

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
INSANI TERHADAP PENINGKATAN ETOSKERJA ISLAMI  
KARYAWAN PADA LAZISMU MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi  
Manajemen Bisnis Syariah*



Oleh :

**MELINIA VIRGINA**  
NPM: 1801280126

**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

**MEDAN**

**2023**

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
INSANI TERHADAP PENINGKATAN ETOS KERJA ISLAMI  
KARYAWAN PADA LAZISMU MEDAN**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi  
Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh :

**MELINIA VIRGINA**  
NPM : 1801280126

**Program Studi Manajemen Bisnis Syariah**

Pembimbing



**Dr. Hj. Dahranl, SE., M.Si**

**FAKULTAS AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2023**

## *PERSEMBAHAN*

*Karya ilmiah ini dipersembahkan kepada kedua orangtuaku tersayang*

*Ayahanda Agus Mulyono, S.Pdi*

*Ibunda Dra. Riahta Harismida*

*Kakaknda Guslita Yodhaka, S.E*

*Abangnda Radhuha Ekinnaro, S.H*

*Adiknda Rivaldo Muhammad*

*Yang selalu mendo'akan kesuksesan dan keberhasilan bagi diriku*

**Motto**

**“Apapun yang menjadi takdirmu, akan mencari jalannya menemukanmu.”**

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : MELINIA VIRGINA  
NPM : 1801280126  
Jenjang Pendidikan : S1 (Starata Satu)  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul "**Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan Pada Lazismu Medan**" merupakan karya asli saya. jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil plagiarisme maka saya bersedia ditindak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan, 11 September 2023



**Melinia Virginia**  
NPM: 1801280126

**PERSETUJUAN**

**Skripsi Berjudul**

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER  
DAYA INSANI TERHADAP PENINGKATAN ETOS KERJA  
ISLAMI KARYAWAN PADA LAZISMU MEDAN**

**Oleh :**

**MELINIA VIRGINA**  
**NPM : 1801280126**

*Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah  
skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk  
dipertahankan dalam ujian skripsi*

**Medan, 12 September 2023**

**Pembimbing**



**Dr. Hj. Dahrani, SE., M.Si**

**FAKULTAS AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2023**

Medan, 12 September 2023

Nomor : Istimewa

Lampiran : 3 (tiga) Exemplar

Hal : Skripsi a.n, Melinia Virginia

**Kepada Yth: Bapak Dekan Fakultas Agama Islam**

**Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

**Di**

**Medan**

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, dan memberi saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi mahasiswa **Melinia Virginia** yang berjudul **"Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan Pada Lazismu Medan "**. Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima dan di ajukan pada sidang Munaqasah untuk mendapat gelar Strata Satu (S1) dalam Ilmu Pendidikan pada Fakultas Agama Islam UMSU. Demikianlah kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

**Wassalamu'alaikum Wr. Wb.**

Pembimbing



**Dr. Hj. Dahran, SE., M.Si**

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**



Telah selesai di berikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat di setuju untuk di pertahankan dalam ujian skripsi oleh :

**NAMA MAHASISWA** : Melinia Virginia  
**NPM** : 1801280126  
**PROGRAM STUDI** : Manajemen Bisnis Syariah  
**JUDUL SKRIPSI** : Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan Pada Lazismu Medan

Medan ,12 September 2023

**Pembimbing**

**Dr. Hj. Dahrani, SE., M.Si**

**DI SETUJUI OLEH:  
KETUA PROGRAM STUDI**

**Isfa Hayati, S.Pd, M.Si**

**Dekan,**



**Muhammad Qorib, MA**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh

**NAMA MAHASISWA : Melinia Virginia**

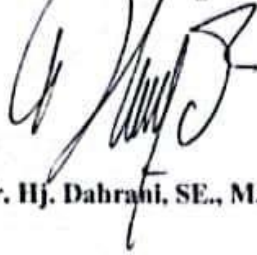
**NPM : 1801280126**

**PROGRAM STUDI : Manajemen Bisnis Syariah**

**JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan Pada Lazismu Medan**

Medan ,12 September 2023

**Pembimbing**



**Dr. Hj. Dahrahi, SE., M.Si**

**DI SETUJUI OLEH:  
KETUA PROGRAM STUDI**



**Isra Hayati, S.Pd, M.Si**

**Dekan,**



**Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA**



## BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas  
Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

Nama Mahasiswa : Melinia Virginia  
NPM : 1801280126  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syari'ah  
Semester : X  
Tanggal Sidang : 21/09/2023  
Waktu : 07.30 s.d selesai

### TIM PENGUJI

PENGUJI I : Isra Hayati, S.Pd, M.Si  
PENGUJI II : Mutiah Khaira Sihotang, MA



### PANITIA PENGUJI

Ketua,

Sekretaris,

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Dr. Zailani, MA



Unggah Cardas Percaya

**PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN**  
**KEPUTUSAN BERSAMA**  
**MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN**  
**KEBUDAYAAN**  
**REPUBLIK INDONESIA**

**Nomor : 158 th. 1987**  
**Nomor : 0453bJU/1987**

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-huruf dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf latin beserta perangkatnya.

*1. Konsonan*

Fonem konsonan bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda secara bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

Huruf Arab	Nama	Huruf latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	be
ت	Ta	T	te
ث	Ša	Š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥa	Ĥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	de
ذ	Žal	Ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Šad	Š	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ža	Ž	zet (dengan titik di bawah)
ع	„ain	„	Koma terbalik (di atas)

غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	ef
ق	Qaf	Q	qi
ك	Kaf	K	ka
ل	Lam	L	el
م	Mim	M	em
ن	Nun	N	en
و	Waw	W	we
ه	Ha	H	ha
ء	Hamza h	'	apostrof
ي	Ya	Y	ye

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong:

### a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
'	Fathah	A	a
	Kasrah	I	i
°	Dammah	U	u

### b. Huruf Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu :

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
ءِ-	Fathah	Ai	a dan i
و_	Fathah	Au	a dan u

Contoh :

- kataba : كَتَبَ
- fa'ala : فَعَمَ
- kaifa : كَيْفَ

c. *Madadah*

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu :

Huruf dan Tanda	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ-	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
يَ	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
و	Dammah dan waw	ū	u dan garis di atas

Contoh :

- qāla : قَم
- ramā : زو
- qīla : قَم

d. *Ta marbūtah*

Transliterasi untuk ta marbūtah ada dua :

1) Ta marbūtah hidup

Ta marbūtah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dammah transliterasinya (t).

2) Ta marbūtah mati

Ta marbūtah yang mati mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h).

3) Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbūtah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata terpisah, maka ta marbūtah itu di transliterasikan dengan ha (h)

Contoh :

- Raudāh al-aḥfāl - raudatul aḥfāl : روضت الـطنب
- al-Madīnah al-munawwarah : ان دةان ُوزة
- ḥaḥ : طهت

e. *Syaddah (tasydid)*

Syaddah atau tasydid pada tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid transliterasinya ini tanda tasydid tersebut dilambangkan dengan dengan huruf, yaitu yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh :

- Rabbanā : رَبُّنَا
- nazzala : نَزَّلَ
- al-birr : الْبِرِّ
- al-hajj : الْحَجِّ
- nu"ima : نُومِي

d. *Kata Sandang*

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ال namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

1) *Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah*

Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf (I) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu

2) *Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah* Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf syamsiah maupun qamariah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh :

- ar-rajulu : الرَّجُلِ
- as-sayyidatu : السَّيِّدَةِ
- asy-syamsu : السَّمْسِ
- al-qalamu : الْقَلَمِ

*e. Hamzah*

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh :

- ta"khuzūna : تَبْحُرُوْ
- an-nau" : اَنْئِء
- syai"un : شَيْء
- inna : اِنَّ
- umirtu : اِيْمِرْتُ
- akala : اَكَلَا

*f. Penulisan Kata*

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il (kata kerja), isim (kata benda), maupun huruf, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

*g. Huruf Kapital*

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD. diantaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilanama itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh :

- Wa mamuhammadunillarasul

- Inna awwalabaitinwudi'alinnasilallażibibakkatamubarakan
- Syahru Ramadan al-lazunzilafihi al-Qur'an
- SyahruRamadanal-laziunzilafihil-Qur'an
- Walaqadra'ahubilufuq al-mubin
- Alhamdulillahirabbil-'alamin

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital yang tidak dipergunakan.

Contoh :

- Narummunallahi wafathunqarib
- Lillahi al-amrujami'an
- Lillahi-amrujami'an
- Wallahubikullisyai'in ,alim

#### ***h. Tajwid***

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu *tajwid*. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai ilmu *tajwid*.

## **ABSTRAK**

**Melinia Virginia. 1801280126. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan Pada Lazismu Medan. Dosen Pembimbing: Dahrani, SE.,M.Si.**

Adapun tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini untuk menguji dan menganalisis apakah pelatihan berpengaruh terhadap etos kerja dan pengembangan pada Lazismu Medan dan untuk menguji dan menganalisis apakah pengembangan berpengaruh terhadap etos kerja islami.

Rumusan masalah yang diteliti adalah apakah pengaruh pelatihan terhadap peningkatan etos kerja islami pada Lazismu Medan dan apakah pengaruh pengembangan sumber daya manusia insani

terhadap peningkatan etos kerja islami pada Lazizmu Medan

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Kuantitatif. Penelitian kuantitatif menekankan fenomena-fenomena objektif dan dikaji secara kuantitatif. Maksimalisasi objektivitas desain penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angka-angka, pengolahan statistik, struktur dan percobaan terkontrol.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara pelatihan terhadap etos kerja Islami diperoleh  $t_{hitung} (3,404) > t_{tabel} (1,701)$ , dengan taraf signifikan  $0,002 < 0,05$ . Nilai 3,404 lebih besar dari 1,701 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_o$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap etos kerja Islami. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara pengembangan terhadap etos kerja Islami diperoleh  $t_{hitung} (2,505) > t_{tabel} (1,701)$ , dengan taraf signifikan  $0,019 < 0,05$ . Nilai 2,505 lebih besar dari 1,701 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima ( $H_o$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan terhadap etos kerja Islami. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 17,226 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan  $F_{tabel}$  4,201 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  yakni  $17,226 \geq 4,201$ , Nilai 17,226 lebih besar dari 4,201 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , artinya  $H_o$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara pelatihan dan pengembangan terhadap etos kerja Islami. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,561. Hal ini berarti 56,1% variasi variabel etos kerja Islami (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu pelatihan ( $X_1$ ) dan pengembangan ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata kunci: Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Insani, Etos Kerja Islami**



## ABSTRACT

**Melinia Virginia. 1801280126. The Effect of Human Resource Training and Development on Increasing Employee Islamic Work Ethics at Lazismu Medan. Supervisor: Dahrani, SE.,M.Si.**

*The objectives to be achieved through this research are to test and analyze whether training has an effect on work ethic and development at Lazismu Medan and to test and analyze whether development has an effect on Islamic work ethic.*

*The formulation of the problem under study is whether the effect of training on improving the Islamic work ethic at Lazismu Medan and whether the effect of developing human resources on improving the Islamic work ethic at Lazismu Medan*

*The type of research used is quantitative research. Quantitative research emphasizes objective phenomena and is studied quantitatively. Maximization of the objectivity of the research design was carried out using numbers, statistical processing, structures and controlled experiments.*

*Based on the results of partial testing, the influence of training on the Islamic work ethic obtained  $t_{count} (3.404) > t_{table} (1.701)$ , with a significance level of  $0.002 < 0.05$ . The value 3.404 is greater than 1.701 indicating that  $t_{count}$  is greater than  $t_{table}$ . From these results it can be concluded that  $H_a$  is accepted ( $H_0$  is rejected). This shows that there is a significant influence between training and the Islamic work ethic. Based on the results of partial testing of the influence of development on the Islamic work ethic,  $t_{count} (2.505) > t_{table} (1.701)$ , with a significance level of  $0.019 < 0.05$ . The value 2.505 is greater than 1.701 indicating that  $t_{count}$  is greater than  $t_{table}$ . From these results it can be concluded that  $H_0$  is accepted ( $H_0$  is rejected). This shows that there is a significant influence between development of the Islamic work ethic. Based on the calculation results, it can be seen that the  $F_{count}$  value is 17.226 with a significance level of 0.000, while  $F_{table}$  is 4.201 with a significance level of 0.05. Thus,  $F_{count} > F_{table}$ , namely  $17.226 > 4.201$ . The value 17.226 is greater than 4.201, indicating that  $t_{count}$  is greater than  $t_{table}$ , meaning that  $H_0$  is rejected so it can be concluded that there is a significant influence between training and development on the Islamic work ethic. From the calculation results it can be seen that the coefficient of determination obtained is 0.561. This means that 56.1% of the variation in the Islamic work ethic variable (Y) is determined by the two independent variables, namely training (X1) and development (X2). Meanwhile, the rest is influenced by other variables that were not studied.*

**Keywords: Training, Human Resource Development, Islamic Work Ethic**

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang masih memberikan nikmat kesehatan dan keselamatan sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas skripsi dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI TERHADAP PENINGKATAN ETOS KERJA ISLAMI KARYAWAN PADA LAZISMU MEDAN”**

Shalawat berangkai kan salam kepada nabi Muhammad SAW, yang telah membawahkan risalah kepada umat manusia dan membawa dari alam jahiliyah menuju alam dengan ilmu pengetahuan dan sampai sekarang masih dapat kita rasakan bersama. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan stara satu (S1) Prodi Manajemen Bisnis Syariah di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari sepenuhnya telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan dan dorongan dari pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu dan tenaganya. Oleh karena itu pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Teristimewa orang tua Ayahanda Agus Mulyono S.Pd,I dan Ibunda Dra. Riahta Harismida tercinta. Serta untuk 3 saudara kandung Guslita Yodhaka S.E, Radhuha Ekinnaro S.H, dan Rivaldo Muhammad. Atas setiap cinta, kasih sayang, doa, dan dukungan, baik secara moril maupun materil. Baktiku seumur hidup takkan mampu untuk membalas semua kasih sayang kalian.
2. Bapak Prof Dr. Agussani, M. AP. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak Assoc. Prof Dr. Muhammad Qorib, M.A. selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Zailani S.PdI, M.A. selaku Wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Munawir Pasaribu, S.Pd.I., M.A. selaku Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Isra Hayati S.Pd.,M.Si. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah pada Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Syahrul Amsari, SE.Sy., M.Si. Selaku Sekretaris Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah pada Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Dr. Hj. Dahrani, SE.,M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan bagi saya membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh staff Dosen Pengajar dan Biro Akademik Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan informasi serta pengetahuan kepada penulis selama masa studi.
10. Teman-teman se-angkatan, terutama untuk kelas Manajemen Bisnis Syariah B1 Pagi yang senantiasa mengisi hari-hari penulis menjadi menyenangkan.
11. Kepada Sahabat terbaik seperjuangan saya yaitu, Tasya Andyra, Mufliha Afiksh, Dini Silviana, Ilham Pangestu dan Darda Ardian, yang ikut berpartisipasi dalam penyusunan proposal ini.
12. Terimakasih terkhusus kepada diri sendiri yang mau dan mampu bertahan, berusaha, dan terus semangat dalam berjuang untuk segala hal terutama melawan rasa malas untuk mendapatkan gelar sarjana. Terimakasih sudah mau untuk selalu berjuang.

Akhir kata, dengan kerendahan hati penulis menyadari bahwa skripsi penelitian ini masih belum sempurna dan masih banyak kekurangan, baik dari segi isi maupun susunan bahasanya. Penulis berharap skripsi ini dapat

bermanfaat bagi pembaca dan penulis khususnya. Terimakasih untuk  
semuadukungan dan bantuan dari berbagai pihak.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Medan, September 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Melinia Virginia', enclosed within a faint, circular watermark or stamp.

MELINIA VIRGINA

NPM: 1801280126

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	6
1.3 Rumusan Masalah .....	7
1.4 Tujuan Penelitian .....	7
1.5 Manfaat Penelitian .....	7
1.6 Sistematika Penulisan.....	8
<b>BAB II : LANDASAN TEORI.....</b>	<b>10</b>
2.1 Kajian Pustaka.....	10
2.1.1 Pelatihan .....	10
2.1.1.1 Pengertian Pelatihan.....	10
2.1.1.2 Tujuan Pelatihan.....	11
2.1.1.3 Jenis Pelatihan .....	12
2.1.1.4 Kelemahan Pelatihan.....	13
2.1.2 Pengembangan .....	14
2.1.2.1 Pengertian Pengembangan .....	14
2.1.2.2 Tujuan Pengembangan .....	16
2.1.2.3 Manfaat Pengembangan .....	17
2.1.3 Etos Kerja Islami.....	18
3.1.3.1 Pengertian Etos Kerja Islami.....	18
3.1.3.2 Ciri-ciri Etos Kerja Islami .....	20
3.1.3.3 Indikator Etos Kerja Islami .....	21
2.2 Penelitian Terdahulu .....	23
2.3 Kerangka Konseptual .....	24
2.4 Hipotesis.....	25
<b>BAB III : METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>
3.1 Metode Penelitian.....	26
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	26
3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel.....	27
3.4 Variabel Penelitian .....	27
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	28
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	29
3.7 Instrumen Penelitian.....	30
3.8 Teknik Analisis Data.....	31
3.8.1 Uji Asumsi Klasik .....	31
3.8.1.1 Uji Normalitas .....	31
3.8.1.2 Uji Autokorelasi .....	31
3.8.2 Analisis Regresi Linier Sederhana .....	31
3.8.3 Uji Hipotesis.....	32

3.8.3.1 Uji Parsial (Uji T).....	32
3.8.3.2 Uji Simultan (Uji T).....	32
3.8.3.3 Koefisien Determinasi.....	33
<b>BAB IV :HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>26</b>
4.1 Gambaran Umum LAZISMU .....	26
4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	26
4.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel.....	27
4.4 Variabel Penelitian .....	27
4.5 Definisi Operasional Variabel.....	28
4.6 Teknik Pengumpulan Data.....	29
4.7 Instrumen Penelitian.....	30
4.8 Teknik Analisis Data.....	31
4.8.1 Uji Asumsi Klasik .....	31
4.8.1.1 Uji Normalitas .....	31
<b>BAB III : PENUTUP.....</b>	<b>50</b>
5.1 Kesimpulan .....	51
5.2 Saran.....	52
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>53</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>54</b>

## DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Data Tabel	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian yang Relevan.....	23
Tabel 3.1	Jadwal Kegiatan Pelaksanaan dan Waktu Penelitian.....	26
Tabel 3.2	Variabel dan Indikator Penelitian.....	28
Tabel 3.3	Skala Likert.....	30
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	39
Tabel 4.2	Usia Responden.....	39
Tabel 4.3	Pendidikan Terakhir Responden.....	40
Tabel 4.4	Status Pekerjaan/Profesi Responden.....	40
Tabel 4.5	Persentase Jawaban Responden Variabel X1.....	41
Tabel 4.6	Persentase Jawaban Responden Variabel X2.....	42
Tabel 4.7	Persentase Jawaban Responden Variabel Y.....	43
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Variabel X1.....	44
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Variabel X2.....	45
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Variabel Y.....	45
Tabel 4.11	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	45
Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolinearitas.....	46
Tabel 4.13	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	45
Tabel 4.14	Hasil Uji Silmutan (Uji f).....	46
Tabel 4.15	Hasil Uji Determinasi.....	48
Tabel 4.16	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	44

## DAFTAR GAMBAR

<b>Nomor Halaman</b>	<b>Judul Gambar</b>	<b>Halaman</b>
	Gambar II.1 Kerangka Konseptual .....	26
	Gambar 4.1 Struktur Organisasi LAZISMU Kota Medan .....	36
	Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas.....	42
	Gambar 4.4 Grafik Uji Normalitas.....	43
	Gambar 4.5 Grafik Uji Heteroskedastisitas .....	44



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pelatihan dan pengembangan SDI bisa dikaitkan dengan etos kerja tetapi hanya dilakukan untuk hal-hal yang bersifat urgent sehingga tidak bersifat sustainable. Tidak hanya itu lingkungan suatu perusahaan tidak terlepas antara sesama karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya demi keharmonisan dan kelancaran kerja. Dengan memiliki hubungan yang baik dan nyaman dalam lingkungan kantor maka pegawai akan nyaman dan betah dalam menyelesaikan tugasnya. Komunikasi dikatakan sebagai hubungan manusiawi karena sifatnya berorientasi pada sebuah tindakan yang menimbulkan aksi untuk merubah pendapat, tingkah laku dari seseorang (Handoko, 2017: 103)

Firman Allah mengenai iman kepada Allah, bekerja dengan baik diiringi dengan amal saleh, mempunyai etos kerja yang kuat dan *planing* yang matang akan mengarahkan dalam profesionalitas. Seperti dipaparkan dalam (QS. Al-Bayyinah,98:7) yaitu:

*“Sungguh, orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan, mereka itu adalah sebaik-baik makhluk”.*

Ayat ini menjelaskan bahwa manusia yang berkerja dengan baik dan beriman sehingga mereka memiliki karya yang bermanfaat bagi sesama manusia, dan di sebutkan mereka menjadi orang yang terpuji apabila mereka mampu memberikan manfaat bagi orang lain (Agus Eko Sujianto, 2016: 55) Faktor yang mempengaruhi etos kerja seorang pegawai yaitu lingkungan kerja, kemudian lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu semangat kerja pegawai, karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dapat tercapai dan terwujudnya suatu hasil yang optimal apabila ditunjangi oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai (Tasmara, 2017: 54). Salah satu keunggulan sumber daya insani adalah kompetitif yang saat ini sangat sulit ditiru dan dapat diperoleh dari karyawan yang inovatif, kreatif, produktif, loyal dan selalu bersemangat. Karyawan dapat memiliki kriteria tersebut dengan

implementasi gagasan dan cara manajemen sumber daya insani yang akurat dan efektif (Harahap & Tirtayasa, 2020). Insani dan manusia memiliki pengertian yang serupa. Dalam Islam terdapat konsep Insan Kamil yaitu manusia seutuhnya, itulah alasan mengapa penulis menggunakan kata insani. Semua karyawan adalah manusia, bukan mesin dan alat sumber bisnis terutama spiritualitas untuk menjadi unsur pokok, hal ini merupakan konsep dalam islam tentang manajemen sumber daya insani. Ketangguhan mental spiritual keagamaan tidak akan menjadi sempurna tanpa kualitas SDI (Haluty, 2014)

Tujuan dari pelatihan dan pengembangan lembaga diarahkan untuk mewujudkan sistem dan tatanan kelembagaan yang sehat dan istiqomah dalam penerapan prinsip-prinsip syariah. Untuk mencapai tujuan pengembangan dan kelembagaan tersebut, maka kebijakan pengembangan di lembaga salah satunya pengembangan sumber daya insani. Berkaitan dengan sumber daya insani ini maka dirasakan masih langkanya SDI yang mampu dan siap untuk memenuhi kebutuhan operasional di lembaga. Seiring dengan semakin berkembangnya lembaga syariah maka diperlukan strategi didalam menarik perhatian masyarakat agar mau menggunakan jasa lembaga syariah. Sumber daya insani yang unggul dapat diberdayakan untuk merealisasikan visi&misi semua organisasi termasuk lembaga syariah. Sumber daya insani adalah salah satu keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif inovatif kreatif selalu bersemangat dan loyal.

Pelatihan dan pengembangan SDI pada sebuah perusahaan sangat erat hubungannya dengan hasil kinerja dari SDI tersebut. Oleh karena itu, dibutuhkan sebuah penilaian untuk mengukur kinerja dan pelatihan SDI dilaksanakan setelah ada hasil dari penilaian tersebut. Pelatihan karyawan dilakukan dengan tujuan agar para karyawan memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Salah satu komponen utama yang mempengaruhi etos kerja adalah sumber daya insani. Sumber daya insani sebagai salah satu faktor internal yang memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu lembaga maupun organisasi dalam mencapai tujuan sehingga peruh diarahkan melalui manajemen sumber daya insani yang efektif dan efisien.

Permasalahan yang tengah dihadapi saat ini adalah yaitu sumber daya insani kurang memiliki etos kerja, kompeten dan terampil.

No	Nama	JUMLAH KETERLAMBATAN PEGAWAI LAZISMU KOTA MEDAN TAHUN 2022											
		JANUARI	FEBRUARI	MARET	APRIL	MEI	JUNI	JULI	AGUSTUS	SEPTEMBER	OKTOBER	NOVEMBER	DESEMBER
1	ALHA GHITASYA SIREGAR		2	1		1	2		1				1
2	MUHAMMAD SAPI'I		1		2			1					1
3	AGUNG MUHAMMAD		2	2	1	2	2		2	1		2	1
4	MUHAMMAD RIFKI		2	2	1		1	1	2		2	2	
6	PUTRAMA AL-KHAIR							1	1	2		1	
9	MHD SHOLAH SYAHPUTRA						1	1	1	1	1		1

NOTE : Untuk keterlambatan pegawai saat Do'a pagi itu tidak ada, karena Do'a pagi dilaksanakan pukul 08.10 Wib dan kebanyakan sluruh pegawai hanyaterlambat 5 Menit dari jam masuk 08.00 Wib

Masalah Etos kerja Islami harus menjadi perhatian dalam peningkatan prestasi kerja karyawan agar mencapai hasil yang sesuai dengan apa yang diharapkan. Peningkatan prestasi kerja karyawan dimaksudkan untuk meningkatkan kreativitas, keahlian dan keterampilan karyawan. Banyak cara yang ditempuh untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, yaitu melalui pendidikan dan pelatihan serta adanya suatu pengakuan yang dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan. Dalam hubungannya dalam pencapaian kerja individu dan organisasi di area globalisasi perlu di landaskan pada pendekatan psikologi dan organisasi, pendekatan budaya serta agama. Menurut pandangan Islam kerja merupakan sesuatu yang di gariskan kepada manusia, Berkerjalah sesuai dengan kodratnya sekaligus menjadi cara guna memperoleh kebahagiaan di dunia maupun akhirat. Agama juga menjadikan kerja sebagai cara utama untuk mendekati kepada Allah SWT. Ajaran Islam mendorong semua orang supaya berusaha sungguh-sungguh menguasai pekerjaannya. Etos kerja Islami juga dapat diartikan sebagai karakter bawaan setiap individu yang berkaitan dengan kerja yang didasarkan pada aqidah Islam yang dipegang teguh oleh setiap muslim. Meningkatkan etos kerja dalam perusahaan maupun organisasi merupakan salah satu upaya pihak karyawan dalam bertanggung jawab perusahaan, sehingga dapat terciptanya hubungan timbal balik yang efisien dari kedua belah pihak. (Shafissalam & Misbahuddin, 2013) juga menambahkan bahwa adanya etos kerja dalam suatu perusahaan akan dapat memotivasi karyawan agar lebih efektif dalam bekerja, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, kreatif, dan inovatif. Kesemua hal itu dirasa dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan yang dapat berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan dan organisasi secara keseluruhan. Jika ditinjau lebih jauh program pelatihan dan pengembangan sumber daya insani yang dilaksanakan dengan tepat dapat berimbang yang cukup baik bagi perusahaan.

Selain itu untuk menciptakan etos kerja yang baik dibutuhkan sumber daya insani yang memadai. Pelatihan dan pengembangan di lembaga sangat penting. Tujuan dari pelatihan dan pengembangan di lembaga diarahkan untuk

mewujudkan sistem dan tatanan lembaga syariah yang sehat dan istiqomah dan penerapan prinsip – prinsip syariah. Untuk mencapai tujuan pengembangan kelembagaan tersebut, maka kebijakan pengembangan kelembagaan syariah salah satunya adalah pengembangan sumber daya manusia insani. Berkaitan dengan SDI ini yang mampu dan siap untuk memenuhi operasional. Pelatihan dan pengembangan SDI perlu dilakukan karena dunia ini terus berputar, dan perkembangan ilmu pengetahuan semakin maju, apabila tidak siap, kita akan tertinggal. Untuk itu dibutuhkan SDI yang kuat, kokoh, manusia-manusia yang mempunyai semangat beramal dan memiliki etos kerja.

Dan sebuah lembaga maupun kelompok bisa memberikan edukasi tersendiri bagi sumber daya manusia nya. Hal ini sejalan bahwa untuk menghasilkan kinerja, etos kerja dan prestasi kerja tidak hanya dibutuhkan keterampilan melainkan juga semangat, etika dan kegairahan dalam memperoleh prestasi kerja itu. Hal tersebut dapat dicapai sesuai dengan kualitas dan kemampuan sumber daya manusia yang ada pada organisasi atau perusahaan tersebut. Kemudian kunci kemajuan dan keberhasilan suatu kelembagaan adalah etos kerja. Etos kerja merupakan komponen primer yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Bisa diketahui etos kerja pegawai masih cenderung rendah. Hal ini dapat dilihat dari ketidaktepatan waktu, dalam segi memulai acara, keterlambatan masuk jam kerja, dan keterlambatan lainnya yang disebabkan ketidakdisiplinan akan waktu. SDI yang unggul dapat diberdayakan untuk merealisasikan visi dan misi semua organisasi termasuk kelembagaan syariah.

Karyawan yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya insani yang tepat dan efektif sehingga terbentuklah etos kerja karyawan yang unggul. Etos kerja seringkali digambarkan sebagai integritas. Kerja keras, ketekunan dan lain lain. Meningkatkan etos kerja merupakan salah satu bentuk pertanggung jawaban pihak pegawai terhadap pihak perusahaan dan lembaga. Oleh karena itu, setiap individu maupun kelompok diperusahaan dan lembaga harus memiliki etos kerja dan kesadaran untuk saling bekerja sama dan mampu mendukung kepentingan strategi perusahaan dengan mempersiapkan pikiran kreatif, emosi cerdas, karakter, perilaku, pengetahuan, dan keterampilan untuk mendukung semua kebutuhan

perusahaan. Kondisi diatas juga terjadi di Kota Medan, pada lingkungan lembaga syariah, masih banyak karyawan yang belum memiliki disiplin yang baik. Hal ini terlihat dari pelaksanaan doa pagi dan keterlambatan jam masuk kerja, ini menjadi persoalan penting bagi seorang pemimpin. Pemimpin juga memiliki kontribusi penting dalam mengembangkan sikap dan etika bawahannya dalam sebuah lembaga. Maka dari itu para pemimpin harus mampu mengetahui kelebihan dan kekurangan dari karyawannya. Dalam islam sendiri, etos kerja merupakan dari perbuatan individu yang membuahkan keyakinan individu tersendiri begitu mendalam bahwa suatu bekerja itu tidak hanya memuliakan diri, menunjukkan sisi kemanusiaan, melainkan yang tidak kalah penting yaitu sebagai bentuk investasi dari amal saleh. Sehingga dalam bekerja tidak hanya memperlihatkan fitrah dari seorang muslim namun juga didasarkan pada prinsip-prinsip keimanan, dan juga sekaligus meningkatkan martabat diri sebagai seorang hamba Allah yang berusaha untuk menjadikan dirinya sebagai pribadi yang dapat dipercaya, memperlihatkan dirinya sebagai manusia amanah, menunjukkan sikap pengabdiaan dan juga optimisme.

Sebagaimana firman Allah di dalam Al-Qu'ran Surah Al-Jumuah (62) : 10 Artinya : “ Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi dari carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung. (Q.S Al-Jumuah : 10 )). Pendekatan yang juga mempengaruhi kualitas sumber daya manusia dalam bekerja yaitu kurangnya pengalaman kerja. Pengalaman kerja diarahkan untuk memberikan kemaslahatan terbesar bagi karyawan dalam menciptakan etos kerja yang optimal bagi perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja merupakan salah satu kata kunci didalam menciptakan etos kerja yang baik dalam suatu perusahaan. Dampak selanjutnya adalah dapat mengurangi tingkat permasalahan dalam kerja dalam suatu perusahaan atau kelembagaan. Adanya pengalaman kerja bagi sumber daya insani yang dilaksanakan bagi perusahaan diharapkan dapat menciptakan etos kerja yang lebih bermutu sehingga dapat menghasilkan sumber daya yang terampil, berkualitas, dan berpengalaman sehingga lebih muda dalam meraih kinerja perusahaan.

LAZISMU adalah lembaga zakat tingkat nasional yang berkhidmat dalam pemberdayaan masyarakat melalui pendayagunaan secara produktif dana zakat

infaq, wakaf dan dana kedermawanan lainnya baik dari perseorangan, lembaga, perusahaan dan instansi lainnya. Berdirinya LAZISMU dimaksudkan sebagai institusi pengelola zakat dengan manajemen modern yang dapat menghantarkan zakat menjadi bagian dari penyelesaian masalah (problem solver) sosial masyarakat yang terus berkembang. Dengan budaya kerja amanah, professional dan transparan, LAZISMU berusaha mengembangkan diri menjadi Lembaga Zakat terpercaya. Dan seiring waktu, kepercayaan publik semakin menguat. Dengan spirit kreatifitas dan inovasi, LAZISMU senantiasa memproduksi program-program pendayagunaan yang mampu menjawab tantangan perubahan dan problem sosial masyarakat yang berkembang. Latar belakang berdirinya LAZISMU terdiri atas dua faktor. Pertama, fakta Indonesia yang berselimut dengan kemiskinan yang masih meluas, kebodohan dan indeks pembangunan manusia yang sangat rendah. Semuanya berakibat dan sekaligus disebabkan tatanan keadilan sosial yang lemah.

Mengambarkan permasalahan yang akan diuji. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa judul penelitian ini adalah “ **Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan Pada Lazismu Kota Medan** “.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Setelah memperhatikan permasalahan yang telah penulis kemukakan diatas, maka untuk lebih memperjelas dan mengarahkan sesuai tujuan yang penulis harapkan maka rumusan masalah yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

1. Adanya pelatihan dan pengembangan pada Lazismu Medan tetapi tidak mendukung kinerja kerja
2. Kurangnya etos kerja islami sumber daya manusia pada Lazismu Medan
3. Sumber daya insani belum memahami bekerja sebagai ibadah karna Allah SWT

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas yang telah dipaparkan maka perumusan masalah penelitian ini adalah

1. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap etos kerja islamipada Lazismu Medan
2. Apakah ada pengaruh pengembangan terhadap etos kerja islami pada Lazismu Medan
3. Apakah ada pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap peningkatan etos kerja islami pada Lazismu Medan

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari Rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah pelatihan berpengaruh terhadap etos kerja islami pada Lazismu Medan
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah pengembangan berpengaruh terhadap etos kerja islami pada Lazismu Medan
3. Untuk menguji dan menganalisis apakah ada pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap etos kerja islami pada Lazismu Medan

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Bagi kalangan akademis, penelitian ini sangat bermanfaat guna memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ekonomi islam mengenai peran Lazismu Kota Medan dalam mengembangkan ekonomi islam dikota Medan.

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **a) Bagi penulis**

Sebagai sarana untuk melatih dan mengembangkan kemampuan dalam penelitian, serta menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang pengembangan sumber daya manusia di Lazismu Medan.

##### **b) Bagi pihak Lazismu Kota Medan**

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam menilai peran Lazismu dalam mengembangkan sumber daya manusia. Hasil yang didapat dalam penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai pedoman bagi Lazismu dimasa yang akan datang.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan untuk memperoleh pembahasan yang sistematis sehingga dapat menunjukkan hasil penelitian yang baik dan mudah dipahami. Adapun sistematika tersebut adalah sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN.**

Pada bab ini penulis memuat tentang gambaran umum dalam penelitian yaitu latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Berisi tentang landasan terhadap masalah yang akan dibahas dan memaparkan teori-teori yang digunakan sebagai dasar Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia insani terhadap peningkatan etos kerja islami karyawan pada Lazismu Medan

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menjelaskan tentang metode penelitian, penentuan lokasi, dan waktu penelitian, populasi, sampel, teknik penarikan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan dibahas analisis data dan uji hipotesis yang terdiri dari uji asumsi klasik, uji normalitas data dan pembahasan hasil penelitian.

### **BAB V PENUTUP**



Pada bab ini merupakan uraian akhir dari penelitian yang dilakukan. Bab ini berisi kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan saran dari peneliti.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Pelatihan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Pelatihan**

Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tengakera (Simamora, 2018: 273) Menurut pasal I ayat 9 undang-undang No.13 Tahun 2003. Pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian SDI organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini (*current job oriented*). Sasaran yang ingin dicapai dan suatu program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini.

Pelatihan dikatakan penting karena memberikan karyawan kesempatan untuk mempelajari apa yang dibutuhkan karyawan sehingga dapat melakukan tugas pekerjaan dengan baik. Hal ini membuktikan bahwa, jika karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dan telah memiliki keterampilan dengan baik, maka akan mendapatkan kemampuan untuk melakukan pekerjaannya. Kesimpulannya, pelatihan adalah tindakan peningkatan kompetensi karyawan untuk pekerjaan yang lebih efektif di masa depan. Pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan memiliki tujuan untuk memperbaiki keterampilan dan teknik dalam melaksanakan pekerjaan tertentu sehingga kualitas karyawan meningkat. Pelatihan kerja karyawan memiliki beberapa metode yang digunakan perusahaan sesuai dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan.

Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini, dan pengembangan lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang, yang dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja. Menurut Mangkuprawira Sjafri, pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

### **2.1.1.2 Tujuan Pelatihan**

Tujuan Pelatihan Menurut (Kho, 2017) dalam artikelnya yang berjudul tujuan dan manfaat pelatihan kerja (training objective) mengemukakan bahwa terdapat 3 tujuan yang dapat tercapai melalui kegiatan pelatihan, yaitu sebagai berikut:

1. Ilmu pengetahuan, para karyawan yang mendapatkan pelatihan, mampu memperoleh ilmu pengetahuan dan wawasan yang luas agar dapat melaksanakan tanggungjawab yang akan diberikan.
2. Kemampuan, para karyawan yang mendapatkan pelatihan, mampu untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan melalui proses yang telah ditentukan.
3. Sikap, setelah mendapatkan pelatihan, para karyawan secara sadar menaruh minat dan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaannya

Sedangkan (Mangkunegara, 2017: 52) menyatakan bahwa ada lima tujuan utama dari pelatihan, yaitu:

- a. Peningkatan dalam penghayatan ideologi dan jiwa
- b. Peningkatan kualitas standar kerja
- c. Peningkatan produktivitas kerja karyawan
- d. Peningkatan semangat dan sikap moral kerja
- e. Peningkatan motivasi karyawan guna dapat memaksimalkan prestasi kerja

Manfaat Pelatihan Menurut (Kho, 2017) terdapat 6 manfaat yang bisa didapatkan dari proses pelatihan karyawan, yaitu:

- a) Terdapat peningkatan jumlah produksi

- b) Meminimalisir kesalahan atau kekeliruan dalam pelaksanaan pekerjaan
- c) Monitoring menjadi lebih fleksibel
- d) Perubahan sikap ke arah yang lebih positif
- e) Meningkatkan kompetensi karyawan dalam menjalankan perannya
- f) Meminimalisir pergantian karyawan (turnover)

### 2.1.1.3. Jenis pelatihan

Terdapat banyak pendekatan untuk pelatihan. Menurut (Simamora, 2018: 278) ada lima jenis-jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan:

#### 1. Pelatihan Keahlian

Pelatihan keahlian (*skills training*) merupakan pelatihan yang sering di jumpai dalam organisasi. program pelatihatannya relatif sederhana: kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli. kriteria penilaian efektifitas pelatihan juga berdasarkan pada sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.

#### 2. Pelatihan Ulang

Pelatihan ulang (*retraining*) adalah subset pelatihan keahlian. Pelatihan ulang berupaya memberikan kepada para karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah. Seperti tenaga kerja instansi pendidikan yang biasanya bekerja menggunakan mesin ketik manual mungkin harus dilatih dengan mesin computer atau akses internet

#### 3. Pelatihan Lintas Fungsional

Pelatihan lintas fungsional (*cross functional training*) melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain dan pekerjaan yang ditugaskan.

#### 4. Pelatihan Tim

Pelatihan tim merupakan bekerjasama terdiri dari sekelompok Individu untuk menyelesaikan pekerjaan demi tujuan bersama dalam sebuah tim kerja.

## 5. Pelatihan Kreatifitas

Pelatihan kreatifitas (*creativitas training*) berlandaskan pada asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari. Maksudnya tenaga kerja diberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebaskan mungkin yang berdasar pada penilaian rasional dan biaya.

### 2.1.1.4 Kelemahan Pelatihan

Beberapa kelemahan pelatihan dapat menyebabkan gagalnya sebuah program pelatihan. Suatu pemahaman terhadap masalah potensial ini harus dijelaskan selama pelatihan pada trainer. (Simamora, 2018: 282). Kelemahan-kelemahan meliputi:

1. Pelatihan dan pengembangan dianggap sebagai obat untuk semua penyakit organisasional.
2. Partisipan tidak cukup termotivasi untuk memusatkan perhatian dan komitmen mereka.
3. Sebuah teknik dianggap dapat diterapkan disemua kelompok, dalam semua situasi, dengan keberhasilan yang sama.
4. Kinerja partisipan tidak dievaluasi begitu karyawan telah kembali kepekerjaannya.
5. Informasi biaya-manfaat untuk mengevaluasi program pelatihan tidak dikumpulkan.
6. Ketidakadaan atau kurangnya dukungan manajemen.
7. Peran utama penyelia/atasan tidak diakui.
8. Pelatihan bakal tidak akan pernah cukup kuat untuk menghasilkan perbaikan kinerja yang dapat diidentifikasi.
9. Sedikit atau tidak ada persiapan untuk tindak lanjut.

## 2.1.2 Pengembangan

### 2.1.2.1 Pengertian Pengembangan

Pengembangan (*Development*) merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir yang manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan umum. Pengembangan menurut Suprianto adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian pengetahuan umum termasuk peningkatan penguasaan teori, pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan organisasi. Dari pengertian pengembangan di atas, maka pengembangan tersebut dapat diartikan sebagai suatu proses peningkatan kemampuan atau pendidikan jangka panjang untuk meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia untuk mencapai tujuan umum yang dilakukan secara sistematis dan terorganisasi dan dilakukan oleh oleh pegawai manajerial.

Pengembangan (*Developrntent*) mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian. (Gomes, 2013) Mengemukakan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya. Menurutnya istilah pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan, perbedaannya kalau pelatihan langsung terkait dengan performansi kerja pada pekerjaan yang sekarang, sedangkan pengembangan tidaklah harus, pengembangan mempunyai *skope* yang lebih luas dandingkan dengan pelatihan. Pengembangan (*development*) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam perusahaan, organisasi, lembaga atau instansi pendidikan, Menurut (Hani Handoko:2001:104) pengertian latihan dan pengembangan adalah berbeda. Latihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan

kerja tertentu, terinci dan rutin. Yaitu latihan menyiapkan para karyawan (tenaga kerja) untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang.

Pengembangan merupakan kerangka kerja untuk membantu karyawan mengembangkan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan secara individual maupun organisasional. Pengembangan termasuk peluang-peluang seperti pelatihan, pengembangan karier, pengelolaan dan pengembangan kinerja, *coaching*, rencana suksesi, identifikasi karyawan utama, dan pengembangan organisasi. Fokus utama pengembangan adalah mengembangkan tenaga kerja unggul sehingga organisasi dan karyawan secara individual dapat melaksanakan pekerjaannya dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Pengembangan dapat berbentuk formal seperti pelatihan secara klasikal, perkuliahan dan upaya perubahan terencana dalam organisasi. Selain itu, pengembangan dapat terbentuk informal, seperti pembinaan karyawan oleh manajer, Organisasi yang sehat sangat tergantung pada upaya pengembangan dengan menerapkan secara menyeluruh. Pengembangan sebagai kerangka kerja merupakan perluasan pendayagunaan modal manusia (*human capital*) baik pada level organisasi maupun level regional dan nasional. Secara umum, pengembangan merupakan perpaduan antara pendidikan dan pelatihan, kesehatan dan ketenagakerjaan untuk menjamin pertumbuhan dan perbaikan berkelanjutan pada level individual, organisasional dan nasional. Pada level nasional, pengembangan menjadi pendekatan strategik pada hubungan antar sektoral antara pendidikan, kesehatan dan ketenagakerjaan. Dalam visi korporasi, kerangka kerja pengembangan memandang karyawan sebagai modal (aset) bagi perusahaan yang memiliki nilai untuk dikembangkan. Pada level organisasional, program pengembangan dipersiapkan bagi individu untuk mencapai level kerja yang lebih tinggi.

(Sims, 2006) menyatakan bahwa tujuan pengembangan adalah untuk meningkatkan kinerja, sehingga aktivitas pengembangan seharusnya dirancang dengan menggunakan informasi analisis jabatan yang berkaitan dengan apa yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan. Apabila

tujuannya mengembangkan karyawan untuk promosi dan kemajuan yang akan datang, maka aktivitas pengembangan SDI harus diselaraskan dengan kriteria seleksi dalam penerimaan karyawan baru. Apabila tujuan pengembangan untuk menciptakan budaya perubahan, maka akan lebih baik mengaitkan evaluasi kinerja dengan imbalan kerja (*rewards*) dalam pelaksanaan pengembangan. Tujuan pengembangan adalah meningkatkan kinerja organisasi dengan memaksimalkan efisiensi dan kinerja karyawan melalui pengembangan pengetahuan dan keterampilan, tindakan dan standar, motivasi, insentif, sikap dan lingkungan kerja.

#### **2.1.2.2 Tujuan Pengembangan**

Selain itu perlu pula diperhatikan bahwa dalam upaya pengembangan sumber daya manusia ini, kinerja individual dan kelompok adalah subjek untuk peningkatan yang berkelanjutan dan bahwa orang-orang dalam organisasi dikembangkan dalam cara yang sesuai untuk memaksimalkan potensi serta promosi mereka.

Secara rinci tujuan pengembangan dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan produktivitas kerja Program pengembangan yang dirancang dengan baik akan membantu meningkatkan produktivitas, kualitas, dan kuantitas kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena meningkatnya *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* karyawan yang bersangkutan.
- 2) Mencapai efisiensi. Efisiensi sumber-sumber daya organisasi akan terjaga apabila program pengembangan dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan. Dengan kata lain pemborosan dapat ditekan, karena biaya produksi kecil dan pada akhirnya daya saing organisasi dapat meningkat. Dengan program pengembangan yang baik, maka tingkat kerusakan barang/produksi dan mesin-mesin dapat diminimalisir karena para pegawai akan semakin terampil dalam melaksanakan tugasnya.



- 3) Mengurangi kecelakaan. Dengan meningkatnya keahlian/kecakapan pegawai dalam melaksanakan tugas, maka tingkat kecelakanaan pun dapat diminimalisir.
- 4) Meningkatkan pelayanan. Pelayanan merupakan salah satu nilai jual organisasi/perusahaan. Oleh karena itu, salah satu tujuan pengembangan sdm adalah meningkatkan kemampuan pegawai dalam memberikan layanan kepada konsumen.
- 5) Memelihara moral pegawai Moral pegawai diharapkan akan lebih baik, karena dengan diberikannya kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti program pengembangan pegawai, maka pengetahuan dan keterampilannya diharapkan sesuai dengan pekerjaannya, sehingga antusiasme pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan akan meningkat.
- 6) Meningkatkan peluang karier Karena pada umumnya promosi didasarkan pada kemampuan dan keterampilan pegawai, maka kesempatan pegawai yang telah mengikuti program pengembangan untuk meningkatkan karier akan semakin terbuka dengan karena keahlian dan kemampuannya akan menjadi lebih baik.
- 7) Meningkatkan kepemimpinan *Human relation* adalah salah satu aspek yang menjadi perhatian dalam program pengembangan. Dengan meningkatnya kemampuan *human relation*, maka diharapkan hubungan baik ke atas, ke bawah, maupun ke samping akan lebih mudah dilaksanakan.
- 8) Peningkatan balas jasa Prestasi kerja pegawai yang telah mengikuti program pengembangan diharapkan akan lebih baik. Seiring dengan meningkatnya prestasi kerja pegawai, maka balas jasa atas prestasinya pun akan semakin baik pula.

### **2.1.2.3 Manfaat pengembangan**

Pengembangan dianggap sebagai kunci untuk mencapai produktivitas tinggi, hubungan yang lebih baik antar karyawan dengan perusahaan, serta profitabilitas yang lebih besar untuk setiap perusahaan.

Selain itu, terdapat manfaat dari pengembangan lainnya di lingkungan perusahaan, yaitu sebagai berikut:

2. Membuat karyawan lebih kompeten karena mengembangkan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang baru
3. Membuat karyawan menjadi lebih berkomitmen pada pekerjaan dan perusahaan
4. Menciptakan rasa saling percaya dan menghormati antar stakeholder
5. Mendorong kemampuan *problem solving*
6. Meningkatkan kerja sama tim sehingga melahirkan budaya efisiensi di dalam perusahaan

### **3.1.3.1 Etos Kerja Islami**

#### **3.1.3.1 Pengertian Etos Kerja Islami**

Etos Kerja Perspektif Islam sebagai agama yang sempurna mempunyai konsep yang berbeda mengenai etos kerja. Tasmara (2002:26) mendefinisikan etos kerja Islami sebagai suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menempatkan arti dirinya sebagai hamba Allah SWT yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairu ummah*).

Etos kerja Islami memberikan pandangan dalam bekerja keras sebagai sebuah kewajiban. Usaha yang cukup haruslah menjadi bagian dari kerja yang dilakukan seseorang, yang terlihat sebagai kewajiban individu yang cakap (Tasmara, 2017: 25). Dengan kata lain, etos kerja Islami adalah menjalankan kehidupan ini secara giat, dengan mengarahkan kepada yang lebih baik. Etos kerja Islami adalah etos kerja seorang muslim adalah semangat untuk menapaki jalan lurus, dalam hal mengambil keputusan apapun, para pemimpin harus memegang amanah terutama para hakim. Hakim berlandaskan pada etos jalan lurus tersebut sebagaimana Daud ketika ia diminta untuk memutuskan perkara yang adil dan harus didasarkan pada nilai-nilai kebenaran, maka berilah keputusan (*hukumlah*) di antara kami dengan adil dan janganlah

kamu menyimpang dari kebenaran dan tunjuklah (pimpinlah) kami ke jalan yang lurus. Setiap pekerja yang beragama Islam, harus dapat menumbuhkan etos kerja secara Islami, karena pekerjaan yang ditekuni bernilai ibadah. Hasil yang diperoleh dari pekerjaannya juga dapat digunakan untuk kepentingan ibadah, termasuk didalamnya menghidupi ekonomi keluarga. Oleh karena itu seleksi memilih pekerjaan menumbuhkan etos kerja yang Islami menjadi suatu keharusan bagi semua pekerjaan.

Adapun etos kerja yang Islami tersebut adalah: niat ikhlas karena Allah SWT semata, kerja keras dan memiliki cita-cita yang tinggi. Etos kerja Islami terhadap kinerja berpijak pada pengertian bahwa etos kerja menggambarkan suatu pandangan dan sikap, maka dapat dijelaskan bahwa etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja. Bagi seorang muslim yang bekerja merupakan ibadah, ibadah pada dasarnya adalah wajib, sehingga bekerja merupakan kewajiban yang hakiki dalam menggapai ridho Allah SWT. Ini lah yang dinamakan etos kerja Islam, dimana etos kerja Islam merupakan semangat dan sikap kerja yang total dan dilandasi dengan niatan semua karena Allah SWT, sehingga pekerjaannya mendatangkan materi dan juga mendatangkan amal.

Dari uraian teori di atas dapat di tarik kesimpulan bahwasanya yang membedakan semangat kerja dalam Islam adalah kaitanya dengan nilai serta meraih tujuannya. Bagi seorang muslim yang berkerja merupakan kewajiban yang hakiki dalam rangka menggapai ridho Allah itulah yang di namakan etos kerja Islami merupakan semangat dan sikap kerja yang total dan dilandasi dengan niatan *lilahita'ala* sehingga perkerjaannya tersebut melainkan mendatangkan materi juga sebagai amal.

### 3.1.3.2 Ciri-ciri Etos Kerja Islami

Menurut (Asifudin, 2004: 101) menerangkan bahwa dari konsep iman dan amal saleh dapat digali dan dirumuskan ciri-ciri etos kerja islami yaitu sebagai berikut :

#### 3. Kerja Merupakan Penjabaran Aqidah

Keyakinan yang kuat berlandaskan niat semata-mata karena Allah dalam setiap aktivitas pekerjaan. Bahwa kerja berlandaskan niat beribadah hanya kepada Allah adalah salah satu ciri etos kerja.

#### 4. Kerja Dilandasi Ilmu

Ilmu memiliki posisi yang sangat penting dalam bekerja. Ilmu berdasarkan wahyu dari Allah berfungsi sebagai landasan dalam bekerja. Dan ilmu berdasarkan sunnatullah atau hukum alam yang muncul melalui penemuan-penemuan menjadikan karyawan bersikap ilmiah, proaktif, berdisiplin tinggi, profesional, menguasai bidangnya, menggunakan perencanaan yang baik

#### 5. Kerja dengan Melandasi Sifat-sifat Ilahi

Sifat-sifat mulia yang bersifat universal dan teridentifikasi sebagai sifat-sifat yang dimiliki oleh Allah memiliki keterikatan yang erat dengan jiwa atau hati nurani manusia. Setiap manusia yang merasakan pancaran energi positifnya akan menyukainya. Hal ini terjadi karena sifat terbaik itu sebenarnya ada di dalam jiwa setiap manusia, ketika sifat itu ada pada diri orang lain. Maka, seseorang yang bekerja dengan meneladani sifat-sifat tersebut memiliki energi positif yang akan berpengaruh positif pada lingkungan kerjanya. Ayat-ayat Al Qur'an dan hadits-hadits Rasulullah sebagai petunjuk-petunjukNya, jelas tidak sedikit yang menyuruh atau mengajarkan supaya orang Islam giat dan aktif bekerja. Artinya, agar mereka giat memanfaatkan potensi-potensi yang ada dalam diri mereka, sekaligus memanfaatkan sunnatullah di alam ini. Manusia yang tidak bekerja dalam pandangan Islam adalah samadengan orang yang tidak menunaikan ibadah. Dengan demikian, Allah tidak menyukai manusia-

manusia yang pasif bekerja sebagaimana Dia tidak suka kepada orang-orang yang pasif menjalankan ibadah kepadaNya.

### 3.1.3.3 Indikator Etos Kerja Islami

Menurut (Asifudin, 2004: 38) indikasi-indikasi orang beretos kerja tinggi pada umumnya meliputi sifat-sifat:

#### 1. Kerja ber Aqidah

Etos kerja dalam islam merupakan pancaran keyakinan orang muslim dan muslimah bahwa kerja berkaitan dengan tujuan mencari ridha Allah, yakni dalam rangka ibadah.

#### 2. Kerja mengikuti petunjuk Allah

Selain berniat beribadah kepada Allah, karyawan juga harus menjalankan pekerjaantersebut sesuai dengan petunjuk yang Allah tentukan didalam Al-Qur'an dan As sunnah nabinya.

#### 3. Percaya jaminan rezeki dari Allah

Seseorang karyawan yang jika dalam bekerja didasarkan oleh keimanan kepada Allah, maka ia akan menyadari dan mempercayai. Bahwa Allah lah yang telah menjamin rezeki bagi tiap-tiap hamba Nya sehingga dalam menjalankan setiap pekerjaan yang diberikan tidak hitung-hitungan.

#### 4. Niat beribadah

Kerja berdasarkan niat beribadah hanya kepada Allah adalah salah satu karakteristik penting etos kerja Islami yang tirgali dan timbul dari karakteristik yang pertama(kerja merupakan penjabaran aqidah). Karakteristik ini juga menjadi sumber pembeda dari etos kerja islami dengan etos kerja yang tidak islami.

#### 5. Disiplin

Disiplin yaitu kemampuan untuk mengendalikan diri dengan tenang dan tetap taat walaupun dalam situasi yang menekan, dengan berhati-hati dalam mengelola pekerjaan dengan penuh tanggung jawab memenuhi kewajibannya. Disiplin diri dapat diartikan dengan pemanfaatan diri sesuai dengan ketetapan waktu untuk mencapai cita-

cita, karena kedisiplinan sangat penting untuk menunjukkan tercapainya tujuan. Sikap disiplin dalam penelitian ini dapat dilihat dari : ketepatan waktu dalam bekerja, kerapian dalam penggunaan alat, bekerja dengan baik dan sesuai dengan prosedur kerja

#### 6. Tidak mementingkan diri sendiri

Dalam sebuah perusahaan setiap karyawan memiliki peran masing-masing, dan setiap peran yang dijalankan oleh seorang karyawan memiliki pengaruh terhadap pekerjaan karyawan lainnya. Sehingga dibutuhkan kerja tim yang solit. Di dalam etos kerja islami tidak ada seorang karyawan yang hanya mementingkan keamanan bagi posisinya sendiri, semuanya saling membantu.

#### 7. Bertanggung jawab

Tanggung jawab adalah sikap tindakan seseorang dalam menerima sesuatu sebagai amanah. Adalah titipan yang menjadi tanggungan atau bentuk kewajiban atau hutang yang harus kita bayar dengan cara melunasi sehingga kita merasa aman atau terbatas dari tututan. Tanggung jawab adalah kewajiban tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sesuai tanggung jawab merupakan fungsi aktivitas yang diserahkan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu . Sikap tanggung jawab dapat dilihat dalam semangat dalam kesadaran akan kewajiban menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik sehingga akan menghasilkan pekerjaan yang optimal.

#### 8. Sikap tawakal

Pada seorang karyawan sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan .Seorang karyawan harus dapat memahami keadaan di perusahaan tersebut. Sehingga jika seorang manajer mengambil sebuah keputusan maka karyawan tersebut dapat bersikap tawakal. Sikap ini timbul dari karakter yang ketiga (Percaya jaminan rezeky dari Allah ). Karakteristik ini juga menjadi sumber pembeda dari etos kerja islami dengan etos kerja yang tidak islami.

### 9. Tidak bermalas- malasan

Dalam islam seorang muslim tidak boleh memiliki sikap bermalasmalasan karna sikap tersebut adalah kebiasaan dari Syaitan. Sehingga penerapan etos kerja islami pada karyawan mengharuskan seorang karyawan tidak boleh memiliki sikap tersebut.

### 10. Sikap kreatif

Kreatif, sikap kreatif dapat ditunjukkan dari *creativitas* seseorang, yaitu kemampuan mengeluarkan ide dan cara- cara dalam memecahkan masalah. Sikap kreatif juga dapat ditunjukkan dari hasil kerja baik berupa barang maupun jasa, juga bias berbentuk metode, ide dan cara. Seseorang yang mempunyai sikap kreatif tidak puas dengan apa yang selalu mencari.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu acuan dan referensi bagi penulis dalam melakukan penelitian sehingga dapat membantu dalam menyusun penelitian dan dapat memperkaya teori yang dikaji untuk melakukan penelitian.

Adapun tabel penelitian terdahulu yang telah membahas sekitar topik ini adalah sebagai berikut :

**Tabel II.1**  
**Penelitian Terdahulu**

Nama peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian
Fujia Rahayu & Hendry Cahyono (2018)	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia insani terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya	Hasil penelitian tentang pengaruh program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia insani terhadap eskalasi etos kerja islami karyawan bank syariah bukopin antara lain:Program pelatihan sumber daya manusia berpengaruh

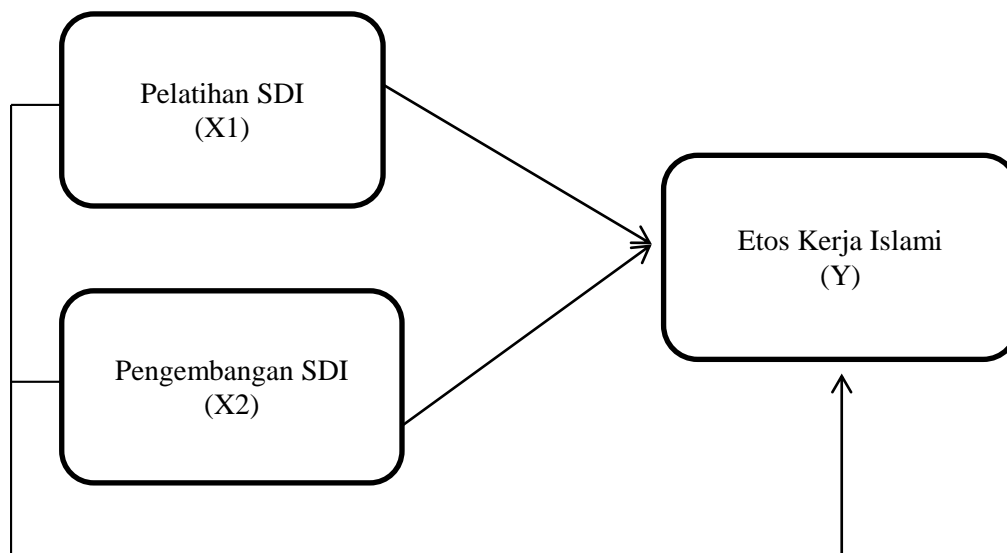
		signifikan terhadap peningkatan etos kerja islami karyawan bank syariah bukopin cabang darmo surabaya. Hal ini dapat mengutarakan jika program pelatihan dilakukan dengan baik maka etos kerja islami pada karyawan bank syariah bukopin juga akan meningkat.
Alam F Hardityo & A'rasy Fahrullah (2016)	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Islami Karyawan Pada PT Jamkrindo Cabang Surabaya	Dalam Hasil yang didapat oleh peneliti berdasarkan pengolahan data yaitu analisis kolerasi menunjukkan bahwa pelatihan berhubungan kuat dengan kinerja islami karyawan PT Jamkrindo Cabang Surabaya. Berdasarkan uji parsial dari uji kolerasi pada tabel menyatakan bahwa pelatihan berhubungan signifikan dengan kinerja islami karyawan PT Jamkrindo Cabang Surabaya.

### 2.3 Kerangka Konseptual

Merupakan gambaran dan arahan asumsi mengenai variabel-variabel yang akan diteliti, atau memiliki arti hasil sebuah sintesis dari proses berpikir deduktif maupun induktif, kemudian dengan kemampuan kreatif dan inovatif diakhiri konsep atau ide baru. (Hidayat, n.d.)



Berikut adalah gambaran konseptual dari Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia insani terhadap Etos Kerja Islami Pada Lazismu Medan.



**Gambar II.1**  
**Kerangka Konseptual**

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, karena jawaban tersebut masih didasarkan pada teori yang relevan belum sampai pada fakta empiris melalui pengumpulan data. (Arikunto, 2017)

Hipotesa yang akan diuji dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh antara variabel X dan variabel Y, dimana variabel nol ( $H_0$ ) yaitu suatu hipotesa tentang tidak adanya hubungan, sedangkan hipotesa alternatif ( $H_a$ ) merupakan hipotesa yang menyatakan ada nya hubungan yang diajukan peneliti dalam penelitian ini,

Berdasarkan uraian tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran di atas maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

$H_0$  : *Pelatihan dan Pengembangan* tidak berpengaruh secara signifikansi terhadap etos kerja islami pada Lazismu Medan

$H_a$  : *Pelatihan dan Pengembangan* berpengaruh secara signifikansi terhadap etos kerja islami pada Lazismu Medan

## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1 Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Kuantitatif. Penelitian kuantitatif menekankan fenomena-fenomena objektif dan dikaji secara kuantitatif. Maksimalisasi objektivitas desain penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angka-angka, pengolahan statistik, struktur dan percobaan terkontrol. (Hamdi, 2014)

### 3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

#### 1 Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini yaitu di Lokasi yang diambil sebagai obyek penelitian penulis adalah Lazismu Kota Medan, Alamat Jl.Mandala By Pass No. 140, Bantan, Kec. Medan Tembung, Kota Medan, Sumatera Utara 20224.

#### 2. Waktu penelitian

Adapun waktu penelitian akan dilakukan pada Juni 2022 sampai dengan Desember 2022.

**Tabel 3.1  
Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Mei 2022				Juni 2022				Juli 2022				Agt 2022				Nov-22				Des 2022				Jun 23				Sept-23			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■	■	■	■																												
2	Pembuatan Proposal					■	■	■	■																								
3	Bimbingan Proposal									■	■	■	■	■	■	■	■																
4	Seminar Proposal																	■	■														
5	Pembuatan Skripsi																	■	■	■	■												
6	Bimbingan Skripsi																					■	■	■	■	■	■	■	■				
7	Sidang meja Hijau																																■

### 3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

- 1) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.(Sugiyono, 2013) dalam penelitian ini perlu dijelaskan populasi dan sampel yang dapat digunakan sumber data. Populasi dalam penelitian ini adalah 36 narasumber di Lazismu Kota Medan
- 2) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *non probability sampling* dengan cara *accidental sampling*. *Non probability sampling* adalah pengambilan sampel dimana tidak semua anggota/elemen populasi yang berpeluang sama untuk dijadikan sampel. *Accidental sampling* adalah objek yang kebetulan bertemu pada saat pengumpulan data dan sesuai untuk diteliti. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 responden di Lazismu Medan
- 3) Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuisisioner atau angket tertutup, yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan menyebarkan angket yang terdiri dari sekumpulan pertanyaan yang ditunjukkan kepada responden untuk memperoleh data secara tertulis yang berkaitan dengan penelitian ini.

### 3.4 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Syafi'i, 2005). Sesuai dengan penelitian yang dilakukan mengenai Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh Terhadap Etos Kerja Islami pada Lazismu Medan. Maka variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (independen variabel) (X1)

Variabel bebas adalah variabel yang menjadi pengaruh atau penyebab berubahnya variabel yang menjadi pengaruh atau penyebab

berubahnya variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu *Pelatihan* (X1).

2. Variabel Bebas (independen variabel) (X2)

Variabel bebas adalah variabel yang menjadi pengaruh atau penyebab berubahnya variabel yang menjadi pengaruh atau penyebab berubahnya variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu *Pengembangan* (X2).

3. Variabel terikat (dependen variabel) (Y1)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Etos Kerja Islami (Y1).

### 3.5 Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan kegiatan pengukuran variabel penelitian dilihat dari berdasarkan ciri-ciri spesifik yang tercermin dalam dimensi-dimensi atau indikator-indikator variabel penelitian (Widodo, 2019). Adapun definisi dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) *Pelatihan*

merupakan suatu cara buat mendokumentasikan proses penjualan pada aktifitas perjalanan pelanggan tanpa perlu mengeluarkan dokumen berharga secara fisik ataupun paper ticket. Seluruh info tentang electronic ticketing disimpan secara digital dalam sistem komputer milik perusahaan

2) *Pengembangan*

Pendapatan adalah seluruh penerimaan baik berupa uang maupun berupa barang yang berasal dari pihak lain maupun hasil industri yang dinilai atas dasar sejumlah uang dari harta yang berlaku saat itu.

3) *Etos Kerja Islami*

Etos kerja Islami adalah menjalankan kehidupan ini secara giat, dengan mengarahkan kepada yang lebih baik. Etos kerja Islami adalah etos kerja seorang muslim adalah semangat untuk menapaki jalan lurus, dalam hal mengambil keputusan apapun, para pemimpin harus memegang amanah

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, dokumentasi dan kuesioner.

Wawancara adalah proses Tanya-jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan (Narbuko & Achmadi, 2018). Wawancara melalui *Whatsapp* kepada salah satu pihak di Lazismu Medan

Dokumentasi adalah merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Kuesioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan di teliti (Narbuko & Achmadi, 2018). Untuk memperoleh data, angket disebarakan kepada responden staff karyawan tentang pelatihan dan pengembangan di Lazismu Kota Medan

Di dalam penelitian ini, tahap pengolahan data yang akan digunakan, yaitu :

#### 1. Pengeditan (Editing)

Proses pengeditan di dalam penelitian ini merupakan proses yang bertujuan supaya data yang telah dikumpulkan dapat

- a. Memberikan kejelasan sehingga mudah dibaca, hal ini memiliki pengertian bahwa pengeditan data yang sempurna akan membuatnya lebih jelas dan mudah dibaca sehingga membuat data mudah dimengerti.
- b. Konsisten, hal ini memiliki pengertian bahwa bagaimana pertanyaan-pertanyaan yang dijawab oleh responden dan pengecekan konsistensi dapat mendeteksi jawaban-jawaban yang keliru/salah.
- c. Lengkap, hal ini memiliki pengertian bahwa seberapa banyak data yang hilang dari yang telah dilakukan. Data yang hilang kemungkinan besar dikarenakan responden menolak menjawab pertanyaan-pertanyaan tertentu.

## 2. Pemberian Kode (Coding)

Proses pemberian kode dalam penelitian ini merupakan suatu cara untuk memberikan kode tertentu terhadap bermacam-macam jawaban dari kuesioner yang telah disebar guna dikelompokkan pada kategori yang sama. Pengkodean ini berarti menerjemahkan data ke dalam kode dan secara lebih lanjut akan dianalisis melalui program komputer.

## 3. Pemberian Skor (Scoring)

Proses penentuan skor atas jawaban yang dilakukan dengan membuat klasifikasi dan kategori yang sesuai tergantung pada anggapan atau pendapat dari responden. Dalam penelitian ini, proses dilakukan dengan memberikan tingkatan skor. Skor pengukuran dengan menggunakan skala likert , yaitu

**Tabel III.2**  
**Skala Likert**

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### 3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Skala Likert. Skala Likert merupakan metode skala bipolar yang mengukur baik tanggapan positif maupun negative terhadap suatu pertanyaan.

### **3.8 Teknik Analisis Data**

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pengujian asumsi klasik, regresi linier sederhana, dan uji hipotesis.

#### **3.8.1 Uji Asumsi Klasik**

Model regresi linier sederhana dapat disebut baik jika terbebas dari asumsi-asumsi klasik statistik, yaitu uji normalitas dan uji autokorelasi.

##### **3.8.1.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas yang dimaksud dalam asumsi klasik pendekatan adalah data residual yang dibentuk model regresi linear terdistribusi normal, bukan variabel bebas ataupun variabel terikatnya. Pengujian terhadap residual terdistribusi normal atau tidak dapat digunakan (Ghozali, 2013)

##### **3.8.1.2 Uji Autokorelasi**

Autokorelasi adalah keadaan dimana terjadinya korelasi residual untuk pengamatan satu dengan pengamatan yang lain yang disusun menurut runtun waktu. Model regresi yang baik tidak terjadi masalah autokorelasi . untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW-test) nilai DW dinyatakan tidak terdapat autokorelasi apabila berada diatas 1 dan dibawah 3 (Umar, 2011)

#### **3.8.2 Analisis Regresi Linier Sederhana**

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara variabel independent (X) dengan dependent (Y). analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent apakah positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependent apabila nilai variabel independent mengalami kenaikan atau penurunan, data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio (Nurjannah, 2008). Untuk mengetahui besarnya pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap etos kerja islami menggunakan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan : Y = Etos kerjs islami

X1 = *Pelatihan*

X2 = *Pengembangan*

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

### 3.8.3 Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis Adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi. untuk memperoleh dari analisi ini maka terlebih dahulu melakukan pengujian hipotesis yang dilakukan secara menyeluruh atau simultan (uji f) dan secara persial (uji t) yang dijelaskan sebagai berikut:

#### 3.8.3.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

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

Keterangan:

t = nilai  $t_{hitung}$

$r_{xy}$  = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

a)  $H_0: r_i = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

b)  $H_0: r \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

#### 3.8.3.2 Uji Simultan (Uji F)

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



Keterangan:

$R^2$  = koefisien korelasi ganda

$k$  = Jumlah variabel independen

$n$  = Jumlah anggota sampel

$F$  =  $F$  hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan  $F$  tabel

Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0: \beta = 0$ , tidak ada pengaruh antara variabel  $x$  dengan variabel  $y$

$H_a: \beta \neq 0$ , ada pengaruh antara variabel  $x$  dengan variabel  $y$

### 3.8.3.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2012, hal. 277)

Keterangan:

$D$  = Determinasi

$R^2$  = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum LAZISMU

##### 1. Visi dan Misi Lembaga Amil Zakat Infaq Shadaqah Muhammadiyah Kota

###### Medan

LAZISMU Kota Medan adalah lembaga zakat yang berkhidmat dalam pemberdayaan masyarakat. Proses pendayagunaan dilakukan secara produktif dari dana zakat, infaq, wakaf dan dana kedermawanan lainnya seperti per seorangan, lembaga, perusahaan dan instansi lainnya. Didirikan oleh PP. Muhammadiyah pada tahun 2002.

Selanjutnya LAZISMU Kota Medan diresmikan oleh Menteri Agama Republik Indonesia sebagai Lembaga Amil Zakat Nasional melalui SK No. 457/21 November 2002. Latar belakang berdirinya LAZISMU terdiri dari dua faktor. Pertama, fakta Indonesia yang berselimut dengan kemiskinan yang masih meluas, kebodohan, dan indeks pembangunan manusia yang sangat rendah. Hal tersebut disebabkan karena tatanan keadilan sosial yang lemah. Kedua, zakat diyakini mampu bersumbangsiah dalam mendorong keadilan sosial, pembangunan manusia, dan mampu mengentaskan kemiskinan. (Lazismu, 2023)

Sebagai daerah berpenduduk muslim terbesar, Indonesia memiliki potensi *zakat, infaq* dan wakaf yang terbilang cukup tinggi. Namun, potensi yang ada belum dapat dikelola dan didayagunakan secara maksimal, sehingga tidak memberi dampak yang signifikan bagi penyelesaian persoalan yang ada. Berdirinya LAZISMU dimaksudkan sebagai institusi pengelola zakat Sebagai daerah berpenduduk muslim terbesar, Indonesia memiliki potensi zakat, infaq dan wakaf yang terbilang cukup tinggi. Namun, potensi yang ada belum dapat dikelola dan didayagunakan secara maksimal, sehingga tidak memberi dampak yang signifikan bagi penyelesaian persoalan yang ada. Berdirinya Lazismu dimaksudkan sebagai institusi pengelola zakat dengan manajemen modern yang dapat menghantarkan zakat menjadi bagian dari penyelesai masalah (*problem solver*) sosial masyarakat yang terus berkembang.

Dengan budaya kerja yang amanah, professional dan transparan, LAZISMU berusaha mengembangkan diri menjadi lembaga zakat terpercaya. Seiring berjalannya waktu, kepercayaan publik semakin menguat. Dengan spirit kreatifitas dan inovasi, LAZISMU senantiasa memproduksi program- program pendayagunaan yang mampu menjawab tantangan perubahan dan problem sosial masyarakat.

Dalam operasional programnya, LAZISMU didukung oleh Jaringan Multi Lini. Sebuah jaringan konsolidasi lembaga zakat yang tersebar di seluruh provinsi (berbasis kabupaten/kota). Dengan demikian, LAZISMU menjadikan program-program pendayagunaan mampu menjangkau seluruh wilayah Indonesia secara cepat, terfokus dan tepat sasaran.

Visi LAZISMU adalah Menjadikan Lembaga Amil Zakat Infaq dan Sedekah di Medan yang amanah, transparan dan professional dalam rangka pemberdayaan masyarakat miskin dan

kaum mustadh'afin sesuai dengan tujuan Muhammadiyah. (Lazismu, 2023)

Misi LAZISMU adalah Meningkatkan kesadaran umat untuk membayar zakat sebagai salah satu rukun Islam, Mengintensifkan pengumpulan ZIS pada seluruh lapisan masyarakat, Mendayagunakan zakat, infaq, dan sedekah secara optimal untuk pemberdayaan kaum miskin melalui amal-amal sosial dan kemanusiaan dan Mengelola zakat, infaq, dan shadaqoh secara professional, transparan dan akuntabel. Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh Lazismu Kota Medan adalah Mengoptimalkan pengelolaan ZIS yang amanah, professional, dan transparan serta dapat meningkatkan kesejahteraan hidup masyarakat melalui pendayagunaan ZIS yang kreatif, inovatif, dan produktif.

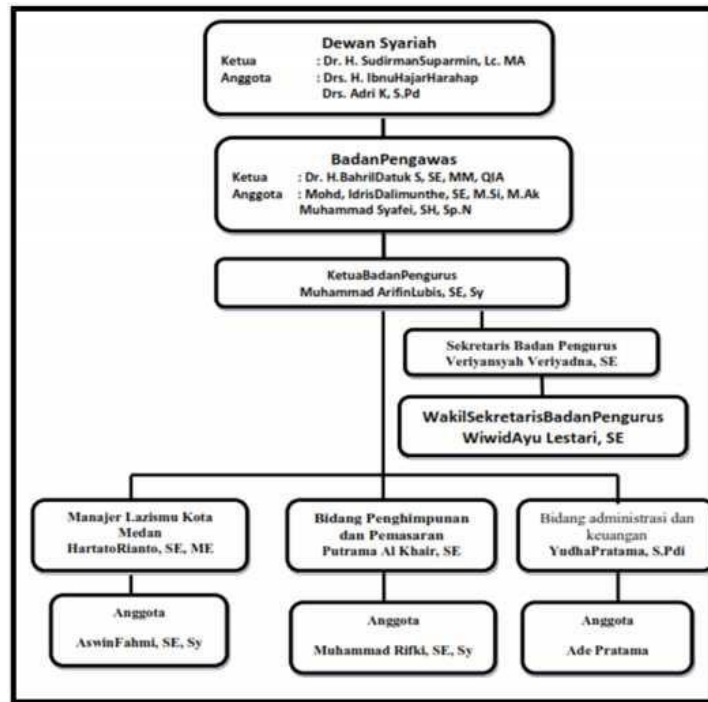
LAZISMU Kota Medan merupakan suatu lembaga yang berfungsi sebagai mediator antara orang yang berlebih hartanya dan orang yang kurang mampu. Dalam mekanisme kerjanya, LAZISMU Kota Medan memiliki beberapa fasilitas dan sasaran, yaitu:

- a. Fasilitas
  - 1) Pembayaran zakat secara tunai.
  - 2) Pembayaran via transfer bank dan ATM.
  - 3) Fasilitas Jemput Zakat
- b. Sasaran Zakat

LAZISMU Kota Medan memberikan zakat kepada delapan asnaf yang berhak menerima zakat, yaitu Fakir, Miskin, Amil, Mualaf, Hamba Sahaya, Gharimin, Fisabilillah dan Ibnu Sabil. (Lazismu, 2023)

## **2. Program dan Uraian Kerja LAZISMU Kota Medan**

Struktur organisasi merupakan hal yang sangat penting bagi lembaga dalam pembagian tugas dan tanggung jawab serta wewenang dari masing-masing bagian, sehingga tidak terjadi adanya kesimpangsiuran dalam menjalankan tugas-tugas tersebut. Dengan adanya struktur organisasi, maka akan mudah memperoleh keterangan mengenai besar kecilnya lembaga yang bersangkutan, saluran tanggungjawab dari masing-masing pegawai, jabatan-jabatan yang terdapat dalam lembaga, dan perincian serta tugas-tugas dari unit kerja lembaga. Struktur organisasi Lazismu Kota Medan dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi LAZISNU Kota Medan**

Adapun beberapa tugas dan tanggung jawab yang diberikan Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqoh Muhammadiyah Kota Medan kepada Badan Pengurus seperti Ketua, Wakil Ketua, dan Sekretaris sesuai dengan *jobdescription* nya adalah sebagai berikut:

a. Ketua

- 1) Mempimpin rapat-rapat yang dilaksanakan Lazismu Kota Medan.
- 2) Bertanggung jawab atas seluruh kegiatan dan pelaksanaan program yang dilakukan oleh Badan Eksekutif.
- 3) Bersama Sekretaris dan Manajer LAZISNU Kota Medan menandatangani surat-surat berharga atau administrasi yang berhubungan dengan pihak perbankan.
- 4) Dapat bertindak untuk dan atas nama LAZISNU Kota Medan mengadakan perjanjian dan kerjasama dengan pihak lain.
- 5) Bersama Sekretaris membuat surat pengangkatan Badan Eksekutif LAZISNU Kota Medan.
- 6) Bersama sekretaris mengangkat Badan Eksekutif Kantor Layanan.
- 7) Bersama dengan pengurus membuat laporan dan memper tanggung jawabkan kepada LAZISNU Perwakilan Provinsi dan Pimpinan Daerah Muhammadiyah.

b. Wakil Ketua

- 1) Memimpin rapat yang dilaksanakan LAZISNU Kota Medan apabila ketua berhalangan.
- 2) Bertanggung jawab atas pelaksanaan program dan kegiatan oleh Bidang Penghimpunan dan pemasaran, Bidang Pendistribusi dan Pendayagunaan serta Bidang Administrasi dan Keuangan.
- 3) Memberikan pertimbangan kepada Ketua pada proses pengambilan keputusan yang

berhubungan dengan operasional organisasi dan pelaksanaan program.

- 4) Mewakili LAZISMU Kota Medan untuk menghadiri undangan pihak lain apabila Ketua berhalangan yang dilegalkan dengan surat tugas atau surat mandat.
- 5) Bersama Sekretaris dapat menandatangani surat-surat organisasi yang berhubungan dengan administrasi umum LAZISMU Kota Medan.

c. Sekretaris

- 1) Memimpin rapat yang dilaksanakan LAZISMU Kota Medan apabila Ketua berhalangan.
- 2) Bertanggung jawab atas kegiatan dan pelaksanaan operasionalisasi kantor, administrasi, dan kesekretariatan umum.
- 3) Bersama Ketua dapat bertindak untuk dan atas nama LAZISMU Kota Medan mengadakan perjanjian dan kerja sama dengan pihak lain.
- 4) Bersama ketua menandatangani surat-surat berharga atau administrasi yang berhubungan dengan pihak perbankan dan membuat surat rekomendasi Badan Eksekutif Lazismu Kota Medan.
- 5) Bersama Wakil Ketua dapat menandatangani surat-surat organisasi yang berhubungan dengan administrasi umum Lazismu Kota Medan.

Selain itu, ada beberapa tugas dan tanggung jawab yang diberikan Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqoh Muhammadiyah Kota Medan kepada Badan Eksekutif seperti Manajer Kota Medan, Bidang Penghimpunan dan Pemasaran, dan Bidang Administrasi dan Keuangan sesuai dengan job descriptionnya adalah sebagai berikut:

- a. Manajer Lazismu Kota Medan sebagai penanggung jawab untuk pengelolaan ZIS di Kota Medan memiliki tugas sebagai berikut:
  - 1) Bertanggung jawab terhadap pengelolaan dana ZIS di Lazismu Kota Medan dan Lazismu Kantor Layanan.
  - 2) Menyusun strategi penghimpunan, pendistribusian, dan pendayagunaan dana ZIS serta membuat dan mengembangkan database muzakki dan database mustahiq.
  - 3) Mempersiapkan dokumen perbankan di Lazismu Kabupaten /Kota bersama dengan Badan Pengurus. Semua transaksi perbankan harus di tanda tangani oleh dua dari tiga individu berwenang yaitu Ketua Badan Pengurus, Sekretaris, dan Manajer Lazismu Kota Medan.
- b. Bidang Penghimpunan dan Pemasaran sebagai penanggung jawab untuk penghimpunan ZIS di Kota Medan.
- c. Bidang administrasi dan keuangan sebagai penanggung jawab untuk pelaporan keuangan ZIS di Kota Medan.

## B. Deskripsi Karakteristik Responden

### 1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel  $X_1$ , 10 pernyataan untuk variabel  $X_2$  dan 10 pertanyaan untuk variabel  $Y$ , di mana yang menjadi variabel  $X_1$  adalah pelatihan, yang menjadi variabel  $X_2$  adalah pengembangan, yang menjadi variabel  $Y$  adalah etos kerja Islami. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 30 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

**Tabel 4.1**  
**Skala Pengukuran Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel  $X_1$  dan  $X_2$  yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel pelatihan, variabel pengembangan) maupun variabel  $Y$  yaitu variabel terikat (etos kerja Islami). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 30 orang. Adapun dari ke-30 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	18	60,00%
2	Perempuan	12	40,00%
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100,00%</b>

Sumber: data diolah (2023)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 30 responden yang diteliti, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 60%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 40%.

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	19-29 tahun	13	43,33%
2	30-40 tahun	14	46,67%
3	41-51 tahun	3	10,00%
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100,00%</b>

Sumber: data diolah (2023)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 30 responden yang diteliti, responden yang berusia 19-29 tahun adalah sebanyak 13 orang (43,33%). Responden yang berusia 30-40 tahun adalah sebanyak 14 orang (46,67)%. Sedangkan responden yang berusia 41-51 tahun adalah sebanyak 3 orang (10%).

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	4	13,33%
2	D-3	11	36,67%
3	S-1	15	50,00%
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100,00%</b>

Sumber: data diolah (2023)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 30 responden yang diteliti, responden yang berpendidikan SMA adalah sebanyak 4 orang (13,33%). Responden yang berpendidikan D-3 adalah sebanyak 11 orang (36,67)%. Responden yang berpendidikan S-1 adalah sebanyak 15 orang (50%).

### C. Penyajian Data

#### a. Variabel Etos kerja Islami (Y)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel etos kerja Islami diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel 4.5**

**Skor Angket untuk Variabel Etos kerja Islami (Y)**

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	33,33%	10	33,33%	10	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%
2	10	33,33%	9	30,00%	11	36,67%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%
3	11	36,67%	10	33,33%	9	30,00%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%
4	9	30,00%	12	40,00%	9	30,00%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%

Sumber: data diolah (2023)

Dari tabel di atas diperoleh bahwa:

1. Jawaban responden tentang karyawan cukup ahli dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 33,33%.
2. Jawaban responden tentang karyawan memiliki interpersonal yang baik, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 36,67%.
3. Jawaban responden tentang karyawan memiliki inisiatif yang tinggi, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 36,67%.
4. Jawaban responden tentang karyawan dapat diandalkan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 40%.

#### b. Variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel pelatihan diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel 4.6**

**Skor Angket untuk Variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>)**



No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	30,00%	12	40,00%	9	30,00%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%
2	9	30,00%	11	36,67%	10	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%
3	9	30,00%	9	30,00%	12	40,00%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%
4	10	33,33%	11	36,67%	9	30,00%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%
5	8	26,67%	13	43,33%	9	30,00%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%

Sumber: data diolah (2023)

Dari tabel di atas diperoleh bahwa:

1. Jawaban responden tentang instruktur di lazismu cukup berpengalaman, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 40%.
2. Jawaban responden tentang peserta lazismu cukup antusias mengikuti pelatihan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 36,67%.
3. Jawaban responden tentang peserta tertarik dengan materi pelatihan di lazismu, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 40%.
4. Jawaban responden tentang metode yang digunakan cukup beragam, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 36,67%.
5. Jawaban responden tentang tujuan pelatihan sudah tercapai, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 43,33%.

### c. Variabel Pengembangan (X<sub>2</sub>)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel lokasi diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Skor Angket untuk Variabel Pengembangan (X<sub>2</sub>)**

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	23,33%	12	40,00%	11	36,67%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%
2	6	20,00%	7	23,33%	17	56,67%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%
3	10	33,33%	7	23,33%	13	43,33%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%
4	10	33,33%	11	36,67%	9	30,00%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%
5	10	33,33%	9	30,00%	11	36,67%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%
6	10	33,33%	11	36,67%	9	30,00%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%

Sumber: data diolah (2023)

Dari tabel di atas diperoleh bahwa:

1. Jawaban responden tentang prestasi kerja karyawan lazismu sudah baik, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 40%.
2. Jawaban responden tentang kedisiplinan karyawan lazismu mengalami peningkatan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 56,67%.
3. Jawaban responden tentang karyawan lazismu jarang absen, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 43,33%.

4. Jawaban responden tentang tingkat kerja sama karyawan lazismu tertata dengan baik, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 36,67%.
5. Jawaban responden tentang tingkat upah insentif karyawan lazismu sudah cukup tinggi, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 36,67%.
6. Jawaban responden tentang kepemimpinan dan keputusan manajer sudah baik, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 36,67%.

**D. Analisis Data**

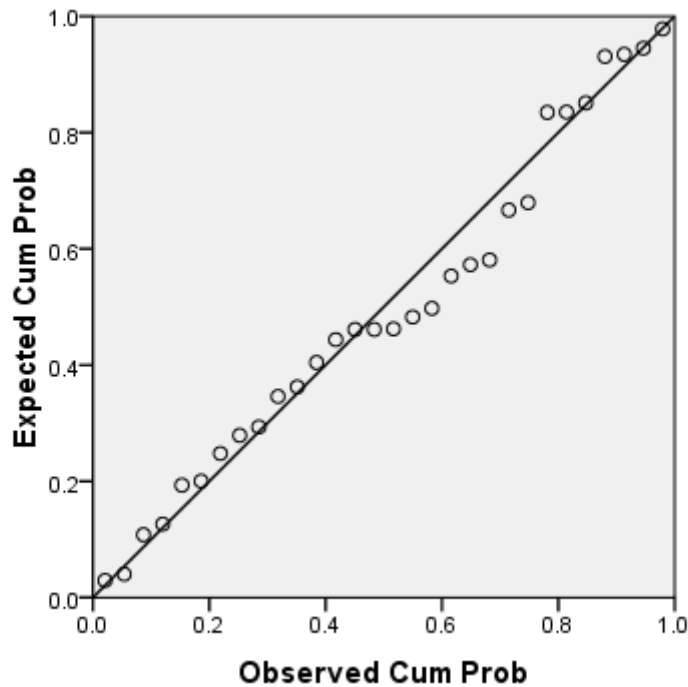
**2. Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

Kriteria pengujian:

- 1) Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.
- 2) Data tidak berdistribusi normal apabila sebaran data tidak mengikuti garis diagonal.



**Gambar 4.3**  
**Grafik Normalitas Data**

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa data berdistribusi normal karena titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal yaitu garis miring yang dimulai dari atas ke bawah.

**b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka ada gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

Kriteria pengujian:

1. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance < 0 atau nilai VIF > 10.
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance > 0 atau nilai VIF < 10.

**Tabel 4.8**  
**Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics

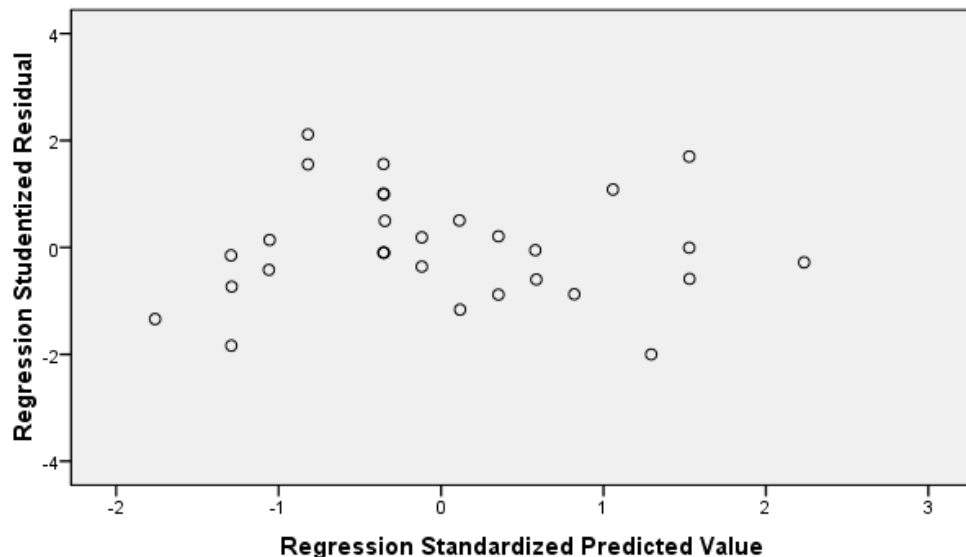
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.885	6.855		.275	.785		
X1 Pelatihan	.480	.141	.498	3.404	.002	.761	1.315
X2 Pengembangan	.476	.190	.366	2.505	.019	.761	1.315

a. Dependent Variable: Y Etos kerja Islami

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai tolerance di atas 0 dan nilai VIF  $< 10$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



**Gambar 4.4**  
**Pengujian Heteroskedastisitas**

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

### 3. Regresi Linier Berganda

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.885	6.855		.275	.785		
X1 Pelatihan	.480	.141	.498	3.404	.002	.761	1.315
X2 Pengembangan	.476	.190	.366	2.505	.019	.761	1.315

a. Dependent Variable: Y Etos kerja Islami

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2023)

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 1,885 + 0,480 X_1 + 0,476 X_2.$$

Keterangan:

Y = Etos kerja Islami

X<sub>1</sub> = Pelatihan

X<sub>2</sub> = Pengembangan

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Variabel pelatihan dan pengembangan mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap etos kerja Islami, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel tersebut.
- Koefisien pelatihan memberikan nilai sebesar 0,480 yang berarti bahwa semakin baik pelatihan maka etos kerja Islami akan semakin meningkat.
- Koefisien pengembangan memberikan nilai sebesar 0,476 yang berarti bahwa semakin baik pengembangan maka etos kerja Islami akan semakin meningkat.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menjelaskan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan menggunakan program SPSS 16.0.

##### 1). Pengaruh Pelatihan (X<sub>1</sub>) terhadap Etos kerja Islami (Y)

**Tabel 4.10**  
**Uji t Variabel X<sub>1</sub> terhadap Y**  
Coefficients<sup>a</sup>

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	1.885	6.855		.275	.785		
	X1 Pelatihan	.480	.141	.498	3.404	.002	.761	1.315
	X2 Pengembangan	.476	.190	.366	2.505	.019	.761	1.315

a. Dependent Variable: Y Etos kerja Islami

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2023)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 3,404$$

$$t_{tabel} = 1,701$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga variabel pelatihan berpengaruh terhadap etos kerja Islami.
- Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap etos kerja Islami.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara pelatihan terhadap etos kerja Islami diperoleh  $t_{hitung}$  (3,404) >  $t_{tabel}$  (1,701), dengan taraf signifikan  $0,002 < 0,05$ . Nilai 3,404 lebih besar dari 1,701 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap etos kerja Islami.

## 2). Pengaruh Pengembangan (X<sub>2</sub>) terhadap Etos kerja Islami (Y)

**Tabel 4.11**  
**Uji t Variabel X<sub>2</sub> terhadap Y**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	1.885	6.855		.275	.785		
	X1 Pelatihan	.480	.141	.498	3.404	.002	.761	1.315
	X2 Pengembangan	.476	.190	.366	2.505	.019	.761	1.315

a. Dependent Variable: Y Etos kerja Islami

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2023)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 2,505$$

$$t_{tabel} = 1,701$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga variabel pengembangan berpengaruh terhadap etos kerja Islami.
- Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga variabel pengembangan tidak berpengaruh terhadap etos kerja Islami.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara pengembangan terhadap etos kerja Islami diperoleh  $t_{hitung} (2,505) > t_{tabel} (1,701)$ , dengan taraf signifikan  $0,019 < 0,05$ . Nilai 2,505 lebih besar dari 1,701 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan terhadap etos kerja Islami.

## b. Uji F

**Tabel 4.12**  
**Uji F**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120.367	2	60.183	17.226	.000 <sup>a</sup>
	Residual	94.333	27	3.494		
	Total	214.700	29			

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

b. Dependent Variable: Y Etos kerja Islami

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2023)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{hitung} = 17,226$$

$$F_{tabel} = 4,201$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 17,226 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan  $F_{tabel}$  4,201 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  yakni  $17,226 \geq 4,201$ , Nilai 17,226 lebih besar dari 4,201 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , artinya  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara pelatihan dan pengembangan terhadap etos kerja Islami.

## 5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besar yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.13**  
**Uji Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.749 <sup>a</sup>	.561	.528	1.86918	1.701

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

b. Dependent Variable: Y Etos kerja Islami

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2023)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,561. Hal ini berarti 56,1% variasi variabel etos kerja Islami (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu pelatihan (X<sub>1</sub>) dan pengembangan (X<sub>2</sub>). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### **E. Interpretasi Hasil Analisis Data**

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (pelatihan dan pengembangan) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (etos kerja Islami). Hasil rinci analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### **1. Pengaruh Pelatihan terhadap Etos kerja Islami**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara pelatihan terhadap etos kerja Islami diperoleh  $t_{hitung} (3,404) > t_{tabel} (1,701)$ , dengan taraf signifikan  $0,002 < 0,05$ . Nilai 3,404 lebih besar dari 1,701 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_o$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap etos kerja Islami.

Hasil penelitian di atas selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Taufik (2013) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap etos kerja Islami karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nazmi (2015) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap etos kerja Islami karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nirwana (2009) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap etos kerja Islami karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2016) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap etos kerja Islami karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pelatihan (X<sub>1</sub>) terhadap variabel etos kerja Islami (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara pelatihan terhadap etos kerja Islami secara nyata. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek pelatihan sehingga etos kerja Islami dapat ditingkatkan.

#### **2. Pengaruh Pengembangan terhadap Etos kerja Islami**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara pengembangan terhadap etos kerja Islami diperoleh  $t_{hitung} (2,505) > t_{tabel} (1,701)$ , dengan taraf signifikan  $0,019 < 0,05$ . Nilai 2,505 lebih besar dari 1,701 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan



bahwa  $H_0$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan terhadap etos kerja Islami.

Hasil penelitian di atas selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan Kusumawati (2015) menyatakan bahwa pengembangan berpengaruh terhadap etos kerja Islami karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Steven (2016) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap etos kerja Islami karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Gerrit (2017) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap etos kerja Islami karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Endah (2015) menyatakan bahwa pengembangan berpengaruh terhadap etos kerja Islami karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2018) menyatakan bahwa pengembangan berpengaruh terhadap etos kerja Islami karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pengembangan ( $X_2$ ) terhadap variabel etos kerja Islami ( $Y$ ), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara pengembangan terhadap etos kerja Islami secara nyata. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek pengembangan sehingga etos kerja Islami dapat ditingkatkan.

### **3. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Etos kerja Islami**

Berdasarkan perhitungan dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 17,226 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan  $F_{tabel}$  4,201 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  yakni  $17,226 \geq 4,201$ , Nilai 17,226 lebih besar dari 4,201 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , artinya  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara pelatihan dan pengembangan terhadap etos kerja Islami.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan ( $X_1$ ) dan pengembangan ( $X_2$ ) terhadap etos kerja Islami ( $Y$ ) maka kedua faktor tersebut dapat membentuk etos kerja Islami ( $Y$ ). Ini artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (pelatihan dan pengembangan) terhadap variabel terikat (etos kerja Islami) secara bersamaan atau dengan kata lain, jika pelatihan ( $X_1$ ) dan pengembangan ( $X_2$ ) ditingkatkan maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan etos kerja Islami ( $Y$ ). Setelah dibandingkan antara pengaruh pelatihan dan pengembangan ternyata sig. pelatihan adalah 0,000 dan sig. pengembangan adalah 0,000 dengan demikian dapat dikatakan faktor pengembangan lebih dominan. Perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek pelatihan dan pengembangan sehingga etos kerja Islami dapat ditingkatkan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap etos kerja Islami pada LAZISMU Medan.
2. Ada pengaruh yang signifikan pengembangan terhadap etos kerja Islami pada LAZISMU Medan.
3. Secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan terhadap etos kerja Islami pada LAZISMU Medan.
4. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa nilai signifikan variabel pelatihan sebesar 0,002 sedangkan nilai signifikan variabel pengembangan sebesar 0,019 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pembagina kerja lebih berpengaruh bila dibandingkan dengan variabel pengembangan.

#### **B. Saran**

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. LAZISMU Medan perlu memperhatikan pengembangan sehingga karyawan menjadi kreatif dalam bekerja.
2. LAZISMU Medan sebaiknya mengelola pelatihan karyawan dengan lebih baik lagi sehingga dapat menghasilkan karyawan yang lebih inovatif.
3. LAZISMU Medan sebaiknya perlu mencari cara untuk meningkatkan etos kerja Islami sehingga hasil kerja menjadi lebih baik.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Arifin, A., & Nurcaya, N. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 1, 728–738.

Afif, Mohammad. 2016. Pengembangan Sumber Daya (SDI) di Lembaga Keuangan Islam. *Jurnal Ekonomi* Vol. 1, No 1.

Al Hasan, Fahadil Amin dan Muhammad Irfan Maulana, (2016) “Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani di Lembaga Keuangan Syariah dalam Menghadapi Persaingan Global”, Sosio Didaktika, Vol.3, No.1, Juni.

Asifudin, A. J. (2004). Etos Kerja Islami. . Penerbit Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.  
Amiruddin. (2019). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor,. Qiara media.

Anshori, Muslich dan Sri Iswati. 2009. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Surabaya: Airlangga University Press. Ali, J.A. and Al-Owaihian, A. 2008. ”Islamic work ethic: a critical review” CrossCultural Management an International Journal. Vol. 15 No. 1.

Faraditha, Ariza Luky. (2013). “Pengaruh Program Training (Pelatihan) Terhadap Kualitas Karyawan Pada Bagian Administrasi PT. Sucofindo Cabang Samarinda”. eJurnal Administrasi Bisnis, Volume 1 , 1-7.

Hasan, F. A., dan Maulana, M. I. (2016). “Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani di Lembaga Keuangan Syariah dalam Menghadapi Persaingan Global”. Sosio Didaktika: Social Science Education Journal, Vol. 3 (1): hal. 28-31

Istikhomah, Nurul. 2014. Analisis Kinerja Sumber Daya Insani Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dana Amanah Ditinjau dari Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia. Jurnal UNS. Vol 2, No 2.  
Indica, I Wayan Marsalia. “Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Waroeng Stike And Shake di Kota Malang)”, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya.

Lody, Findia Reza dan Husnul Khatimah. 2011. Pengembangan Kualitas SDI pada Bank Syariah dalam Perspektif Syariah: Studi Kasus PT. BPRS Harta Insan Karimah Bekasi. Jurnal Masalah, Vol.2, No. 2, Agustus 2011. Bekasi. UNISMA.

Muhammad. 2003. Kualifikasi Sumber Daya Insani di Lembaga Keuangan Syariah. Jurnal Hukum Islam Al-Mawarid. Edisi X. Yogyakarta. Fakultas Ilmu Agama Islam UII.

Mustaqim, Muhamad. 2016. Prinsip Syariah Dalam Manajemen Sumber Daya Insani Studi atas Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia UMKM di Kudus. Jurnal Penelitian, Vol. 10, No. 2, Agustus 2016. Kudus. STAIN KUDUS.

Mangkunegara, Anwar Prabowo, 2005. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Insani. Bandung: PT. Refika Aditama.

Meisy Pramasela Kowaas, Jantje L. Sepang, Rita N. Taroreh . (2016). “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara”. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Volume 16 , 1-61.

Nadipah, A. (2016). Analisis Pengaruh Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah di Kota Salatiga dan Ekonomi Dan Bisnis,

Nadifah, Afiatun. 2016. Analisis Pengaruh Etos kerja Islam, Motivasi kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah Di Kota Salatiga dan Sekitarnya.

Pertiwi, I. (2018). Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di BMT Bina Ihsanul Fikri (BIF) [Universitas Muhammadiyah Yogyakarta].

Rahayu, F., dan Cahyono, H. 2018. “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan

Rozikan, R., & Zakiy, M. (2019). Pengaruh Religiusitas dan Tanggungjawab sosial Terhadap Etos Kerja Islami Pada Karyawan Lembaga Filantropi. *Islamadina : Jurnal Pemikiran Islam*, 20(2), 191–209.

Shonia Lingga Pratiwi, Hendry Cahyono : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kualitas SDM Bank Syariah Pada Bank Syariah Mandiri KCP Lamongan 153  
<http://journal.unesa.ac.id/index.php/jie> Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya”.*Jurnal Ekonomi Islam*.Vol. 1, No.2.

Sono, N. H., Hakim, L., & Oktaviani, L. (2017). Etos Kerja Islam Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja. *Prosiding Seminar Nasional Dan Call For Paper Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 411–420.

Wahyuni, N. P. D. E., & Supartha, I. W. G. (2019). Pengaruh Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(10), 6079—6098.

# LAMPIRAN

# Lembar Persetujuan Skripsi



**UMSU**  
Majelis Pendidikan, Penelitian & Pengembangan

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN FINANSIAL PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No 57/SK/BAN-PT/Akro/PT/III/2019  
Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Bazar No 3 Medan 20218 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631003  
http://fai.umsu.ac.id | fai@umsu.ac.id | unsumedan | unsumedan | unsumedan | unsumedan



Hal : Permohonan Persetujuan Judul  
Kepada Yth : Dekan FAI UMSU

17 Syawal 1443 H  
18 Mei 2022 M

Di Tempat

Dengan Hormat

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Melinia Virgina  
Npm : 1801280126  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Kredit Kumalatif : 3,58



Mengajukan Judul sebagai berikut :

No	Pilihan Judul	Persetujuan Ka. Prodi	Usulan Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Dekan
1	Analisis Kualitas Pelayanan Dan Bagi Hasil Terhadap Keputusan Menjadi Nasabah Bank Syariah Indonesia Kcp Binjai	-	-	-
2	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan Pada LAZISMU Kota Medan	<i>[Signature]</i> 18-5-2022	Dr. Hj. Dahrani <i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i> 19/5/22
3	Analisis Perspektif Maqashid Syariah Sebagai Sistem Ekonomi Islam Di Kota Binjai	-	-	-

Nb. Mahasiswa yang bersangkutan sudah mendownload dan mencetak buku panduan skripsi  
Demikian Permohonan ini saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya ucapkan terima kasih.

Wassalam  
Hormat Saya

*[Signature]*  
(Melinia Virgina)

**Keterangan :**

- Dibuat rangkap 3 setelah di ACC :
1. Duplikat untuk Biro FAI UMSU
  2. Duplikat untuk Arsip Mahasiswa dilampirkan di skripsi
  3. Asli untuk Ketua/Sekretaris Jurusan yang dipakai pas photo dan Map

\*\* Paraf dan tanda ACC Dekan dan Ketua Jurusan pada lajur yang di setujui dan tanda silang pada judul yang di tolak

## Berita Acara Bimbingan Skripsi



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Wala partipawati kullin in agni dinkhoffan  
Namiir dan langgarigga

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> [fai@umsu.ac.id](mailto:fai@umsu.ac.id) [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan  
Fakultas : Agama Islam  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Jenjang : S1 (Strata Satu)  
Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si  
Dosen Pembimbing : Dr. Hj. Dahrani, SE., M.Si

Nama Mahasiswa : Melinia Virginia  
Npm : 1801280126  
Semester : IX  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan Pada Lazismu Kota Medan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
12 Juli 2023	<ul style="list-style-type: none"><li>- Perhatikan lagi Uji T dan Uji F</li><li>- Pada pembahasan dimasukan juga teori pendukung ada pada bab 2</li><li>- Lengkapi penulisan skripsi yang lengkap dgn daftar pustaka</li><li>- Perhatikan indikator variabel X1, X2, dan Y1</li><li>- Bab 4 diperjelas lagi interpretasi hasil analisis data</li></ul>		
9 Sept 2023	<p>Revisi skripsi Acc. Dahrani</p>		

Diketahui/Disetujui  
Dekan  
  
Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui  
Ketua Program Studi  
  
Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Medan, 9 September 2023  
Pembimbing Proposal  
  
Dr. Hj. Dahrani, SE., M.Si



# Surat Izin Riset



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/AN KP/PT/XI/2022  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
https://fai.umsu.ac.id | f@fai@umsu.ac.id | f@umsu.ac.id | f@umsu.ac.id | f@umsu.ac.id | f@umsu.ac.id

Nomor : 17/II.3/UMSU-01/F/2023  
Lamp : -  
Hal : Izin Riset

20 Dzulqaidah 1444 H  
08 Juni 2023 M

Kepada Yth  
Pimpinan Lazismu Medan  
di-

Tempat

*Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh*

Dengan hormat, dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa guna memperoleh gelar sarjana SI di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FAI UMSU) Medan, maka kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi data dan fasilitas seperlunya kepada mahasiswa kami yang mengadakan penelitian/riset dan pengumpulan data dengan :

Nama : Melinia Virginia  
NPM : 1801280126  
Semester : IX  
Fakultas : Agama Islam  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan Pada Lazismu Medan

Demikianlah hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih. Semoga Allah meridhoi segala amal yang telah kita perbuat. Amin.

*Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh*

A.n Dekan,

Wakil Dekan I



CC. File



## Balasan Surat Riset



No. : 133.BP/III.17/G/2023  
Lamp : -  
Hal : *Surat Balasan Izin Riset*

Medan, 23 Dzulqaidah 1444 H  
13 Juni 2023 M

Kepada Yth,  
**Pimpinan Agama Islam**  
**Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**  
Di  
Tempat

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh..*

Lembaga Amil Zakat, Infaq, dan Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan telah menerima surat dari Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor: 17/II.3/UMSU-01/F/2023 tanggal 08 Juni 2023 M perihal: *Izin Riset*, berdasarkan keputusan Pimpinan LAZISMU Kota Medan dengan ini memberikan Izin Riset kepada Mahasiswa/i yang bersangkutan.

Nama : MELINIA VIRGINA  
NIM : 1801280126  
Semester : IX  
Program Studi : Agama Islam  
Judul Skripsi/ T.A : PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI TERHADAP PENINGKATAN ETOS KERJA ISLAMI KARYAWAN PADA LAZISMU MEDAN

Demikian Surat balasan Izin Riset ini dikeluarkan untuk digunakan sebagaimana mestinya, seraya berdoa kiranya Allah SWT meridhoi atas segala usaha dan upaya yang kita lakukan. Aamiin.

**BADAN PENGURUS  
LAZIS MUHAMMADIYAH KOTA MEDAN**

*Ketua*

**Muhammad Arifin Lubis, S.E.Sy, M.E**  
NKTAM: 1.226.458

*Sekretaris*

**Muhammad Rifki, S.E.Sy**  
NKTAM: 1.287.122



## Daftar Riwayat Hidup

### DAFTAR RIWAYAT HIDUP

#### DATA PRIBADI

Nama : Melinia Virgina  
Tempat/Tgl Lahir : Binjai, 28 Agustus 2000  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Status : Mahasiswa  
Warga Negara : Indonesia  
Alamat : Jl. Waru no 26 Binjai Utara  
No Hp : 083181557845



#### NAMA ORANGTUA

Ayah : Agus Mulyono, S.Pd.i  
Ibu : Dra. Riahta Harismida  
Alamat : Jl. Waru mo 26 Binjai Utara

#### PENDIDIKAN FORMAL

Tahun 2005-2006 : TK Idola Binjai  
Tahun 2006-2012 : SD Negeri 028230 Binjai  
Tahun 2012-2015 : SMP Swasta Abdi Negara Binjai  
Tahun 2015-2018 : SMA Negeri 2 Model Binjai  
Tahun 2018-2023 : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, 9 September 2023

  
Melinia Virgina

## KUESIONER PENELITIAN



Kepada Yth :

**Yth. Bapak/Ibu**

**Pegawai/Staff Lazismu Kota Medan**

Di-

Tempat

**Dengan Hormat,**

Berkenan dengan adanya kegiatan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan Pada Lazismu Medan”**.

Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Saya menyadari bahwa sedikit banyaknya hal ini akan mengganggu aktivitas Bapak/Ibu. Penelitian ini tidak berpengaruh sedikitpun terhadap kepentingan dan kedudukan Bapak/Ibu sekalian, karena data yang Bapak/Ibu berikan akan terjaga kerahasiaannya. Kuesioner ini hanya untuk kegiatan penelitian semata.

Saya sangat menghargai atas segala partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi angket ini. Atas itu saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya,

Peneliti

MELINIA VIRGINIA

NPM. 1801280126

## KUESIONER PENELITIAN

### I. Identitas Responden

Nama : \_\_\_\_\_

Departemen : \_\_\_\_\_

Umur  : 20-30 Tahun  31-40 Tahun  
 40-50 Tahun  > 50 Tahun

Jenis Kelamin  : Laki-laki  Perempuan

Tingkatan Pendidikan :  S-1  S-2  
 D-3  SMA / SMK

### II. Pertanyaan Penelitian

Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat Anda dengan memberikan tanda Checklist (✓) pada jawaban yang anda anggap paling sesuai.

Keterangan jawaban kuesioner:

STS : Sangat Tidak Setuju : 1

TS : Tidak Setuju : 2

KS : Kurang Setuju : 3

S : Setuju : 4

SS : Sangat Setuju : 5

### VARIABEL PELATIHAN (X1)

	5 6 PERNYATAAN	7 JAWABAN				
	14 Instruktur di Lazismu cukup berpengalaman					
	21 Peserta Lazismu cukup antusias mengikuti pelatihan					
	28 Peserta tertarik dengan materi pelatihan di Lazismu					
	35 Metode yang digunakan cukup beragam					
	42 Tujuan pelatihan sudah tercapai					

### VARIABEL PENGEMBANGAN (X2)

	50 51 PERNYATAAN	52 JAWABAN				
	59 Prestasi kerjakaryawan Lazismu sudah baik					
	66 Kedisiplinankaryawan Lazismu mengalami peingkatan					
	73 Karyawan Lazismu jarang absen					
	80 Tingkat kerjasama karyawan Lazismu tertata dengan baik					
	87 Tingkat upahinsentif karyawan Lazismu sudah cukup tinggi					
	94 Kepemimpinan dan keputusan manajer sudah baik					

**VARIABEL ETOS KERJA ISLAMI (Y)**

	<b>102</b> <b>103PERNYATAAN</b>	<b>104JAWABAN</b>				
	111Karyawan cukup ahli dalam bekerja					
	118Karyawan memiliki interpersonal yang baik					
	125Karyawan memiliki inisiatif yang tinggi					
	132Karyawan dapat diandalkan					
	139Menghargai waktu dan disiplin dalam bekerja					
	146Tangguh dan pantang menyerah dalam bekerja					
	153Menerapkan prinsip keinginan untuk mandiri dalam bekerja					
	160Melakukan penyesuain diri dalam lingkungan kerja					

**Tabel T**

<b>dk</b>	<b>0,1</b>	<b>0,05</b>	<b>0,025</b>	<b>0,01</b>	<b>0,005</b>	<b>0,001</b>	<b>0,0005</b>
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566

<b>dk</b>	<b>0,1</b>	<b>0,05</b>	<b>0,025</b>	<b>0,01</b>	<b>0,005</b>	<b>0,001</b>	<b>0,0005</b>
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421

<b>dk</b>	<b>0,1</b>	<b>0,05</b>	<b>0,025</b>	<b>0,01</b>	<b>0,005</b>	<b>0,001</b>	<b>0,0005</b>
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194	3,415
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	3,413
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	3,412
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	3,410
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	3,409
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,188	3,407
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187	3,406
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,185	3,405
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,184	3,403
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,183	3,402
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,182	3,401
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	3,181	3,399
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	3,180	3,398
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,179	3,397
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,178	3,396
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	3,177	3,395
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	3,176	3,394
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	3,175	3,393
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,175	3,392
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390
∞	1,282	1,646	1,962	2,330	2,581	3,174	3,300

**Tabel F**

<b>df untuk penyebut</b>	<b>df untuk Pembilang</b>									
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
1	647,789	799,500	864,163	899,583	921,848	937,111	948,217	956,656	963,285	968,627
2	38,506	39,000	39,165	39,248	39,298	39,331	39,355	39,373	39,387	39,398
3	17,443	16,044	15,439	15,101	14,885	14,735	14,624	14,540	14,473	14,419
4	12,218	10,649	9,979	9,605	9,364	9,197	9,074	8,980	8,905	8,844
5	10,007	8,434	7,764	7,388	7,146	6,978	6,853	6,757	6,681	6,619
6	8,813	7,260	6,599	6,227	5,988	5,820	5,695	5,600	5,523	5,461
7	8,073	6,542	5,890	5,523	5,285	5,119	4,995	4,899	4,823	4,761
8	7,571	6,059	5,416	5,053	4,817	4,652	4,529	4,433	4,357	4,295
9	7,209	5,715	5,078	4,718	4,484	4,320	4,197	4,102	4,026	3,964
10	6,937	5,456	4,826	4,468	4,236	4,072	3,950	3,855	3,779	3,717
11	6,724	5,256	4,630	4,275	4,044	3,881	3,759	3,664	3,588	3,526
12	6,554	5,096	4,474	4,121	3,891	3,728	3,607	3,512	3,436	3,374
13	6,414	4,965	4,347	3,996	3,767	3,604	3,483	3,388	3,312	3,250
14	6,298	4,857	4,242	3,892	3,663	3,501	3,380	3,285	3,209	3,147
15	6,200	4,765	4,153	3,804	3,576	3,415	3,293	3,199	3,123	3,060
16	6,115	4,687	4,077	3,729	3,502	3,341	3,219	3,125	3,049	2,986
17	6,042	4,619	4,011	3,665	3,438	3,277	3,156	3,061	2,985	2,922
18	5,978	4,560	3,954	3,608	3,382	3,221	3,100	3,005	2,929	2,866
19	5,922	4,508	3,903	3,559	3,333	3,172	3,051	2,956	2,880	2,817
20	5,871	4,461	3,859	3,515	3,289	3,128	3,007	2,913	2,837	2,774
21	5,827	4,420	3,819	3,475	3,250	3,090	2,969	2,874	2,798	2,735



22	5,786	4,383	3,783	3,440	3,215	3,055	2,934	2,839	2,763	2,700
23	5,750	4,349	3,750	3,408	3,183	3,023	2,902	2,808	2,731	2,668
24	5,717	4,319	3,721	3,379	3,155	2,995	2,874	2,779	2,703	2,640
25	5,686	4,291	3,694	3,353	3,129	2,969	2,848	2,753	2,677	2,613
26	5,659	4,265	3,670	3,329	3,105	2,945	2,824	2,729	2,653	2,590
27	5,633	4,242	3,647	3,307	3,083	2,923	2,802	2,707	2,631	2,568
28	5,610	4,221	3,626	3,286	3,063	2,903	2,782	2,687	2,611	2,547
29	5,588	4,201	3,607	3,267	3,044	2,884	2,763	2,669	2,592	2,529
30	5,568	4,182	3,589	3,250	3,026	2,867	2,746	2,651	2,575	2,511
31	5,549	4,165	3,573	3,234	3,010	2,851	2,730	2,635	2,558	2,495
32	5,531	4,149	3,557	3,218	2,995	2,836	2,715	2,620	2,543	2,480
33	5,515	4,134	3,543	3,204	2,981	2,822	2,701	2,606	2,529	2,466
34	5,499	4,120	3,529	3,191	2,968	2,808	2,688	2,593	2,516	2,453
35	5,485	4,106	3,517	3,179	2,956	2,796	2,676	2,581	2,504	2,440
36	5,471	4,094	3,505	3,167	2,944	2,785	2,664	2,569	2,492	2,429
37	5,458	4,082	3,493	3,156	2,933	2,774	2,653	2,558	2,481	2,418
38	5,446	4,071	3,483	3,145	2,923	2,763	2,643	2,548	2,471	2,407
39	5,435	4,061	3,473	3,135	2,913	2,754	2,633	2,538	2,461	2,397
40	5,424	4,051	3,463	3,126	2,904	2,744	2,624	2,529	2,452	2,388
41	5,414	4,042	3,454	3,117	2,895	2,736	2,615	2,520	2,443	2,379
42	5,404	4,033	3,446	3,109	2,887	2,727	2,607	2,512	2,435	2,371
43	5,395	4,024	3,438	3,101	2,879	2,719	2,599	2,504	2,427	2,363
44	5,386	4,016	3,430	3,093	2,871	2,712	2,591	2,496	2,419	2,355
45	5,377	4,009	3,422	3,086	2,864	2,705	2,584	2,489	2,412	2,348
<b>df untuk penyebut</b>	<b>df untuk Pembilang</b>									
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
46	5,369	4,001	3,415	3,079	2,857	2,698	2,577	2,482	2,405	2,341
47	5,361	3,994	3,409	3,073	2,851	2,691	2,571	2,476	2,399	2,335
48	5,354	3,987	3,402	3,066	2,844	2,685	2,565	2,470	2,393	2,329
49	5,347	3,981	3,396	3,060	2,838	2,679	2,559	2,464	2,387	2,323
50	5,340	3,975	3,390	3,054	2,833	2,674	2,553	2,458	2,381	2,317
51	5,334	3,969	3,385	3,049	2,827	2,668	2,547	2,452	2,375	2,311
52	5,328	3,963	3,379	3,044	2,822	2,663	2,542	2,447	2,370	2,306
53	5,322	3,958	3,374	3,038	2,817	2,658	2,537	2,442	2,365	2,301
54	5,316	3,953	3,369	3,034	2,812	2,653	2,532	2,437	2,360	2,296
55	5,310	3,948	3,364	3,029	2,807	2,648	2,528	2,433	2,355	2,291
56	5,305	3,943	3,359	3,024	2,803	2,644	2,523	2,428	2,351	2,287
57	5,300	3,938	3,355	3,020	2,798	2,639	2,519	2,424	2,347	2,282
58	5,295	3,934	3,351	3,016	2,794	2,635	2,515	2,420	2,342	2,278
59	5,290	3,929	3,347	3,012	2,790	2,631	2,511	2,416	2,338	2,274
60	5,286	3,925	3,343	3,008	2,786	2,627	2,507	2,412	2,334	2,270
61	5,281	3,921	3,339	3,004	2,783	2,624	2,503	2,408	2,331	2,266
62	5,277	3,917	3,335	3,000	2,779	2,620	2,499	2,404	2,327	2,263
63	5,273	3,914	3,331	2,997	2,775	2,616	2,496	2,401	2,323	2,259
64	5,269	3,910	3,328	2,993	2,772	2,613	2,493	2,397	2,320	2,256
65	5,265	3,906	3,324	2,990	2,769	2,610	2,489	2,394	2,317	2,252
66	5,261	3,903	3,321	2,987	2,766	2,607	2,486	2,391	2,314	2,249
67	5,257	3,900	3,318	2,984	2,762	2,604	2,483	2,388	2,310	2,246
68	5,254	3,896	3,315	2,981	2,759	2,601	2,480	2,385	2,307	2,243
69	5,250	3,893	3,312	2,978	2,757	2,598	2,477	2,382	2,305	2,240
70	5,247	3,890	3,309	2,975	2,754	2,595	2,474	2,379	2,302	2,237
71	5,244	3,887	3,306	2,972	2,751	2,592	2,472	2,376	2,299	2,235
72	5,241	3,885	3,303	2,969	2,748	2,589	2,469	2,374	2,296	2,232
73	5,238	3,882	3,301	2,967	2,746	2,587	2,466	2,371	2,294	2,229
74	5,235	3,879	3,298	2,964	2,743	2,584	2,464	2,369	2,291	2,227
75	5,232	3,876	3,296	2,962	2,741	2,582	2,461	2,366	2,289	2,224
76	5,229	3,874	3,293	2,959	2,738	2,580	2,459	2,364	2,286	2,222
77	5,226	3,871	3,291	2,957	2,736	2,577	2,457	2,362	2,284	2,220

78	5,223	3,869	3,289	2,955	2,734	2,575	2,454	2,359	2,282	2,217
79	5,221	3,867	3,286	2,953	2,732	2,573	2,452	2,357	2,280	2,215
80	5,218	3,864	3,284	2,950	2,730	2,571	2,450	2,355	2,277	2,213
81	5,216	3,862	3,282	2,948	2,727	2,569	2,448	2,353	2,275	2,211
82	5,213	3,860	3,280	2,946	2,725	2,567	2,446	2,351	2,273	2,209
83	5,211	3,858	3,278	2,944	2,723	2,565	2,444	2,349	2,271	2,207
84	5,209	3,856	3,276	2,942	2,722	2,563	2,442	2,347	2,269	2,205
85	5,207	3,854	3,274	2,940	2,720	2,561	2,440	2,345	2,268	2,203
86	5,204	3,852	3,272	2,939	2,718	2,559	2,438	2,343	2,266	2,201
87	5,202	3,850	3,270	2,937	2,716	2,557	2,437	2,341	2,264	2,199
88	5,200	3,848	3,268	2,935	2,714	2,556	2,435	2,340	2,262	2,198
89	5,198	3,846	3,267	2,933	2,713	2,554	2,433	2,338	2,260	2,196
90	5,196	3,844	3,265	2,932	2,711	2,552	2,432	2,336	2,259	2,194
91	5,194	3,843	3,263	2,930	2,709	2,551	2,430	2,335	2,257	2,193
92	5,192	3,841	3,262	2,928	2,708	2,549	2,428	2,333	2,256	2,191
93	5,191	3,839	3,260	2,927	2,706	2,547	2,427	2,332	2,254	2,189
<b>df untuk penyebut</b>	<b>df untuk Pembilang</b>									
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
94	5,189	3,838	3,258	2,925	2,705	2,546	2,425	2,330	2,252	2,188
95	5,187	3,836	3,257	2,924	2,703	2,544	2,424	2,328	2,251	2,186
96	5,185	3,834	3,255	2,922	2,702	2,543	2,422	2,327	2,249	2,185
97	5,183	3,833	3,254	2,921	2,700	2,542	2,421	2,326	2,248	2,183
98	5,182	3,831	3,252	2,919	2,699	2,540	2,420	2,324	2,247	2,182
99	5,180	3,830	3,251	2,918	2,697	2,539	2,418	2,323	2,245	2,181
100	5,179	3,828	3,250	2,917	2,696	2,537	2,417	2,321	2,244	2,179
∞	5,039	3,703	3,129	2,799	2,579	2,421	2,300	2,204	2,126	2,061

**Skor Angket untuk Variabel Etos kerja Islami (Y)**

<b>No.</b>	<b>SS</b>		<b>S</b>		<b>KS</b>		<b>TS</b>		<b>STS</b>		<b>Jumlah</b>	
	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
1	10	33,33%	10	33,33%	10	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%
2	10	33,33%	9	30,00%	11	36,67%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%
3	11	36,67%	10	33,33%	9	30,00%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%
4	9	30,00%	12	40,00%	9	30,00%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%

Sumber: data diolah (2023)

**Tabel 4.6**

**Skor Angket untuk Variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>)**

<b>No.</b>	<b>SS</b>		<b>S</b>		<b>KS</b>		<b>TS</b>		<b>STS</b>		<b>Jumlah</b>	
	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
1	9	30,00%	12	40,00%	9	30,00%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%
2	9	30,00%	11	36,67%	10	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%
3	9	30,00%	9	30,00%	12	40,00%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%
4	10	33,33%	11	36,67%	9	30,00%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%
5	8	26,67%	13	43,33%	9	30,00%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%

Sumber: data diolah (2023)

**Tabel 4.1**  
**Skor Angket untuk Variabel Pengembangan (X<sub>2</sub>)**

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	23,33%	12	40,00%	11	36,67%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%
2	6	20,00%	7	23,33%	17	56,67%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%
3	10	33,33%	7	23,33%	13	43,33%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%
4	10	33,33%	11	36,67%	9	30,00%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%
5	10	33,33%	9	30,00%	11	36,67%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%
6	10	33,33%	11	36,67%	9	30,00%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%

Sumber: data diolah (2023)

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	18	60,00%
2	Perempuan	12	40,00%
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100,00%</b>

Sumber: data diolah (2023)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 30 responden yang diteliti, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 60%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 40%.

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	19-29 tahun	13	43,33%
2	30-40 tahun	14	46,67%
3	41-51 tahun	3	10,00%
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100,00%</b>

Sumber: data diolah (2023)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 30 responden yang diteliti, responden yang berusia 19-29 tahun adalah sebanyak 13 orang (43,33%). Responden yang berusia 30-40 tahun adalah sebanyak 14 orang (46,67)%. Sedangkan responden yang berusia 41-51 tahun adalah sebanyak 3 orang (10%).