

## THE INFLUENCE OF WORK CULTURE, WORK MOTIVATION, TRAINING, AND HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT ON IMPROVING WORK ETHIC

**Alfian Ludyanto**

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember, Indonesia<sup>1</sup>

E-Mail: [alfianludyanto@gmail.com](mailto:alfianludyanto@gmail.com)

---

### ABSTRACT

---

---

Artikel History:

Artikel masuk: 17/01/2024

Artikel revisi: 23/04/2024

Artikel diterima: 30/04/2024

---

Keywords:

work culture, work motivation, training, human resource development, increasing work ethic

This research aims to determine the influence of work culture variables on increasing work ethic, the influence of work motivation variables on increasing work ethic, the influence of training variables on increasing work ethic, and the influence of human resource development variables on increasing work ethic (Case Study of Coffee Farmers in Sumber Canting Village, District (Bottleinggo, Bondowoso Regency). This research uses a quantitative approach, which means research that aims to determine the influence or relationship between two or more variables. This research examines the influence of work culture, work motivation, training, and HR development on increasing work ethic, using quantitative descriptive methods, namely to determine whether or not there is an influence of work culture, work motivation, training, and HR development on increasing work ethic. The results of this research can be partially concluded that work culture, work motivation, training, and human resource development have a significant effect on increasing work ethic.

---



## PENDAHULUAN

Petani adalah seseorang yang bergerak di bidang pertanian, utamanya dengan caramelakukan pengelolaan tanah dengan tujuan untuk menumbuhkan dan memelihara tanaman(seperti kopi, padi, bunga, buah dan lain lain), dengan harapan untuk memperoleh hasil daritanaman tersebut untuk digunakan sendiri ataupun menjualnya kepada orang lain. Sedangkankopi merupakan salah satu jenis tanaman perkebunan yang sudah lama dibudidayakan danmemiliki nilai ekonomis yang lumayan tinggi. Tanaman ini tumbuhnya tegak, bercabang, dan bila dibiarkantumbuh dapat mencapai ketinggian 12 m. Daunnya bulat telur dan ujung agak meruncing. Daun tumbuh berhadapan pada batang, cabang, dan ranting- rantingnya. (Najiyati dan Danarti,2012).

Berdasarkan Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2021, produksi kopi mencapai 774,6 ribu ton yang meningkat 2,75% dari tahun sebelumnya. Peningkatan produksi kopi ini menunjukkan kebutuhan pasar yang juga semakin banyak. Di Jawa Timur sendiri banyak daerah-daerah dengan penghasil kopi yang besar, salah satunya adalah Bondowoso. Bondowoso menjadi salah satu penghasil kopi terbesar di Jawa Timur dengan hasil panen sebesar 11.730 ton pada tahun 2021 (BPS,2021).

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal. Sedangkan untuk budaya kerja, Widodo (2017), menyatakan bahwa budaya kerja adalah nilai dominan yang disebarluaskan didalam organisasi perusahaan dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan serta memberikan disiplin kerja yang tinggi. Untuk motivasi Menurut Baharuddin 2022 Motivasi adalah keadaan batin yang menyebabkan seorang individu untuk berperilaku yang menjamin tercapainya suatu tujuan. Dengan kata lain, motivasimenjelaskan mengapa orang bertindak seperti yang mereka lakukan. Sedangkan untuk pelatihan menurut Suwatno dan Priansa (2016) menyebutkan bahwa pelatihan merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik, dengan pelatihan perusahaan memperoleh masukan yang <http://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj>

baik menghadapi tantangan-tantangan manajemen yang terus berkembang dengan memiliki karyawan yang dapat memenuhi penyelesaian masalah-masalah yang ada.

Berikut ini merupakan jenis pelatihan yang pernah dilaksanakan oleh petani kopi Sumber Canting.

**Tabel 1 Jenis Pelatihan Kopi**

No	Penyelenggara	Jenis Pelatihan	Tahun
1	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	Proses produksi bubuk kopi, yang mana proses produksi yang dipelajari mulai dari sortasi biji, penjemuran, tingkat kadar air, penggilingan dan roasting biji kopi	2020
2	Dinas kehutanan (perum Perhutani)	Proses penanaman kopi dan Perawatan pohon kopi	2020

Sumber : LMDH Karya abadi, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa pelatihan yang sudah dilakukan oleh beberapa petani kopi di Desa Sumber Canting antara lain pelatihan mengenai pelatihan produksi kopi, pelatihan ini diselenggarakan oleh Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bondowoso pada tahun 2020.

Kemudian menurut Sedarmayanti (2017), dengan adanya program pengembangan Sumber Daya Manusia yang baik, organisasi atau perusahaan akan memiliki kekuatan kompetitif yang lebih berdaya guna dan mampu bersaing secara positif.

**Tabel 2 Permasalahan Berdasarkan Indikator Etos Kerja**

No	Permasalahan	Keterangan
1	Kesadaran	Keadaan dimana seseorang belum mengerti akan pekerjaannya
2	Semangat	Berkurangnya keinginan untuk bekerja dan berkembang
3	Disiplin kerja	Berkurangnya tanggung jawab individu
4	Wawasan	Kurangnya pengetahuan atau cara pandang akan bekerja

Sumber : data diolah 2023

<http://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj>

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat ditentukan bahwa judul penelitian ini adalah Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja (Studi Kasus Petani Kopi Di Desa Sumber Canting Kecamatan Botolinggo Kabupaten Bondowoso).

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Sumber Daya Manusia (SDM) adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi. Sedangkan Menurut Hamali (2016:2) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah perusahaan.

Sumber Daya Manusia yang ada dalam perusahaan perlu dikembangkan agar dapat meningkatkan kemampuan kerjanya. Sebuah perusahaan perlu mendorong agar setiap karyawannya bisa meningkatkan kinerjanya supaya keinginan dan tujuan perusahaan cepat tercapai (Meirina, 2011). Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan (Hidayat & Latief, 2018). Sumber daya manusia (SDM) berfungsi sebagai penggerak kegiatan produksi pada sebuah organisasi atau perusahaan, agar bisa selaras dengan visi dan misi perusahaan.

### **Budaya Kerja**

Widodo (2017), menyatakan bahwa budaya kerja adalah nilai dominan yang disebarluaskan didalam organisasi perusahaan dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan serta memberikan disiplin kerja yang tinggi. Menurut Mangkunegara (2011:113), menyatakan bahwa budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau system keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Nadipah (2016), menyatakan bahwa budaya kerja merupakan pemahaman terhadap sistem atau seperangkat nilai yang memiliki simbol, orientasi nilai, keyakinan, pengetahuan, dan pengalaman kehidupan yang diintern alisasikan ke dalam sikap, tingkah laku dan perbuatan karyawan dalam perusahaan. Budaya kerja merupakan suatu pemahaman, sikap dan perilaku yang diterapkan orang-orang sewaktu melaksanakan pekerjaan dalam suatu organisasi/institusi. Nilai yang dianut dalam menerapkan budaya kerja sewaktu bekerja dapat menentukankualitas suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan salah satu bagian yang penting dalam manajemen organisasi. Motivasi yang baik harus dimiliki oleh setiap anggota organisasi agar organisasi dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu dalamorganisasiakan banyak menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan sehari-hari lainnya (Baharuddin, 2022).

Motivasi adalah keadaan batin yang menyebabkan seorang individu untuk berperilaku yang menjamin tercapainya suatu tujuan. Dengan kata lain, motivasi menjelaskan mengapa orang bertindak seperti yang mereka lakukan. Semakin baik pimpinan dalam organisasi memahami perilaku bawahan, semakin mampu pimpinan mempengaruhi bawahan dan memberikan motivasi kepada bawahannya agar lebih konsisten dengan pencapaian tujuan organisasi (Fahmi, 2017). Motivasi mampu mendorong seseorang untuk selalu memberikan hasil kerja yang lebih baik.

### **Pelatihan**

Suwatno dan Priansa (2016) menyebutkan bahwa pelatihan merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik, dengan pelatihan perusahaan memperoleh masukan yang baik menghadapi tantangan- tantangan manajemen yang terus berkembang dengan memiliki karyawan yang dapat memenuhi penyelesaian masalah-masalah yang ada. Metode yang paling penting dalam pengembangan sumber daya manusia diantaranya adalah metode pendidikan (education) dan metode pelatihan (training).

Manullang (2012) menyatakan pelatihan/pendidikan diartikan sebagai kegiatan perusahaan yang didesain untuk memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga pegawai yang bersangkutan lebih maju dalam melaksanakan tugas tertentu. Menurut Manullang (2012) menyatakan pelatihan lebih bersifat praktis, sedangkan pendidikan lebih bersifat teoritis. Pelatihan dirasa penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan dan jabatan sebagai akibat dari perubahan situasi dan kondisi kerja, kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan dalam organisasi.

### **Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Menurut Sedarmayanti (2017), dengan adanya program pengembangan SDM yang baik, organisasi atau perusahaan akan memiliki kekuatan kompetitif yang lebih berdaya guna dan mampu bersaing secara positif. Sedangkan menurut Kaswan (2016), pengembangan SDM merupakan proses di mana karyawan memperoleh keterampilan dan pengalaman agar berhasil pada pekerjaan sekarang dan tugas tugas di masa yang akan datang.

Istilah pengembangan lebih sering digunakan untuk pekerjaan pada level manajerial. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) mengatakan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada organisasi penting dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja maupun etos kerja karyawan, pengembangan yang dilaksanakan secara komprehensif akan meningkatkan kinerja para karyawan disuatu perusahaan. Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa pengetahuan pegawai harus diperbaiki dan dikembangkan agar mereka tidak berbuat yang merugikan perusahaan atau organisasi dalam pencapaian tujuannya.

### **Peningkatan Etos Kerja**

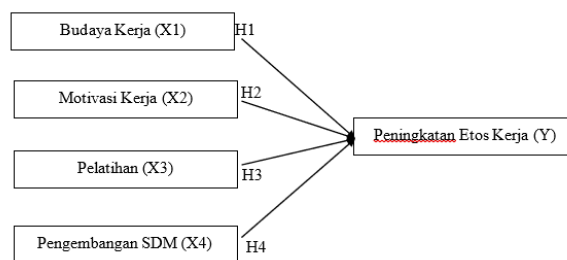
Ginting (2016) menyatakan bahwa etos berasal dari kata Yunani "ethos yang berarti karakter yang digunakan untuk menggambarkan keyakinan yang memandu atau standar/prinsip (ideals) yang menuntun yang menjadi ciri sebuah komunitas, bangsa atau ideologi. Secara konseptual etos kerja menurut Anoraga dalam Juni (2017) merupakan "pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Apabila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur

bagi eksistensi manusia, etos kerjanya cenderung tinggi sebaliknya, jika sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, etos kerja akan rendah." Sedangkan Menurut Sinamo dalam Juni (2017), "etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral menurutnya seseorang, perusahaan, atau komunitas yang menganut paradigma kerja, memercayai dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, akan menunjukkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas.

Menurut (Rinaldi, 2016) "Etos kerja seringkali digambarkan sebagai integritas, disiplin, kerja keras, ketekunan dan lain lain". Meningkatkan etos kerja merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban pihak karyawan terhadap perusahaan (Pratana & Abadi, 2018). Oleh karena itu, setiap individu maupun kelompok diperusahaan harus memiliki etos kerja yang tinggi guna mendukung dalam pencapaian tujuan sebuah perusahaan.

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan judul penelitian yang telah ditetapkan beserta teori yang telah dikemukakan diatas, maka akan digambarkan konsep penelitian dalam kerangka konseptual sebagai berikut :



**Gambar 1 Hipotesis Penelitian**

#### Keterangan:

H1: Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan etos kerja

H2: Motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan etos kerja

H3: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan etos kerja

H4: Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap peningkatan etos kerja

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Menurut Nursalam (2020) Desain penelitian adalah suatu strategi penelitian dalam mengidentifikasi permasalahan sebelum perencanaan akhir pengumpulan data atau juga dapat didefinisikan sebagai struktur penelitian yang akan dilaksanakan. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kuantitatif. Menurut Sugiono (2018) desain kuantitatif yaitu mendeskripsikan secara sistematis, faktual, dan akurat terhadap suatu kegiatan pada wilayah tertentu. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendapat lain menurut (Kurnia and Sitorus 2022) bahwa desain penelitian deskriptif digunakan untuk memaparkan atau menjelaskan variabel-variabel yang diteliti dan melihat hubungan serta ketergantungan variabel pada sub-sub variabelnya.

### Jenis Data

Dalam sebuah penelitian, data mempunyai peranan penting yaitu sebagai suatu alat pembenaran hipotesis serta pencapaian tujuan penelitian. Data kuantitatif menurut Sugiyono (2017) adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Penelitian harus mengetahui macam data apa saja yang akan dibutuhkan untuk mengidentifikasi, mengumpulkan, dan memperkuat data. Menurut Sugiyono (2018:213) terdapat dua jenis pengumpulan data berdasarkan dengan sumbernya yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari subjek dan orang-orang yang menjadi responden penelitian (Sugiyono,2012).

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah tanggapan responden yang diperoleh melalui sesi wawancara dengan menggunakan kuisioner tentang budaya kerja, motivasi kerja, pelatihan, pengembangan sumber daya manusia dan etos kerja. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti baik berupa <http://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj>



keterangan ataupun literatur. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari buku, jurnal, dan memanfaatkan internet untuk mengumpulkan data yang berhubungan dengan penelitian ini.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi pada penelitian ini adalah petani Kopi di Desa Sumber Canting, Kecamatan Botolinggo Kabupaten Bondowoso dengan jumlah responden 35 orang. Jumlah ini didapat dari hasil observasi dan wawancara dengan ketua Lembaga Masyarakat Desa Hutan (LMDH) Bapak Angwari. Beliau menyebutkan bahwa jumlah petani kopi di Desa Sumber Canting khususnya Dusun Pringtali dan Batulawang sejumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel disini menggunakan Non probability Sampling dengan metode Sampling Jenuh. Non probability Sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Jadi dapat disimpulkan bahwa sampel pada penelitian ini adalah seluruh Petani Kopi Di Desa Sumber Canting Kecamatan Botolinggo Kabupaten Bondowoso dengan jumlah responden 35 orang.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dari segi cara atau Teknik pengumpulan data, maka Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara interview (wawancara), kuisioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya (Sugiyono, 2018). Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yakni :

1. Wawancara (*Interview*)
2. Kuesioner

### **Teknik Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2018) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan mana yang dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah <http://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj>

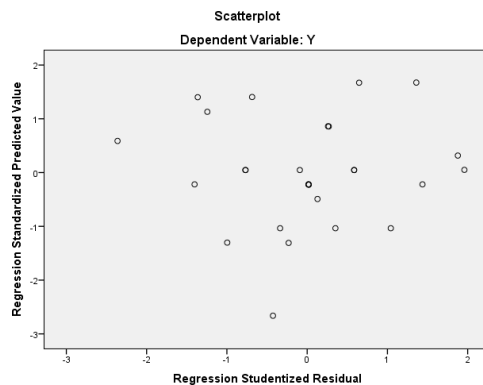
dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Berikut adalah teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Analisis Deskriptif
2. Uji Instrumen Data
3. Analisis Regresi Linier Berganda
4. Uji Asumsi Klasik
5. Uji Hipotesis

## HASIL

### Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Adapun cara untuk mengetahui suatu model terbebas dari heteroskedastisitas dengan melakukan scatterplot. Gejala heteroskedastisitas terjadi apabila data atau titik menyebar tanpa membentuk pola. Adapun hasil Scatterplot dapat dilihat pada



gambar dibawah ini:

**Gambar 2 Scatterplot**

Dari hasil pengujian tersebut, menunjukkan bahwa data atau titik menyebar merata tanpa membentuk suatu pola tertentu, sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk melihat apakah ada hubungan linier antara error serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu. Untuk melihat ada tidaknya gejala autokorelasi digunakan Uji Durbin- Watson yaitu melihat tabel

Durbin-Watson. Jika nilai  $dU < d < 4-dU$  maka tidak terjadi gejala autokorelasi pada model regresi. Hasil pengujian Durbin – Watson dapat dilihat pada tabel 3.

**Tabel 3 Hasil Uji Durbin - Watson**

Nilai Durbin - Watson	Keterangan
1,650	Non Autokorelasi

Dari hasil pengujian tersebut, bahwa nilai nilai Durbin-Watson sebesar 1,743. Pada tabel 3 Durbin-Watson dengan  $k = 2$  adalah jumlah variabel independen dan  $n = 28$  responden. Sehingga diketahui nilai DW tabel dan nilai  $dU$  sebesar 1,6640 pada DW tabel. Dengan nilai uji  $dU < 1,629 < 4-dU = 1,6640 < 1,743 < 2,34$ . Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala autokorelasi pada model regresi.

### Uji Multikolonieritas

Multikolinieritas adalah suatu kondisi di mana terjadi korelasi atau hubungan yang kuat diantara variabel bebas yang diikuti sertakan dalam pembentukan model regresi linier. Suatu model harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang menghasilkan nilai  $< 10$ , maka dapat disimpulkan terbebas dari gejala multikolinieritas. Hasil uji VIF dapat dilihat pada tabel 4.

**Tabel 4 Hasil Uji Multikolonieritas**

Variabel	VIF	Keterangan
Budaya Kerja	1,050	Non Multikolinieritas
Motivasi Kerja	1,050	Non Multikolinieritas
Pelatihan	1,050	Non Multikolinieritas
Pengembangan SDM	1,050	Non Multikolinieritas

Dari hasil pengujian tersebut nilai VIF dari budaya kerja sebesar 1,050, motivasi kerja sebesar 1,050, pelatihan sebesar 1,050 dan pengembangan sumber daya insani sebesar 1,050 lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

## Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh budaya kerja (X1), motivasi kerja (X2), pelatihan (X3) dan pengembangan (X4) terhadap peningkatan etos kerja (Y). Uji dilakukan dengan cara melihat t tabel dengan  $n=35$  dan tingkat signifikansi 0,05.

Menentukan nilai t tabel dengan signifikan 0,05, diperoleh  $\alpha = 0,05/2 = 0,025$  dan dengan ketentuan  $df = n - k - 1$ , ( $n =$  jumlah responden,  $k =$  jumlah variabel bebas). Sehingga  $df = 35 - 2 - 1 = 33$ . Dari ketentuan tersebut diperoleh t tabel sebesar 1,692. Adapun hasil analisis uji t dapat dilihat pada tabel 5.

**Tabel 5 Hasil Analisis Uji t**

Variabel	t hitung	t tabel	Keterangan
Budaya Kerja (X1)	4.163	1,692	H <sub>1</sub> diterima
Motivasi Kerja (X2)	4.012	1,692	H <sub>2</sub> diterima
Pelatihan (X3)	3.567	1,692	H <sub>3</sub> diterima
Pengembangan SDM (X4)	2.030	1,692	H <sub>4</sub> diterima

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis untuk variabel budaya kerja (X1) terhadap peningkatan etos kerja (Y) diperoleh t hitung sebesar 4.163 dan t tabel sebesar 1.693 yang berarti H1 diterima. Variabel motivasi kerja (X2) terhadap peningkatan etos kerja (Y) diperoleh t hitung sebesar 4.012 dan t tabel sebesar 1.693 yang berarti H2 diterima. Variabel pelatihan (X3) terhadap peningkatan etos kerja (Y) diperoleh t hitung sebesar 3.567 dan t tabel sebesar 1.693 yang berarti H3 diterima dan variabel pengembangan sumber daya manusia (X4) terhadap peningkatan etos kerja (Y) diperoleh t hitung sebesar 3.567 dan t tabel sebesar 1.693 yang berarti H4 diterima.

## Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, dari hasil pengolahan SPSS diperoleh hasil sesuai tabel

**Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summaryb					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.856a	0,732	0,696	1,164	
A. Predictors: (Constant), Pengembangan Sdm, Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Pelatihan					
B. Dependent Variable: Etos Kerja					

Dari tabel 3 menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,732, yang dapat diartikan bahwa variabel peningkatan etos kerja pada petani kopi di Desa Sumber Canting oleh variabel budaya kerja, motivasi kerja, pelatihan dan pengembangan sumber manusia sebesar 73,2%, sedangkan sisanya sebesar 26,8 % dipengaruhi oleh variabel lain.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Budaya Kerja terhadap Peningkatan Etos Kerja

Hasil pengujian menyatakan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan etos kerja pada petani kopi di Desa Sumber Canting Kecamatan Botolinggo Kabupaten Bondowoso. Dari hasil analisis statistik diatas dengan menggunakan SPSS, di mana nilai t hitung sebesar 4.163 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.693 dengan tingkat signifikansi  $0,024 < 0,05$ . Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan etos kerja ditolak. Sebaliknya, hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan etos kerja diterima.

### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Etos Kerja

Hasil pengujian menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan etos kerja pada petani kopi di Desa Sumber Canting Kecamatan Botolinggo Kabupaten Bondowoso. Dari hasil analisis statistik diatas dengan menggunakan SPSS, di mana nilai t hitung sebesar 4.012 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.693 dengan tingkat signifikansi  $0,037 < 0,05$ . Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan etos kerja ditolak. Sebaliknya, hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan etos kerja diterima.

### **Pengaruh Pelatihan terhadap Peningkatan Etos Kerja**

Hasil pengujian menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan etos kerja pada petani kopi di Desa Sumber Canting Kecamatan Botolinggo Kabupaten Bondowoso. Hal ini didasarkan pada hasil analisis statistik dengan menggunakan SPSS, di mana nilai t hitung sebesar 3.567 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.693 dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan etos kerja ditolak. Sebaliknya, hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan etos kerja diterima.

### **Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Etos Kerja**

Hasil pengujian menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan etos kerja pada petani kopi di Desa Sumber Canting Kecamatan Botolinggo Kabupaten Bondowoso. Dari hasil analisis statistik diatas dengan menggunakan SPSS, di mana nilai t hitung sebesar 2.030 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.693 dengan tingkat signifikansi  $0,020 < 0,05$ . Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan etos kerja ditolak. Sebaliknya, hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap peningkatan etos kerja diterima.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan analisis dan pembahasan diatas dapat disimpulkan: 1). Variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan etos kerja pada petani kopi di Desa Sumber Canting Kecamatan Botolinggo Kabupaten Bondowoso. 2). Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan etos kerja pada petani kopi di Desa Sumber Canting Kecamatan Botolinggo Kabupaten Bondowoso. 3). Variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan etos kerja pada petani kopi di Desa Sumber Canting Kecamatan

Botolinggo Kabupaten Bondowoso. 4). Variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan etos kerja pada petani kopi di Desa Sumber Canting Kecamatan Botolinggo Kabupaten Bondowoso.

## DAFTAR PUSTAKA

- Eleonora Rumengan, A., Khaddafi, M., & Ekonomi Dan Bisnis, F. (n.d.). The Influence Of Education, Training And Competence On Performance Through Work MOTIVATION In Village Devices Sebintan District. In International Journal of Educational Review. Law And Social Sciences
- Istanti, E., & Sanusi, R. (n.d.). Pemanfaatan media sosial bagi pengembangan UMKM di desa kedungrejo, kecamatan jabon, sidoarjo Laporan Pengabdian kepada Masyarakat.
- Kerta, W. M., dkk (2022). Upaya Pengembangan UMKM Digital Keripik Tempe Pada Industri Kecil Di Desa Balet Baru Kecamatan Su-kowono. *JIWAKERTA: Jurnal Ilmiah Wawasan Kuliah Kerja Nyata*. 3 (1)
- Rezky, S. F., dkk (2021). Branding UMKM untuk Meningkatkan Potensi Promosi dan Penjualan Secara Mandiri. 1 (1).
- Setiawati, S. D., Retnasari, M., & Fitriawati, D. (2019). Strategi membangun branding bagi pelaku Usaha Mikro Kecil Menengah. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*. 2 (2)
- Undaan, K., Kudus, K., Novianti, R., Purnaweni, H., & Subowo, A. (n.d.). PERAN POSYANDU UNTUK MENANGANI STUNTING DI DESA MEDINI.
- Widarko, A., & Anwarodin, M. K. (2022). Work Motivation and Organizational Culture on Work Performance: Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Mediating Variable. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2 (2)