

**PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI, *HUMAN RELATION*  
TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS BAITUL  
MAAL WAT TAMWIL BINA IHSANUL FIKRI DAERAH ISTIMEWA  
YOGYAKARTA)**



**DISUSUN DAN DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN  
BISNIS ISLAM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-  
SYARAT MEMPEROLEH GELAR STRATA SATU (S1)**

**OLEH:**  
**ARKA BASWARA**  
**21108020035**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2025**

**PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI, *HUMAN RELATION*  
TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS BAITUL  
MAAL WAT TAMWIL BINA IHSANUL FIKRI YOGYAKARTA)**



**SKRIPSI**

**DISUSUN DAN DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN  
BISNIS ISLAM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-  
SYARAT MEMPEROLEH GELAR STRATA SATU (S1)**

**OLEH:**

**ARKA BASWARA**

**21108020035**

**PEMBIMBING:**

**MAHFUD ASYARI, S.E., M.M.**

**NIP. 19880115 201903 1 004**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2025**

## LEMBAR PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

### PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1366/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2025

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI, *HUMAN RELATION* TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS BAITUL MAAL WAT TAMWIL BINA IHSANUL FIKRI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ARKA BASWARA  
Nomor Induk Mahasiswa : 21108020035  
Telah diujikan pada : Senin, 11 Agustus 2025  
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Mahfud Asyari, S.E., M.M.  
SIGNED

Valid ID: 68a5531ebde7f



Penguji I

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.  
SIGNED

Valid ID: 68a65a4258e96



Penguji II

Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I.  
SIGNED

Valid ID: 68a7223a431f9



Yogyakarta, 11 Agustus 2025  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA.  
SIGNED

Valid ID: 68a7d7f78e6f9

## LEMBAR PERSETUJUAN

Kepada  
**Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**  
**UIN Sunan Kalijaga**  
Di-Yogyakarta

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Setelah melakukan pengoreksian, pemeriksaan, memberikan arahan, serta melakukan perbaikan yang diperlukan, dengan demikian, saya sebagai Pembimbing menyatakan bahwa skripsi yang diajukan oleh mahasiswa berikut ini:

Nama : Arka Baswara  
NIM : 21108020035  
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, *Human Relation* Terhadap Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus Baitul Maal Wat Tamwil Bina Ihsanul Fikri Daerah Istimewa Yogyakarta)

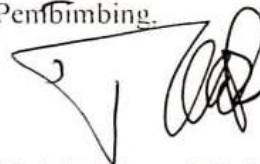
Skripsi ini telah layak untuk diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Program Studi Perbankan Syariah, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Islam.

Dengan ini, kami berharap skripsi ini dapat segera diujikan. Terima kasih atas perhatian dan pertimbangannya.

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Yogyakarta, 22 Juli 2025

Pembimbing,



Mahfud Asyari, S.E., M.M.

NIP. 19880115 201903 1 004

## PERNYATAAN KEASLIAN

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Arka Baswara  
NIM : 21108020035  
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi : Perbankan Syariah

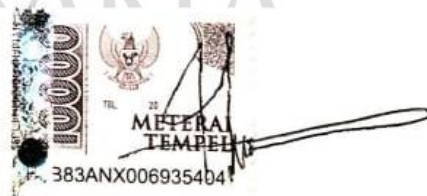
Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, *Human Relation* Terhadap Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus Baitul Maal Wat Tamwil Bina Ihsanul Fikri Daerah Istimewa Yogyakarta)”** adalah benar-benar hasil karya asli saya sendiri dan bukan merupakan plagiarisme pencurian hasil karya milik orang lain hasil kerja orang lain untuk kepentingan saya karena hubungan material maupun non-material ataupun segala kemungkinan lain yang pada hakekatnya bukan merupakan karya tulis skripsi saya secara orisinil dan otentik.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan kesadaran sendiri dan tidak atas tekanan ataupun paksaan dari pihak manapun demi menegakan integritas akademik di institusi.

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Yogyakarta, 22 Juli 2025

Penulis,



Arka Baswara

NIM. 21108020035



## PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai Civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Arka Baswara  
NIM : 21108020035  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (nonexclusive royalty free right) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Dan Human Relation Terhadap Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus Baitul Maal Wat Tamwil Bina Ihsanul Fikri Daerah Istimewa Yogyakarta)”**

Berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 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.

Yogyakarta, 22 Juli 2025

Hormat Penyusun



**Arka Baswara**

**NIM. 21108020035**

## **HALAMAN MOTTO**

**“ALLAH TIDAK MEMBEBANI SESEORANG, KECUALI MENURUT  
KESANGGUPANNYA”  
(Q.S Al-Baqarah: 286)**

**“INI AKAN BERLALU”  
(Fahrudin Faiz)**

**“NGLARAS ILINING BANYU”  
(Ayah)**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tua saya tercinta, yang dengan penuh kasih sayang telah merawat, membesarkan, membimbing, dan mendidik saya tanpa kenal lelah. Doa, cinta, dan dukungan dari merekalah yang menjadi kekuatan terbesar saya hingga mampu menapaki setiap proses kehidupan, termasuk menyelesaikan studi hingga tahap ini.

Skripsi ini juga saya persembahkan kepada almamater saya, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, sebagai bentuk tanggung jawab akademik dan penghargaan atas segala ilmu, pengalaman, serta nilai-nilai yang telah saya peroleh selama menempuh pendidikan di bangku perkuliahan.





## PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman Transliterasi Arab-Latin merujuk pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Tertanggal 22 Januari 1988 No.158/1987 dan 0543b/U/1987.

Tabel 0.1. Pedoman Transliterasi Arab Latin

### 1. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
أ	Alif	.....	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	b	be
ت	Tā'	t	te
ث	Šā'	š	es titik atas
ج	Jim	j	je
ح	Hā'	ḥ	ha titik di bawah
خ	Khā'	kh	ka dan ha
د	Dal	d	de
ذ	Žal	ž	zet titik di atas
ر	Rā'	r	er
ز	Zai	z	zet
س	Sīn	s	es
ش	Syīn	sy	es dan ye
ص	Šād	š	es titik di bawah
ض	Dād	ḍ	de titik di bawah
ط	Tā'	ṭ	te titik di bawah
ظ	Zā'	ẓ	zet titik di bawah
ع	‘Ayn	...‘...	koma terbalik (di atas)

غ	Gayn	g	ge
ف	Fā'	f	ef
ق	Qāf	q	qi
ك	Kāf	k	ka
ل	Lām	l	el
م	Mīm	m	em
ن	Nūn	n	en
و	Waw	w	we
ه	Hā'	h	ha
ء	hamzah	...'	apostrof
ي	Yā'	y	ye

## 2. Konsonan Rangkap (Syaddah)

نِدْفَعَم	Ditulis	<i>muta' aqqidin</i>
دَعَع	Ditulis	<i>'iddah</i>

## 3. Ta' Marbutah di akhir kata

Semua ta'marbutah ditulis dengan huruf h. Namun, aturan ini tidak berlaku untuk kata-kata Arab yang telah diserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti shalat dan zakat, kecuali jika ingin menggunakan bentuk aslinya.

دَبِه	Ditulis	<i>hibah</i>
جَبِيَه	Ditulis	<i>jizyah</i>

Bila dihidupkan karena berangkaian dengan kata lain, ditulis:

نَدْعُهُ هَالًا	Ditulis	<i>ni'matullah</i>
زَاكِعٌ هَظْفًا	Ditulis	<i>zakātul-fitri</i>

#### 4. Vokal Pendek

اَ Contoh: بَابِ	Fathah	Ditulis	a <i>ḍaraba</i>
إِ Contoh: بَابِ	Kasrah	Ditulis	i <i>fahima</i>
أُ Contoh: بَابِ	Dammah	Ditulis	u <i>kutiba</i>

#### 5. Vokal Panjang

1.	Fathah + Alif Contoh: فَكَّةٌ هَاهُ	Ditulis	ā (garis di atas) <i>jāhiliyyah</i>
2.	Fathah + Alif maqsur Contoh: تَعْدِي	Ditulis	ā (garis di atas) <i>yas'ā</i>
3.	Kasrah + Ya mati Contoh: نِيَاع	Ditulis	ī (garis di atas) <i>majīd</i>
4.	Dammah + Wawu mati Contoh: فُرُود	Ditulis	ū (dengan garis di atas) <i>furūd</i>

#### 6. Vokal Rangkap

1.	Fathah + Ya mati Contoh: مَلِي	Ditulis Ditulis	ai <i>bainakum</i>
2.	Fathah + Wawu mati Contoh: لُول	Ditulis Ditulis	au <i>qaul</i>

7. Vokal-vokal pendek yang berurutan dalam satu kata, dipisahkan dengan apostrof

أَ أَهَيَّ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعْت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
طُئِم مِيَاكْ	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

8. Kata Sandang Alif + Lam

- a. Bila diikuti huruf qamariyah ditulis al-

هَظْفَالَن	Ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
هَظْفَاكْس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

- b. Bila diikuti huruf syamsiyyah, ditulis sama dengan huruf qamariyah

هَظْشَعَا	Ditulis	<i>al-Syams</i>
هَظْطَعَاءْ	Ditulis	<i>al-Samā'</i>

9. Huruf Besar

Huruf besar dalam tulisan latin digunakan sesuai dengan Ejaan Yang Disempurnakan (EYD)

10. Penulisan Kata-kata dalam rangkaian kalimat dapat ditulis menurut penulisannya

زَوْذْ هَظْفَاوَدْ	Ditulis	<i>Żawi al-furud</i>
أَهْلُ هَظْطَعْنَهْ	Ditulis	<i>Ahl al-sunnah</i>

## KATA PENGANTAR

**Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.**

Segala puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Subhanahu wa Ta'ala atas limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi yang berjudul *“Preferensi Minat Masyarakat Menabung pada Bank Syariah di Pusat Industri Cikarang”* dengan baik dan tepat waktu. Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi Besar Muhammad Shallallahu ‘alaihi wasallam, beserta keluarga, sahabat, dan para pengikutnya hingga akhir zaman.

Penyusunan tugas akhir ini telah melalui berbagai proses, tantangan, dan pembelajaran yang penuh makna. Tentu, keberhasilan ini tidak semata-mata hasil dari usaha penulis sendiri, melainkan juga karena dukungan, bantuan, serta doa dari banyak pihak yang telah memberikan kontribusi. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati dan tanpa mengurangi rasa hormat, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Orang tua penulis, Bapak Basuki dan Ibu Sriwinarsih yang tanpa lelah memberi dukungan dan menjadi pedoman utama dalam perjalanan hidup saya hingga saat ini. Banyak nilai kehidupan yang saya pelajari bukan dari buku atau ruang kelas, melainkan dari cara Bapak dan Ibu menghadapi hidup dengan kesabaran, keteguhan, dan ketulusan. Semoga segala upaya yang telah ditanamkan selama ini menjadi ladang pahala yang terus tumbuh dan berbuah, dan semoga pencapaian sederhana ini dapat menjadi salah satu hasilnya.
2. Prof. Noorhaidi, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
4. Bapak Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah



5. Bapak Defi Insani Saibil, S.E.I., M.E.K. selaku Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah
6. Bapak Mahfud Asyari, S.E., M.M. membimbing, memotivasi, dan selalu memberikan dukungan hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Bapak Dr. Joko Setyono, SE., M.Si. Selaku dosen pembimbing akademik saya
8. Seluruh dosen program studi Perbankan Syariah yang mendedikasikan dirinya untuk berbagi ilmu kepada penulis dan rekan-rekan selama masa perkuliahan.
9. Kakak-kakak penulis, mas Adib Dan Mbak Alim yang sudah memberikan dukungan maupun bantuan mulai dari awal kuliah sampai saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh teman penulis yang telah mendukung dari awal sampai sekarang, dan mendengarkan seluruh keluh kesah selama penulisan skripsi.
11. Seluruh karyawan BMT BIF yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menjadi responden dalam penelitian ini
12. Serta semua pihak yang mendukung penulis di masa perkuliahan dan tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini masih terdapat banyak kesalahan yang disebabkan oleh keterbatasan wawasan serta pengalaman yang penulis miliki. Akhir kata, penulis berharap supaya skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan penelitian selanjutnya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 10 Juli 2025

**Arka Baswara**  
**NIM. 21108020025**

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>v</b>
<b>PERSETUJUAN PUBLIKASI .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI .....</b>	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xviii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xix</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xx</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	 <b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	9
E. Sistematika Penelitian .....	10
 <b>BAB II LANDASAN TEORI DAN KAJIAN PUSTAKA .....</b>	 <b>12</b>
A. Landasan Teori .....	12
1. Etos Kerja .....	12
2. Pelatihan .....	17
3. Kompensasi .....	21
4. <i>Human relation</i> .....	25
B. Kajian Pustaka .....	29
C. Kerangka Teoritik .....	33
D. Hipotesis .....	33
 <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	 <b>37</b>
A. Jenis dan Sumber Data .....	37
1. Jenis Penelitian .....	37
2. Sumber Penelitian .....	37
B. Populasi dan Sampel .....	38
1. Populasi .....	38
2. Sampel .....	38
C. Definisi Operasional Variabel .....	39
D. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan .....	39
1. Sumber Data .....	39
2. Teknik Pengumpulan .....	40
E. Teknik dan Analisis Data .....	40
1. Analisis Deskriptif .....	41

2. Uji Instrumen Penelitian .....	41
3. Uji Asumsi Klasik .....	43
4. Uji Hipotesis .....	45
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>48</b>
A. Analisis Objek Penelitian .....	48
1. BMT BIF .....	48
2. Visi dan Misi BMT BIF .....	48
B. Analisis Wilayah Penelitian .....	49
C. Analisi Deskriptif .....	50
1. Deskriptif Data Penelitian .....	50
2. Profil Responden Penelitian .....	51
3. Analisis Rata-Rata Jawaban Responden .....	59
D. Analisis Data .....	75
1. Uji Instrumen Data .....	75
2. Uji Asumsi Klasik .....	81
3. Uji Hipotesis .....	86
E. Pembahasan .....	92
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>98</b>
A. Kesimpulan .....	98
B. Keterbatasan .....	98
C. Saran .....	99
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>101</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>xxi</b>
<b>CURRICULUM VITAE .....</b>	<b>xlvi</b>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR TABEL

Tabel 0.1. Pedoman Transliterasi Arab Latin .....	ix
Tabel 1. 1 Penelitian Terdahu .....	29
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	39
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel.....	40
Tabel 4. 1 Jumlah Responden .....	50
Tabel 4. 2 Klasifikasi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
Tabel 4. 3 Klasifikasi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 4. 4 Klasifikasi Subjek Penelitian Berdasarkan Pendidikan .....	53
Tabel 4. 5 Klasifikasi Subjek Penelitian Berdasarkan Domisili .....	54
Tabel 4. 6 Klasifikasi Subjek Penelitian Berdasarkan Lokasi Kantor .....	55
Tabel 4. 7 Klasifikasi Subjek Penelitian Berdasarkan Status Karyawan .....	56
Tabel 4. 8 Klasifikasi Subjek Penelitian Berdasarkan Lama Kerja .....	56
Tabel 4. 9 Klasifikasi Subjek Berdasarkan Gaji .....	57
Tabel 4. 10 Diskripsi Responden .....	58
Tabel 4. 11 Analisis Rata-rata Jawaban Responden .....	59
Tabel 4. 12 Frekuensi Jawaban Variabel Pelatihan .....	63
Tabel 4. 13 Frekuensi Jawaban Variabel <i>Human relation</i> .....	66
Tabel 4. 14 Frekuensi Jawaban Variabel Etos Kerja .....	71
Tabel 4. 15 Hasil Uji Validi atas Instrumen Pelatihan.....	76
Tabel 4. 16 Hasil Uji Validi atas Instrumen Kompensasi.....	76
Tabel 4. 17 Hasil Uji Validi atas I Instrumen <i>Human relation</i> .....	77
Tabel 4. 18 Hasil Uji Validi atas II Variabel <i>Human relation</i> .....	78
Tabel 4. 19 Hasil Uji Validi atas Instrumen Variabel Etos Kerja.....	79
Tabel 4. 20 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	80
Tabel 4. 21 Hasil Uji Normalitas .....	82
Tabel 4. 22 Hasil Uji Multikolinearitas.....	83
Tabel 4. 23 Hasil Uji Gejser.....	85
Tabel 4. 24 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	87
Tabel 4. 25 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	88
Tabel 4. 26 Hasil Uji F.....	89
Tabel 4. 27 Hasil Uji T.....	91
Tabel 4. 28 Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linier .....	92

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Perkembangan IPM Indonesia .....	1
Gambar 2.1 Kerangka Teoritik .....	33
Gambar 4.1 Sebaran Uji Heteroskedastisitas .....	85





## ABSTRAK

Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia pada 2024 mencapai 75,02, mencerminkan peningkatan kualitas SDM secara nasional. Namun, pada level organisasi mikro seperti BMT, etos kerja karyawan masih menjadi tantangan, sementara hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh pelatihan, kompensasi, dan *human relation* terhadap etos kerja menunjukkan ketidakkonsistenan. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap etos kerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. Dengan pendekatan kuantitatif melalui kuesioner terhadap 37 responden dan analisis regresi linier berganda, hasil menunjukkan *human relation* berpengaruh signifikan, sedangkan pelatihan dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja.

Kata Kunci: Pelatihan, Kompensasi, *Human relation*, Etos kerja



## **ABSTRACT**

*Indonesia's Human Development Index (HDI) in 2024 reached 75.02, reflecting an overall improvement in human capital quality. However, at the micro-organizational level such as BMT, employee work ethic remains a major challenge, while previous studies on the effects of training, compensation, and human relation have shown inconsistent results. This study aims to examine the influence of these three factors on the work ethic of employees at BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. Using a quantitative approach through questionnaires administered to 37 respondents and multiple linear regression analysis, the findings reveal that human relation has a significant effect, whereas training and compensation do not significantly affect employee work ethic.*

*Keywords: Training, Compensation, Human relation, Work Ethic*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Pembangunan manusia di Indonesia terus mengalami kemajuan, yang salah satunya tercermin dari meningkatnya Indeks Pembangunan Manusia (IPM). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), IPM Indonesia pada tahun 2020 tercatat sebesar 72,81 dan meningkat menjadi 75,02 pada tahun 2024, dengan rata-rata pertumbuhan sekitar 0,75 persen per tahun. Pertumbuhan IPM ini menunjukkan adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM), baik dari sisi pendidikan, kesehatan, maupun standar hidup. Kemajuan tersebut memberikan kontribusi penting terhadap peningkatan kompetensi dan daya saing SDM.



Gambar 1.1 Perkembangan IPM Indonesia

Sumber : Badan Pusat Statistik

Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. SDM yang berkualitas akan tercermin dari etos kerja yang tinggi, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, serta semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun demikian, kualitas SDM tidak dapat dilepaskan dari indikator pembangunan manusia secara makro. Salah satu ukuran yang sering digunakan adalah Indeks Pembangunan Manusia (IPM), yang mencakup tiga dimensi utama, yaitu pendidikan, kesehatan, dan daya beli. Peningkatan kualitas SDM yang tercermin dari IPM tersebut tidak hanya berdampak pada pembangunan nasional, tetapi juga berimplikasi pada kinerja lembaga-lembaga ekonomi, termasuk koperasi syariah seperti *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT).

BMT (*Baitul Maal wat Tamwil*) atau koperasi syariah merupakan lembaga keuangan berbasis syariah yang tidak termasuk dalam kategori bank, tetapi hadir sebagai solusi alternatif bagi masyarakat, khususnya golongan ekonomi menengah ke bawah, dalam mengakses layanan keuangan seperti simpanan dan pembiayaan dengan biaya lebih terjangkau serta sesuai prinsip syariah. Layaknya perbankan, BMT menawarkan layanan beragam, namun memiliki keunikan dengan menjalankan dua peran utama, yaitu sebagai lembaga sosial (*baitul maal*) dan sebagai lembaga usaha (*baitul tamwil*). Hal ini berarti aktivitas BMT tidak hanya berorientasi pada kegiatan ekonomi, tetapi juga memiliki misi sosial dalam membantu masyarakat melalui penghimpunan dan penyaluran dana zakat, infak, sedekah, serta wakaf sebagai tambahan modal usaha bagi masyarakat mikro. Peran ganda tersebut diperkuat dalam Peraturan Menteri Koperasi dan UKM No. 11

Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Kegiatan Usaha Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah oleh Koperasi, Pasal 19 Ayat 4, yang mewajibkan koperasi memiliki unit kegiatan sosial (*maal*) sekaligus unit kegiatan usaha bisnis (*tamwil*).

Salah satu koperasi syariah yang beroperasi di wilayah Yogyakarta adalah BMT Bina Ihsanul Fikri (BMT BIF), yang menurut situs resminya ([bmt-bif.co.id](http://bmt-bif.co.id)), telah berdiri sejak tahun 1996. Hingga saat ini, BMT BIF telah mengembangkan jaringan operasionalnya menjadi 11 cabang di berbagai kabupaten/kota di Daerah Istimewa Yogyakarta, dengan jumlah anggota mencapai lebih dari 46.000 orang. Selain layanan utama seperti simpanan dan pembiayaan, BMT BIF juga menyediakan berbagai fasilitas tambahan, termasuk layanan pembayaran listrik, pajak, program umroh, dan pembelian kendaraan. Kemajuan yang dicapai selama hampir tiga dekade ini tentunya sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, yang berperan vital dalam menjaga kelangsungan dan efektivitas kegiatan lembaga.

Samsuni (2017:113) menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat krusial dalam pencapaian tujuan organisasi, karena manusia berfungsi sebagai perancang strategi, pelaksana kebijakan, sekaligus pengambil keputusan utama dalam perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa mereka memiliki SDM yang berkualitas dan kompeten. Selaras dengan itu, menurut Akbar (2023:166), salah satu indikator utama kualitas SDM adalah etos kerja yang tinggi. Etos kerja dipandang sebagai fondasi penting yang memengaruhi kinerja individu dari sisi sosial, organisasi, hingga personal.



Sinamo (2008:33) mendefinisikan etos kerja sebagai serangkaian sikap dan perilaku positif yang bersumber dari keyakinan mendalam, disertai komitmen tinggi terhadap prinsip kerja yang menyeluruh dan berkelanjutan. Sementara itu, Endrianto (2021:47) menekankan bahwa individu dengan etos kerja positif cenderung memiliki semangat tinggi, rasa bangga terhadap pekerjaan, serta menunjukkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan loyalitas dalam menjalankan tugas. Berdasarkan pemahaman tersebut, etos kerja dapat dipahami sebagai dorongan internal yang bersifat positif, muncul dari keyakinan kuat, dan tercermin dalam cara kerja yang tekun, inisiatif, dan penuh tanggung jawab.

Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada SDM yang memiliki etos kerja tinggi. Dikarenakan SDM menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan perusahaan, maka penting bagi suatu perusahaan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan. Menurut Sanda dan Liana (2024:361) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja seperti latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan pelatihan, sedangkan menurut Siagian (2011:105) faktor internal yang mempengaruhi etos kerja adalah motivasi. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi etos kerja adalah penilaian prestasi, peraturan organisasi, hubungan antar sesama rekan kerja, pengawasan dan pembinaan. Selain itu, hasil wawancara yang dilakukan di BMT BIF juga mengungkapkan bahwa faktor-faktor seperti pelatihan, kompensasi, dan *human relation* turut berperan dalam membentuk etos kerja karyawan.

Pelatihan menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi etos kerja. Menurut Dessler (2015:284) pelatihan atau training berarti memberikan kepada

karyawan baru atau karyawan saat ini keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka. Pentingnya pelatihan terhadap etos kerja tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan Rahayu dan Cahyono (2018:8) yang menyatakan bahwa pemberian pelatihan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat meningkatkan dan mengoptimalkan etos kerja yang dimiliki. Penelitian ini didukung juga oleh pendapat Hamalik (2006:10) yang menyatakan pelatihan kerja merupakan proses terstruktur yang mencakup serangkaian langkah dan tindakan yang dilakukan secara sengaja. Kegiatan ini bertujuan memberikan bantuan kepada karyawan melalui bimbingan dari tenaga ahli selama periode tertentu, dengan maksud untuk mengembangkan keterampilan kerja karyawan sesuai dengan bidang tugasnya. Tujuan akhirnya adalah meningkatkan efektivitas serta produktivitas dalam lingkungan kerja atau perusahaan

Berdasarkan dua pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja yang dirancang secara tepat dan relevan tidak hanya membantu karyawan dalam meningkatkan keterampilan teknis sesuai bidangnya, tetapi juga mampu membentuk etos kerja yang positif. Dengan adanya pelatihan yang sistematis dan terarah, karyawan akan lebih siap menghadapi tuntutan pekerjaan, bekerja lebih produktif, dan berkontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena dari itu, pelatihan menjadi elemen strategis dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia di lingkungan kerja.

Di samping pelatihan, kompensasi juga merupakan faktor penting yang turut berperan dalam membentuk dan meningkatkan etos kerja karyawan. Dessler (2015:419) menjelaskan bahwa kompensasi karyawan terdiri dari dua bentuk

utama, yaitu pembayaran langsung dan tidak langsung. Pembayaran langsung mencakup upah, gaji, bonus, insentif, serta komisi, sedangkan kompensasi tidak langsung merujuk pada tunjangan tambahan seperti fasilitas asuransi dan liburan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bagian dari kesejahteraan kerja mereka. Menurut Winardi (2007:68) pemberian gaji, upah, dan imbalan sangat berpengaruh terhadap etos kerja karena hal tersebut dapat menciptakan rasa sejahtera, meningkatkan motivasi, serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan berprestasi dalam menjalankan tugasnya.

Dengan demikian, kompensasi yang diberikan secara adil dan proporsional tidak hanya menjadi bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan, tetapi juga berfungsi sebagai pendorong semangat kerja dan loyalitas terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa dihargai melalui kompensasi yang layak, mereka cenderung menunjukkan sikap kerja yang lebih positif, disiplin, serta memiliki komitmen tinggi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, kompensasi tidak hanya berperan sebagai instrumen finansial, tetapi juga sebagai strategi manajerial yang efektif dalam membangun etos kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Selain pelatihan dan kompensasi, hubungan antar manusia atau *human relation* juga merupakan aspek penting yang berkontribusi dalam meningkatkan etos kerja karyawan. Menurut Siagian (2011:155), *human relation* dalam organisasi, baik yang bersifat formal maupun informal, perlu dibina secara konsisten agar tercipta kerja sama tim yang solid dalam mencapai tujuan bersama. Sementara itu, Davis dalam Adawiyah (2020:12) menyebut bahwa hubungan antar

manusia mencakup interaksi antara satu orang dengan orang lain, baik di dalam maupun di luar konteks pekerjaan. Sugianti et al. (2020:26) menambahkan bahwa kunci dalam membangun hubungan kerja yang sehat adalah kemampuan untuk saling memahami dan menerima satu sama lain secara tulus, serta menjaga sikap profesional, sehingga tercipta suasana kerja yang mendukung peningkatan etos kerja.

Berdasarkan pandangan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa *human relation* yang baik merupakan pondasi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, interaksi yang harmonis, sikap saling menghargai, serta kemampuan untuk bekerja sama secara profesional yang akan mendorong terciptanya etos kerja tinggi. Ketika hubungan antar karyawan terjalin dengan baik, maka kepercayaan, kenyamanan, dan rasa memiliki terhadap organisasi akan tumbuh. Hal tersebut pada akhirnya akan memperkuat etos kerja dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

Penelitian ini dilatarbelakangi dari beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Penelitian oleh Ariyanto (2022:66); Suhartati et al. (2022:204) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Sementara itu penelitian dari Pragiwani dan Hans (2022:4) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap etos kerja. Sedangkan hasil penelitian Inayah et al. (2023:55) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap etos kerja.

dalam penelitian Febriani et al., (2022:71); Rehatta et al., (2024:516) menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh positif signifikan terhadap etos

kerja, sedangkan dalam penelitian Suryani dan Aji (2020:39) menyatakan bahwa *human relation* tidak berpengaruh terhadap etos kerja. Berdasarkan penelitian sebelumnya, terdapat ketidakkonsistenan hasil mengenai pengaruh pelatihan, kompensasi, dan *human relation* terhadap etos kerja. Selain itu, masih jarang penelitian yang menggabungkan ketiga variabel tersebut secara simultan, khususnya dengan sampel perwakilan dari lima kabupaten/kota di Yogyakarta. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian kembali dengan tujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja. Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen, yaitu pelatihan, kompensasi, dan *human relatio*, sehingga rumusan judul penelitian ini adalah sebagai berikut. PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI, DAN *HUMAN RELATION* TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BAITUL MAAL WAT TAMWIL BINA IHSANUL FIKRI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA)

## **B. Rumusan Masalah**

Untuk menilai etos kerja karyawan BMT BIF, penulis perlu meneliti pengaruh pelatihan, kompensasi, dan *human relation* pada karyawan BMT BIF. Maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh positif terhadap etos kerja pegawai BMT BIF?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap etos kerja pegawai BMT BIF?
3. Apakah *human relation* berpengaruh positif terhadap etos kerja pegawai BMT BIF?



### C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap etos kerja karyawan BMT BIF
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap etos kerja karyawan BMT BIF
3. Untuk mengetahui pengaruh *human relation* terhadap etos kerja karyawan BMT BIF

### D. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi berbagai pihak, baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam ranah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Secara lebih spesifik, studi ini diharapkan dapat memperluas wawasan mengenai hubungan antara pelatihan, kompensasi, dan hubungan antarindividu (*human relation*) dengan etos kerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi awal bagi peneliti lain yang ingin mengkaji tema sejenis di masa mendatang.

## 2. Secara Praktis

### a. Bagi BMT (khususnya BMT BIF)

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang konstruktif bagi manajemen BMT, khususnya BMT BIF, dalam menyusun strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan etos kerja karyawan. Temuan dari penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan dalam merancang program pelatihan, pemberian kompensasi, serta membangun hubungan kerja yang harmonis di lingkungan organisasi.

### b. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat dalam meningkatkan wawasan dan pemahaman peneliti mengenai berbagai faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menjadi sarana untuk mengasah keterampilan peneliti dalam menyusun karya ilmiah secara sistematis dan metodologis, sebagai bagian dari proses akademik dan pengembangan diri di bidang penelitian.

## **E. Sistematika Penelitian**

Penulisan skripsi ini disusun menjadi lima bagian, dengan tujuan agar lebih terstruktur dan mudah dipahami. Adapun sistematika tersebut adalah sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab I berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan. Menjelaskan secara umum latar belakang

masalah dari kasus yang akan diteliti, isu-isu yang muncul terkait pentingnya etos kerja karyawan dan pentingnya peningkatan etos kerja karyawan

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab II akan menjelaskan tentang teori yang digunakan dan penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dasar untuk penelitian ini. Dalam bab II ini juga menggambarkan hipotesis dan kerangka pemikiran.

## BAB III METODE PENELITIAN

Bab III berisi tentang jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel penelitian dan metode analisis penelitian.

## BAB IV PEMBAHASAN

Bab IV, berisi tentang analisis data dan interpretasi hasil sebagai pembahasan hasil penelitian.

## BAB V PENUTUP

Bab V, berisi kesimpulan dan hasil analisis penelitian dan saran bagi peneliti selanjutnya mengenai pengaruh pelatihan, kompensasi, dan *human relation* terhadap etos kerja

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis, disimpulkan bahwa variabel *Human relation* berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan BMT BIF DIY. Hubungan sosial yang positif di lingkungan kerja, komunikasi yang terbuka, dan suasana kerja yang hangat terbukti mampu meningkatkan semangat serta sikap kerja karyawan. Kegiatan rutin seperti wisata bersama juga memperkuat hubungan antar individu sehingga mendorong terciptanya etos kerja yang lebih baik.

Sementara itu, variabel Pelatihan dan Kompensasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap etos kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun pelatihan telah dilakukan, namun jika materinya monoton dan tidak relevan, pelatihan tersebut tidak mampu mendorong peningkatan etos kerja. Demikian pula dengan kompensasi, apabila peningkatannya tidak berarti dan bersifat stagnan, maka tidak cukup untuk membentuk motivasi kerja yang lebih tinggi. Sehingga menyebabkan variabel pelatihan dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan.

#### **B. Keterbatasan**

Dari hasil penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan penelitian di antaranya yaitu:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada lima kantor cabang dari total sebelas kantor cabang BMT Bina Ihsanul Fikri yang tersebar di seluruh Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Jumlah responden pada penelitian ini terbatas pada 37 karyawan yang merupakan seluruh tenaga kerja di lima kantor cabang yang menjadi lokasi penelitian
3. Penggunaan variabel yang cukup sensitif, sehingga mempengaruhi tingkat keterbukaan responden ketika memberikan jawaban yang jujur dan objektif

### **C. Saran**

Setelah melakukan observasi, penelitian, dan analisis yang cukup mendalam, berikut adalah saran yang dapat diberikan oleh penulis:

1. Bagi BMT Bina Ihsanul Fikri, disarankan untuk melakukan pembaruan secara berkala terhadap materi pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Materi pelatihan sebaiknya disesuaikan dengan kebutuhan kerja yang aktual dan perkembangan kompetensi yang diperlukan di lapangan, sehingga hasil pelatihan dapat lebih optimal dan aplikatif. Selain itu, pemberian kompensasi, khususnya dalam bentuk upah atau gaji, dapat dipertimbangkan untuk ditingkatkan secara lebih signifikan sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi karyawan. Peningkatan ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan etos kerja secara keseluruhan.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada 5 kantor cabang dari total 11 kantor cabang BMT Bina Ihsanul Fikri di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar penelitian mencakup seluruh kantor cabang yang

ada. Selain itu, penelitian juga dapat diperluas dengan melibatkan dua atau lebih BMT yang berbeda.

3. Penelitian ini masih berfokus pada faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi etos kerja, seperti pelatihan, kompensasi, dan *human relation*. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya mempertimbangkan faktor-faktor internal dari dalam diri karyawan, seperti motivasi, kepribadian, nilai-nilai individu, atau kepuasan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Adawiyah, S. E. (2020). *Human relation*. Jakarta: Edu Pustaka
- Adawiyah, S. E. (2020). *Kemiskinan Dan Fakor-Faktor Penyebabnya*. *Khidmat Sosial*, Journal of Social Work and Social Service, 1(1), 43–50.
- Afandi, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Akbar, Khairul, et al. (2023). *Dampak penggunaan benih unggul inpari-32 bersertifikat terhadap produktivitas dan pendapatan petani padi di Kecamatan Meureudu, Kabupaten Pidie Jaya*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pertanian*, 8(1), 165-179.
- Aribowo, Handy et al. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Praktek Mengelola Pelatihan Untuk Meningkatkan Kinerja Dan Produktivitas Karyawan*. Yogyakarta: KYTA.
- Ariyanto, J., Hendrianto, H., & Ilhamiwati, M. (2022). *Pengaruh Kompensasi dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kcp Curup* (Doctoral dissertation, IAIN Curup).
- Aulia, A. (2011). *Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya insan terhadap peningkatan etos kerja pegawai bank syariah Bukopin cabang melawai*.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60.
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia tahun 2024 mencapai 75,02, meningkat 0,63 poin atau 0,85% dibandingkan tahun sebelumnya yang sebesar 74,39*. Bps.go.id. [https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2024/11/15/2296/indeks-pembangunan-manusia-\(ipm--indonesia-tahun-2024-mencapai-75-02--meningkat-0-63-poin-atau-0-85-persen-dibandingkan-tahun-sebelumnya-yang--sebesar-74-39-.html](https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2024/11/15/2296/indeks-pembangunan-manusia-(ipm--indonesia-tahun-2024-mencapai-75-02--meningkat-0-63-poin-atau-0-85-persen-dibandingkan-tahun-sebelumnya-yang--sebesar-74-39-.html)
- Brickman, P., & Campbell, D. T. (1971). Hedonic relativism and planning the good society. In M. H. Appley (Ed.), *Adaptation level theory: A symposium*. New York: Academic Press.
- Byars, Lloyd I. dan Leslie W. Rue. (2004). *Human Resource Management*. 8th edition. New York: McGraw-Hill.
- Cipta, H. (2024). *Pengaruh Human relation Terhadap Etos Kerja Karyawan Cv. Borneo Armada Perkasa Pangkalan Lada*. *Magenta*, 12(2), 115-128.
- Darojat, A. T. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. PT. Refika Aditama. Bandung
- Effendy. (2009). *Human relations & Public Relations*. Bandung: Mandarmaju.
- Endrianto, T. (2021). *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Kalidoni Kota Palembang*. *Jurnal Studia Administrasi*, 3(1), 46-57.



- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fahlevi, H., & Tumanggor, M. B. (2022). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan PT. Indomarco Cabang Prisma Meda*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 1(1), 226-239.
- Fathurrahman, P. M., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2024). *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan terhadap Etos Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Intervening: Studi pada Hotel Sartika Yogyakarta*. Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal, 6(2), 649-665.
- Febriani, S., Herlina, E., & Toto, T. (2022). *Pengaruh Human relations dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja (Suatu Studi Pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis)*. Business Management and Entrepreneurship Journal, 4(2), 65-80.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamalik, Oemar. (2006). *Pengembangan SDM Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hamisi, Y., & Karamoy, T. S. (2022). *Pengaruh Human relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Seafood Industrial Group (SIG) Asia Bitung*. Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Terapan (JESIT), 3(2), 169-182.
- Hans, B. R. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Di Jakart Timur)*.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Inayah, N., Susanti, N. I., & Putri, R. I. (2023). *Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Rogojampi Kabupaten Banyuwangi*. JPSDa: Jurnal Perbankan Syariah Darussalam, 3(1), 44-60.
- Indonesia. *Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Nomor 11/PER/M.KUKM/XII/2017 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Kegiatan Usaha Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah oleh Koperasi*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Kuntopati, B. T., & Adityarini, C. (2022). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Kedisiplinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja*. ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 1(3), 510-521.
- Larosa, Y. M., Waruwu, M. H., & Laia, O. (2022). *Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap etos kerja Pegawai*. Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi, 1(1), 124-130.
- Magdalena, M., & Maharani, B. (2025). *Pengaruh human relation dan lingkungan kerja terhadap etos kerja Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat*. ARZUSIN: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar, 5(3), 1295–1309.

- Margono. & S. Margono (2004). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mariatie, N., & Hasanah, S. (2021). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Etos Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja*. EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis, 2(02), 191-202.
- Miles, M. B., & Michael, A. H. (1994). *An Expanded Sourcebook: Qualitative Data Analysis*. London: Sage Publications.
- Najib, A. (2019). *Pemikiran Hamka dan M. Quraish Shihab tentang etos kerja*. Cirebon: Syntax Computama.
- Nurhelina. (2024) *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Etos Kerja (Survei Pada Karyawan BMT NU Sejahtera Se-Wilayah Cirebon)*.
- Otoritas jasa keuangan. (2024). *Statistik Perbankan Syariah*. ojk.go.id. <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Default.aspx>.
- Pragiwani, M., & Bran Hans, R. (2022). *The Effect Of Work Motivation, Work Environment, Compensation In Improving Employees' Work Ethos*. *International Journal Of Artificial Intelegence Research*, 6(1).
- Priharwantiningsih, A. (2019). *Analisis manajemen sumber daya manusia, kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan etos kerja pada sekolah menengah*. *Media Manajemen Pendidikan*, 1(3), 84-93.
- Rahayu, F., & Cahyono, H. (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya*. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, 1(2), 1-9.
- Rehatta, P. N., Tutupoho, S., & Tuasuun, Z. I. (2024). *The Effect of Human relations (Human relations) and Organization Based Self Esteem on the Work Ethos of Maluku Audit and Financial Audit Agency Representatives*. *Jurnal Ekonomi*, 13(04), 508-519.
- Rivai, V. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Rismiati. (2024). *Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya insani terhadap etos kerja pegawai Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang*
- Samsuni, S. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan, 17(1), 113-124.
- Sanda, D. L., & Liana, L. (2024). *Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan PT Solusi Teknik Industri Semarang*. *Jurnal E-Bis*, 8(1), 360-371.
- Siagian, Sondang P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke 1, Cetakan Ke 19*. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sinamo, Jansen H. (2008). *8 Etos Kerja Profesional edisi-8*. Jakarta: Malta Printindo.
- Solekhah, F. (2022). *Pengaruh Sosial Budaya, Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kcp Tulungagung Sudirman*. *Ihtiyath: Jurnal Manajemen Keuangan Syariah*, 6(1), 78-93.

- Sugianti, D. A., Purwanti, R. S., & Basari, M. A. (2020). *Pengaruh Human relation Terhadap Etos Kerja Pegawai*. Business Management and Entrepreneurship Journal, 2(2).
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Suhartati, A., Mauludin, H., & Liana, Y. (2022). *The Effect of Compensation on Loyalty, Work Ethics, and Productivity of Contract Labour (Case Study on Polinema)*. International Journal of Economics, Business and Management Research, 6(10), 196-210.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sujianto, A. E. 2009. *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*. Jakarta : PT. Prestasi Pustaka
- Suryani, F. D., & Aji, T. S. (2020). *Pengaruh Human relation, Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pengembangan Sdi Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah*. Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam, 3(3), 30-43.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sweller, J., Ayres, P., & Kalyuga, S. (2011). *Cognitive load theory (Explorations in the Learning Sciences, Instructional Systems and Performance Technologies)*. Springer.
- Winardi, J. (2007). *Motivasi dan Permotivasi dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yanti, N. (2020). *Peran Perbankan Syariah Terhadap Kesejahteraan Di Indonesia*. Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis, 20(1), 8.