daya Insani karyawan seperti setiap pekerjaan selalu ada pengarahan dari Pimpinan dan adanya keterbukaan dari perusahaan terhadap setiap permasalahan pekerjaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. *Human Relation* berpengaruh terhadap Etos kerja Karyawan pada Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar, artinya *Human Relation* sudah sesuai dengan harapan karyawan sehingga berdampak baik pada Etos kerja Karyawan..
2. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Etos kerja Karyawan pada Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja karyawan maka semakin tinggi Etos kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas.
3. Pengembangan Sumber Insani berpengaruh terhadap Etos kerja Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dengan adanya Pengembangan Sumber Insani yang diberikan perusahaan secara tidak langsung karyawan tersebut telah memiliki keahlian khusus dibidangnya sehingga etos kerja karyawan yang dicapai dapat meningkat dan secara otomatis hasil atau output yang telah dikerjakan atau diperoleh secara maksimal.
4. *Human Relation*, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Sumber Insani secara simultan berpengaruh terhadap Etos kerja Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar, artinya ketiga variabel independent tersebut berpengaruh terhadap Etos kerja Karyawan

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada Bagi lembaga Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar hendaknya dapat meningkatkan etos kerja yang porsinya masih kurang. Karena dengan etos kerja akan meliputi kebiasaan, sikap, cara penampilan dan perilaku pada saat seseorang berada dilingkungan pekerjaannya
2. Diharapkan pada Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar agar dapat meningkatkan *Human Relation* yang baik antar karyawan, kemudian melihat kembali Lingkungan Kerja yang mana yang belum maksimal dan segera memperbaikinya dan selalu menerapkan Pengembangan Sumber Insani bagi setiap karyawan agar karyawan merasa bersemangat dalam bekerja.
3. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel *Human Relation*, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Sumber Insani tapi juga meneliti variabel lainnya seperti loyalitas karyawan, prestasi kerja karyawan, pengalaman kerja dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian samyaji Nugroho (2020) *Pengaruh human relation dan dukungan organisasional terhadap etos kerja karyawan cv.tirta minerva semarang*
- Analisa, L. W. (2011). Analisis Pengaruh Kualitas kehidupan kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang). *Jurnal Fakultas Ekonomi, Undip*.
- Anggraini,Lisa. (2019) *Pengaruh Lingkungan Kerja Fiski dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang*. Skripsi. Padang: Jurusan Ekonomi FBSB UNP
- Arikunto (2018). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar. (2018). *Sikap manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Davis, Gordon B. (2019). *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta
- Effendy, (2018). *Human Relation dan Public Relation*, Bandung: Mandar Maju.
- Fauziyaturrahma (2021) *Pengaruh kualitas sumber daya insani terhadap etos kerja islam karyawan baitul maal hidayatullah cabang surabaya*
- Frischa Dwi Suryani (2020) *Pengaruh Human relation, lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan sdi terhadap etos kerja pegawai bank syariah*
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi.Bumi Aksara, Jakarta
- Imam. 2018. *Kepemimpinan dan Keorganisasian*. Yogyakarta: UII Press
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kaswan (2019). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Lawrence W., & Kreuter, Marshall W. (1991). *Health Promotion Planning An Educational and Environmental Approach*. London: Toronto–Mayfield Publishing Company.
- Mangkunegara A. A. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: rafika Penerbit

Rineka Cipta.

- Mardina (2018) *pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan reward terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai pt taspen (persero) surakarta)*
- Masaong. (2018). *Kepemimpinan berbasis Multiple Intelligence (Sinergi Kecerdasan Intelektual, emosional dan Spiritual Untuk Meraih Kesuksesan Yang gemilang)*. Bandung : Alfabeta.
- Nasution, Amrin Mulia Utama & Siregar, Yamin M. (2018). *Pengaruh Hubungan Antar Manusia (Human relations) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Stella Maris*. Medan: Universitas Medan Area
- Ovi setya prabowo (2020) *Analisis pengaruh human relation, kondisi fisik lingkungan kerja dan leadership terhadap etos kerja karyawan kantor pendapatan daerah di pati*
- Priansa, Donni Juni. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta
- Putranto. (2019). *Kaya Dengan Bertani Kelapa Sawit dengan SDM yang kuat*. Jakarta : PT Pustaka Baru
- Rahmat (2021) *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Kota Malang*
- Ranupandojo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Hal, 241). Yogyakarta : BPFE.
- Rivai, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Romli, (2018), *Komunikasi Organisasi Lengkap*, Jakarta. Grafindo.
- Santoso(2018). *Prinsip-prinsip Human Relation*. Alfabeta. 2000. Analisis Regresi. Yogyakarta:BPFE
- Saskia, V.Nurul. (2021). *Penerapan Sistem Manajemen K3 Pada Material handling di PT. Multi Fabrinco Gemilang Cilegon Banten*. Cilegon: Universitas Sultan Agung Tirtayasa.
- Septiawan. (2020). *Reward dan Punishment sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Unggara*. Serat Acitya – Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang Vol. 8 No. 1. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis

Universitas 17 Agustus 1945 Semarang.

Sidanti. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD 129 Kabupaten Madiun, *Jurnal JIBEKA*, Vol 9, No. 1, Hal 46 dan 52

Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.

Supardi. (2018). *Kinerja Pegawai*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Sutopo, H.B. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Dasar Teori dan Terapannya dalam Penelitian*. Surakarta: Sebelas Maret University Press.

Tasmara, Toto. (2018). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.

Tyssen, Theodore. (2018). *Bisnis dan Manajemen Buku Petunjuk bagi Manajer Pemula*. Jakarta : Alih bahasa Hadyana.

Uchjana. (2019). *Human Relation dan Public Relation*, Bandung: Mandar Maju.

Uchjana. (2019). *Ilmu Komunikasi, Teori dan Praktek*. Bandung: Rosdakarya

Umar, Husein. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers

Zulham (2018). *Manajemen Sumber Daya dan Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah*. Bandung: CV Indra Prahast

KUISIONER PENELITIAN

Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Aceh Syariah Cabang Jantho Aceh Besar

Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah untuk melanjutkan data bagi penulisan karya akhir pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya sangat menghargai bantuan Saudara/i untuk menjawab angket ini. Berikan tanda (√) pada jawaban yang sesuai dengan pilihan anda :

A. Karakteristik Responden

1. No. Kuesioner : [] (diisi oleh peneliti)
2. Usia
[] 20-29 Tahun [] 40-49 Tahun
[] 30-39 Tahun [] 50-59 Tahun
3. Jenis Kelamin
[] Laki-laki [] Perempuan
4. Pendidikan
[] SLTA/Sederajat [] Diploma
[] Sarjana [] Pasca sarjana
5. Status Perkawinan
[] Belum Menikah [] Menikah [] Pernah Menikah
6. Masa Kerja
[] ≤ 1 Tahun [] 3-4 Tahun
[] 2 Tahun [] >5 Tahun

Ada 5 pilihan jawaban yang tersedia untuk masing-masing pernyataan, yaitu :

- STS = Sangat Tidak Setuju
TS = Tidak Setuju
KS = Kurang Setuju
S = Setuju
SS = Sangat Setuju

B. ETOS KERJA (Y)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu menghargai waktu dalam bekerja					
2	Saya merupakan orang yang tangguh / gigih dan juga tidak mengenal kata menyerah dalam bekerja					
3	Saya melakukan penyesuaian ditempat kerja agar setiap pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik					
4	Di kantor saya bisa menyesuaikan diri dengan setiap pekerjaan					
5	Saya berprestasi baik dilingkungan kerja					

C. HUMAN RELATION (X1)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya menerapkan prinsip komunikasi yang baik					
2	Setiap pekerjaan selalu ada pengarahan dari Pimpinan					
3	Adanya keterbukaan dari perusahaan terhadap setiap permasalahan pekerjaan					
4	Saya menghormati dan menghargai latar belakang budaya masing-masing					

D. LINGKUNGAN KERJA (X2)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa nyaman dengan bangunan tempat saya bekerja saat ini					
2	Saya memiliki pencahayaan yang cukup diruang kerja					
3	Ruang bekerja saya mempunyai fasilitas yang baik					
4	Saya merasa sangat aman berada ditempat kerja					

E. PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI (X3)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memperoleh pendidikan untuk bekerja di Bank Aceh Syariah Syariah Cabang Jantho Aceh Besar					
2	Saya memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan saat ini					
3	Pengalaman kerja saya sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang sekarang					
4	Saya mempunyai keahlian dalam melaksanakan tugas yang menggunakan teknologi					

Lampiran 2 Tabulasi Data

NO	KARAKTERISTI K RESPONDEN					Etos Kerja Karyawan					Y	Human Relation				X1	Lingkungan Kerja				X2	Pengembangan Sumber Daya Insani				X3
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4		C1	C2	C3	C4		D1	D2	D3	D4	
1	1	2	3	2	1	4	4	5	4	5	4,40	2	3	2	2	2,75	4	4	4	4	3,80	5	4	5	4	4,50
2	1	1	2	2	3	4	4	4	5	5	4,40	3	3	3	3	3,00	4	5	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
3	2	2	3	2	3	4	4	4	4	5	4,20	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	4,20	5	5	5	5	5,00
4	2	2	4	2	3	4	4	5	5	5	4,60	4	3	3	4	3,50	4	4	4	4	3,80	5	5	5	5	5,00
5	2	2	3	2	3	4	4	5	5	5	4,60	4	4	4	4	4,00	5	5	4	5	4,20	5	5	5	5	5,00
6	1	1	2	1	3	5	4	5	4	4	4,40	4	4	4	4	3,75	4	4	3	4	3,60	4	4	4	4	4,00
7	1	2	1	1	1	5	4	5	4	4	4,40	3	4	4	3	3,75	4	4	4	4	3,80	4	4	3	4	3,75
8	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4,00	5	4	4	5	4,25	5	5	5	5	4,80	4	4	4	4	4,00
9	1	2	3	1	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	5	4	4,25	4	5	5	4	4,80	4	4	3	3	3,50
10	3	2	3	3	3	3	4	5	5	5	4,40	4	4	4	4	4,00	4	4	3	4	4,00	4	4	5	4	4,25
11	4	1	1	2	4	3	4	5	5	5	4,40	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	3	4	4	4	3,75
12	1	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4,00	3	5	5	3	4,50	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4,00
13	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4,00
14	2	2	3	2	3	5	4	5	4	4	4,40	4	4	4	4	4,00	5	4	5	5	4,60	4	4	4	4	4,00
15	2	2	3	2	2	5	4	5	5	5	4,80	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	5	5	5	4	4,75
16	1	3	1	1	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	4,80	5	4	5	4	4,50
17	2	2	1	2	3	5	4	4	5	4	4,40	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	5,00	3	3	5	3	3,50
18	2	1	2	2	2	5	4	3	5	5	4,40	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	4,80	4	3	4	3	3,50
19	3	2	3	3	3	4	4	5	4	4	4,20	4	4	4	4	3,75	4	4	4	4	4,00	3	4	4	4	3,75
20	4	2	3	4	2	4	5	4	4	3	4,00	3	4	4	3	3,75	4	4	3	4	3,80	5	4	5	3	4,25
21	1	1	4	1	3	3	5	4	4	3	3,80	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
22	3	2	3	1	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	3	4	3,40	4	5	5	5	4,75
23	4	1	2	2	3	5	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4,00	4	4	5	4	4,20	4	5	5	5	4,75
24	2	2	3	2	3	4	3	4	5	5	4,20	4	4	4	4	4,25	3	4	4	3	3,80	3	2	3	3	2,75
25	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2,00	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4,00	4	4	3	3	3,50
26	1	2	2	1	3	2	4	3	4	4	3,40	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
27	4	2	4	2	2	5	4	4	4	4	4,20	4	4	5	4	4,25	4	4	4	4	4,00	4	4	5	4	4,25
28	2	2	3	2	2	3	2	2	3	4	2,80	5	4	5	5	4,50	5	5	5	5	4,60	3	4	4	4	3,75
29	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	5	4	5	5	4,40	4	5	5	4	4,50
30	1	1	2	1	3	5	4	4	4	4	4,20	5	5	5	5	4,75	3	3	5	3	3,80	3	5	5	5	4,50
31	1	2	1	1	1	4	4	4	4	5	4,20	5	4	4	5	4,25	4	3	4	4	3,60	5	4	4	5	4,50
32	1	1	3	1	3	4	4	5	4	5	4,40	4	4	4	4	4,00	3	4	4	3	3,80	4	4	5	4	4,25
33	1	2	2	1	3	4	4	5	4	5	4,40	4	4	4	4	4,25	5	4	5	5	4,20	4	4	4	4	4,00
34	1	1	3	1	2	5	5	5	3	4	4,40	4	4	5	4	4,50	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4,25
35	1	2	2	1	3	4	5	5	5	5	4,80	3	3	4	3	3,50	4	5	5	4	4,80	4	4	4	4	4,00
36	2	2	3	2	2	5	5	5	4	4	4,60	4	4	4	4	4,25	4	5	5	4	4,60	5	4	5	5	4,75
37	1	2	1	1	2	5	4	5	5	4	4,60	5	4	4	5	4,50	3	2	3	3	2,80	4	4	4	4	4,00
38	1	2	2	2	3	5	4	5	4	5	4,60	5	4	4	5	4,25	4	4	3	4	3,40	5	5	4	5	4,75
39	2	1	4	4	1	4	5	4	4	5	4,40	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4,20	4	5	4	4	4,25

NO	KARAKTERISTI K RESPONDEN					Etos Kerja Karyawan					Y	Human Relation				X1	Lingkungan Kerja				X2	Pengembangan Sumber Daya Insani				X3
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4		C1	C2	C3	C4		D1	D2	D3	D4	
40	4	2	3	3	3	5	5	5	5	5	5,00	4	4	5	4	4,25	4	4	5	4	4,20	4	4	4	4	4,00
41	4	2	2	2	3	4	4	5	4	5	4,40	4	4	5	4	4,25	3	4	4	3	3,60	5	5	4	5	4,75
42	1	2	3	2	1	4	4	4	5	5	4,40	4	5	4	4	4,25	4	5	5	4	4,40	4	5	4	4	4,50
43	2	1	2	2	1	4	4	4	4	5	4,20	5	4	4	5	4,25	3	5	5	3	4,40	4	4	4	4	4,25
44	1	2	3	2	2	4	4	5	5	5	4,60	4	5	4	4	4,25	5	4	4	5	4,60	5	5	5	5	4,75
45	4	1	3	2	3	4	4	5	5	5	4,60	5	5	4	5	4,75	4	4	5	4	4,20	4	4	4	4	4,00
46	2	2	1	1	2	5	4	5	4	4	4,40	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
47	3	2	3	1	3	5	4	5	4	4	4,40	4	5	4	4	4,50	4	4	4	4	4,20	4	4	4	4	4,00
48	3	1	3	1	2	5	5	5	5	5	5,00	3	3	5	3	3,50	4	4	4	4	4,20	4	4	4	4	4,00
49	3	2	1	1	3	5	4	4	4	5	4,40	4	4	4	4	3,75	5	4	5	5	4,80	4	4	4	4	4,00
50	2	2	1	1	2	5	4	4	4	5	4,40	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	5,00

Lampiran 3 Frequency Karakteristik Responden

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 Tahun	20	40,0	40,0	40,0
	30-39 Tahun	15	30,0	30,0	30,0
	40-49 Tahun	10	20,0	20,0	20,0
	50-59 Tahun	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	28	56,0	56,0	56,0
	Perempuan	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA/Sederajat	10	20,0	20,0	20,0
	Diploma	12	24,0	24,0	44,0
	Sarjana	25	50,0	50,0	94,0
	Pasca Sarjana	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Kawin	14	28,0	28,0	28,0
	Menikah	35	70,0	70,0	98,0
	Pernah menikah	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber Daya Insani

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	≤ 1 Tahun	10	20,0	20,0	20,0
	2 Tahun	12	24,0	24,0	44,0
	3-4 Tahun	25	50,0	50,0	94,0
	>5 Tahun	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequency Etos Kerja Karyawan (Y)

Saya selalu menghargai waktu dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4,0	4,0	4,0
	KS	4	8,0	8,0	12,0
	S	25	50,0	50,0	62,0
	SS	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Saya merupakan orang yang tangguh / gigih dan juga tidak mengenal kata menyerah dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4,0	4,0	4,0
	KS	1	2,0	2,0	6,0
	S	38	76,0	76,0	82,0
	SS	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Saya melakukan penyesuaian ditempat kerja agar setiap pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4,0	4,0	4,0
	KS	2	4,0	4,0	8,0
	S	21	42,0	42,0	50,0
	SS	25	50,0	50,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Di kantor saya bisa menyesuaikan diri dengan setiap pekerjaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,0	2,0	2,0
	KS	2	4,0	4,0	6,0
	S	30	60,0	60,0	66,0
	SS	17	34,0	34,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Saya berprestasi baik dilingkungan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,0	2,0	2,0
	KS	2	4,0	4,0	6,0
	S	21	42,0	42,0	48,0
	SS	26	52,0	52,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequency Human Relation (X1)

Saya menerapkan prinsip komunikasi yang baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2,0	2,0	2,0
KS	6	12,0	12,0	14,0
S	31	62,0	62,0	76,0
SS	12	24,0	24,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Setiap pekerjaan selalu ada pengarahan dari Pimpinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	5	10,0	10,0	10,0
S	35	70,0	70,0	80,0
SS	10	20,0	20,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Adanya keterbukaan dari perusahaan terhadap setiap permasalahan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2,0	2,0	2,0
KS	2	4,0	4,0	6,0
S	34	68,0	68,0	74,0
SS	13	26,0	26,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Saya menghormati dan menghargai latar belakang budaya masing-masing

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2,0	2,0	2,0
KS	6	12,0	12,0	14,0
S	31	62,0	62,0	76,0
SS	12	24,0	24,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequency Lingkungan Kerja (X2)

Saya merasa nyaman dengan bangunan tempat saya bekerja saat ini

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	12,0	12,0	12,0
	S	29	58,0	58,0	70,0
	SS	15	30,0	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Saya memiliki pencahayaan yang cukup diruang kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,0	2,0	2,0
	KS	2	4,0	4,0	6,0
	S	31	62,0	62,0	68,0
	SS	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Ruang bekerja saya mempunyai fasilitas yang baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	12,0	12,0	12,0
	S	22	44,0	44,0	56,0
	SS	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Saya merasa sangat aman berada ditempat kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	12,0	12,0	12,0
	S	29	58,0	58,0	70,0
	SS	15	30,0	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Lampiran 7 Frequency Sumber Daya Insani (X3)

**Saya memperoleh pendidikan untuk bekerja di Bank Aceh Syariah Syariah
Cabang Jantho Aceh Besar**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	6	12,0	12,0	12,0
S	31	62,0	62,0	74,0
SS	13	26,0	26,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Saya memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan saat ini

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2,0	2,0	2,0
KS	2	4,0	4,0	6,0
S	33	66,0	66,0	72,0
SS	14	28,0	28,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**Pengalaman kerja saya sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang
sekarang**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	4	8,0	8,0	8,0
S	26	52,0	52,0	60,0
SS	20	40,0	40,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**Saya mempunyai keahlian dalam melaksanakan tugas yang menggunakan
teknologi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	6	12,0	12,0	12,0
S	32	64,0	64,0	76,0
SS	12	24,0	24,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Lampiran 8 Reliability dan Validitas Etos Kerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,773	,775	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4,22	,764	50
A2	4,08	,601	50
A3	4,38	,753	50
A4	4,26	,633	50
A5	4,44	,675	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	17,16	4,178	,461	,267	,764
A2	17,30	4,500	,525	,367	,739
A3	17,00	3,673	,679	,483	,680
A4	17,12	4,271	,584	,475	,719
A5	16,94	4,343	,498	,436	,747

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21,38	6,200	2,490	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		60,756	49	1,240	3,528	,008
Within People	Between Items	3,976	4	,994		
	Residual	55,224	196	,282		
	Total	59,200	200	,296		
Total		119,956	249	,482		

Grand Mean = 4,28

Lampiran 9 Reliability dan Validitas *Human Relation* (X1)

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,755	,760	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	4,08	,665	50
B2	4,10	,544	50
B3	4,18	,596	50
B4	4,08	,665	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	12,42	1,840	,550	,327	,703
B2	12,40	1,918	,704	,501	,621
B3	12,32	2,059	,504	,292	,724
B4	12,42	1,840	,550	,327	,703

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16,50	3,276	1,810	3

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		40,125	49	,819	,491	,689
Within People	Between Items	,295	3	,098		
	Residual	29,455	147	,200		
	Total	29,750	150	,198		
Total		69,875	199	,351		

Grand Mean = 4,11

Lampiran 10 Reliability dan Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,762	,767	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	4,18	,629	50
C2	4,24	,625	50
C3	4,32	,683	50
C4	4,18	,629	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	16,74	4,115	,501	,330	,729
C2	16,68	3,896	,610	,430	,693
C3	16,60	3,673	,630	,404	,682
C4	16,74	4,115	,501	,330	,729

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,92	5,789	2,406	4

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		56,736	49	1,158	2,518	,043
Within People	Between Items	2,776	4	,694		
	Residual	54,024	196	,276		
	Total	56,800	200	,284		
Total		113,536	249	,456		

Grand Mean = 4,23

Lampiran 11 Reliability dan Validitas Sumber Daya Insani (X3)

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,776	,776	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	4,14	,606	50
D2	4,20	,606	50
D3	4,32	,621	50
D4	4,12	,594	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	12,64	2,235	,507	,263	,758
D2	12,58	1,963	,702	,532	,655
D3	12,46	2,213	,500	,259	,763
D4	12,66	2,107	,617	,462	,702

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16,78	3,522	1,877	4

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		43,145	49	,881	2,050	,109
Within People	Between Items	1,215	3	,405		
	Residual	29,035	147	,198		
	Total	30,250	150	,202		
Total		73,395	199	,369		

Grand Mean = 4,189

Lampiran 12 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Sumber Daya Insani (X3), Human Relation (X1), Lingkungan Kerja (X2) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Etos Kerja Karyawan (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,420 ^a	,176	,123	,46645

a. Predictors: (Constant), Sumber Daya Insani (X3), Human Relation (X1), Lingkungan Kerja (X2)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,143	3	,714	3,283	,029 ^b
	Residual	10,008	46	,218		
	Total	12,151	49			

a. Dependent Variable: Etos Kerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Sumber Daya Insani (X3), Human Relation (X1), Lingkungan Kerja (X2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,041	1,126		3,587	,001
	Human Relation (X1)	,307	,148	,279	2,072	,044
	Lingkungan Kerja (X2)	,035	,143	,034	,245	,808
	Sumber Daya Insani (X3)	,323	,147	,304	2,203	,033

a. Dependent Variable: Etos Kerja Karyawan (Y)

Descriptive Statistics

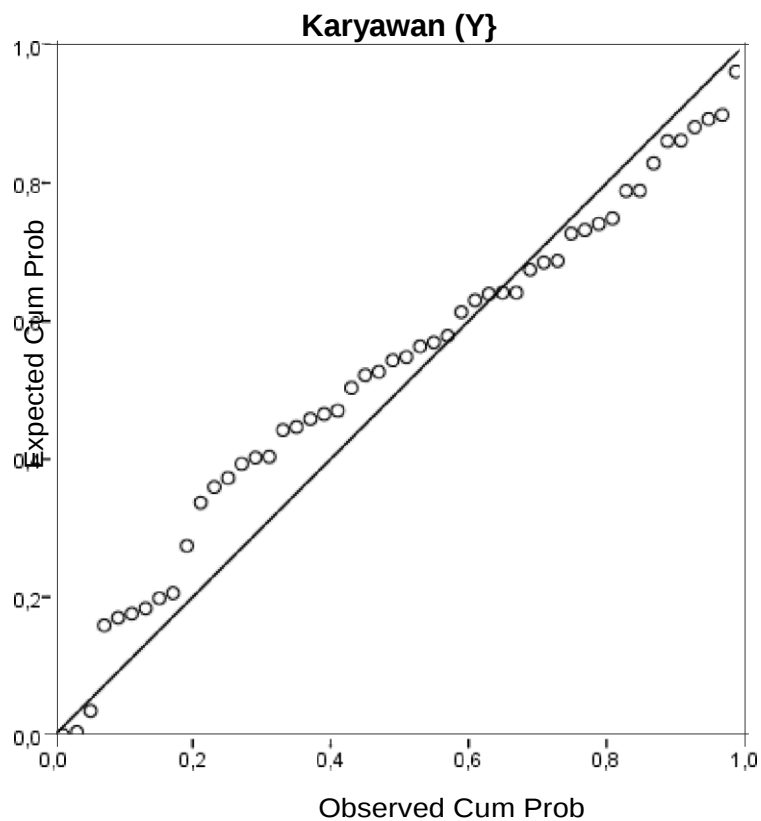
	Mean	Std. Deviation	N
Etos Kerja Karyawan (Y)	4,2760	,49798	50
Human Relation (X1)	4,1250	,45246	50
Lingkungan Kerja (X2)	4,1840	,48122	50
Sumber Daya Insani (X3)	4,1950	,46918	50

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Human Relation (X1)	,989	1,011
	Lingkungan Kerja (X2)	,935	1,070
	Sumber Daya Insani (X3)	,939	1,065

a. Dependent Variable: Etos Kerja Karyawan (Y)

**Normal P-P Plot of Regression Standardized
Residual Dependent Variable: Etos Kerja**



Scatterplot

Dependent Variable: Etos Kerja Karyawan (Y)

