

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Deskripsi Data Penelitian**

Deskripsi data penelitian terdiri dari identifikasi responden dan analisa deskripsi variabel yang akan dijelaskan sebagai berikut:

##### **4.1.1 Deskripsi Responden Penelitian**

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah karyawan CV. Sumber Rezeki (Katibung Lampung Selatan). Sampel pada penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang berjumlah 30 orang, hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. (Sugiyono, 2016), adapun jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 30 orang dengan identifikasi sebagai berikut:

##### **a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Adapun deskripsi respondennya adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1**

**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Laki-Laki	29	96%
Perempuan	1	4%
Total	30	100%

*Sumber : Rekapitulasi Hasil Kuesioner, 2021*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dikemukakan bahwa jumlah responden yang mendominasi dalam penelitian ini adalah responden berjenis kelamin laki-laki. Responden yang jenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 96 % dan wanita persentase sebesar 4 %.

### b. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Adapun deskripsi respondennya berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
Di bawah 20 Tahun	0	0 %
21-30	10	33 %
31-40	16	54 %
41-50	4	13 %
Di atas 50 Tahun	0	0 %
Total	30	100%

*Sumber : Rekapitulasi Hasil Kuesioner, 2021*

Pada tabel di atas dapat diketahui dari 30 responden mayoritas lebih banyak usia responden pada penelitian ini adalah di usia 31-40 tahun, dengan jumlah responden 16 orang karyawan dengan persentase yaitu 54%. Sementara itu responden usia responden 21-30 tahun dengan jumlah 10 orang dengan persentase 33%, untuk usia 41-50 tahun dengan jumlah 4 orang karyawan dengan persentasenya 13%. Namun tidak ada karyawan CV Sumber Rezeki yang berusia di bawah 20, dan juga di atas 50 tahun, sehingga 2 (dua) kategori tersebut memiliki 0% persentase

### c. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Adapun deskripsi respondennya adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMP	10	33 %
SMA / SMK	19	63 %
Diploma	1	4 %
Sarjana	0	0 %
Total	30	100%

*Sumber : Rekapitulasi Hasil Kuesioner, 2021*

Pada tabel di atas tingkat pendidikan responden pada penelitian terdiri dari SMP, SMA / SMK, Diploma, dan Sarjana. Untuk responden yang tingkat pendidikannya SMP dengan jumlah 10 responden dengan besar persentase 33%. Sementara itu untuk tingkat SMA / SMK adalah 19 responden dengan besar persentase 63%, dan untuk tingkat Diploma hanya ada 1 responden dengan persentase sebesar 4%. Namun tidak ada karyawan CV Sumber Rezeki yang berpendidikan sarjana, sehingga persentasenya adalah 0%.

#### 4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

##### a. Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

Di dalam mengolah data, tentu perlu melihat sebaran hasil dari angket yang diberikan pada responden, sehingga dapat memberikan gambaran lebih jelas terkait sebaran data yang diperoleh dalam penelitian.

Adapun distribusi jawaban responden terhadap variabel Kualitas SDM (X1) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.4**

#### Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Kualitas SDM

VARIABEL X1	FREKUENSI JAWABAN											
	SS	(%)	S	(%)	CS	(%)	TS	(%)	STS	(%)	JML RESP.	(%)
1	8	27%	20	67%	2	6%	0	0%	0	0%	30	100%
2	12	40%	14	47%	4	13%	0	0%	0	0%	30	100%
3	9	30%	10	33%	11	37%	0	0%	0	0%	30	100%
4	6	20%	14	47%	10	33%	0	0%	0	0%	30	100%
5	8	27%	16	53%	6	20%	0	0%	0	0%	30	100%
6	9	30%	19	63%	2	7%	0	0%	0	0%	30	100%
7	11	37%	15	50%	4	13%	0	0%	0	0%	30	100%
8	9	30%	10	33%	11	37%	0	0%	0	0%	30	100%

*Sumber : Rekapitulasi Hasil Kuesioner, 2021*

Pada tabel tersebut, dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Nilai tertinggi jawaban kuesioner didapatkan pada kategori setuju, dengan jumlah 20 orang dengan persentase 67% yang menyatakan setuju pada

pernyataan 1, yaitu tentang memahami tugas dan tanggung jawab atas bidang pekerjaan yang saya lakukan.

- 2) Nilai terendah jawaban kuesioner didapatkan pada kategori cukup setuju, dengan jumlah 2 orang dengan persentase 6% yang menyatakan cukup setuju pada pernyataan 1, yaitu tentang memahami tugas dan tanggung jawab atas bidang pekerjaan yang saya lakukan.

#### **b) Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik**

Adapun distribusi jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja non fisik (X2) dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.5**

#### **Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik**

VARIABEL X2	FREKUENSI JAWABAN											
	ITEM	SS	(%)	S	(%)	CS	(%)	TS	(%)	STS	(%)	JML RESP.
1	0	0%	12	40%	22	60%	0	0%	0	0%	30	100%
2	0	0%	6	20%	21	70%	3	10%	0	0%	30	100%
3	0	0%	12	40%	18	60%	0	0%	0	0%	30	100%
4	0	0%	7	23%	16	53%	6	20%	1	4%	30	100%
5	0	0%	1	3%	17	57%	9	30%	3	10%	30	100%
6	0	0%	4	13%	22	74%	4	13%	0	0%	30	100%
7	0	0%	3	10%	16	53%	11	37%	0	0%	30	100%
8	0	0%	8	27%	20	67%	2	6%	0	0%	30	100%

*Sumber : Rekapitulasi Hasil Kuesioner, 2021*

Pada tabel tersebut, dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Nilai tertinggi jawaban kuesioner didapatkan pada kategori cukup setuju, dengan jumlah 22 orang dengan persentase 74% yang menyatakan cukup setuju pada pernyataan 6, yaitu mendapatkan status atau kedudukan yang jelas di tempat saya bekerja.
- 2) Nilai terendah jawaban kuesioner didapatkan pada kategori cukup setuju, dengan jumlah 1 orang dengan persentase 3% yang menyatakan setuju pada

pernyataan 5, yaitu saya mendapat pelatihan untuk pengembangan keterampilan kerja.

**c) Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Etos Kerja**

Adapun distribusi jawaban responden terhadap variabel etos kerja (Y) dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.6**

**Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Etos Kerja**

VARIABEL Y	FREKUENSI JAWABAN											
	ITEM	SS	(%)	S	(%)	CS	(%)	TS	(%)	STS	(%)	JML RESP.
1	11	37%	15	50%	0	0%	4	13%	0	0%	30	100%
2	2	7%	10	33%	15	50%	3	10%	0	0%	30	100%
3	8	27%	12	40%	10	33%	0	0%	0	0%	30	100%
4	5	17%	15	50%	10	33%	0	0%	0	0%	30	100%
5	3	10%	23	77%	4	13%	0	0%	0	0%	30	100%
6	6	20%	22	73%	2	7%	0	0%	0	0%	30	100%
7	4	13%	22	74%	4	13%	0	0%	0	0%	30	100%
8	5	17%	13	43%	12	40%	0	0%	0	0%	30	100%

*Sumber : Rekapitulasi Hasil Kuesioner, 2021*

Pada tabel tersebut, dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Nilai tertinggi jawaban kuesioner didapatkan pada kategori setuju, dengan jumlah 23 orang dengan persentase 77% yang menyatakan setuju pada pernyataan 6, yaitu selalu melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.
- 2) Nilai terendah jawaban kuesioner didapatkan pada kategori sangat setuju, dan cukup setuju, dengan jumlah 2 orang dengan persentase 7% yang menyatakan sangat setuju, dan setuju pada pernyataan 2 dan 6, yaitu tentang berusaha meningkatkan keterampilan kerja, dan selalu melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

## 4.2 Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat apakah instrumen angket yang digunakan dalam penelitian sudah tepat, terukur, dan valid. Di dalam penelitian ini, validitas dilihat dari hasil koefisien korelasi (*r hitung*), dibandingkan dengan nilai *r tabel*, rumus untuk membaca dan menentukan nilai *r* pada suatu tabel yaitu:  $df = n - 2$ . dengan taraf signifikansi 5%, adapun nilai *r tabel* dalam penelitian ini adalah 0,361. Maka dapat diambil keputusan, jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  dapat diartikan item angket valid, dan sebaliknya jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  dapat diartikan item angket tidak valid. Adapun lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.7**  
**Validitas Data Instrumen Variabel X1, X2 dan Y**

<b>Variabel X1 (Kualitas Sumber Daya Manusia)</b>			
<b>Item Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel (5%)</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,582	0,361	Valid
2	0,752	0,361	Valid
3	0,744	0,361	Valid
4	0,535	0,361	Valid
5	0,530	0,361	Valid
6	0,633	0,361	Valid
7	0,721	0,361	Valid
8	0,744	0,361	Valid
<b>Variabel X2 (Lingkungan Kerja Non Fisik)</b>			
1	0,432	0,361	Valid
2	0,548	0,361	Valid
3	0,595	0,361	Valid
4	0,657	0,361	Valid
5	0,827	0,361	Valid
6	0,595	0,361	Valid
7	0,735	0,361	Valid
8	0,374	0,361	Valid
<b>Variabel Y (Etos Kerja)</b>			
1	0,714	0,361	Valid
2	0,525	0,361	Valid
3	0,665	0,361	Valid

4	0,535	0,361	Valid
5	0,435	0,361	Valid
6	0,451	0,361	Valid
7	0,571	0,361	Valid
8	0,439	0,361	Valid

Sumber: Data primer yang diolah dalam SPSS 21

Berdasarkan data pada tabel tersebut, dapat dilihat bahwa hasil keseluruhan uji validitas kuesionar mendapatkan nilai  $r$  hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai  $r$  table ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen variabel Kualitas SDM (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), dan Etos Kerja (Y) semuanya terbukti, dan dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur, menunjukkan stabilitas, serta menunjukkan tingkat konsistensi, atau kepercayaan dari instrumen yang digunakan dalam mengukur suatu variabel. Di dalam melihat konsistensi instrumen dalam penelitian ini menggunakan rumus *alpha*, menurut Widiyanto (2010) suatu instrumen atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha*  $> r$  tabel. Rumus untuk membaca dan menentukan nilai  $r$  pada suatu tabel yaitu:  $df = n - 2$ . dengan taraf signifikansi 5%. Adapun untuk melihat tingkat reliabilitas dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.8**

#### **Reliabilitas Instrumen Variabel X1, X2 dan Y**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>r tabel</i>	Keterangan
<b>X1</b>	0,817	0,361	Reliabel
<b>X2</b>	0,762	0,361	Reliabel
<b>Y</b>	0,665	0,361	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah dalam SPSS 21

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, diketahui nilai koefisien realibilitas variabel X1, X2, dan Y lebih besar dari  $r$  tabel (0,361). Maka dapat dsimpulkan bahwa semua kuesioner dalam penelitian ini reliabel, atau konsisten, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

### 4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data adalah uji yang digunakan untuk mengetahui sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel. Dari hasil uji normalitas data dapat diketahui sebaran data berdistribusi normal atau tidak sehingga berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal, ataupun diambil dari populasi normal. Adapun hasil dari uji normalitas menggunakan SPSS 21 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.9**  
**Normalitas Data**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.78580086
	Absolute	.109
Most Extreme Differences	Positive	.109
	Negative	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		.599
Asymp. Sig. (2-tailed)		.866

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas data Kolmogorov Smirnov pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai sig (2 tailed) 0,866 yang artinya lebih besar dari 0,05, dengan kata lain  $0,866 > 0,05$ . Maka dapat diambil disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

#### 4.3.2 Uji Linieritas Data

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Kriteria pengambilan keputusan dilakukan dengan ketentuan: Jika nilai *sig. linearity* > 0,05 (*alpha*) maka terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dan

variabel terikat, sebaliknya jika nilai *sig. linearity* < 0,05 (*alpha*) maka dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dan variabel terikat.

Adapun berikut adalah hasil pengujian linieritas menggunakan program SPSS versi 21:

**Tabel 4.10**

**Lineritas Variabel X1, X2 dan Y**

Variabel	Sig. Deviation From Linierity	Alpha	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) (X1-Y)	0,668	0,05	Linier
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2-Y)	0,983	0,05	Linier

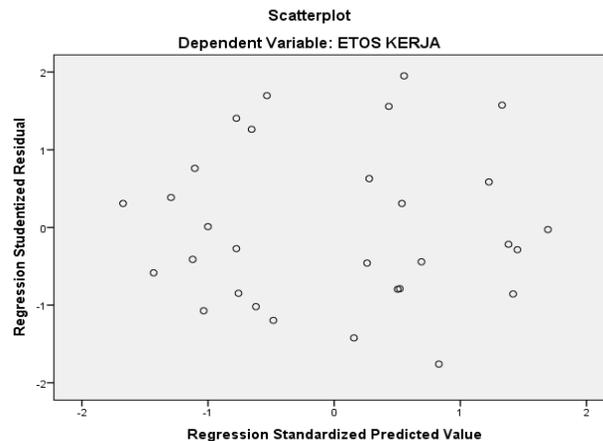
*Sumber: Data diolah Microsoft Excel, 2021*

Berdasarkan uji linieritas tersebut, diketahui nilai signifikansi *deviation from linearity* dari variabel kualitas sumber daya manusia (SDM) adalah 0,668, dan nilai signifikansi dari variabel lingkungan kerja non fisik adalah 0,983, artinya kedua nilai *sig. deviation from linierity* tersebut lebih besar dari nilai alpha (> 0,05). Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel X1 (Kualitas SDM), dan Y (Etos Kerja), Serta antara X2 (Lingkungan Kerja Non Fisik), dan variabel Y (Etos Kerja).

### 4.3.3 Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berarti varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Sebaliknya, jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun berikut adalah hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan program SPSS versi 21:

**Gambar 4.1**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan; titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat.

#### 4.3.4 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan mengetahui apakah terjadi interkorelasi (hubungan yang kuat) antar variabel *independent*. Model regresi yang baik seharusnya sebaiknya tidak terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara variabel-variabel *independent* yang diteliti.

Dasar pengambilan uji multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut: Jika nilai *tolerance* > dari 0,10 , maka artinya tidak terjadi multikolinieritas, atau jika nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10,00. Maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.

Adapun data hasil pengolahan uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	0.984	1.016	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0.984	1.016	Tidak Terjadi Multikolinieritas

*Sumber: Data primer yang diolah dalam SPSS 21*

Berdasarkan tabel di atas, diketahui *nilai tolerance*  $0,984 > 0,10$  maka artinya tidak terjadi multikolinieritas, dan diketahui *nilai variance inflation factor (VIF)*  $1,016 < 10,00$  artinya tidak terjadi multikolinieritas. Pada pengujian multikolinieritas didapatkan bahwa model regresi pada penelitian ini dapat dikatakan baik, karena tidak terjadi interkorelasi (hubungan yang kuat) antar variabel *independent*.

#### 4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh kualitas SDM (X1), lingkungan kerja non fisik (X2), dan etos kerja karyawan (Y) di CV. Sumber Rezeki (Katibung Lampung Utama). Adapun analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS 21, dengan hasil output uji regresi linier berganda sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Tingkat Pengaruh Variabel**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,783 <sup>a</sup>	,614	,585	1,851

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, KUALITAS SDM

Pada tabel di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,783. Dari *output* tersebut diperoleh koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,614, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel

X1 (Kualitas SDM) dan X2 (Lingkungan Kerja Non Fisik) terhadap variabel Y (Etos Kerja) adalah sebesar 61,4% dan berpengaruh positif.

**Tabel 4.13**

<b>Koefisien Regresi Berganda</b>	
<b>Model</b>	<b>B</b>
(Constant)	4,582
Kualitas SDM (X1)	0,583
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,311

*Sumber: Data primer yang diolah dalam SPSS 21*

Pada tabel koefisien tersebut diketahui bahwa nilai constan (a) sebesar 4,582, sedang nilai kualitas SDM (b atau koefisien regresi) sebesar 0,583, dan nilai lingkungan kerja non fisik (b atau koefisien regresi) sebesar 0,311, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 4,582 + 0,186X_1 + 0,311X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat diterjemahkan:

- 1) Konstanta sebesar 4,582, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel etos kerja adalah sebesar 4,582.
- 2) Koefisien regresi X1 sebesar 0,286 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai kualitas SDM, maka nilai etos kerja bertambah 0,286.
- 3) Koefisien regresi X2 sebesar 0,311 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai lingkungan kerja non fisik, maka nilai etos kerja bertambah 0,311.
- 4) Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X1, X2 terhadap Y adalah positif.

#### **4.5 Uji Hipotesis Data**

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan terdapatnya pengaruh signifikan variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji

hipotesis yang digunakan adalah uji t (Parsial) dan uji F (Simultan). Adapun untuk melihat lebih jelas dapat dilihat pada tabel, dan interpretasi data berikut ini:

#### 4.5.1 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh dari masing-masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Adapun untuk melihat lebih jelas hasil analisis uji hipotesis, atau uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.14**

**Hasil Uji t (Parsial)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,582	4,425		1,035	,310
1 KUALITAS SDM	,583	,093	,755	6,266	,000
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	,311	,116	,322	2,669	,013

a. Dependent Variable: ETOS KERJA

#### 1) Hipotesis 1 (X1 dan Y)

Ho: Kualitas SDM (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan (Y) CV Sumber Rezeki Katibung.

Ha: Kualitas SDM (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan (Y) CV Sumber Rezeki Katibung.

Kriteria pengambilan keputusan uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai t. Dengan kata lain jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ho ditolak, dan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka Ho diterima. Adapun nilai t tabel dalam penelitian ini adalah 2,048.

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan dalam program SPSS versi 21 didapatkan nilai t hitung pada X1 sebesar 6,266 lebih besar dari nilai t tabel 2,048, maka jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  Ho ditolak dan Ha diterima, artinya; Terdapat pengaruh signifikan antara Kualitas SDM (X1) terhadap etos kerja karyawan (Y) CV Sumber Rezeki Katibung.

#### 2) Hipotesis 2 (X2 dan Y)

Ho: Lingkungan kerja non fisik (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan (Y) CV Sumber Rezeki Katibung.

Ha: Lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan (Y) CV Sumber Rezeki Katibung.

Kriteria pengambilan keputusan pada uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai t. Dengan kata lain, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, dan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima. Adapun nilai t tabel dalam penelitian ini adalah 2,048.

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan dalam program SPSS versi 21 didapatkan nilai t hitung pada X2 sebesar 2,669 lebih besar dari nilai t tabel 2,048, maka jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya; Terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap etos kerja karyawan (Y) CV Sumber Rezeki Katibung.

Dari interpretasi data mengenai uji t di atas, maka dapat disimpulkan bahwa, baik variabel X1 (Kualitas SDM), dan juga variabel X2 (Lingkungan Kerja Non Fisik) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y (Etos Kerja Karyawan).

#### 4.5.2 Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui derajat, atau kekuatan pengaruh antara variabel bebas (X) secara serentak atau bersama-sama dengan variabel terikat (Y). dalam penelitian ini untuk melihat apakah terdapat pengaruh kualitas SDM (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap etos kerja karyawan (Y) CV Sumber Rezeki. Adapun untuk melihat lebih jelas hasil analisis uji hipotesis, atau uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.14**

#### Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	146,883	2	73,442	21,441	,000 <sup>b</sup>
Residual	92,483	27	3,425		
Total	239,367	29			

a. Dependent Variable: ETOS KERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, KUALITAS SDM

### **Rumusan Hipotesis**

Ho: Kualitas SDM (X1) dan Lingkungan kerja non fisik (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan (Y) CV Sumber Rezeki Katibung.

Ha: Kualitas SDM (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan (Y) CV Sumber Rezeki Katibung.

Kriteria pengambilan keputusan pada uji F dilakukan dengan cara Membandingkan hasil perhitungan F dengan criteria: Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka Ho ditolak dan Ha diterima, dan jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Pada tabel hasil uji F didapatkan nilai F hitung 21,441. Oleh karena itu, sebelum diambil keputusan berdasarkan uji F, perlu diketahui dahulu nilai F tabel. Adapun untuk mencari nilai F tabel perlu diketahui nilai derajat bebas, dengan rumus;  $df\ 1 = k-1$  ( $df\ 1 = 3-1$ ) dan  $df\ 2 = n-k$  ( $df\ 2 = 30-3$ ), dari perhitungan tersebut didapatkan  $df\ 1 ; df\ 2 = ( 2 ; 27)$ , maka dapat ditarik nilai F tabel adalah 3,35.

Berdasarkan hasil uji F yang dilakukan dalam program SPSS versi 21 didapatkan nilai F hitung sebesar 21,441 lebih besar dari F tabel 3,35, maka jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya dapat disimpulkan bahwa; Kualitas SDM (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan (Y) di CV Sumber Rezeki Katibung.

## **4.6 Pembahasan**

### **4.6.1 Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Etos Kerja Karyawan**

Kualitas SDM merupakan perpaduan antara kemampuan fisik (kesehatan) dan kemampuan non fisik (kemampuan bekerja, berpikir, mental, dan keterampilan-keterampilan lainnya) yang dimiliki oleh seseorang individu sehingga mereka mampu untuk bekerja, berkreasi, berpotensi di dalam organisasi. (Wirawan,

2015). Dengan kata lain setiap perusahaan, atau unit bisnis penting dalam memperhatikan kualitas SDM untuk mencapai tujuan organisasi lebih efektif.

Berdasarkan hasil pengujian data yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh dari variabel kualitas sumber daya manusia (SDM) terhadap etos kerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil uji t yang dilakukan pada variabel (X1) terhadap variabel (Y), diketahui nilai t hitung  $>$  t tabel ( $6,266 > 2,048$ ). Hal tersebut sejalan dengan apa yang dikemukakan Probowati (2011) yang menyatakan pada aktualisasinya etos kerja memang tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh hasil penelitian Hendita Yosepa (2020) yang meneliti tentang pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan etos kerja, yang berkesimpulan pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada perusahaan perlu dikelola dengan baik agar terwujudnya keseimbangan antara kemampuan karyawan dengan tuntutan perusahaan. Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang semakin baik maka akan memberikan peningkatan terhadap etos kerja karyawan yang lebih baik juga. Dengan kata lain pengembangan SDM dilakukan dengan tujuan meningkatkan kualitas diri seorang karyawan, maka dengan kualitas SDM yang tinggi etos kerja juga akan semakin tinggi.

#### **4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Etos Kerja Karyawan**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan, karena lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Menurut Nurmansyah (2016), etos kerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, salahsatunya adalah lingkungan kerja. Dengan kata lain semakin baik lingkungan kerja yang terbentuk maka etos kerja karyawan akan semakin tinggi, dalam hal ini adalah lingkungan kerja non fisik.

Berdasarkan hasil pengujian data yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh dari variabel lingkungan kerja non fisik terhadap etos kerja

karyawan. Hal ini didukung oleh hasil uji t yang dilakukan pada variabel (X2) terhadap variabel (Y), diketahui nilai t hitung  $>$  t tabel ( $2,669 > 2,048$ ). Hal tersebut sejalan dengan apa yang dikemukakan Masram dan Mu'ah (2015) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan, yang mampu mempengaruhi setiap individu baik itu secara langsung maupun tidak langsung, salahsatunya dapat mempengaruhi kinerja dan semangat kerja para pegawainya. (Masram dan Mu'ah, 2015)

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh hasil penelitian Riny Chandra (2017) yang meneliti tentang lingkungan kerja, kesejahteraan dan etos kerja, yang berkesimpulan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi etos kerja karyawan, sehingga penting bagi perusahaan untuk memperhatikan lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik, maupun non fisik.

Berdasarkan pembahasan tersebut, maka dapat disimpulkan dalam membangun etos kerja karyawan yang baik, maka perlu bagi perusahaan memperhatikan lingkungan kerja, terutama lingkungan kerja non fisik, yang terkait pada unsur non materil, atau psikis, sehingga karyawan dapat dengan optimal bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

#### **4.6.3 Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), Lingkungan Kerja Non Fisik dan terhadap Etos Kerja Karyawan**

Etos kerja merupakan salahsatu penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan suatu bisnis usaha. Etos kerja dapat memberikan kontribusi besar dalam penerapannya. Etos kerja adalah salahsatu variabel penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan bisnis usaha. Etos kerja berperan penting dalam menciptakan serta meningkatkan sikap positif pegawai terhadap segala perubahan yang terjadi di sekitarnya. (Karim, 2016).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh variabel kualitas SDM, lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama terhadap etos kerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil uji F yang dilakukan pada variabel (X1) dan (X2) terhadap variabel (Y), diketahui nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $21,441 > 3,35$ ). Artinya baik kualitas SDM, maupun lingkungan

kerja non fisik secara bersama dapat memberi pengaruh terhadap tinggi, rendahnya etos kerja karyawan

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh hasil penelitian Andreansyah *et al* (2017) yang meneliti tentang lingkungan kerja non fisik, kompetensi intelektual dan etos kerja, yang berkesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif antara tentang lingkungan kerja non fisik, kompetensi intelektual dan etos kerja, Dalam hal ini kompetensi intelektual dapat dimaknai sebagai bagian dari kualitas SDM, karena SDM yang berkualitas menurut Hutapea dan Thoha (2012) adalah manusia yang berpengetahuan, dan berketerampilan.

Melihat eratnya kaitan antara kualitas sumber daya manusia (SDM), lingkungan kerja (non fisik), dan etos kerja, terutama dalam kaitannya mencapai tujuan bisnis, maka penting bagi setiap perusahaan, atau unit bisnis menjadikan kualitas SDM, dan lingkungan kerja non fisik menjadi salahsatu alternatif dalam membangun, dan meningkatkna etos kerja yang tinggi bagi karyawan.