



PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PENINGKATAN ETOS KERJA KARYAWAN BANK BUKOPIN CABANG BOGOR

Hery Suprayitno

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Pamulang

Email : herysuprayitno2309@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan penelitian sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara pelatihan peningkatan etika kerja karyawan di Bank Bukopin Cabang Bogor. 2) Untuk mengetahui pengaruh signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan etos kerja karyawan di Bank Bukopin, Cabang Bogor. 3) Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara bersama-sama untuk meningkatkan etika kerja karyawan di Bank Bukopin Cabang Bogor. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, tipe deskriptif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Bank Bukopin Cabang Bogor. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh yang berarti bahwa seluruh populasi dijadikan sampel 50 responden dan data sekunder dalam bentuk literatur pendukung, dan analisis jalur adalah model yang digunakan dalam penelitian ini. Uji T dan uji F digunakan untuk menguji hipotesis, teknik pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan program bantuan komputer Statistik Produk dan Layanan Solusi (SPSS) Versi 20 untuk Windows. Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Ada pengaruh Pelatihan terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan. 2) Ada pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Etika Kerja Pegawai. 3) Ada pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia bersama untuk Meningkatkan Etika Kerja Karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Etos Kerja Karyawan

ABSTRACT

This research has the following research objectives: 1) To find out the significant effect between training on improving employee work ethics at Bank Bukopin Bogor Branch. 2) To determine the significant influence between the development of human resources on improving the work ethic of employees at Bank Bukopin, Bogor Branch. 3) To find out the significant influence between training and human resource development together to improve employee work ethic at Bank Bukopin Bogor Branch. This research uses a quantitative approach, descriptive and associative type. The population in this study were employees at Bank Bukopin Bogor Branch. The sampling technique used in this study is the saturation sampling technique which means that the entire population is made into a sample of 50 respondents and secondary data in the form of supporting literature, and path analysis is the model used in this study. T test and F test are used to test hypotheses, hypothesis testing techniques in this study using computer assistance program Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Version 20 for Windows. The results of this study are as follows: 1) There is an influence of Training on Increasing Employee Work Ethics. 2) There is an influence of Human Resources Development on Increasing Employee Work Ethics. 3) There is an influence of Training and Human Resources Development together to Improve Employee Work Ethics.

Keywords: Training, Human Resource Development, Employee Work Ethics



PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Perbankan memiliki peran yang amat penting dalam sistem perekonomian suatu negara, perbankan juga merupakan komponen pendukung perekonomian suatu negara, tujuan dari pertumbuhan ekonomi tentu menyangkut kesejahteraan masyarakat namun tugas untuk meningkatkan kesejahteraan bukan hanya menjadi tugas pemerintah namun juga tugas masyarakat (Cahyono, 2017). Sektor swasta juga harus turut berperan besar untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui operasionalisasi sistem perbankan yang baik.

Di era globalisasi seperti saat ini, perusahaan harus mampu menciptakan dan menyiapkan tenaga kerja yang unggul. Salah satu upaya untuk menciptakan dan menyiapkan tenaga kerja yang unggul ini dapat di tempuh melalui pendidikan serta pelatihan-pelatihan sehingga tercipta tenaga kerja yang berkualitas, yang tentunya akan sangat mempengaruhi perkembangan serta kemajuan perusahaan dalam segi apapun. Oleh karena itu tenaga kerja sangat berpengaruh bagi lembaga dan perusahaan.

Pengembangan tenaga kerja dirasakan semakin penting dalam suatu perusahaan karena tuntutan pekerjaan atau jabatan. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja yang diwujudkan dalam berbagai bentuk nyata, misalnya: pemberian-pelatihan, mengadakan seminar-seminar, pemberian kursus pelatihan dan lain-lain. Perusahaan harus memilih cara pengembangan yang sesuai dengan tujuan perusahaan agar hasilnya mencapai sasaran. Potensi setiap karyawan harus diketahui oleh perusahaan sebelum melakukan program pengembangan, karena dengan mengetahui potensi ini, dapat diarahkan jenjang karir yang sesuai dengan kemampuannya sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang optimal.

Pelatihan dan pengembangan memiliki kontribusi besar dalam organisasi karena dapat berfungsi sebagai agent of change terhadap individu dalam organisasi. Pelatihan dan pengembangan dapat menjadi media atau wahana untuk melakukan transfer atau internalisasi nilai-nilai strategis organisasi, membangun budaya organisasi, kompetensi inti organisasi kepada anggota atau individu, dalam rangka meningkatkan semangat dan

mendongkrak kinerja sejalan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Sebab pelatihan dilakukan sebagai solusi terhadap problema kinerja individu dan kinerja organisasi.

Organisasi di Indonesia sendiri terlalu sibuk untuk menyaring bakat dari sebagian individu demi kepentingan murni perusahaan tanpa memperhatikan rencana pengembangan karyawan, jika ditinjau lebih jauh program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan dengan tepat dapat berimbang balik yang cukup baik bagi perusahaan.

Adiba (2018) Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penting dalam keberlangsungan perusahaan, perlunya mengolah sumber daya manusia agar tercipta suatu keselarasan tentang apa yang dibutuhkan oleh karyawan dan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Khasbulloh (2018) mengungkapkan dalam lingkungan persaingan bisnis saat ini perusahaan saling berupaya untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya insani yang unggul. Upaya untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan maupun organisasi salah satunya adalah dengan melaksanakan program *training and human resource development*, bagi dunia perbankan sendiri pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dianggap sangat penting, sebab memiliki sumber daya manusia yang dapat memenuhi kebutuhan operasional bank dan memiliki rasa pertanggungjawaban yang tinggi bagi perusahaan akan bermanfaat untuk menciptakan sistem dan tatanan perbankan yang berkualifikasi sehat.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka dapat menjadi inti permasalahan dalam penelitian tesis ini adalah:

- 1) Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap peningkatan etos kerja karyawan pada Bank Bukopin Cabang Bogor?
- 2) Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan etos kerja karyawan pada Bank Bukopin Cabang Bogor?
- 3) Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara bersama-sama terhadap peningkatan etos kerja karyawan pada Bank Bukopin Cabang Bogor?



Tujuan Penelitian

Suatu penelitian yang dilakukan oleh peneliti akan mempunyai tujuan. Oleh karena itu pada penelitian ini mempunyai tujuan penelitian sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap peningkatan etos kerja karyawan pada Bank Bukopin Cabang Bogor.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan etos kerja karyawan pada Bank Bukopin Cabang Bogor.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara bersama-sama terhadap peningkatan etos kerja karyawan pada Bank Bukopin Cabang Bogor.

Kajian Pustaka Pelatihan

Pelatihan sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan untuk meningkatkan performa dari karyawan tersebut. Pemberian pelatihan dimaksudkan agar dapat memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pelatihan dapat diartikan sebagai suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para karyawan.

menurut Mathis dan Jackson (2011:250), pelatihan adalah sebuah proses di mana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu untuk melakukan pekerjaan. Pelatihan adalah sebuah proses di mana memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.

Sedangkan menurut Garry Dessler (2011:280), pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan lebih merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera, sedangkan pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum, terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang.

Menurut Widodo Suparno Eko (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Chan dalam Priansa (2014:175), "Pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini." Dalam pengertian tersebut dimuat dua implikasi. Implikasi yang pertama adalah kinerja saat ini perlu ditingkatkan karena adanya kesenjangan antara pengetahuan dan kemampuan karyawan saat ini. Implikasi yang kedua adalah pembelajaran bukan untuk memenuhi kebutuhan masa depan, namun untuk dimanfaatkan dengan segera.

Dari beberapa pengertian diatas, pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

Syarat-syarat Pelatihan

Menurut Hasibuan (2016:74), pelatihan atau instruktur yang baik hendaknya memiliki syarat sebagai berikut:

- a. *Teaching Skills*
- b. *Communication Skills*
- c. *Personality Authority*
- d. *Social Skills*
- e. *Technical Competent*
- f. *Stabilitas Emosi*

Dimensi dan Indikator Pelatihan

Garry Desller (2011:244) menyatakan bahwa dimensi dalam pelatihan adalah sebagai berikut :

- a. Instruktur
 - 1) Kualifikasi/Kompetensi yang memadai
 - 2) Memotivasi peserta
 - 3) Kebutuhan umpan balik
- b. Peserta
 - 1) Semangat mengikuti pelatihan
 - 2) Keinginan untuk memahami
- c. Materi
 - 1) Ketepatan materi dengan tujuan
 - 2) Menambahkan kemampuan
- d. Metode
 - 1) Metode pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan



- 2) Kesesuaian metode dengan yang efektif dengan materi
- e. Tujuan Pelatihan
- 1) Keterampilan peserta pelatihan
 - 2) Pemahaman peserta pelatihan

Pengembangan sumber daya manusia

Pengembangan tersebut dapat dikatakan sebagai suatu proses peningkatan kemampuan atau pendidikan jangka panjang untuk meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia (*human relation*) untuk mencapai tujuan umum yang dilakukan secara sistematis dan terorganisasi dan dilakukan oleh pegawaimanajerialnya (tingkat atas dan menengah). Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2011), sumber daya manusia merupakan proses pembentukan sistem manajemen untuk memastikan potensi yang dimiliki manusia dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2014:3) :“Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan,keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa).” Semua potensi Sumber Daya Manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.Maka dari itu, Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang penting bagi setiap usaha atau organisasi

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal.

Andrew E. Sikula (dalam Najah, 2019) mengemukakan pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi yang pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang umum.

Priansa dalam bukunya Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (2016:151), mengemukakan bahwa prinsip Pengembangan Sumber Daya Manusia pada dasarnya adalah : “Peningkatan kualitas, kuantitas, maupun kemampuan kerja pegawai untuk mengemban tugasnya dimasa yang akan datang”.

Tujuan pengembangan sumber daya manusia mempunyai dua dimensi yaitu dimensi individual dan dimensi institusional/organisasional. Tujuan yang berdimensi individual mengacu kepada sesuatu yang dicapai oleh seorang pegawai. Tujuan berdimensi institusional mengacu kepada apa yang dapat dicapai oleh institusi/organisasi sebagai hasil dari program-program pengembangan sumber daya manusia.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya yang sangat penting manfaatnya, karena tuntutan pekerjaan atau jabatan sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan atau organisasi yang sejenis. Setiap pegawai dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya dengan baik, sehingga daya saing perusahaan atau organisasi semakin besar. Hal ini akan memberikan peluang yang lebih baik bagi perusahaan atau organisasi untuk memperoleh keuntungan atau prestasi kerja. Pengembangan sumber daya manusia ini dilakukan baik bertujuan non karier maupun karier bagi para pegawai baru atau lama melalui pendidikan dan pelatihan.

Dari pendapat beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan proses jangka panjang yang mempunyai hubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia untuk jangka panjang adalah aspek yang semakin penting dalam organisasi atau perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan suatu cara yang efektif untuk menghadapi tantangan dan peluang yang dihadapi.

Tujuan utama pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada semua tingkat organisasi (Marwansyah dalam Najah, 2019). Tujuan pengembangan karyawan adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasilhasil kerja yang telah ditetapkan. (Heidjrachman dan Husnan Suad dalam Najah, 2019)

Prinsip Pengembangan sumber daya manusia Kerja



Priansa (2016:152) dalam bukunya yang berjudul *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia* mengemukakan beberapa prinsip yang perlu diperhatikan dalam pengembangan sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:

- a. Motivasi.
- b. Laporan kemajuan.
- c. Latihan.
- d. Perbedaan individu.

Fungsi Pelatihan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berikut peneliti akan menjabarkan fungsi Pelatihan dalam Pengembangan SDM menurut Simamora yang dikutip oleh Priansa (2016:179) Dalam *Bukunya Perencanaan dan pengembangan SDM* Yaitu:

- a. Untuk Meningkatkan Kualitas dan kuantitas Produktivitas;
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan Pegawai untuk mencapai Standar-standar Kinerja yang dapat diterima;
- c. Menciptakan Sikap, Loyalitas, dan Kerjasama yang lebih menguntungkan baik antara organisasi dan Pegawai, Pimpinan dan Pegawai, maupun antara Pegawai yang ada di dalam Organisasi;
- d. Memenuhi Persyaratan-persyaratan Perencanaan SDM yang ada;
- e. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja yang terjadi di dalam Organisasi;
- f. Dan membantu pegawai dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka di dalam Organisasi.

Tahapan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Rothwell (Sutrisno, 2011) menawarkan suatu teknik perencanaan sumber daya manusia yang meliputi beberapa tahap yaitu :

- a. Investigasi baik pada lingkungan eksternal, internal, dan organisasional.
- b. Forecasting atau peramalan atas ketersediaan supply dan demand sumber daya manusia saat ini dan masa depan .
- c. Perencanaan bagi rekrutmen, pelatihan, dan promosi.
- d. Utilisasi, yang ditujukan bagi manpower dan kemudian memberikan feedback bagi proses awal

Peningkatan etos kerja karyawan

Menurut Moeheriono (2014: 35) etos kerja adalah semangat kerja atau selera bekerja yang menunjukkan semangat untuk

berkolaborasi, berdebat, dan berprestasi, sehingga secara nyata dapat memetik hasil yang riil dan memberi kontribusi bagi kemajuan organisasi dan bangsanya. Seorang pegawai yang sangat bersemangat dalam bekerja, dia beranggapan bahwa dia dapat membangkitkan semangat tim, atasan bahkan teman-temannya.

Menurut Geertz (dalam Kumorotomo, 2014:389) mendefinisikan etos adalah "sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup". Etos adalah aspek evaluatif yang bersifat menilai. Dengan demikian, yang dipersoalkan dalam pengertian etos adalah kemungkinan-kemungkinan sumber motivasi seseorang dalam berbuat, apakah pekerjaan dianggap sebagai keharusan demi hidup, apakah pekerjaan terikat pada identitas diri atau (dalam lingkup empiris), apakah yang menjadi sumber pendorong partisipasi dalam pembangunan. Etos juga merupakan landasan ide, cita, atau pikiran yang akan menentukan sistem tindakan.

Hany Mulyawati (2014:56), etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Menurut Sinamo (2011:26), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.

Dari definisi-definisi diatas dapat diambil sintesis bahwa etos kerja adalah seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya.

Tolak Ukur Etos Kerja

menurut Suparman (2010) suatu individu atau kelompok masyarakat dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut:

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



Dimensi Etos Kerja

Terdapat beberapa dimensi yang mempengaruhi etos kerja, Boatwright dan Slate (dalam Siti Masyah Lubis, 2017:11-12) yaitu:

- a. Usia
- b. Jenis kelamin
- c. Latar belakang pendidikan
- d. Lama bekerja

Sifat Etos Kerja

Menurut Weber (dalam Tebba, 2010:1) perlu diperhatikan sifat-sifat etika yang harus dikembangkan dalam proses etos kerja, yaitu:

- a. Sifat bertanggung jawab. Dimana tanggung jawab disini langsung kepada Tuhan, artinya setiap pekerja harus mempunyai kesadaran bahwa tanggung jawabnya bukan hanya di dunia saja atau kepada atasan saja akan tetapi langsung kepada tuhan, yang selanjutnya jujur dalam perbuatan, hal ini meliputi kerja keras, yang dapat diartikan bahwa pekerja harus tekun dan mampu mengoptimalkan hasil kerjanya.
- b. Sifat hemat. Sifat ini bertujuan agar pekerja tidak menghamburkan uang dalam melakukan pekerjaan, sedangkan yang terakhir meliputi sifat menghargai waktu, disini diharapkan agar pekerja senantiasa menghargai waktu yang telah ditetapkan.

Hipotesis

Dengan demikian maka hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Akankah Berpengaruh Pelatihan terhadap Peningkatan etos kerja karyawan pada Bank Bukopin Cabang Bogor.
2. Berpengaruhkah Pengembangan sumber daya manusia terhadap Peningkatan etos kerja karyawan pada Bank Bukopin Cabang Bogor.
3. Berpengaruhkah Pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia terhadap Peningkatan etos kerja karyawan pada Bank Bukopin Cabang Bogor.

Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Bank Bukopin Cabang Bogor.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh yang artinya seluruh populasi dijadikan sampel yang berjumlah 50 responden dan data sekunder yang berupa literatur pendukung, dan analisis jalur merupakan model yang digunakan dalam penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya untuk memperoleh dan mempercepat input data, *software* statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. *Software* yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 20.

Teknik Pengujian Hipotesis

Uji t dan uji F digunakan untuk menguji hipotesis, teknik pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan bantuan komputer program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) Versi 20 for *Windows*. Statistik uji yang digunakan sebagai berikut:

a. Uji t

Untuk menguji signifikansi suatu koefisien korelasi, maka dapat menggunakan statistik uji t *student* dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: Sugiyono (2014)

Keterangan:

- t = Nilai uji t
r = Koefisien korelasi
n = Jumlah sampel

Untuk mengetahui ditolak atau tidaknya hipotesis, Riduwan dan Sunarto (2013) mengungkapkan kaidah yang digunakan dalam pengujian terhadap hipotesis penelitian sebagaimana dikutip berikut ini:

- 1) Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya signifikan.
- 2) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya tidak signifikan.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mencari apakah secara simultan ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel

dependen. Adapun rumus uji F menurut Sugiyono (2014) sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

- F = Nilai F (F_{hitung})
- R² = Koefisien korelasi berganda
- K = Jumlah variabel bebas
- n = Ukuran sampel

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika F_{hitung} < F_{tabel}, maka H₀ diterima.
- 2) Jika F_{hitung} > F_{tabel}, maka H₀ ditolak.

Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara kedua variabel (X₁, X₂, dan Y), seberapa besar pengaruh antara kedua variabel yang diteliti, maka dihitung koefisien determinasi (Kd) dengan asumsi faktor-faktor lain di luar variabel dianggap konstan atau tetap (*ceteris paribus*). Rumus koefisien determinasi (Kd) yaitu:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Sumber: Sugiyono (2012)

Keterangan:

- Kd = Koefisien determinasi
- r = Koefisien korelasi pearson

Pembahasan

Pengujian Hipotesis

Tabel

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-.14,386	5,969		-2,410	,020
1 Pelatihan (X1)	,490	,123	,359	3,973	,000
1 Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)	,741	,110	,607	6,722	,000

a. Dependent Variable: Peningkatan Etos Kerja Karyawan (Y)

a. Pengaruh Pelatihan (X₁) terhadap Peningkatan etos kerja karyawan (Y)

Jika diperhatikan hasil tabel *coefficients* di atas dengan menggunakan perhitungan analisis SPSS versi 20, maka nilai *t*_{hitung} untuk variabel X₁ (Pelatihan) sebesar 3.973, sedangkan nilai *t*_{tabel} untuk N = 50 sebesar 2.009. Jadi 3.973 > 2.009, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Pelatihan (X₁) berpengaruh

terhadap Peningkatan etos kerja karyawan (Y).

b. Pengaruh Pengembangan sumber daya manusia (X₂) terhadap Peningkatan etos kerja karyawan (Y)

Jika diperhatikan hasil tabel *coefficients* di atas dengan menggunakan perhitungan analisis SPSS versi 20, maka nilai *t*_{hitung} untuk variabel X₂ (Pengembangan sumber daya manusia) sebesar 6.722, sedangkan nilai *t*_{tabel} untuk N = 50 sebesar 2.009. Jadi 6.722 > 2.009, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Pengembangan sumber daya manusia (X₂) berpengaruh terhadap Peningkatan etos kerja karyawan (Y).

Uji F

Tabel

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1793,822	2	896,911	55,141	,000 ^b
Residual	764,498	47	16,266		
Total	2558,320	49			

a. Dependent Variable: Peningkatan Etos Kerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2), Pelatihan (X1)

Dari hasil uji ANOVA atau F_{test} atau F_{hitung} di dapat nilai f_{hitung} sebesar 55.141 dimana lebih besar dari nilai f_{tabel} untuk N = 50 sebesar 2.79 atau 55.141 > 2.79 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena 0,000 < 0,05, maka dapat dikatakan variabel Pelatihan (X₁) dan variabel Pengembangan sumber daya manusia (X₂) secara bersama-sama berhubungan dengan variabel Peningkatan etos kerja karyawan (Y).

Model Summary

Tabel

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,837 ^a	,701	,688	4,03310

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2), Pelatihan (X1)

b. Dependent Variable: Peningkatan Etos Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada tabel tersebut di atas yakni Model Summary yang menghasilkan nilai R Square nilai R Square sebesar 0.701 artinya bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh sebesar 70.1% terhadap peningkatan etos kerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 29.9% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini.



Kesimpulan

Berdasarkan pada bab hasil analisa dan pembahasan, penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian atau penulisan tesis ini. Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan. Terbukti nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 (Pelatihan) sebesar 3.973, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $N = 50$ sebesar 2.009. Jadi $3.973 > 2.009$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Pelatihan (X_1) berpengaruh terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan (Y).
2. Terdapat pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan. Terbukti nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 (Pengembangan Sumber Daya Manusia) sebesar 6.722, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $N = 50$ sebesar 2.009. Jadi $6.722 > 2.009$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2) berpengaruh terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan (Y).
3. Terdapat pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara bersama-sama terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan. Terbukti uji ANOVA atau f_{hitung} didapat nilai f_{hitung} sebesar 55.141 dimana lebih besar dari nilai f_{tabel} untuk $N = 50$ sebesar 2.79 atau $55.141 > 2.79$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan variabel Pelatihan (X_1) dan variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Peningkatan Etos Kerja Karyawan (Y). Sedangkan nilai R Square sebesar 0.701 artinya bahwa Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh sebesar 70.1% terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan sedangkan sisanya sebesar 29.9% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini.

Saran

Pada bab penutup, penulis mencoba memberikan saran yang mungkin berguna bagi Bank Bukopin Cabang Bogor yaitu:

1. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan kebutuhan pelatihan karyawan. Kebutuhan pelatihan yang dimaksud adalah memenuhi tuntutan sekarang. Kebutuhan ini biasanya

dapat dikenali dari prestasi karyawannya yang tidak sesuai dengan standar hasil kerja yang dituntut pada jabatan itu. Meskipun tidak selalu penyimpangan ini dapat di pecahkan dengan pelatihan agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan yang diemban kepadanya dapat berjalan dengan baik dan benar.

2. Adapun yang dapat dilakukan untuk terus meningkatkan pengembangan sumber daya manusia kerja karyawan Bank Bukopin Cabang Bogor dengan cara selalu memberikan masukan kepada karyawan tentang kepengembangan sumber daya manusia dalam bekerja agar nantinya karyawan akan selalu datang bekerja tepat waktu dan tidak meninggalkan kantor sebelum waktunya sehingga nanti akan membuat pengembangan sumber daya manusia karyawan menjadi lebih baik lagi dan juga dapat dengan cara pemberian sanksi-sanksi tegas jika karyawan melanggar peraturan dan tidak pengembangan sumber daya manusia.
3. Diharapkan Bank Bukopin Cabang Bogor dapat terus meningkatkan etos kerja karyawan dengan memberikan pelatihan yang memadai, pendidikan dan latihan serta organisasi diharapkan tetap memperhatikan kompensasi dan lingkungan kerja organisasi meskipun faktor ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi tetapi kompensasi dan lingkungan kerja dapat memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiba, E. M. (2018). Pengaruh Halal Knowledge, Islamic Religiosity, dan Attitude terhadap Behavior Konsumen Muslim Generasi Y Pengguna Kosmetik Halal di Surabaya
- Cahyono, B. (2017). Pisang: Budidaya dan Analisis Usaha Tani. Yogyakarta: Kanisius.
- Edy Sutrisno, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.

- Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Gary Dessler, 2011. Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Kumorotomo, Wahyudi. 2014. Akuntabilitas Birokrasi Publik: Sketsa pada masa transisi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mulyawati Hanny. (2014). Pengaruh Metode Latihan Keterampilan/Drill terhadap hasil belajar siswa. (Tesis). Universitas Pendidikan Indonesia
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. Human Resource Management (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Moehariono. 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Muflihun Najah. 2019. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat Paciran Lamongan. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
- Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sinamo, Jansen. (2011). 8 Etos Kerja Profesional. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Siti Masytah Lubis. 2017. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Etos Kerja Karyawan Di Mawar Bakery & Cake Shop. Universitas Medan Area. Medan.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suparman. 2010. Gaya Mengajar Yang Menyenangkan Siswa. Yogyakarta: Pinus Book Publisher.
- Sudirman Tebba. 2010. Membangun Etos Kerja dalam Perspektif tasawuf. Bandung: Pustaka Nusantara Publishing.
- Widodo Suparno Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR