

SKRIPSI

**“PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. RIANDA USAHA MANDIRI”**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S1) Pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau*



Oleh :

PIPIET MELATI FIRDAUS

185210076

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

PEKANBARU

T.A 2022



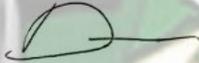
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Pipiet Melati Firdaus
NPM : 185210076
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT RIANDA USAHA MANDIRI

Disahkan Oleh:
Pembimbing


Dr. Desy Mardianti, SE., MM

Diketahui :



Dekan

(Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC)

Ketua Program Studi

(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS

Alamat: Jalan Kharudin Nasution No.133 Perhentian Marpoayan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru. 28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Pipiet Melati Hirdaus
NPM : 185210265
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.
Rianda Usaha Mandiri
Sponsor : **Dr. Desy Mardianti, SE., MM.**

Dengan perincian sebagai berikut:

No	Tanggal	Catatan Sponsor	Berita Acara	Paraf Sponsor
1	1 Desember 2021	X	<ul style="list-style-type: none">- Kutipan dilatar belakang masalah dihapus- Tujuan penelitian ditambahkan "untuk mengetahui dan menganalisis" Kerangka berfikir dituliskan sumbernya	
2	2 Desember 2021	X	ACC Seminar Proposal	
3	30 Maret 2022	X	<ul style="list-style-type: none">- Abstrak tidak pakai angka- Pembahasan dijelaskan seluruh variabelnya- Kesimpulan tidak pakai angka, dan jawaban dari hipotesis- Saran diambil dari hasil rekapitulasi responden terendah	

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4	13 Mei 2022	X	<ul style="list-style-type: none">- Tabel jawaban rekapitulasi responden dilampirkan- Pembahasan dijelaskan seluruh variabelnya, dan kemukakan juga alasannya dari variabel yang tertinggi dan terendah	
5	30 Mei 2022	X	<ul style="list-style-type: none">- Pembahasan dijelaskan seluruh variabelnya, dijelaskan dari variabel yang tertinggi dan terendah, kemukakan juga alasan mengapa di masukkan pada penelitian terdahulu- Kesimpulan jawaban diambil dari hipotesis- Saran jawaban diambil dari rekapitulasi responden	
6	2 Juni 2022	X	ACC Seminar Hasil	

Mengetahui

Wakil Dekan Bidang Akademis


Dina Hidayat, S.E., M.Si., Ak., CA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 694/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 24 Juni 2022, Maka pada Hari Sabtu 25 Juni 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

1. Nama	: Pipiet Melati Firdaus
2. N P M	: 185210076
3. Program Studi	: Manajemen SI
4. Judul skripsi	: Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rianda Usaha Mandiri.
5. Tanggal ujian	: 25 Juni 2022
6. Waktu ujian	: 60 menit.
7. Tempat ujian	: Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR
8. Lulus Yudicium/Nilai	: Lulus (B+) 79,25
9. Keterangan lain	: Aman dan lancar.

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis

Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Dr. Desy Mardianti, SE., MM
2. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
3. Dr. Haswari Hasan, SE., MM

(.....)
(.....)
(.....)

Notulen

1. Nuriman M. Nur, SE., MM

(.....)

Pekanbaru, 25 Juni 2022

Mengetahui
Dekan,

Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 694 / Kpts/FE-UIR/2022
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi/oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

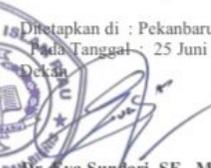
- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Pipiet Melati Firdaus
N P M : 185210076
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rianda Usaha Mandiri.

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Lektor, C/b	Materi	Ketua
2	Prof.Dr. Hj. Sri Indrasuti S., MM	Guru Besar, IV/d	Sistematika	Sekretaris
3	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Lektor C/c	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Nuriman	Non Fungsional C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
pada Tanggal : 25 Juni 2022
Dekan

Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Pipiet Melati Firdaus
 NPM : 185210076
 Jurusan : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rianda Usaha Mandiri.
 Hari/Tanggal : Sabtu 25 Juni 2022
 Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Desy Mardianti, SE., MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		
2	Dr. Haswari Hasan, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 80)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 25 Juni 2022
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Pipiet Melati Firdaus
NPM : 185210076
Judul Proposal : Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rianda Usaha Mandiri.
Pembimbing : 1. Dr. Desy Mardianti, SE., MM
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 29 Desember 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

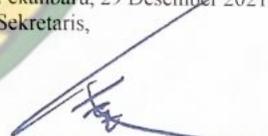
No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Ketua	1. 
2.	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Anggota	2. 
3.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM	Anggota	3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA

Pekanbaru, 29 Desember 2021
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 989/Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Membaca : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 2021-09-29 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang : Bahwa dalam membantu Mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik, perlu ditunjuk dosen pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tersebut
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
 2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
 5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. A/YLPI/VI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode: 2017-2021
 6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.
 7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau
a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mengangkat Saudara yang tersebut namanya dibawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu :

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Dr. Desy Mardianty, SE., MM.	Lektor	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :
Nama : Pipiet Melati Firdaus
N P M : 185210076
Jurusan/Jenjang Pendd. : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RIANDA USAHA MANDIRI PADA MASA PENDEMI COVID-19
3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.
Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
Pada Tanggal: 01 Oktober 2021

Dekan

Dr. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP,Manajemen dan Akuntansi
2. Arsip File : SK.Dekan Kml Haj



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI
الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : PIPIET MELATI FIRDAUS
NPM : 185210076
**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. RIANDA USAHA MANDIRI**
PEMBIMBING : DR. DESY MARDIANTY, SE., MM

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 8% pada setiap subbab
naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 06 Juni 2022

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama Pipiet Melati Firdaus

NPM 185210076

Tempat dan Tanggal Lahir : Pekanbaru, 7 Oktober 1999

Menyatakan bahwa skripsi ini ialah pekerjaan saya sendiri. Bila terbukti tidak demikian, saya bersedia menerima segala akibatnya, termasuk pencabutan gelar Sarjana Ekonomi yang telah saya peroleh.

Pekanbaru, 14 Juli 2022



(Pipiet Melati Firdaus)

ABSTRAK

PENGARUH ETOS KERJA TEHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RIANDA USAHA MANDIRI

Oleh
Pipiet Melati Firdaus
Program Studi Manajemen
E-mail : pipitmelati07@yahoo.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rianda Usaha Mandiri. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Rianda Usaha Mandiri berjumlah 48 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling* dan sampel yang terpilih sebanyak 37 orang. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien regresi bernilai positif dan signifikan tetapi sangat lemah, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan tetapi sangat lemah.

Kata Kunci: Etos Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK ETHIC ON EMPLOYEE PERFORMANCE

AT PT. RIANDA USAHA MANDIRI

By

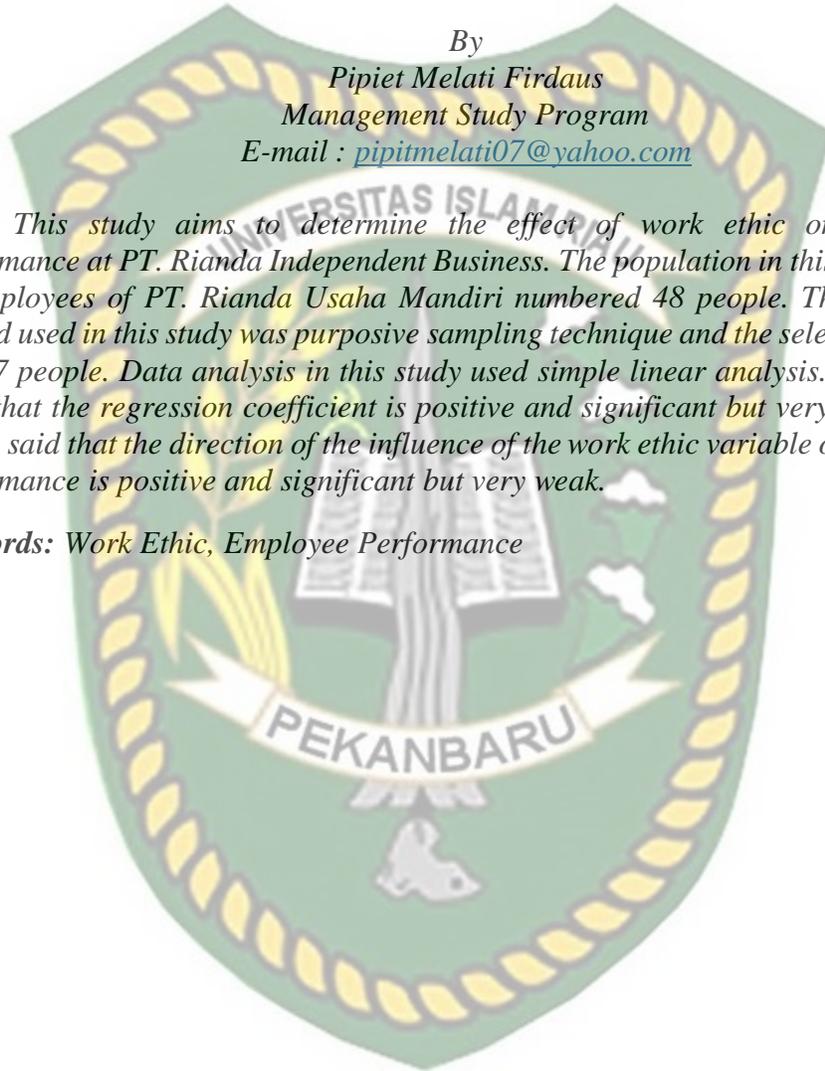
Pipiet Melati Firdaus

Management Study Program

E-mail : pipitmelati07@yahoo.com

This study aims to determine the effect of work ethic on employee performance at PT. Rianda Independent Business. The population in this study were all employees of PT. Rianda Usaha Mandiri numbered 48 people. The sampling method used in this study was purposive sampling technique and the selected sample was 37 people. Data analysis in this study used simple linear analysis. The results show that the regression coefficient is positive and significant but very weak, so it can be said that the direction of the influence of the work ethic variable on employee performance is positive and significant but very weak.

Keywords: *Work Ethic, Employee Performance*



KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warahmatulahi wabarokatuh

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang mana telah memberikan rahmat dan karunianya sehingga penulis diberikan kekuatan dan kesehatan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Salawat beriring salam tidak lupa pula kita kirimkan kepada nabi besar Muhammad SAW yang mana beliau telah membawa umatnya dari zaman Jahiliyah menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti saat ini.

Adapun maksud dan tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai tugas akhir penulisan untuk melengkapi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau. Akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rianda Usaha Mandiri”**. Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, masih banyak kesalahan, kekurangan, maupun kekhilafan sehingga penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini penulis banyak mendapat bimbingan, pengarahan, serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., M.M., C., R.B.C selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
2. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Ibu Dr. Desy Mardianti, SE., MM selaku Dosen Pembimbing yang selalu bersedia meluangkan waktu untuk berdiskusi dan membimbing penulis.
4. Ibu Prof. Dr. Hj. Sri Inrastuti S., MM dan Bapak Dr. Haswari Hasan, SE., MM selaku penguji seminar proposal dan seminar hasil.
5. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi khususnya Jurusan Manajemen S1 yang telah memberikan ilmu yang berguna selama perkuliahan berlangsung.
6. Bapak Marwan selaku Manajer Operasi PT. Rianda Usaha Mandiri yang telah meluangkan waktu dan membantu selama penelitian di perusahaan tersebut.
7. 37 orang responden yang telah membantu dalam mengisi kuisioner dalam penelitian ini.
8. Teristimewa kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda Firdaus Hasan dan Ibunda Eva Susanti serta kedua kakak saya Aini Susanti Firdaus dan Nidya Utari Firdaus yang selalu mendorong, mengingatkan, dan mendukung penulis dalam menyelesaikan studi.
9. Terimakasih juga kepada sahabat-sahabatku Xa-jojo, Sahabat Surga, Kepercayaan Orang Tua, Squad, Gramed yang selalu memberi dukungan, semangat, dan motivasi.

10. Dan juga pada akhirnya tiada kata yang indah dapat di ucapkan untuk mengucapkan semua rasa syukur selain berdoa semoga apa yang diberikan dalam penyelesaian karya yang kecil ini mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Aamiin Ya Robbal Alamin.



Pekanbaru,
Penulis

2022

PIPIET MELATI FIRDAUS
NPM : 185210076

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	11
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
1.4. Sistematika Penulisan.....	12
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	14
2.1. Etos Kerja	14
2.1.1. Pengertian Etos Kerja	14
2.1.2. Ciri-ciri Etos Kerja	16
2.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja	18
2.1.4. Indikator-indikator Etos Kerja	20
2.1.5. Dimensi Etos Kerja.....	21
2.2. Kinerja Karyawan	22

2.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan	22
2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	24
2.2.3. Aspek-aspek dan Indikator-indikator Kinerja Karyawan	27
2.2.4. Dimensi Kinerja Karyawan.....	30
2.3. Penelitian Terdahulu	33
2.4. Karangka Penelitian	38
2.5. Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN	39
3.1. Lokasi Penelitian.....	39
3.2. Operasional Variabel Penelitian	39
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian.....	40
3.4. Jenis dan Sumber Data	41
3.5. Teknik dan Pengumpulan Data.....	41
3.6. Teknik Analisis Data.....	42
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	48
4.1. Profil Perusahaan.....	48
4.2 Struktur Organisasi.....	49
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	54
5.1. Karakteristik Responden.....	54
5.1.1. Usia Responden	54
5.1.2. Pendidikan Responden	55
5.1.3. Lama Bekerja Responden.....	56

5.1.4. Jenis Kelamin Responden.....	56
5.2. Uji Kuesioner	57
5.2.1. Uji Validitas.....	57
5.2.2. Uji Reliabilitas	59
5.2.3. Uji Normalitas.....	60
5.2.4. Uji Multikoleniaritas.....	62
5.2.5. Uji Heteroskedatisitas.....	62
5.2.6. Uji Autokorelasi.....	63
5.3. Deskripsi Hasil Penelitian.....	64
5.3.1. Etos Kerja	64
5.3.2. Kinerja Karyawan.....	79
5.4. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	99
5.5.1. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	99
5.5.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	100
5.5.3. Analisis Uji t.....	101
5.5. Pembahasan Hasil Penelitian	102
BAB VI PENUTUP	105
6.1. Kesimpulan	105
6.2. Saran	106
DAFTAR PUSTAKA.....	108
LAMPIRAN	112

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan pada PT Rianda Usaha Mandiri.....	6
Tabel 1.2	Tingkat Absensi Karyawan.....	7
Tabel 1.3	Laporan Hasil Kerja.....	9
Tabel 2.1	Penelitian Terhadap.....	33
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian.....	39
Tabel 5.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	55
Tabel 5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekejerja	56
Tabel 5.4	Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja.....	57
Tabel 5.5	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	58
Tabel 5.6	Hasil Uji Reabilitas.....	59
Tabel 5.7	Hasil Uji Normalisasi.....	61
Tabel 5.8	Hasil Uji Multikoleniaritas.....	62
Tabel 5.9	Hasil Uji Heteroskedatisitas.....	62
Tabel 5.10	Hasil Uji Autokorelasi.....	63
Tabel 5.11	Tidak Mengenal Waktu saat Bekerja.....	65
Tabel 5.12	Tidak Mengenal Jarak Antar Rekan Kerja.....	66
Tabel 5.13	Tidak Mengalami Kesulitan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan di Kantor	67
Tabel 5.14	Menghormati Dan Menghargai Rekan Kerja Dan Pemimpin	

Yang Ada Di Kantor	68
Tabel 5.15 Menghargai Tanggung Jawab Pekerjaan yang Diberikan	69
Tabel 5.16 Mampu Patuh Pada Aturan di Kantor.....	70
Tabel 5.17 Mampu Taat Pada Peraturan Tertulis	70
Tabel 5.18 Mampu Taat Pada Peraturan Tidak Tertulis	71
Tabel 5.19 Tidak Mengelak Menerima Sanksi Jika Melanggar Peraturan	72
Tabel 5.20 Menerima Tanggung Jawab Pekerjaan Sesuai Dengan Aturan Kantor	73
Tabel 5.21 Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Ketekunan Yang Tinggi.....	74
Tabel 5.22 Selalu Menekuni Dengan Sungguh-Sungguh Tugas Yang Telah Diberikan.....	75
Tabel 5.23 Deskripsi Jawaban Variabel Etos Kerja.....	76
Tabel 5.24 Kemampuan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Dalam Bekerja.....	80
Tabel 5.25 Mengerjakan Suatu Pekerjaan Dengan Penuh Perhitungan, Cermat Dan Teliti	81
Tabel 5.26 Memiliki Keterampilan Dan Mampu Mengerjakan Pekerjaan Dengan Baik	82
Tabel 5.27 Menjaga Kebersihan Seragam Kerja Dan Kerapihan Peralatan Kerja	83

Tabel 5.28	Selalu Berusaha Mencapai Target Kerja Yang Telah Ditentukan Perusahaan.....	84
Tabel 5.29	Selalu Bertanggung Jawab Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu.....	85
Tabel 5.30	Selalu Berusaha Untuk Mampu Bekerja Dalam Waktu Yang Telah Ditentukan.....	86
Tabel 5.31	Selalu Dapat Mengikuti Intruksi Yang Diberikan.....	87
Tabel 5.32	Mampu Menyelesaikan Tugas Dengan Kemampuan Sendiri	88
Tabel 5.33	Memiliki Inisiatif Dalam Mengatasi Pekerjaab Yang Sulit ...	89
Tabel 5.34	Selalu Berhati-Hati, Penuh Perhitungan Dan Ketelitian Dalam Bekerja	90
Tabel 5.35	Selalu Menekuni Dengan Sungguh-Sungguh Tugas Yang Telah Diberikan.....	91
Tabel 5.36	Mampu Beradaptasi Dengan Sikap Pegawai Lain	92
Tabel 5.37	Selalu Menunjukkan Sikap Yang Loyal Terhadap Pimpinan, Serta Tugas Yang Diemban	93
Tabel 5.38	Mampu Bekerja Sama Dengan Pegawai Lainnya.....	94
Tabel 5.39	Deskripsi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan	95
Tabel 5.40	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana	99
Tabel 5.41	Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi.....	100
Tabel 5.42	Hasil Uji t.....	101

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Rianda Usaha Mandiri.....	50
Gambar 5.1 Hasil Uji Normalitas.....	60



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia termasuk negara besar, mempunyai perbedaan latar belakang dalam mengelola berbagai jenis sumber daya manusia hal ini dirasa sulit. Apalagi di masa ini, permasalahan Indonesia yang semakin kompleks, dan persaingan global di dunia kerja sangat membutuhkan orang-orang terlatih, kompetitif yang berpikir positif dalam suasana hati yang baik. Di suatu organisasi atau perusahaan yang melayani publik tentu saja hal yang sangat penting ialah adanya karyawan itu sendiri. Kehadiran karyawan dengan kualitas yang bagus tentunya sangat identik pada pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini berarti manusia ialah hal yang sangat berarti untuk kelangsungan berjalannya suatu organisasi.

Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pelaku, dan penentu dimana mereka memiliki peran aktif untuk menjalankan setiap kegiatan yang ada dalam perusahaan. Setiap perusahaan pasti menginginkan suatu hal untuk bisa mereka capai dalam tiap aktivitas yang dilakukan. Dalam proses pencapaian tujuan tersebut, suatu perusahaan harus pandai memilih strategi yang mereka adopsi. Secara khusus, pencapaian keberhasilan suatu perusahaan tentunya tidak bisa dipisahkan dari kinerja karyawannya. Selain itu, sumber daya ini adalah kekuatan pendorong utama. Kekuatannya untuk mengarahkan kegiatan perusahaan pada tingkat manajemen tertentu. Bahkan dengan peralatan perusahaan yang sangat canggih, tujuan ini tidak

dapat dicapai tanpa peran aktif karyawan. Oleh karena itu, bisnis yang berjalan tidak bisa hanya mengandalkan teknologi dalam prosesnya, akan tetapi mereka pun harus memperhatikan sumber daya manusianya yang menjadi motor penggerak utama bisnis tersebut. Sebuah perusahaan pasti lebih memerlukan sumber daya manusia dengan kualitas yang bagus dan bisa berpotensi baik itu dari level eksekutif sampai dengan karyawannya untuk menjalankan semua tugas perusahaan dengan sebaik mungkin sebagai langkah yang disusun dalam usaha pencapaian tujuan yang ingin diraih perusahaan itu.

Dalam persaingan dunia usaha saat ini tentunya semakin meningkat antar perusahaan yang satu dan perusahaan yang lainnya, sehingga suatu perusahaan harus memilih tenaga kerja yang berkualitas. Karena dalam mencapai tujuan perusahaan yaitu profit (keuntungan) perusahaan harus benar-benar memperhatikan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang biasa disebut tenaga kerja. Tercapai atau tidaknya suatu tujuan perusahaan tersebut tentu saja ditentukan juga oleh sejauh mana pemahaman seorang pemimpin maupun karyawan tentang pencapaian suatu tujuan organisasi. Oleh karena itu, manajer harus menjamin bahwa perusahaan mereka memiliki tenaga kerja yang cekatan agar dapat menjalankan suatu pekerjaan dengan baik.

Menurut beberapa ahli, manajemen berarti ilmu tentang proses bisnis yang merencanakan, mengatur, mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengendalikan kegiatan yang menggunakan orang dan objek dalam organisasi guna tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dikatakan sebagai ilmu karena manajemen ini

dapat dipelajari dan dapat kita ajarkan kepada orang lain. Dikatakan sebagai seni karena manajemen memiliki unsur-unsur bakat, pembawaan, atau keterampilan seseorang. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan teknik mengatasi masalah-masalah yang muncul dalam konteks karyawan untuk menjaga efisiensi karyawan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diberikan. Keberhasilan suatu organisasi mencapai kinerja terbaik tentunya dipengaruhi oleh etos kerja pimpinan dan karyawannya.

Karena etos kerja ialah sikap seseorang terhadap pekerjaannya, etos kerja yang baik tentunya memberikan hasil yang baik dan berdampak signifikan bagi perkembangan perusahaan tempat mereka bekerja. Etos kerja yang harus dimiliki seorang karyawan merupakan totalitas kepribadiannya dan cara ia mengungkapkan, mempersepsikan, meyakini dan memberi makna yang dapat memotivasi dirinya dalam bertindak serta mencapai suatu pekerjaan secara optimal sehingga hubungan seorang karyawan dan karyawan lainnya terjalin dengan baik.

Pada dasarnya, kita dapat melihat kinerja dari dua aspek: kinerja karyawan (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja karyawan ialah demonstrasi pekerjaan mereka di organisasi, dan kinerja organisasi ialah keseluruhan pekerjaan yang dilakukan oleh organisasi. Keduanya memiliki hubungan yang erat dan tidak bisa dipisahkan, karena kinerja merupakan sesuatu yang sangat butuh untuk diberi perhatian khusus, bila kinerja dari perusahaan ini tergolong kurang baik, maka akan berpengaruh pada citra perusahaan tersebut. Kinerja pegawai dapat terlihat dari bagaimana suatu

pekerjaan atau tugas yang diberikan diselesaikan olehnya, apakah telah sesuai dengan apa yang diminta kepadanya.

PT. Rianda Usaha Mandiri adalah perusahaan swasta yang berskala nasional dan bergerak dalam bidang perdagangan dan jasa seperti *Mechanical Electrical (ME)*. Perusahaan ini sudah berdiri selama lebih dari 20 tahun, yaitu tepatnya pada 14 Maret 1998 di Pekanbaru. PT. Rianda Usaha Mandiri memiliki komitmen untuk meningkatkan kinerja perusahaannya melalui penerapan manajemen perusahaan secara menyeluruh. Dari visi dan misi perusahaan ini, PT. Rianda Usaha Mandiri adalah menjadi perusahaan perdagangan dan jasa terbaik di Indonesia dengan mengutamakan pertumbuhan berkelanjutan, pengembangan keterampilan, peningkatan daya saing perusahaan dan peningkatan pelatihan staf untuk menciptakan tenaga kerja yang berkualitas. Untuk mencapai tujuan perusahaan, etos kerja yang dimaksud dalam penelitian ini ialah semangat yang tinggi dalam melakukan sesuatu secara optimal guna mencapai kuantitas dan kualitas kerja yang sempurna, seperti: mampu membangun nilai-nilai seperti kejujuran, disiplin, amanah, tanggung jawab, kemandirian, dan komunikasi yang baik.

Adapun Tata Tertib dan Kewajiban di PT. Rianda Usaha Mandiri, yaitu :

1. Karyawan diwajibkan untuk masuk tepat waktu, mengisi daftar hadir, dan setiap keterlambatan akan dikenakan potongan sebesar Rp 10.000,- (per keterlambatan).

2. Karyawan sebelum dan sesudah melaksanakan Pekerjaan diwajibkan melakukan absensi pada tempat yang telah tersedia, serta tidak dibenarkan melakukan absensi orang lain (bila ketahuan akan diberikan sanksi).
3. Karyawan dilarang meninggalkan Pekerjaan atau kantor sebelum waktunya atau berada diluar kantor tanpa izin dari atasan.
4. Karyawan tidak dibenarkan membuat keributan/kekacauan/perkelahian sesama teman sekerja, dengan atasan atau dengan siapa saja dalam lingkungan dan perusahaan dan wajib memelihara tata tertib.
5. Karyawan dalam menjalankan tugasnya, harus fokus/konsentrasi dan penuh perhatian serta menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditargetkan oleh atasan.
6. Karyawan dilarang menggunakan gadget untuk kepentingan pribadi pada jam kerja, kecuali darurat atau se izin atasan.
7. Karyawan tidak dibenarkan menggunakan kendaraan dinas perusahaan Tanpa izin atasan (untuk kepentingan pribadi).
8. Karyawan memiliki kewajiban untuk patuh pada perintah atasan baik secara tertulis ataupun lisan.
9. Tugas ataupun kewajiban yang sudah diberikan harus dilakukan oleh karyawan selama hal tersebut tidak melanggar hukum yang ada.
10. Barang ataupun peralatan yang dimiliki oleh perusahaan wajib dipelihara serta dijaga oleh karyawan.
11. Apapun yang diketahui oleh karyawan terkait rahasia perusahaan harus dijaga dan dirahasiakan dari pihak manapun.

12. Sebelum memulai atau menyudahi pekerjaannya, karyawan diwajibkan untuk mengecek kembali peralatan ataupun hal lain yang digunakan selama bekerja.
13. Karyawan diwajibkan mengikuti/mentaati seluruh program yang di targetkan oleh atasan.

(Sumber : Peraturan Perusahaan PT. Rianda Usaha Mandiri, VI:19)

Berdasarkan dengan peraturan yang telah dibuat oleh PT. Rianda Usaha Mandiri, karyawan pada perusahaan tersebut telah sesuai atau menaati segala aturan yang ada. Dan jika tidak sesuai tentu saja karyawan tersebut harus menerima sanksinya, tetapi karyawan yang melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh PT. Rianda Usaha Mandiri tersebut sangat minim terjadi.

Di dalam perusahaan ini tentunya terdapat beberapa pegawai yang bekerja didalamnya. Berikut ialah jumlah data karyawan yang bekerja pada PT. Rianda Usaha Mandiri yang disajikan pada tabel 1.1.

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan pada PT. Rianda Usaha Mandiri

No	Bagian/Bidang Kerja	Jumlah
1	Konsultan Project	1
2	Project Manager	1
3	Engineer Project	1
4	Site Engineer Erection	1
5	Site Engineer Sipil, Pondasi, dan Survey	1
6	Supervisor Erection dan Survey	1
7	Ahli K3 Umum	1
8	Supervisor Sipil/Pondasi	1

9	Logistik	1
10	Administrasi	1
11	Adm & Keuangan	1
12	Tenaga Kerja Ahli Daya	37
TOTAL		48

(Sumber : PT. Rianda Usaha Mandiri, 2021)

Dari tabel tersebut bisa didapatkan informasi yakni jumlah karyawan yang bekerja di PT. Rianda Usaha Mandiri pada tahun 2021 yaitu sebanyak 48 orang. Dan dalam penelitian ini penulis hanya mengambil sebagian dari jumlah karyawan yaitu Tenaga Kerja Ahli yang berjumlah 37 orang.

Sebagaimana gambaran mengenai etos kerja yang baik pada perusahaan PT. Rianda Usaha Mandiri, berikut merupakan data absensi karyawan sebanyak 37 orang selama periode bulan Januari hingga Desember 2021. Adapun rumus perhitungannya sebagai berikut :

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{Jumlah Karyawan} \times \text{Jumlah Hari Kerja}} \times 100\%$$

Tabel 1.2

**Tingkat Absensi Karyawan pada PT. Rianda Usaha Mandiri (Januari-Desmber)
Tahun 2021**

Bulan	Total Karyawan	Hari Kerja dalam 1 Bulan	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
Januari	37	24	5	0.56
Februari	37	23	3	0.35
Maret	37	25	6	0.65
April	37	25	2	0.22

Mei	37	20	1	0.14
Juni	37	25	5	0.54
Juli	37	26	5	0.52
Agustus	37	24	4	0.45
September	37	26	2	0.22
Oktober	37	25	2	0.22
November	37	26	4	0.42
Desember	37	23	5	0.59
Jumlah				4.88
Rata-rata				0.41

(Sumber : Absensi PT. Rianda Usaha Mandiri 2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat absensi karyawan tertinggi terjadi pada bulan Maret 2021 yaitu 0,65% dan tingkat absensi karyawan terendah terjadi pada bulan Mei 2021 yaitu 0,14% , sedangkan rata-rata tingkat absensi pada bulan Januari-Desember 2021 yaitu 0,41% atau kurang dari 1%. Hal ini menunjukkan absensi karyawan dalam kurun waktu 1 tahun tergolong rendah. Dalam artian 1% merupakan standar maksimal toleransi yang diberikan oleh PT. Rianda Usaha Mandiri, apabila > 1% dapat dikatakan bahwa kinerja yang dimiliki oleh seluruh karyawan mengalami penurunan.

Tentunya setiap perusahaan memiliki target yang akan dicapainya, begitu juga pada PT. Rianda Usaha Mandiri. Pada tabel 1.3 ini, kita dapat melihat target apa yang dicapai oleh PT. Rianda Usaha Mandiri pada tahun 2021, berikut target tersebut adalah :

Tabel 1.3
Laporan Hasil Kerja PT Rianda Usaha Mandiri untuk Pembangunan
Tower Crossing 20 KV PT. PLN Kepulauan Riau

No	Pengerjaan	Bobot	Keterangan	Bulan januari – desember 2021
1	Konduktor, termasuk semua sambungan dan jumper (joint and jumper connections)	3,03%	Rencana	3,03%
			Realisasi	3,03%
2	Sistem peredaman - peredam getaran (vibration dampers)	0,06%	Rencana	0,06%
			Realisasi	0,06%
3	Pentanahan tower meliputi penggalian, pengurugan kembali, sambungan kompresi dan hubungan ke kabel daya	0,05%	Rencana	0,05%
			Realisasi	0,05%
4	Isolator string dan peralatan kawat tanah, lengkap dengan semua fitting antara tower dan konduktor	0,2%	Rencana	0,2%
			Realisasi	0,2%
5	Survei dan alokasi tower	0,06%	Rencana	0,06%
			Realisasi	0,06%
6	Desain pekerjaan persiapan	0,83%	Rencana	0,83%
			Realisasi	0,83%
7	Tower 1 sirkit dan tower perpanjangan dari jenis tension lengkap dengan tower fitting dan sistem mur dan baut dengan kekuatan tinggi	11,54%	Rencana	11,54%
			Realisasi	11,54%
8	Pondasi	9,2%	Rencana	9,2%
			Realisasi	9,2%
9		0,17%	Rencana	0,17%

	Kelengkapan tower/menara, termasuk pemasangan		Realisasi	0,17%
10	Struktural HT steel	0,47%	Rencana	0,47%
			Realisasi	0,47%
11	Miscellenoeus item	0,12%	Rencana	0,12%
			Realisasi	0,12%
12	Tes, komisioning dan perijinan	0,32%	Rencana	0,32%
			Realisasi	0,32%
13	As built drawings	0,52%	Rencana	0,52%
			Realisasi	0,52%

(Sumber : PT. Rianda Usaha Mandiri)

Berdasarkan tabel di atas, etos kerja dan kinerja karyawan PT. Rianda Usaha Mandiri sangat baik. Dikarenakan persenan realisasi sama dengan persenan rencana yang telah mereka rencanakan.

Berdasarkan tabel di atas, etos kerja dan kinerja karyawan PT. Rianda Usaha Mandiri sangat baik. Dikarenakan persenan realisasi sama dengan persenan rencana yang telah mereka rencanakan.

Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh etos kerja didalam perusahaan PT. Rianda Usaha Mandiri ini, maka penulis bermaksud melakukan penelitian lalu mendeskripsikan dalam bentuk penelitian yang berjudul **“PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RIANDA USAHA MANDIRI”**.

1.2. Perumusan Masalah

Melalui penjabaran di atas maka rumusan masalah yang didapatkan ialah :

“Apakah etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rianda Usaha Mandiri?”

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rianda Usaha Mandiri.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rianda Usaha Mandiri.

1.3.2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi peneliti, dapat menjadi bahan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan etos kerja dan kinerja karyawan.
- b. Bagi pihak perusahaan, dapat menjadi salah satu bahan bagi pihak manajemen untuk pedoman tolak ukur dalam etos kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Bagi penelitian selanjutnya, dapat menjadi salah satu referensi bagi peneliti yang mengambil topik dan permasalahan yang sama.

1.4. Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun dalam 6 bab yang terdiri dari :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Di sini akan dilakukan uraian teori dimana teori itu merupakan dasar yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan, yang menjadi sumber dari hipotesa. Terdapat didalamnya tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran. Juga hipotesa

BAB III : METODE PENELITIAN

Di sini akan dijelaskan terkait metode serta variabel yang peneliti gunakan. Termasuk didalam juga dikemukakan tentang lokasi dan objek penelitian, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, operasional variabel juga pengukuran variabel, serta teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

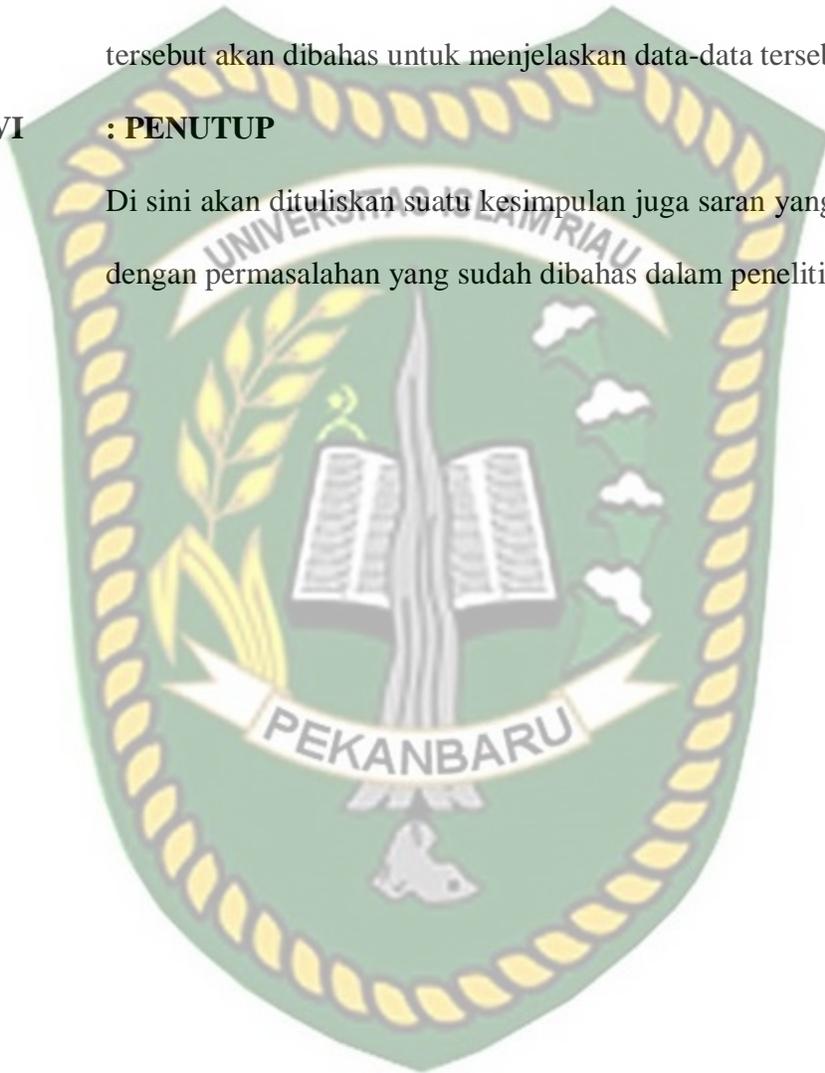
Bab ini penulis akan menjelaskan tentang sejarah, visi, dan misi PT. Rianda Usaha Mandiri.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Di sini akan dituliskan terkait penggambaran dari objek yang diteliti serta hasil dari pengolahan data yang telah didapat. Selain itu akan data tersebut akan dibahas untuk menjelaskan data-data tersebut.

BAB VI : PENUTUP

Di sini akan dituliskan suatu kesimpulan juga saran yang berhubungan dengan permasalahan yang sudah dibahas dalam penelitian.



BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1. Etos Kerja

2.1.1. Pengertian Etos Kerja

Suatu pandangan seorang individu akan suatu pekerjaan dimana hal ini berkaitan dengan bagaimana sikap, pola kebiasaan, ciri khas serta sifat dari seorang individu ketika melakukan pekerjaan di dalam perusahaan ialah yang dimaksud dengan etos kerja.¹

Berdasarkan asal katanya, etos sendiri diambil dari Bahasa Yunani yakni “*ethos*” yang berarti sebagai sikap, kepribadian, watak, karakter, dan juga keyakinan dari seseorang terhadap suatu hal secara luas dimana hal ini memiliki makna sebagai suatu sistem nilai terkait baik ataupun buruk, benar ataupun salah, dimana hal ini dipengaruhi oleh berbagai kebiasaan, juga pengaruh budaya. Sehingga terciptanya suatu kehidupan yang baik ini juga dipengaruhi oleh etika. Hal ini dikarenakan etika ini berkaitan dengan moral atau nilai baik ataupun buruk yang berhubungan dengan moral. Maka dari itu, etos ini ialah hal yang mencakup suatu kemauan serta semangat yang sangat kuat dalam melakukan suatu hal, dan hal yang benar.²

¹ Asmad, ‘Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Air Minum Al Qodiri Jember’, 2.2 (2021), 155–60.

² Suparman Hi Lawu, Agus Suhaila, and Riris Lestiowati, ‘Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur’, *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 2.1 (2019), 51–60.

Dalam menerapkan etos kerja, peran seorang pimpinan sangat penting. Hal ini dikarenakan pemimpin adalah pihak yang bertanggung jawab dalam perusahaannya.³ Etos erat hubungannya dengan keadilan terhadap karyawan dan bagaimana suatu keyakinan dapat mempengaruhi cara pandang terhadap suatu.⁴ Etos sendiri memiliki fungsi penting baik untuk individu karyawan maupun perusahaan, antara lain seperti etos menunjang kepribadian, profesionalisme, karir, pergaulan, dan juga kepemimpinan.⁵ Apabila seorang individu memiliki etos kerja yang tergolong baik, maka hal tersebut akan membuat kinerjanya juga akan menjadi baik. Dan kedua hal ini sangat berkaitan erat dalam sebuah perusahaan.⁶

Dari sudut pandang Islam, Al-Qur'an memiliki bagian-bagian yang mengatur keseluruhan aspek hidup manusia, baik dalam hal yang berkaitan dengan spiritualitas ataupun kehidupan yang bersifat materiil. Etos kerja juga termasuk di dalamnya. Ada bermacam-macam ayat Al-Qur'an dimana di dalamnya menyatakan bahwa seorang individu harus bekerja dengan keras yakni pada Surat Al-Insirah ayat 7-8.

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ (٧) وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ (٨)

³ Dewi Latifa and others, 'Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Situbondo 1', 14.2 (2018), 141–60.

⁴ Intan Permata Sari and Rini Nugraheni, 'Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja (Studi Pada Perawat Tetap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang)', *Diponegoro Journal Of Management*, 8.4 (2019), 106–18.

⁵ Ernie Tisnawati Sule and Donni Juni Priansa, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi : (Membangun Organisasi Unggul Di Era Perubahan)*, ed. by Anna, Pertama (Bandung: Refika Aditama, 2018).

⁶ Tarmizi Endrianto, 'Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Kalidoni Kota Palembang', *Jurnal Studia Administrasi*, 3.1 (2021), 46–57 <<https://doi.org/10.47995/jian.v3i1.52>>.

yang artinya “Apabila kamu telah selesai (dari satu urusan), maka kerjakan dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”.

2.1.2. Ciri-Ciri Etos Kerja

Menurut⁷ (Putra, 2020) menyebutkan, ciri-ciri etos kerja pada seorang karyawan dapat dilihat dari bagaimana sikap dan perbuatannya selama bekerja yakni :

1. Kecanduan Terhadap Waktu

Apabila seorang memiliki etos kerja yang baik maka orang tersebut akan memahami akan betapa berharganya waktu yang ia gunakan. Kami menyadari bahwa setiap detik sangat penting dan tidak bisa diulang.

2. Memiliki Moralitas Yang Bersih (Ikhlas)

Hal yang berkaitan dengan moral dari individu dimana hal ini harus diterapkan oleh seseorang dalam melakukan setiap pekerjaannya ialah keikhlasan. Hal ini dikarenakan keikhlasan ialah suatu pertanda dimana seseorang tersebut mencintai juga menyayangi apapun kegiatan apa yang akan mereka lakukan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat membuat diri seseorang di dalam maupun diluar dirinya mengerjakan pekerjaan sekecil atau seberapa besarpun dengan lapang dada.

⁷ Rismaja Putra, 'Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Yayasan Jissho Medan', *JIME (Journal of Industrial and Manufacture Engineering)*, 4.2 (2020), 125–31
<<https://ojs.uma.ac.id/index.php/jime/article/view/4332/pdf1>>.

3. Memiliki Kejujuran

Tentunya kejujuran ini tidak dapat dipengaruhi oleh orang luar, melainkan terdapat pada diri seseorang, dan kejujuran ini menjadi salah satu ciri yang wajib dimiliki oleh seseorang apalagi sebagai divisi dalam suatu perusahaan.

4. Memiliki Komitmen

Komitmen merupakan suatu keyakinan yang kuat dan kokoh pada diri seseorang sehingga tidak mudah digoyahkan oleh pengaruh luar. Tentunya komitmen ini dapat menjadi tekad dan keyakinan seseorang yang dapat melahirkan suatu vitalitas yang penuh gairah dalam melakukan pekerjaannya.

5. Kuat Pendirian (Konsisten)

Konsisten adalah dapat mengikuti prinsip, pantang menyerah, dan mengendalikan diri serta mengendalikan emosi secara efektif, meskipun menghadapi resiko yang dapat membahayakan diri sendiri.

Sementara itu menurut⁸ (Lawu, dkk, 2019) menyatakan ciri khas dari individu yang beretos kerja tinggi yakni :

1. Adanya motivasi dalam bekerja yang muncul dari diri sendiri ataupun luar pribadi orang tersebut.
2. Beorientasi pada masa depan, yaitu seseorang yang telah memikirkan kehidupannya di masa yang akan datang.

⁸ Suparman Hi Lawu, Agus Suhaila, and Riris Lestiowati.

3. Moralitas, merupakan sikap seseorang yang serius dalam melaksanakan pekerjaannya
4. Individu yang bersedia untuk bekerja dengan keras serta mampu untuk memahami bahwa setiap waktu yang ia gunakan berharga
5. Displin dan memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya
6. Tekun dan ulet.

2.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

⁹(Tasmara, 2016) menyatakan beberapa faktor yang bisa memberikan pengaruh akan etos kerja yakni :

1. Agama

Suatu ajaran dimana di dalamnya terkandung nilai yang bisa memberikan pengaruh akan pola kehidupan bagi yang menganut ialah nilai agama. Tidak heran, ketika mereka mengamalkan agama yang mereka anut dengan itikad baik, pemikiran, tindakan, dan tindakan mereka dapat menjadi ruh dari aktivitas mereka sehari-hari.

2. Budaya

Suatu budaya yang dijadikan pedoman masyarakat yang bersangkutan dapat . Contoh semangat budaya antara lain spiritualitas, tekad, disiplin, dan kerja sama tim, yang juga dikenal sebagai etos kerja. Apabila seseorang menjunjung tinggi nilai kebudayaannya maka orang tersebut juga mempunyai etos kerja yang tinggi pula dan begitu pula sebaliknya.

⁹ Kiyai Haji Toto Tasmara, Dadi M.H.B, and Dharmadi, *Membudayakan Etos Kerja Islam* (Jakarta: Gema Insani, 2016).

3. Sosial Politik

Keadaan sosial politik juga memberikan pengaruh pada motivasi seorang individu untuk bisa bekerja dengan keras serta bisa merasakan hasil kerjanya tersebut. Adanya etos kerja ini juga didasari akan rasa tanggungjawab dalam hidup kita

4. Kondisi Lingkungan dan Geografis

Moral yang dimiliki individu juga bisa disebabkan karena suatu kondisi lingkungan dimana individu itu tinggal, karena orang dapat melakukan bisnis, mengelola, mengklaim keuntungan, dan mengundang migran untuk bekerja di lingkungan tersebut.

5. Pendidikan

Hal yang memebrikan pengaruh yang begitu besar untuk etos kerja ialah sumber daya manusia dimana apabila tingkat pendidikan individu makin tinggi maka etos kerja yang dimiliki pun juga tinggi. Oleh karena itu, peningkatan bakat dapat menyebabkan seseorang memiliki pandangan etis yang rajin.

6. Struktur Ekonomi

Struktur ekonomi juga berpengaruh terhadap etos kerja, dimana kemampuan dalam memberikan insentif bagi seseorang dalam bekerja keras akan mempengaruhi tinggi rendahnya etos kerja dalam merasakan hasil kerja kerasnya.

7. Motivasi intrinsik individu

Keyakinan ini menjadi dasar motivasi untuk bertindak, karena etos kerja adalah sikap yang diyakini seseorang. Apabila individu memiliki motivasi yang makin

tinggi dalam bekerja maka etos kerjanya pun akan makin baik, baik di luar dirinya sebagai lingkungan maupun di dalam yang disebut motivasi esensial.

2.1.4. Indikator-indikator Etos Kerja

Seperti yang telah dijelaskan, bahwa pengertian etos kerja ialah cara pandang seseorang terhadap suatu pekerjaan, dimana hal itu berkaitan dengan sikap, kebiasaan, ciri-ciri, serta sifat mengenai cara seseorang dalam bekerja didalam perusahaan. Menurut¹⁰ (Lawu, dkk, 2019), terdapat beberapa indikator-indikator dalam etos kerja, yaitu :

1. Kerja Keras

Dalam bekerja, seseorang secara alami memiliki keinginan untuk bekerja terus menerus atau keras dalam usahanya meraih yang ia inginkan. Dengan menggunakan waktu yang terbaik, seseorang mungkin tidak mengetahui waktu, jarak, atau kesulitan yang dihadapinya.

2. Disiplin

Disiplin adalah segala sesuatu yang menghormati, menilai, mentaati, mentaati, menegakkan, dan menyetujui, dalam hal terjadi pelanggaran terhadap kewajiban dan wewenang yang diberikan kepadanya, peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku dan dapat menerima sanksi.

¹⁰ Suparman Hi Lawu, Agus Suhaila, and Riris Lestiowati.

3. Jujur

Jujur merupakan sikap seseorang yang sanggup menjalankan segala suatu pekerjaan sesuai dengan aturan-aturan yang telah diberikan tanpa melakukan kecurangan sekalipun.

4. Tanggung Jawab

Sikap dimana seseorang yang menganggap bahwa pekerjaan harus dilakukan dengan tekun dan sungguh-sungguh ialah disebut tanggung jawab.

5. Rajin

Ketekunan dapat dihasilkan dari kebiasaan pribadi seorang karyawan untuk mempertahankan dan membuat pekerjaannya mengalami peningkatan. Rajin bekerja berarti dapat mengembangkan kebiasaan kerja yang positif. Tentu saja, apa yang dilakukan dengan baik harus selalu dalam bentuk terbaik.

6. Tekun

Ketekunan adalah sikap seorang pekerja keras. Mereka bekerja, belajar, dan mencoba memahami apa yang mereka lakukan secara maksimal dalam pekerjaan mereka. Tentu saja, orang yang bekerja keras ialah seseorang yang bekerja secara tekun, menahan kebosanan dan belajar dari kesalahan masa lalu dirinya dan orang lain, dan tidak mengulangi.

2.1.5. Dimensi Etos Kerja

Hal yang dapat dikatakan sangat penting untuk keberlangsungan seorang individu ataupun suatu tempat kerja ialah etos. Fitur-fiturnya termasuk dukungan

kepribadian, dukungan profesionalisme, dukungan karir, dukungan hubungan, dan dukungan kepemimpinan.¹¹ Untuk penilaian etos kerja dengan dimensi, yaitu : kerja ialah suatu amanah, kerja merupakan suatu panggilan, kerja ialah suatu ibadah, kerja itu suatu seni, kerja ialah sebuah kehormatan, dan kerja ialah suatu bentuk pelayanan.¹²

2.2. Kinerja Karyawan

2.2.1. Pengertian Kinerja

Suatu hasil dari apa yang sudah dikerjakan oleh seorang individu di dalam perusahaan dimana hal tersebut sudah disesuaikan dengan kewenangan serta tanggungjawab mereka sendiri yakni disebut dengan kinerja. Hal ini berpengaruh terhadap tingkat pretasi dari karyawan dimana hal ini bisa membuat produktivitas dari perusahaan mengalami peningkatan sehingga dapat tercapai hasil kerja yang memuaskan.¹³ Kinerja seseorang dapat dinilai dari seberapa terselesainya tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan, yang dipengaruhi dari jumlah tugas dan juga waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas. Hal ini bisa melihatkan prestasi kerja dari seorang karyawan berdasarkan standar, target dan kriteria karyawan dimana

¹¹ Ernie Tisnawati Sule and Priansa.

¹² Panji Pramuditha, Tjutju Yuniarsih, and Hady Siti Hadijah, 'Peningkatan Kinerja Melalui Perbaikan Iklim Organisasi Dan Penguatan Etos Kerja', *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5.1 (2021), 54–59 <<https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.9378>>.

¹³ Suparman Hi Lawu, Agus Suhaila, and Riris Lestiowati.

hal ini sudah ditetapkan terlebih dulu yang kemudian secara bersamaan kedua belah pihak menyepakatinya.¹⁴

Kinerja karyawan adalah kunci sukses keberhasilan suatu perusahaan sebagai pelaksana tugas yang diukur berdasarkan kualitas juga kuantitas, pengetahuan tentang pekerjaan juga rencana kerja.¹⁵ Kinerja karyawan ialah suatu hal yang menggambarkan kemampuan apa yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu ketrampilan. Hal ini sangatlah penting dimana kinerja memastikan bahwa seorang individu bisa mengenali kemampuan yang dimilikinya untuk bisa menyelesaikan tugasnya.¹⁶

Menurut¹⁷ (Endrianto, 2021) mengatakan, secara khusus dalam melakukan evaluasi kinerja karyawan perusahaan memiliki tujuan untuk :

- 1) Memunculkan adanya rasa pengertian antar pegawai atau karyawan mengenai persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat segala output kerja seseorang karyawan, supaya bisa termotivasi secara monoton sebagai akibatnya membawakan output yg lebih baik.
- 3) Karyawan diberikan kesempatan untuk bisa menyampaikan terkait impian, pendapat mereka, serta bagaimana pekerjaan mereka sekarang.

¹⁴ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. by Suryani, ed. 1 cet. (Jakarta: Jakarta Bumi Aksara, 2016).

¹⁵ Iwan Mamminanga, 'Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo', *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Bisnis*, 1.1 (2019), 11–21 <file:///C:/Users/Administrator/Downloads/E06120428361.pdf>.

¹⁶ Sari and Nugraheni.

¹⁷ Endrianto.

- 4) Tujuan yang jelas untuk jangka waktu kedepannya ditetapkan dengan jelas, hal ini berguna untuk memberikan motivasi pada karyawan sesuai dengan potensinya.

Dalam bekerja tentu juga terdapat ayat-ayat yang mengingatkan akan nilai ajaran Islam bahwa seseorang harus bekerja dengan baik dan harus bisa bersyukur atas segala kenikmatan yang sudah dikaruniakan oleh Allah SWT. Hal ini lah yang harus dijadikan motivasi. Bekerja untuk berterima kasih atas hasil pekerjaannya.

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ
إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Yang memiliki arti “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukminin, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (Q.S. At-Taubah, 105).

2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut¹⁸ (Butarbutar, dkk, 2021) mengatakan, dalam menciptakan, mendorong, dan menaikkan kinerja karyawan, terdapat banyak faktor-faktor yang dapat dipertimbangkan, yaitu :

¹⁸ Marisi Butarbutar and others, ‘Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar’, *Jurnal Manajemen*, 7.May (2021), 116–24
<<http://www.maker.ac.id/index.php/maker>>.

1. Kemampuan Individu

Hal Ini merupakan keterampilan yang termasuk dalam karyawan berupa pengetahuan, pemahaman, keterampilan, keterampilan sendiri, dan keterampilan teknis.

2. Tingkat Usaha Yang Dicurahkan

Hal ini merupakan suatu upaya seorang pegawai atau karyawan yang berpengaruh pada perusahaan yakni etika dalam bekerja, absensi, serta ambisinya.

3. Dukungan Organisasi

Segala hal ataupun fasilitas yang diberikan perusahaan untuk para karyawannya untuk melancarkan pekerjaan mereka.

Sementara itu, terdapat juga beberapa hal yang bisa memberikan pengaruh pada kinerja dari karyawan ialah :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Hal ini merupakan suatu ukuran pada proses tercapainya target kinerja sebuah perusahaan.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Hal ini merupakan suatu tanggung jawab seorang karyawan dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

3. Disiplin

Keadaan yang muncul dalam diri seorang individu dimana individu tersebut mau untuk mematuhi serta menghormati segala aturan yang ada dalam suatu perusahaan..

4. Inisiatif

Inisiatif merupakan hal-hal yang berkaitan pada daya pikir atau kreativitas seorang karyawan berupa gagasan yang berisi perencanaan pada hal yang memiliki kaitan dengan apa yang perusahaan tuju.

Menurut (Hadiansyah, dkk, 2015) mengatakan, Kinerja karyawan adalah hasil sinergi dan ditunjukkan oleh bagaimana pekerjaan yang meyakinkan, bermaksud baik, dan kolaboratif dapat dilakukan antara rekan kerja dan bawahan mereka yang ditunjukkan dalam faktor-faktor di bawah ini :

1. Faktor Internal Karyawan

Ini semua adalah suatu hal yang ada dalam diri karyawan itu sendiri dimana hal ini dibawa sejak lahir serta yang dapat dipertahankan seiring pertumbuhan individu.

2. Faktor Lingkungan Internal Organisasi

Untuk menjalankan segala tugas yang diberikan, seorang individu butuh untuk didukung dari perusahaan tempatnya bekerja. Misalnya dukungan dari rekan kerja atau dukungan dari atasan.

3. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

Hal yang bisa memberikan pengaruh namun berasal dari luar lingkungan perusahaan dari perusahaan dimana hal ini bisa memberikan pengaruh untuk kinerja karyawan, seperti dukungan keluarga.

2.2.3. Aspek-aspek dan Indikator-indikator Kinerja

Menurut¹⁹ (Lawu, dkk, 2019) menyebutkan, aspek-aspek kinerja karyawan terdapat tiga jenis yang dimana didalamnya juga terkandung indikator dari kinerja, yakni:

1. Hasil Kerja

Produk yang dapat dihasilkan dari pekerjaan yang dilakukan dan dapat berupa barang atau jasa yang diperhitungkan dan diukur kualitas dan kuantitasnya. Yang disebut kualitas kerja adalah kemampuan seorang karyawan untuk mempresentasikan hasil pekerjaannya, yang dapat dikenali dari seberapa teliti dan bersihnya. Beban kerja, di sisi lain, adalah kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas setiap hari.

2. Perilaku Kerja

Dalam melaksanakan setiap pekerjaannya, ada dua perilaku dalam bekerja yang ada dalam karyawan yakni :

a) Perilaku Pribadi

Ialah bentuk perilaku yang tidak memiliki keterkaitan dengan apa yang ia kerjakan seperti cara makan, berjalan dan lainnya..

b) Perilaku Kerja

Ialah perilaku yang bisa memengaruhi hal yang dikerjakan karyawan. Seperti disiplin kerja, perilaku kerja, kewajiban, kebaikan pelanggan, dll yang disepakati dalam proses kerja. Perilaku kerja juga mencakup inisiatif karyawan

¹⁹ Suparman Hi Lawu, Agus Suhaila, and Riris Lestiowati.

untuk memecahkan masalah pekerjaan, seperti memberikan ide dan tindakan, dan dapat menemukan solusi untuk mempermudah pekerjaan Anda mencapai kinerja tinggi.

c) Sifat Pribadi

Suatu sifat yang ada dalam diri seseorang dimana hal ini dibutuhkan supaya setiap pekerjaan bisa terlaksana dengan baik.

Dalam mengukur kinerja, terdapat beberapa indikator-indikator yang dapat digunakan, yaitu :

1. Ketepatan Penyelesaian Tugas

Ini adalah cara bagi karyawan untuk mengatur jam kerja mereka, serta akurasi yang mereka gunakan untuk melakukan pekerjaan mereka.

2. Kesesuaian Jam Kerja

Apakah karyawan mematuhi segala aturan-aturan perusahaan tentang tepatnya waktu dan frekuensi kehadiran.

3. Tingkat Kehadiran

Hal ini dapat melihatkan berapa kali seorang karyawan mangkir dari perusahaan dalam jangka waktu yang ditentukan.

4. Kerjasama Antar Karyawan

Hal yang karyawan miliki dalam penyelesaian tugas yang diberikan serta bekerja dengan orang lain dalam kelompok untuk mencapai hasil terbaik.

Sementara itu, pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui :

1. Kualitas Hasil Kerja

Hal ini merupakan suatu kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan tugasnya.

2. Kuantitas Hasil Kerja

Hal ini merupakan daya seorang karyawan dalam membuktikan hasil kerjanya yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapiannya.

3. Tanggung Jawab Kerja

Hal ini merupakan penyelesaian tugas-tugas karyawan dengan kecepatan dan juga ketepatan tertentu.

4. Sikap Pegawai

Hal ini merupakan tata krama terhadap atasan, antar rekan kerja, dan juga dengan pekerjaan yang dilakukannya.

5. Ketelitian

Ini adalah keadaan dimana karyawan bisa mengerjakan tugasnya sesuai dengan apa yang sudah diinstruksikan oleh atasan.

6. Kepemimpinan

Ketika karyawan bisa membuat orang lain yakin sehingga bisa melaksanakan tugas-tugas pokok secara maksimal.

7. Kejujuran

Ini adalah integritas kinerja pekerjaan karyawan, bukan penyalahgunaan pekerjaan yang ditugaskan.

8. Kreativitas

Hal ini merupakan kemampuan karyawan untuk memunculkan ide-ide baru dan saran konstruktif untuk alur kerja yang lancar dapat mengurangi biaya, meningkatkan hasil kerja, dan meningkatkan produktivitas.

2.2.4. Dimensi Kinerja Karyawan

Suatu ukuran yang bersifat kuantitatif juga kualitatif dimana hal ini bisa memberikan gambaran akan tingkat kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.²⁰

Kinerja memiliki beberapa dimensi yaitu :

1. Jumlah Pekerjaan

Ini membuktikan total tugas yang dapat dilakukan oleh seorang karyawan sebagai syarat yang dijadikan tolak ukur suatu pekerjaan.

2. Kualitas Pekerjaan

Syarat dari suatu pekerjaan dimana hal ini harus dipelajari supaya bisa memberikan hasil kerja yang memenuhi syarat kualitas yang sudah di tentukan..

3. Ketepatan Waktu

Dimensi ini adalah waktu seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas dalam jangka waktu tertentu, karena semua pekerjaan yang diberikan kepadanya oleh perusahaan, tentu saja, terkait satu sama lain.

²⁰ A.Walukow H.M. Sarajar, M.E.P.Rumagit, *Persepsi Tentang Etos Kerja : Kaitannya Dengan Nilai Budaya Masyarakat Di Daerah Sulawesi Utara* (Manado: Proyek P2NB Manado : Manado., 2012).

4. Kehadiran

Dimensi ini merupakan suatu tuntutan yang wajib dilakukan oleh karyawan untuk menuntut kehadirannya dalam mengerjakan sesuatu sesuai dengan waktu yang telah disepakati.

5. Kemampuan Bekerjasama

Dimensi ini merupakan kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan rekan kerjanya atau antar karyawan yang satu dengan yang lainnya.

Menurut²¹ (Sutrisno, 2011) mengatakan, ada beberapa hal didalam kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas Yang Dihasilkan

Melihatkan seberapa banyak anomali serta akurasi seorang karyawan selama memenuhi tanggung jawab yang diberikan.

2. Kuantitas Yang Dihasilkan

Hal ini yang melihatkan seberapa banyak total produk atau jasa yang dapat dihasilkan.

3. Waktu Kerja

Ini menunjukkan jumlah kehadiran, kedatangan terlambat, dan masa kerja karyawan yang telah bekerja untuk perusahaan.

²¹ Yanurianto Sutrisno and Yossy Wahyu Indrawan, 'PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRATAMA ABADI INDUSTRI DI TANGERANG', *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol 3 (2021).

4. Kerja Sama

Hal ini melihatkan seorang karyawan dapat bekerja sama dalam suatu kelompok, apakah dia dapat membantu atau bahkan menghambat usaha rekannya.

Menurut²² (Bernardin, dkk, 2013) menyebutkan, terdapat beberapa dimensi dalam melakukan penilaian kinerja karyawan, yaitu :

1. *Quality* (Kualitas)

Kualitas adalah proses dari melaksanagn suatu kegiatan, dan idealnya satu atau lebih pekerjaan dapat dilakukan tergantung pada tujuan yang dimaksudkan.

2. *Quantity* (Kuantitas)

Kuantitas adalah output yang dapat dicapai dalam mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. *Timeliness* (Ketepatan Waktu)

Ini merupakan tingkat dalam kegiatan selesai atau dilakukan dengan tepat waktu dan pada tingkat yang lebih besar dari waktu yang ditentukan.

4. *Cost Effectiveness* (Efektivitas Biaya)

Efektivitas biaya adalah usaha untuk memaksimalkan sumber daya perusahaan seperti sumber daya manusia, keuangan, teknologi, dan material dalam mencapai keuntungan dan keuntungan tinggi dan mengurangi kerugian dari entitas yang ada.

²² H. John Bernardin, *Human Resource Management : An Experiential Approach*, ed. by Inc Mc Graw-Hill (Singapore, 2013).

5. *Need for Supervision* (Perlu Pengawasan)

Perlu pengawasan suatu taraf diman seseorang karyawan bisa melakukan kegiatan pekerjaannya tanpa meminta pertolongan atau hegemoni berdasarkan atasannya buat mencegah output yg bisa merugikan perusahaan.

6. *Interpersonal Impact* (Dampak Interpersonal)

Dampak dari hubungan interpersonal ialah tingkat di mana karyawan percaya diri, bermaksud baik, dan mampu bekerja sama.

2.3. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
----	---------------	------------------	----------	---------------	------------------

1.	Tri Okta Ratnaningtyas, Fenita Sari Indah, Sheila Meitania, Utami, Adibatu Syarifah (2020) ²³	<i>Relationship Work Ethic with Employee Performance PT. Logitech Saptanugraha South Jakarta</i> (Hubungan Etos Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Logitech Saptanugraha Jakarta Selatan)	Etos Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y)	Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diisi oleh responden melalui google form, Analisis Bivariat	Hasil penelitian menunjukkan (1) kerja keras berhubungan dengan kinerja karyawan PT. Logitech Saptanugraha yang dibuktikan dengan p-value = 0,047; (2) disiplin berhubungan dengan kinerja karyawan PT. Logitech Saptanugraha yang dibuktikan dengan p-value = 0,039; (3) ketelitian berkaitan dengan kinerja karyawan PT. Logitech Saptanugraha yang dibuktikan dengan nilai p = 0,023; (4) ketekunan berhubungan dengan kinerja karyawan PT. Logitech Saptanugraha yang dibuktikan dengan nilai p = 0,002; (5) integritas berkaitan dengan kinerja pegawai PT. Logitech Saptanugraha yang
----	--	--	---	---	---

²³ Tri Okta Ratnaningtyas and others, 'Relationship Work Ethic with Employee Performance PT. Logitech Saptanugraha South Jakarta', 584.Icorsh 2020 (2021), 739–47.

					<p>dibuktikan dengan nilai $p = 0,023$; (6) rasional berkaitan dengan kinerja karyawan PT. Logitech Saptanugraha yang dibuktikan dengan nilai $p = 0,040$; dan (7) tanggung jawab berkaitan dengan kinerja karyawan PT. Logitech Saptanugraha yang dibuktikan dengan $p\text{-value} = 0,008$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara etos kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Logitech Saptanugraha, Jakarta Selatan.</p>
2.	Suparman Hi Lawu, Agus Suhaila, Riris Lestiowati (2019) ²⁴	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Pemuda	Etos kerja (X) dan Kinerja karyawan (Y)	Analisa Deskriptif, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisa Linier, Uji Koefisien Korelasi, Uji	Terdapat hubungan yang positif antara etos kerja dengan kinerja yang berarti searah, melalui persamaan regresi: $Y = 12,292 + 0,711 X$. Koefisien regresi menyatakan setiap kenaikan 1 satuan etos

²⁴ Suparman Hi Lawu, Agus Suhaila, and Riris Lestiowati.

		Jakarta Timur.		Koefisien Determinasi	kerja akan meningkatkan kinerja karyawan dengan nilai X adalah 71,1% yang berarti etos kerja dan kinerja searah. Dijelaskan oleh R Square kinerja karyawan dipengaruhi oleh etos kerja dengan nilai sebesar 77,8% yang sisanya adalah 22,2% yang berarti dijelaskan oleh variabel yang lain.
3.	Maulidia (2020) ²⁵	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Syariat Islam (Studi di Kota Banda Aceh)	Etos kerja (X), dan Kinerja karyawan (Y)	Uji Validitas, uji reliabilitas, uji regresi sederhana, uji koefisien determinasi, uji T	Terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan yang telah diuji melalui t hitung $(2,2786) > (2,042)$ t tabel atau H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan menggunakan R Square terdapat pengaruh besar antara etos kerja terhadap kinerja karyawan yang memperoleh nilai sebesar 0,206 atau 20,6%.

²⁵ Maulidia, 'Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Syariat Islam (Studi Di Kota Banda Aceh)', *Prodi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah Dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Banda Aceh*, 2020.

4.	Dewi Latifa, Djoko Suhartono, Vina Novianti (2018) ²⁶	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Situbondo	Etos Kerja (X), dan Kinerja Pegawai (Y)	Regresi linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji t	Terdapat hasil yang secara signifikan berpengaruh antara etos kerja terhadap kinerja pegawai, yang dihitung melalui t hitung 4,888 lebih besar dari t tabel 2,036 ($4,888 > 2,036$). Yang berarti nilai signifikannya dibawah 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.
5.	Fredy Santoso, Megawati, S.Pd, M.Pd, Oktir Nebi, SH, MH (2020) ²⁷	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Gunung Raya Kabupaten Kerinci	Etos Kerja (X), Kinerja (Y)	Regresi linier sederhana, koefisien determinasi, pengujian hipotesis	Terdapat pengaruh positif antara etos kerja terhadap kinerja dengan nilai regresi linier sederhana sebesar 0,872, dan melalui analisis koefisien determinasi sebesar 63,8% variasi kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas dan 36,25 dijelaskan oleh faktor lain. Melalui t

²⁶ Latifa and others.

²⁷ FREDY SANTOSO and OKTIR NEBI MEGAWATI, 'PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT GUNUNG RAYA KABUPATEN KERINCI', *Jurnal Administrasi Nusantara Mahasiswa (JAN Maha)*, Volume 2 N (2020).

					hitung yang memiliki nilai (5,937) lebih besar dari t tabel (2,085) sehingga terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai.
6.	Andri Hadiansyah, Rini Purnamasari Yanwar (2017) ²⁸	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE	Etos Kerja (X), Kinerja (Y)	Analisis regresi linear berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan, yang dianalisis melaluo R square dengan signifikasi ($p < 0,05$) atau mendapatkan nilai sebesar 0,724 atau 72,4%.

2.4. Kerangka Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah, rumusan masalah, dan tujuan penelitian, maka dapat dibuat kerangka penelitian seperti dibawah ini :

Gambar 2.1
Kerangka Penelitian



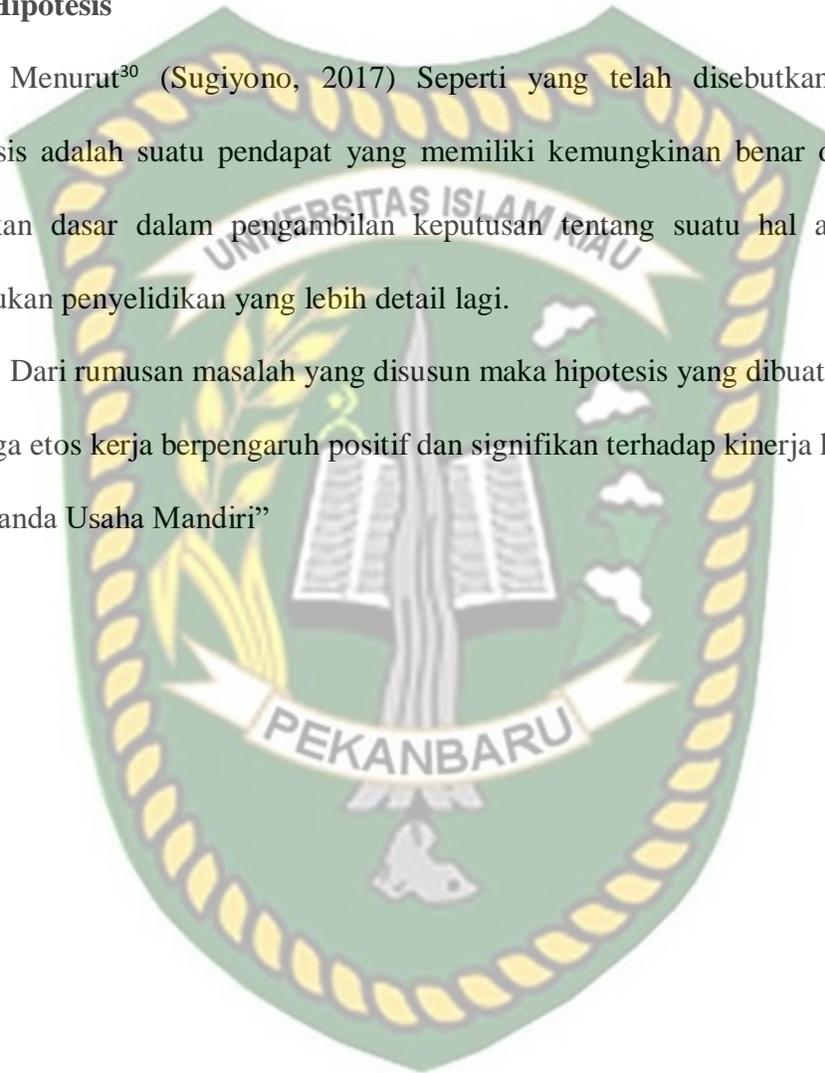
²⁸ Andri Hadiansyah and Rini Purnamasari Yanwar, 'Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE', *JURNAL AL-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA*, 3.2 (2017), 150
<<https://doi.org/10.36722/sh.v3i2.204>>.

(Sumber : Sugiyono, 2012²⁹)

2.5. Hipotesis

Menurut³⁰ (Sugiyono, 2017) Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, hipotesis adalah suatu pendapat yang memiliki kemungkinan benar dimana hal ini dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan tentang suatu hal ataupun dalam melakukan penyelidikan yang lebih detail lagi.

Dari rumusan masalah yang disusun maka hipotesis yang dibuat penulis ialah :
“Diduga etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rianda Usaha Mandiri”



²⁹ Prof. DR. Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, ed. by Prof. Dr. Suyigono, Cet 16 (Alfabeta, 2012).

³⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan : (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D)*, Cet. 6 (Bandung: Bandung : Alfabeta, 2008., 2017).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Dalam rangka melaksanakan penelitian untuk memperoleh data-data yang penulis butuhkan dalam pembahasan proposal ini, maka penulis melakukan proses penelitian di PT. Rianda Usaha Mandiri, yang berada di Jl. Rajawali No. 86 F, Sukajadi-Pekanbaru.

3.2. Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Skala
Etos kerja (X) merupakan perilaku kerja positif yang berakar dari kerjasama yang kental dan dilandasi keyakinan yang fundamental. Hal ini didukung dengan sikap dan perilaku karyawan yang menggambarkan karakter pribadi dan memberikan pengaruh kepada dirinya sendiri baik itu pengaruh yang positif ataupun	Kerja keras	a. Tidak mengenal waktu b. Tidak mengenal jarak c. Tidak mengenal kesulitan yang dihadapi	Ordinal
	Disiplin	a. Sikap menghormati b. Menghargai c. Patuh d. Taat pada peraturan tertulis e. Taat terhadap peraturan tidak tertulis f. Tidak mengelak menerima sanksi	
	Jujur	a. Sesuai Aturan	
	Tanggung jawab	a. Dikerjakan dengan ketekunan	

negatif dan nantinya juga berpengaruh terhadap lingkungan disekitarnya (Butarbutar, dkk, 2021). ³¹		b. Dikerjakan dengan sungguh-sungguh	
Kinerja karyawan (Y) adalah kunci sukses keberhasilan suatu perusahaan sebagai pelaksana tugas yang diukur berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan dan juga perencanaan kerja (Mamminanga, 2019). ³²	Kualitas	a. Ketepatan b. Ketelitian c. Keterampilan d. Kebersihan	Ordinal
	Kuantitas	a. Pencapaian target kerja b. Tanggung jawab hasil kerja c. Kemampuan kerja	
	Tanggung jawab	a. Dapat tidaknya mengikuti intruksi b. Kemampuan c. Inisiatif d. Hati-hati e. Kerajinan	
	Sikap pegawai	a. Sikap pegawai lain b. Sikap terhadap pekerja c. Kerjasama	

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1. Populasi

Menurut³³ (Suliyanto, 2018) mengatakan, Populasi adalah subjek dari semua penelitian. Populasi bukan hanya objek yang diteliti, tetapi juga ciri-ciri dan sifat-sifat

³¹ Butarbutar and others.

³² Mamminanga.

³³ Suliyanto, *Metode Penelitian Bisnis*, 1, 1st Pub (Purwokerto: Penerbit Andi, 2018).

objek tersebut. Dalam survei ini, populasinya meliputi seluruh karyawan PT. Rianda Usaha Mandiri, total 48 orang.

3.3.2. Sampel

Menurut³⁴ (Harnadi, dkk, 2020) mengatakan, sampel merupakan sebagian dari anggota populasi yang diambil melalui teknik pengambilan sampling. Teknik yang digunakan dalam penilaian ini adalah teknik *purposive sampling*, karena peneliti hanya mengamati sebagian populasi pada perusahaan tersebut untuk melihat etos kerja kinerja karyawannya, sehingga peneliti mengambil 37 orang sampel dari 48 orang populasi yang merupakan tenaga ahli daya.

3.4. Jenis dan Sumber Data

- a) Data primer, ialah data yang didapatkan secara langsung melalui responden melalui wawancara dan penyebaran survey dengan menggunakan metode pengumpulan data.
- b) Data sekunder, ialah data yang didapatkan tidak secara langsung atau melalui perantara yakni dengan *company profile* PT. Perusahaan Mandiri Rianda.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

- a) Wawancara

Teknik yang dilakukan untuk membuat data-data terkumpul dimana hal ini dilakukan dengan melakukan proses bertanya jawab dengan langsung bersama Manager Operasian pada PT. Rianda Usaha Mandiri.

³⁴ Hardani Dkk, *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta:CV. Pustaka Ilmu., 2020.

b) Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan secara langsung oleh peneliti kepada responden berupa beberapa daftar pertanyaan dengan jawaban yang disediakan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala likert, dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jawaban Sangat Setuju : Diberi skor 5
- b. Jawaban Setuju : Diberi skor 4
- c. Jawaban Cukup Setuju : Diberi skor 3
- d. Jawaban Tidak Setuju : Diberi skor 2
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju : Diberi skor 1

c) Studi Kepustakaan

Studi Kepustakaan merupakan pengumpulan data yang diperoleh dari membaca dan mempelajari teori-teori yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Analisis Deskriptif

Menurut³⁵ (Ma'ruf, 2015) mengatakan, Analisis deskriptif adalah alat yang dapat digunakan untuk menggambarkan data yang dikumpulkan oleh sampel dan menganalisis data tersebut. Oleh karena itu, analisis deskriptif ini menggambarkan keadaan atau gejala yang terekam oleh alat ukur dan diolah sesuai fungsinya.

³⁵ Prof. Ma'ruf Abdullah, *Living in the World That Is Fit for Habitation : CCI's Ecumenical and Religious Relationships*, Aswaja Pressindo, 2015.

3.6.2. Uji Instrument Penelitian

3.6.2.1. Uji Validasi

Validasi merupakan efektivitas alat ukur dalam memperoleh data. Instrumen ini dapat mewakili kemampuan instrumen untuk mengukur data yang diperolehnya. Oleh karena itu, alat ukur atau peralatan penelitian harus memenuhi tujuan penelitian.³⁶ Dalam mengukur instrument kuesioner, pengujian validasi ini dapat menggunakan *Pearson Correlation* yaitu menghitung korelasi antar nilai-nilai yang diperoleh dari pertanyaan kuesioner yang terdapat pada SPSS (Statistical Product and Service Solutions) dan apabila suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikannya berada dibawah 0,05.³⁷

3.6.2.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu alat ukur yang mampu untuk tetap konsisten walaupun ada perubahan waktu.³⁸ Instrumen kuesioner dikatakan reliabel, jika jawaban seseorang terhadap suatu pertanyaan yang diberikan konsisten atau konsisten dari waktu ke waktu. Hasil reabilitas dihitung menggunakan *Cronbach Alpha* yang terdapat pada SPSS. Jika koefisien Alpa (α) dinyatakan reliabel kurang dari 0,6 maka pertanyaan tersebut dikatakan reliable dan begitu sebaliknya.³⁹

³⁶ Salim Syahrums, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Citapustaka Media, 2014).

³⁷ Imam Ghozila, 'Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi', 2012.

³⁸ Syahrums.

³⁹ Ghozila, 'Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi'.

3.6.2.3. Uji Normalitas

Menurut⁴⁰ (Sujarweni, 2015) uji normalitas digunakan untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak data yang dianalisis. Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu menggunakan uji statistic dan analisis grafik. Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan dalam bentuk analisis grafik histogram, normal probability plot dan dengan menggunakan Test Statistik kologmogrov smirnov. Analisis statistik menggunakan uji statistik kolomogrov 47 smirnov (K-S). Uji ini dapat dilihat dengan membandingkan Z hitung dengan Z tabel, dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika Z hitung (kolomogrov smirnov) $< Z$ table (1,96), atau angka signifikan $>$ tarif signifikansi (α) 0,05; maka distribusi data dikatakan normal.
- b) Jika Z hitung (kolomogrov smirnov) $> Z$ table (1,96), atau angka signifikan $>>$ tarif signifikansi (α) 0,05; maka distribusi data dikatakan tidak normal.

3.6.2.4. Uji Multikolinearitas

Menurut⁴¹ (Sujarweni, 2015) uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi

⁴⁰ Wiratna Sujarweni.

⁴¹ Wiratna Sujarweni.

yang sangat kuat. Selain itu untuk uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

3.6.2.5. Uji Heteroskedastisitas

Menurut⁴² (Sujarweni, 2015) uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Diperlukan uji statistik yang dalam menjamin keakuratan hasil. Dalam penelitian ini, pendeteksian heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan cara meregres nilai absolute residul terhadap variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen (probabilitas signifikasinya di atas kepercayaan 5%) maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas.

3.6.2.6. Uji Auto Korelasi

⁴³Autokorelasi dapat diartikan sebagai korelasi diantara anggota-anggota dari serangkaian observasi yang berderetan waktu. Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu korelasi antara residual satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

3.6.3. Uji Regresi Linier Sederhana

⁴² Wiratna Sujarweni.

⁴³ Wiratna Sujarweni.

Regresi Linier Sederhana merupakan suatu metode menganalisa suatu pengaruh antara satu variable, yaitu antara variable dependen dengan variable independen. Adapun rumus yang dipakai, yaitu :

$$Y = a + bX + \varepsilon$$

Keterangan : Y : Variabel dependen

X : Variabel independen

a : Bilangan konstanta

b : Koefisien regresi

ε : Standard estimation of error

3.6.4. Koefisien Determinasi R^2

Koefisien ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan suatu model dalam menerangkan variable terikat. Untuk mengukur besarnya kontribusi variasi X terhadap variasi Y , maka diuji dengan koefisien determinasi R^2 . Nilai R^2 mempunyai range antara 0 hingga 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin nilai R^2 mendekati angka 1, maka semakin baik pula hasil regresi tersebut, dan juga sebaliknya jika mendekati angka 0, maka variable secara menyeluruh tidak dapat menjelaskan variable terikat.

3.6.5. Uji t

Uji t berfungsi untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen mempunyai pengaruh pada variabel dependen.⁴⁴ Variabel independen dikatakan

⁴⁴ Imam Ghozila, 'Aplikasi Analisis Multivariate', 2016.

mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen jika signifikan levelnya adalah 5% dan dengan ketentuan berikut :

b.a Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka mempunyai pengaruh signifikan (H_0 ditolak, H_a diterima).

b.b Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak mempunyai pengaruh signifikan (H_0 diterima, H_a ditolak).





Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1. Profil Perusahaan

PT. Rianda Usaha Mandiri atau biasa disingkat dengan PT. RUM merupakan salah satu perusahaan yang telah berdiri selama kurang lebih 24 tahun yaitu pada tanggal 14 Maret 1998 di Pekanbaru. Tentu saja untuk mempertahankan perusahaan dan mencapai tujuannya tidaklah mudah, banyak pengalaman dan pembelajaran yang dilalui setiap tahunnya dan dikembangkan sesuai dengan rencana perusahaan.

PT. RUM berupaya untuk terus meningkatkan efektivitas perusahaan melalui penerapan manajemen perusahaan yang terintegrasi meliputi visi, misi, struktur organisasi dan sumber daya manusia. Upaya ditujukan untuk mencapai tujuan guna meningkatkan kepuasan pelanggan secara signifikan melalui kualitas dan pekerjaan tepat waktu.

Adapun visi dan misi perusahaan PT. Rianda Usaha Mandiri tersebut adalah :

1. Visi

PT. Rianda Usaha Mandiri akan menjadi salah satu perusahaan perdagangan dan jasa terkemuka di Indonesia, dengan fokus pada pertumbuhan berkelanjutan dan pengembangan keterampilan melalui pengembangan sumber daya manusia, manajemen dan tata kelola yang baik.

2. Misi

Meningkatkan daya saing perusahaan di sektor komersial dan jasa konstruksi dengan mengembangkan pelayanan terbaik bagi konsumen untuk memenuhi harapan pemangku kepentingan.

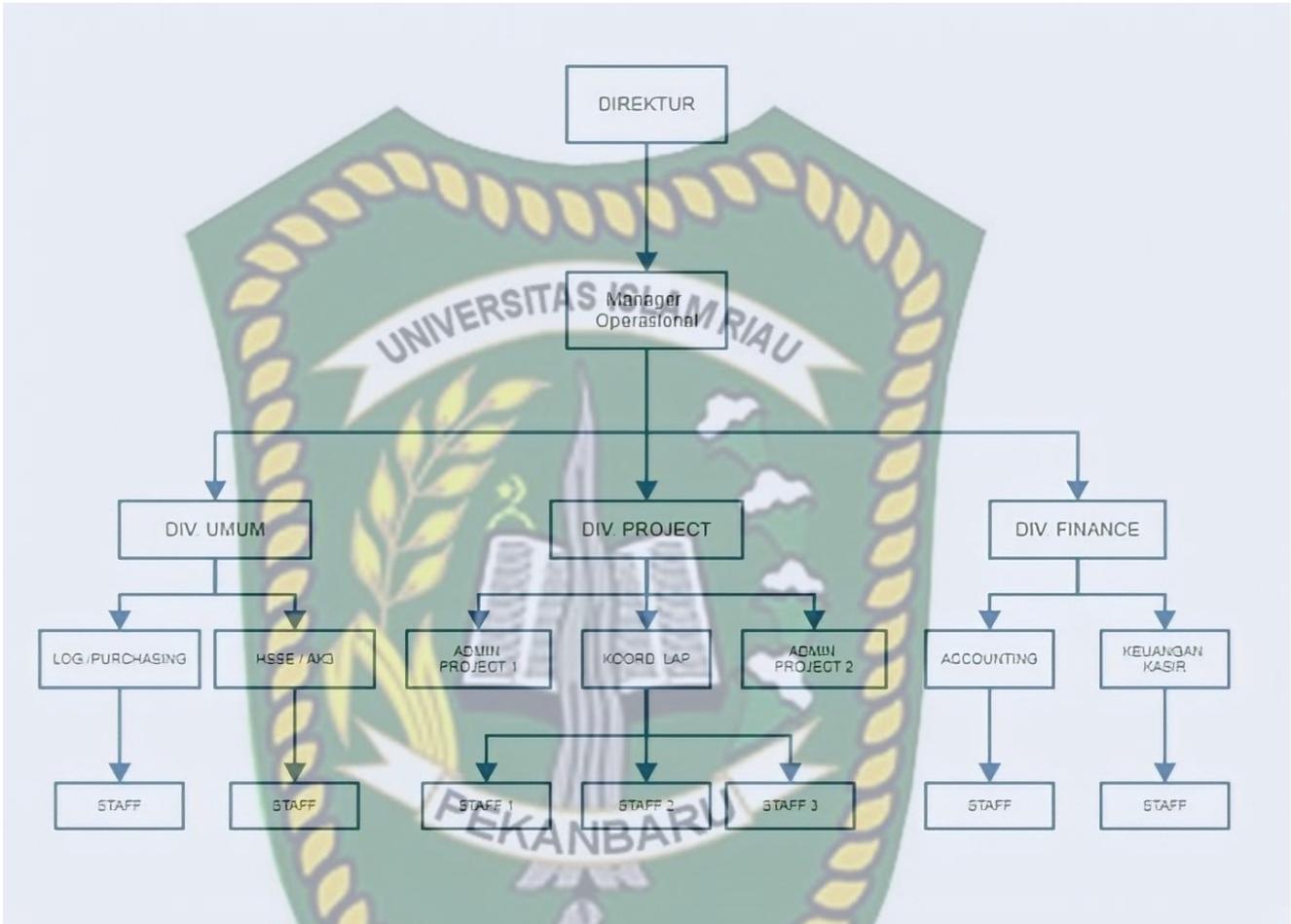
Meningkatkan pelatihan staf untuk menghasilkan tenaga kerja yang terampil dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta menciptakan banyak kesempatan kerja.

4.2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi ialah suatu rangkaian atau pengelompokan aktivitas yang menunjukkan kedudukan-kedudukan tertentu di suatu perusahaan dalam bidang kerja yang satu dan yang lainnya, sehingga dapat melihat wewenang dan tanggung jawab kepada individu-individu tertentu. Pada umumnya setiap perusahaan tentu saja memiliki struktur organisasi yang telah mereka rancang sedari awal. Dengan adanya struktur organisasi ini, maka pejabat ataupun karyawan dapat mengetahui kedudukannya dan tanggung jawab apa yang akan dihadapinya dalam mengerjakan pekerjaan yang telah ditentukan.

Berikut adalah struktur organisasi pada PT. Rianda Usaha Mandiri :

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Rianda Usaha Mandiri



(Sumber : Company Profile PT. Rianda Usaha Mandiri)

Adapun rincian tugas pada setiap bagian atau unit yang ada pada PT. Rianda Usaha Mandiri adalah sebagai berikut :

1. Direktur

Direktur dipercaya sejak awal untuk menjalankan segala aktivitas perusahaan guna mencapai tujuan yang telah telah disepakati, baik dia pemilik perusahaan maupun orang yang benar-benar mempercayai pemilik perusahaan. Direktur bertanggung

jawab mewakili dan mengurus semua kepentingan perusahaan sesuai dengan maksud dan tujuan perusahaan yang dibentuk.

2. Manajer Operasional

Manajer operasional merupakan seseorang yang dipercaya untuk dapat membantu Direktur dalam menjalankan tujuan perusahaan untuk kurun waktu yang lama ataupun tidak. Tugas manajer operasional termasuk cukup luas cakupannya, karena ia bertanggung jawab dalam menjalankan kegiatan-kegiatan perusahaan melalui optimalisasi efisien sumber daya yang ada agar sejalan dengan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan.

3. Divisi Umum

Dalam perusahaan divisi umum bertugas untuk membantu perusahaan dalam mengontrol dan mengurus segala fasilitas kantor yang dibutuhkan, agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal. Dan juga divisi umum bertugas untuk memberikan pelayanan kepada unit-unit kerja diperusahaan baik dalam hal administrasi sampai pada pengelolaan pelayanan perusahaan.

4. Divisi Project

Dalam perusahaan divisi project bertugas untuk menginput data-data laporan perusahaan. Dan juga divisi project bertugas untuk membuat rencana perusahaan dan merealisasikan kegiatan perusahaan setiap hari.

5. Divisi Finance

Dalam perusahaan divisi finance bertugas untuk bertanggung jawab dalam memantau arus kas masuk dan keluar di sebuah perusahaan, dan juga menganalisis transaksi keuangan lalu memberikan informasi tersebut kepada manajemen senior.

6. Logistik Purchasing

Logistik purchasing bertanggung jawab dalam perencanaan, pelaksanaan, hingga pembelian produk-produk yang dibutuhkan dalam perusahaan. Oleh karena itu, logistik purchasing bertugas untuk membuat dan mengkategorikan list pembelian barang dan jasa yang dibutuhkan anggota perusahaan antara barang bulanan atau hanya sekali beli, meminta approval pembelian barang kepada pihak manajemen atau keuangan sebagai anggaran, dan lain sebagainya.

7. Ahli K3

Dalam perusahaan ahli K3 bertugas untuk menjaga penegakan peraturan K3 sesuai dengan wilayah yang diduduki, memeriksa kondisi mesin, menganalisis jenis pekerja, memantau proses produksi, dan menghasilkan laporan yang sesuai tentang pelaksanaan K3, mengelola lingkungan kerja. Dalam posisi pengambilalihan tugas dan tanggung jawab.

8. Admin Project

Dalam perusahaan admin project berwenang untuk membuat laporan, menulis data setiap harinya, membuat data biaya operasional, dan juga memastikan bahwa pelaksanaan proyek dapat berjalan dengan baik.

9. Koordinator Lapangan

Dalam perusahaan koordinator lapangan bertugas untuk memberikan bimbingan dan saran, juga melakukan pengawasan, meneliti, dan memberi pengarahan untuk pelaksanaan kerja agar berjalan lancar.

10. Accounting

Accounting memiliki tanggung jawab untuk memeriksa segala keuangan perusahaan, juga melakukan pencatatan dan dokumentasi verifikasi transaksi keuangan perusahaan, serta menyusun laporan keuangan secara akurat.

11. Keuangan Kasir

Dalam perusahaan kasir bertugas untuk melayani segala proses transaksi, memberikan informasi yang dibutuhkan pembeli, dan juga melayani packaging barang pembeli. Kasir juga bertanggung jawab dalam memeriksa dan mencatat data penjualan barang, harga barang, stok barang, dan membuat laporan penjualan.

12. Staff

Dalam perusahaan, staff mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk mendukung atasannya agar semua tugas yang dibebankan kepadanya dapat berjalan dengan lancar.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Karakteristik Responden

Sampel yang didapatkan dari PT. Rianda Usaha Mandiri yakni berjumlah 37 karyawan dari 48 karyawan. Jumlah sampel yang diperoleh menggunakan *purposive sampling*. Berikut ini akan dijabarkan berdasarkan karakteristik responden.

5.1.1. Usia Responden

Usia atau umur ialah waktu yang dimiliki seseorang sejak pertama kali kelahirannya hingga saat ini. Semakin cukup usia seseorang, maka semakin tinggi tingkat kematangan seseorang untuk berfikir. Berikut klasifikasi karyawan berdasarkan usia:

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-30 tahun	7	19%
2	31-40 tahun	20	54%
3	41-50 tahun	9	24%
4	>50 tahun	1	3%
	Jumlah	37	100

(Sumber : Hasil Penelitian, 2022)

Tabel di atas dapat diketahui jumlah responden berdasarkan usia antara 20-30 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase 19%, antara usia 31-40 tahun sebanyak 20 orang dengan persentase 54%. Persentase 41-50 tahun 9 orang 24% dan usia >50 tahun hanya 1 orang 3%. Alhasil dapat diketahui bahwa responden yang berusia 31-40 tahun dengan jumlah karyawan sebanyak 20 orang merupakan responden yang paling banyak, karena dengan usia dan kedewasaan yang cukup maka tingkat kematangan seseorang dalam berfikir dan bertindak lebih tinggi, karena pada usia ini berarti karyawan sudah memiliki pengalaman kerja.

5.1.2. Pendidikan Responden

Pendidikan ialah suatu kondisi jenjang pendidikan formal yang dimiliki oleh responden. Berikut klasifikasi karyawan berdasarkan pendidikan:

Tabel 5.2
Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA/SMK	30	81%
2	DIII	1	3%
3	Sarjana	6	16%
	Jumlah	37	100

(Sumber : Hasil Penelitian, 2022)

Karakteristik responden melalui Pendidikan terakhir dengan lulusan SMA/SMK sebanyak 30 orang dengan tingkat persentase 81%, Pendidikan terakhir DIII hanya 1 orang dengan tingkat persentase 3%, dan Pendidikan terakhir Sarjana

sebanyak 6 orang dengan tingkat persentase 16%. Dapat disimpulkan bahwa responden dengan tingkat Pendidikan terakhir paling banyak yaitu pada lulusan SMA/SMK dengan jumlah 30 orang.

5.1.3. Lama Bekerja Responden

Lama bekerja ialah suatu kondisi dimana karyawan telah berkontribusi pada perusahaan ini. Berikut klasifikasi responden berdasarkan lama bekerja.

Tabel 5.3
Karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 1 tahun	-	-
2	1-2 tahun	4	11%
3	3-5 tahun	33	89%
4	>5 tahun	-	-
	Jumlah	37	100

(Sumber : Hasil Penelitian, 2022)

Karakteristik responden melalui lama bekerja pada 1-2 tahun sebanyak 4 orang dengan tingkat persentase 11% dan pada 3-5 tahun sebanyak 33 orang dengan tingkat persentase 89%. Dapat disimpulkan bahwa responden dengan masa bekerja paling lama yaitu pada 3-5 tahun dengan jumlah 33 orang.

5.1.4. Jenis Kelamin Responden

Pada penelitian ini seluruh sampel sebanyak 37 responden berjenis kelamin laki-laki.

5.2. Uji Kuesioner

5.2.1 Uji Validitas

Tabel 5.4
Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X)

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
X1	0.419	0.325	Valid
X2	0.337	0.325	Valid
X3	0.411	0.325	Valid
X4	0.415	0.325	Valid
X5	0.352	0.325	Valid
X6	0.542	0.325	Valid
X7	0.539	0.325	Valid
X8	0.501	0.325	Valid
X9	0.484	0.325	Valid
X10	0.445	0.325	Valid
X11	0.530	0.325	Valid
X12	0.482	0.325	Valid

(Sumber : Hasil Output SPSS ver 25)

Dilihat dari tabel di atas, bahwa semua pertanyaan pada variabel etos kerja (X) memiliki keterangan valid. Adapun cara untuk mengetahui pertanyaan mana yang menghasilkan keterangan valid atau tidak valid, adalah dengan cara mencari r tabel terlebih dahulu. Berikut rumus dari r tabel yaitu, $df = N-2$ jadi $37-2 = 35$, sehingga r

tabel = 0.325. Dari hasil perhitungan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa r hitung > r tabel.

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0.423	0.325	Valid
Y2	0.599	0.325	Valid
Y3	0.489	0.325	Valid
Y4	0.364	0.325	Valid
Y5	0.432	0.325	Valid
Y6	0.542	0.325	Valid
Y7	0.452	0.325	Valid
Y8	0.554	0.325	Valid
Y9	0.430	0.325	Valid
Y10	0.566	0.325	Valid
Y11	0.406	0.325	Valid
Y12	0.481	0.325	Valid
Y13	0.444	0.325	Valid
Y14	0.458	0.325	Valid
Y15	0.346	0.325	Valid

(Sumber: Hasil Output SPSS ver 25)

Dilihat dari tabel di atas, bahwa semua pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki keterangan valid. Adapun cara untuk mengetahui pertanyaan mana yang menghasilkan keterangan valid atau tidak valid, adalah dengan cara mencari r tabel terlebih dahulu. Berikut rumus dari r tabel yaitu, $df = N-2$ jadi $37-2 = 35$, sehingga r tabel = 0.325. Dari hasil perhitungan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa r hitung $>$ r tabel.

5.2.2. Uji Reliabilitas

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas

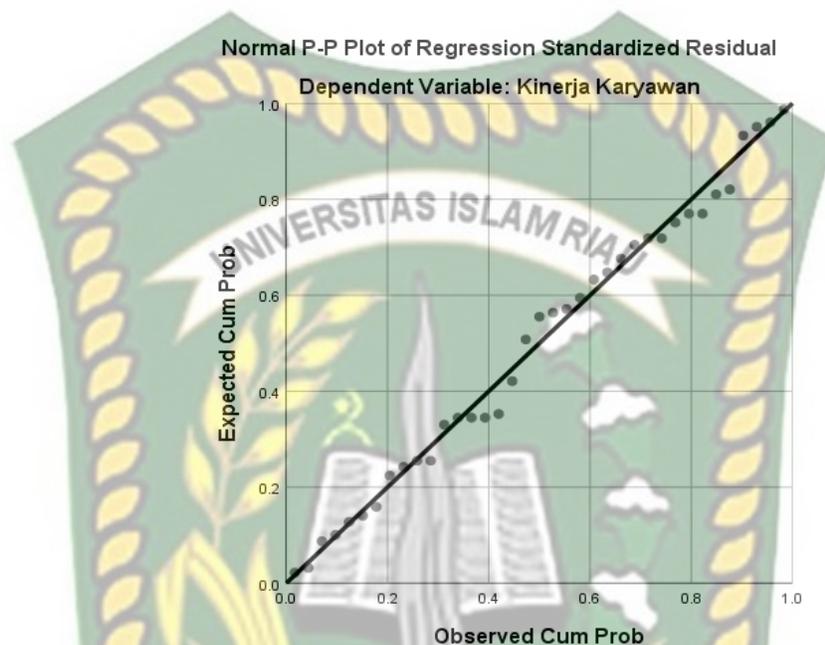
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria/Nilai Batas	Kesimpulan
Etos Kerja (X)	0.658	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.736	0.60	Reliabel

(Sumber: Hasil Output SPSS ver 25)

Dapat dilihat melalui hasil uji reabilitas di atas, bahwa *Cronbach's Alpha* pada variabel etos kerja dan kinerja karyawan lebih tinggi dari pada nilai dasar. Ini membuktikan bahwa hasil uji yang paparkan pada tabel di atas melihat masing-masing nilai reliabilitas lebih besar dari 0.60 sehingga dapat dinyatakan reliabel.

5.2.3. Uji Normalitas

Gambar 5.1
Hasil Uji Normalitas



(Sumber: Data Olahan SPSS Ver 25)

Dapat dilihat terlihat titik-titik menyebar dan berhimpit disekitar garis diagonal, maka nilai residual tersebut terdistribusi normal. Untuk melakukan pengujian normalitas yang lebih baik bisa menggunakan uji statistik dengan metode lain. Selain melihat grafik normal plot, perlu adanya pengujian normalitas yang kedua yaitu dengan uji statistik non parametrik Kolmogrov-Smirnov (K-S). Adapun hasil uji terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.80110331
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.070
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

(Sumber: Data Olahan SPSS Ver 25)

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0.200 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Dengan demikian disimpulkan bahwa hipotesis alternative diterima dengan interpretasi data residual berdistribusi normal dan data pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

5.2.4. Uji Multikoleniaritas

Tabel 5.8
Hasil Uji Multikoleniaritas

		Coefficients^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	46.285	8.596		5.384	.000		
	ETOS KERJA	.385	.170	.358	2.271	.029	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

(Sumber: Data Olahan SPSS Ver 25)

Dapat dilihat dari tabel bahwa nilai VIF pada etos kerja sebesar 1,000, artinya variabel tersebut memiliki VIF dibawah 10. Dengan demikian data tersebut tidak terjadi multikoleniaritas. Lalu nilai tolerance pada etos kerja 1,000 dan menunjukkan nilai tolerance di atas 0,1. Dengan demikian data tidak terjadi multikoleniaritas sehingga dapat dilanjutkan pengujian lebih lanjut.

5.2.5. Uji Heteroskedatisitas

Tabel 5.9
Hasil Uji Heteroskedatisitas (Uji Glejser)

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.970	4.951		.802	.428
	Etos Kerja	-.018	.098	-.031	-.183	.856

a. Dependent Variable: ABS_RES

(Sumber: Data Olahan SPSS Ver 25)

Dapat dilihat dari tabel bahwa nilai signifikansi pada etos kerja sebesar $0,856 > 0,05$ artinya data tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas atau asumsi uji heteroskedastisitas sudah terpenuhi.

5.2.6. Uji Autokorelasi

Tabel 5.10
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.358 ^a	.128	.104	3.855	1.760
a. Predictors: (Constant), Etos Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

(Sumber: Data Olahan SPSS Ver 25)

Berdasarkan tabel di atas, dengan $(k';N) = (1;37)$ didapatkan nilai $d_L = 1,4190$ dan $d_U = 1,5297$. Sedangkan nilai Durbin Watson (d_w) model regresi adalah sebesar 1,760. Berdasarkan dalam pengambilan keputusan bahwa $d_U < d_w < 4-d_U$, maka $1,5297 < 1,760 < 2,4703$ maka data tidak terjadi gejala autokorelasi atau asumsi uji autokorelasi sudah terpenuhi.

5.3. Deskripsi Hasil Penelitian

5.3.1. Etos Kerja

Suatu sikap positif dalam bekerja dimana hal ini memiliki hubungan yang kuat dengan kerja sama yang amat kuat dan dilandasi oleh keyakinan dasar ialah etos kerja. Ini menggambarkan kepribadian seorang karyawan dan didukung oleh sikap dan perilaku karyawan yang memiliki dampak positif dan negatif bagi diri mereka sendiri dan lingkungan.⁴⁵

5.3.1.1. Kerja Keras

Kerja keras merupakan kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan dengan meningkatkan kompetensi diri sehingga menghasilkan kinerja yang memuaskan dan tercapai tujuan perusahaan. Berikut beberapa faktor yang menunjang kerja keras karyawan pada perusahaannya:

a. Tidak mengenal waktu saat bekerja

Pentingnya bagi karyawan untuk tetap dapat membagi waktu dalam bekerja. Karyawan yang mampu membagi waktu tentu akan memiliki istirahat yang cukup. Istirahat yang cukup tentunya dapat meningkatkan konsentrasi karyawan dalam bekerja.

Berikut jawaban responden mengenai tidak mengenal waktu saat bekerja:

⁴⁵ Butarbutar and others.

Tabel 5.11
Tidak mengenal waktu saat bekerja

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	15	40%
2	Setuju	22	60%
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		37	100%

(Sumber: Data Olahan, 2022)

Berdasarkan data di atas, kita dapat melihat bahwa 15 responden setuju dengan tingkat 60% dan 22 responden sangat setuju dengan tingkat 40%. Sedangkan untuk jawaban cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih atau nol. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh karyawan pada perusahaan setuju pada indikator tidak mengenal waktu saat bekerja.

b. Tidak mengenal jarak antar rekan kerja

Dalam suatu organisasi tentunya terdapat karakteristik yang berbeda pada setiap masing-masing individu. Mengenal jarak antar kerja tentunya membuat masing-masing karyawan sulit akrab satu sama lain.

Berikut jawaban responden mengenai tidak mengenal jarak antar rekan kerja:

Tabel 5.12
Tidak mengenal jarak antar rekan kerja

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	7	19%
2	Setuju	18	49%
3	Cukup Setuju	12	32%
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		37	100%

(Sumber: Data Olahan, 2022)

Berdasarkan tabel di atas, 7 responden dengan tingkat persentase 19% sangat setuju, 18 responden dengan tingkat persentase 49% setuju, dan 12 responden dengan tingkat persentase 32% cukup setuju. Dan tidak ada yang memilih tidak setuju ataupun sangat tidak setuju. Oposisi dan oposisi terhadap oposisi bukanlah voting atau nol. Dapat dilihat bahwa mayoritas jawaban responden memilih setuju, hal ini berarti responden mampu beradaptasi satu sama lain dengan rekan kerja. Namun, jawaban responden dengan cukup setuju dapat diartikan bahwa responden setuju dengan tidak mengenal jarak antar rekan kerja, hanya saja mungkin responden belum terbiasa atau sulit beradaptasi dengan rekan kerja.

c. Tidak mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan di kantor

Mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dirasakan oleh semua karyawan. Kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan tidak selalu dengan beban

kerja yang tinggi, tapi bisa juga karena individu yang sulit beradaptasi dengan rekan kerja sehingga sulit meminta bantuan dengan rekan kerja.

Berikut jawaban responden mengenai tidak mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan di kantor:

Tabel 5.13
Tidak mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan di kantor

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	1	3%
2	Setuju	14	38%
3	Cukup Setuju	12	32%
4	Tidak Setuju	10	27%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		37	100%

(Sumber: Data Olahan, 2022)

Dari tabel di atas, 1 responden memilih sangat setuju dengan persentase 3%, 14 responden dengan persentase 38% memilih setuju, 12 responden dengan persentase 32% memilih cukup setuju, dan persentase 10 responden dengan jawaban tidak setuju yaitu 27%. Sementara jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih. Artinya masih ada karyawan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan di kantor, mungkin karena beban kerja yang tinggi dan kesulitan karyawan dalam beradaptasi dengan rekan kerja, ataupun kesulitan karyawan dalam membagi waktu sehingga tidak dapat fokus.

5.3.1.2. Disiplin

Suatu sikap yang ada di diri individu yakni menghormati, menghargai, serta taat pada aturan yang sudah ditetapkan perusahaan secara tertulis atau lisan.

a. Menghormati dan menghargai rekan kerja dan pemimpin yang ada di kantor

Menghormati dan menghargai rekan kerja dan pemimpin yang ada di kantor merupakan sikap disiplin yang harus dimiliki karyawan.

Berikut jawaban responden mengenai menghormati dan menghargai rekan kerja dan pemimpin yang ada di kantor:

Tabel 5.14
Menghormati dan menghargai rekan kerja dan pemimpin yang ada di kantor

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	26	70%
2	Setuju	11	30%
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		37	100%

(Sumber: Data Olahan, 2022)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa 26 responden sangat setuju dengan tingkat persentase 70% dan 11 responden setuju dengan tingkat persentase 30%. Adapun jawaban cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya setuju dengan menghormati dan menghargai rekan kerja dan pimpinan di kantor.

b. Menghargai tanggung jawab pekerjaan yang diberikan

Tanggung jawab merupakan bentuk komitmen karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan. Tanggung jawab adalah suatu sikap yang harus dimiliki karyawan karena perusahaan telah memberikan kepercayaan penuh pada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Berikut jawaban responden mengenai menghargai tanggung jawab yang diberikan:

Tabel 5.15
Menghargai tanggung jawab pekerjaan yang diberikan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	25	68%
2	Setuju	12	32%
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		37	100%

(Sumber: Data Olahan, 2022)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa 25 peserta memilih sangat setuju dengan persentase 68% dan 12 peserta memilih setuju dengan persentase 32%. Adapun jawabannya cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan karyawan setuju dengan menghargai tanggung jawab pekerjaan yang diberikan karena itu merupakan salah satu bentuk disiplin kerja yang harus dimiliki karyawan.

c. Mampu patuh pada aturan di kantor

Patuh pada aturan di kantor merupakan salah satu bentuk disiplin kerja. Patuh pada aturan di kantor menunjukkan bahwa karyawan mampu mengikuti semua aturan yang dapat menunjang pekerjaan di kantor.

Berikut jawaban responden mengenai mampu patuh pada aturan di kantor:

Tabel 5.16
Mampu patuh pada aturan di kantor

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
-----	-----------	-----------	--------------

1	Sangat Setuju	17	46%
2	Setuju	14	38%
3	Cukup Setuju	6	16%
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		37	100%

(Sumber: Data Olahan, 2022)

Berdasarkan tabel di atas, 17 responden memilih sangat setuju dengan tingkat persentase 46%, 14 peserta memilih setuju dengan tingkat persentase 38% dan 6 responden memilih cukup setuju dengan tingkat persentase 16%. Dan tidak ada yang memilih jawaban tidak setuju ataupun sangat tidak setuju. Artinya secara keseluruhan jawaban responden, mereka setuju dengan mampu patuh pada aturan di kantor.

d. Mampu taat pada peraturan tertulis

Peraturan tertulis ialah peraturan yang diformalkan oleh perusahaan secara resmi dalam bentuk tertulis.

Berikut jawaban responden mengenai mampu taat pada peraturan tertulis:

Tabel 5.17
Mampu taat pada peraturan tertulis

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	17	46%
2	Setuju	15	40%
3	Cukup Setuju	5	14%
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		37	100%

(Sumber: Data Olahan, 2022)

Dari tabel di atas terlihat bahwa 17 responden sangat setuju dengan persentase 46%, 15 responden setuju dengan persentase 40% dan 5 responden cukup setuju

dengan persentase 14%. Dan tidak ada yang memilih jawaban tidak setuju ataupun sangat tidak setuju. Hal ini berarti menunjukkan secara keseluruhan responden setuju pada indikator mampu taat pada peraturan tertulis.

e. Mampu taat pada peraturan tidak tertulis

Peraturan tidak tertulis ialah peraturan yang dibuat atas dasar kesepakatan Bersama dan sifatnya yang turun temurun.

Berikut jawaban responden berdasarkan indikator mampu taat pada peraturan tidak tertulis:

Tabel 5.18
Mampu taat pada peraturan tidak tertulis

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	9	24%
2	Setuju	13	35%
3	Cukup Setuju	13	35%
4	Tidak Setuju	2	6%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		37	100%

(Sumber: Data Olahan, 2022)

Tabel di atas menunjukkan bahwa 9 responden sangat setuju dengan persentase 24%, 13 responden setuju dengan persentase 35%, 13 responden cukup setuju dengan persentase 35%, dan 2 responden tidak setuju dengan persentase 6%. Dan tidak ada yang memilih jawaban sangat tidak setuju. Artinya 2 orang yang memilih tidak setuju dengan peraturan tidak tertulis dikarenakan peraturan tersebut hanya mendapatkan sanksi sosial bukan sanksi hukum sehingga merasa bahwa tidak masalah jika tidak setuju terhadap peraturan tersebut.

f. Tidak mengelak menerima sanksi jika melanggar peraturan

Sanksi merupakan hukuman atas pelanggaran yang dilakukan dalam bentuk teguran, peringatan atau skorsing.

Berikut jawaban responden mengenai indikator tidak mengelak menerima sanksi jika melanggar peraturan:

Tabel 5.19
Tidak mengelak menerima sanksi jika melanggar peraturan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	17	46%
2	Setuju	20	54%
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		37	100%

(Sumber: Data Olahan, 2022)

Tabel di atas menunjukkan bahwa 17 responden sangat setuju dengan persentase 46%, dan 20 responden setuju dengan persentase 54%. Dan tidak ada yang memilih jawaban cukup setuju, tidak setuju, ataupun sangat tidak setuju.. Hal ini berarti secara keseluruhan responden menjawab dengan setuju terhadap indikator tidak mengelak menerima sanksi jika melanggar peraturan. Ini merupakan salah satu sikap adil yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan ini.

5.3.1.3. Jujur

Jujur merupakan suatu sikap amanah, dapat dipercaya karena membutuhkan kesesuaian terhadap sikap dan omongan. Mengucapkan segala sesuatu sesuai dengan kebenarannya.

a. Menerima tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan aturan kantor

Melaksanakan pekerjaan yang diberikan kantor sesuai dengan aturan yang ada, yang berarti jujur dalam mengerjakan pekerjaan kantor.

Berikut jawaban responden terhadap menerima tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan aturan kantor.

Tabel 5.20
Menerima tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan aturan kantor

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	18	49%
2	Setuju	19	51%
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		37	100%

(Sumber: Data Olahan, 2022)

Berdasarkan tabel di atas, 18 responden dengan tingkat persentase 49% sangat setuju, dan 19 responden dengan tingkat persentase 51% setuju. Dan tidak ada yang memilih cukup setuju, tidak setuju, ataupun sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden setuju terhadap indikator menerima tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan aturan kantor.

5.3.1.4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan perilaku seseorang yang melakukan sesuatu secara bersungguh-sungguh dan siap menerima sanksi atau menanggung risiko yang dihadapi.

a. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketekunan yang tinggi

Bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan dan menyelesaikannya dengan bersungguh-sungguh sehingga menghasilkan pekerjaan yang baik.

Berikut jawaban responden terhadap indikator mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketekunan yang tinggi:

Tabel 5.21
Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketekunan yang tinggi

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	9	24%
2	Setuju	22	60%
3	Cukup Setuju	6	16%
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		37	100%

(Sumber: Data Olahan, 2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat 9 dengan tingkat persentase 24% sangat setuju, 22 responden yang dengan tingkat persentase 60% setuju, dan 6 responden dengan tingkat persentase 16% cukup setuju. Sedangkan tidak ada yang memilih tidak setuju dan sangat tidak. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden setuju terhadap indikator mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketekunan yang tinggi.

b. Menekuni dengan sungguh sungguh tugas yang telah diberikan

Mampu belajar, berusaha mengerjakan tugas yang telah diberikan dengan sungguh-sungguh sehingga pekerjaan dapat terselesaikan.

Berikut jawaban responden mengenai indikator menekuni dengan sungguh-sungguh tugas yang telah berikan

Tabel 5.22
Menekuni dengan sungguh sungguh tugas yang telah diberikan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	19	51%
2	Setuju	17	46%
3	Cukup Setuju	1	16%
4	Tidak Setuju	0	3%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		37	100%

(Sumber: Data Olahan, 2022)

Berdasarkan tabel di atas, 9 responden memilih sangat setuju dengan tingkat persentase 24%, 22 peserta memilih setuju dengan tingkat persentase 60%, dan 6 responden memilih cukup setuju dengan tingkat persentase 16%. Dan tidak ada yang memilih jawaban tidak setuju ataupun sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden setuju terhadap indikator menekuni dengan sungguh-sungguh tugas yang telah diberikan.

Variabel etos kerja terdiri dari lima buah indikator pertanyaan. Hasil tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.23

Deskripsi jawaban variabel Etos Kerja

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pertanyaan Variabel Kinerja Pegawai (Y)					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Saya tidak mengenal waktu saat bekerja	15	22	0	0	0	
	Nilai Bobot	75	88	0	0	0	163
2	Saat bekerja, saya tidak mengenal jarak antar rekan kerja	7	18	12	0	0	
	Nilai Bobot	35	72	36	0	0	143
3	Saya tidak mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan di kantor	1	14	12	10	0	
	Nilai Bobot	5	56	36	20	0	117
4	Saya menghormati dan menghargai rekan kerja dan pemimpin yang ada di kantor	26	11	0	0	0	
	Nilai Bobot	130	44	0	0	0	174
5	saya menghargai tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya	25	12	0	0	0	
	Nilai Bobot	125	48	0	0	0	173
6	Saya mampu patuh pada aturan di kantor	17	14	6	0	0	
	Nilai Bobot	85	56	18	0	0	159

7	Saya mampu taat pada peraturan tertulis	17	15	5	0	0	
	Nilai Bobot	85	60	15	0	0	160
8	Saya mampu taat pada peraturan tidak tertulis	9	13	13	2	0	
	Nilai Bobot	45	52	39	4	0	140
9	Saya tidak mengelak menerima sanksi jika melanggar peraturan	17	20	0	0	0	
	Nilai Bobot	85	80	0	0	0	165
10	Saya menerima tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan aturan kantor	18	19	0	0	0	
	Nilai Bobot	90	76	0	0	0	166
11	Saya mampu menyelesaikan pekerjaandengan ketekunan yang tinggi	9	22	6	0	0	
	Nilai Bobot	45	88	18	0	0	151
12	Saya selalu menekuni dengan sungguh-sungguh tugas yang telah diberikan	19	17	1	0	0	
	Nilai Bobot	95	68	3	0	0	166
	Nilai Bobot Skor	-	-	-	-	-	1.877
	Skor Tertinggi	-	-	-	-	-	174
	Skor Terendah	-	-	-	-	-	117
	Kriteria Penilaian	-	-	-	-	-	Sangat Baik

(Sumber: Data Olahan, 2022)

Pada tabel di atas jawaban responden dengan skor terbanyak terdapat pada pertanyaan ke 4 dengan skor 174 mengenai “menghormati dan menghargai rekan kerja dan pemimpin yang ada di kantor”. Sedangkan jawaban responden dengan skor paling rendah terdapat pada pertanyaan ke 3 dengan skor 117 mengenai “tidak mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan di kantor”.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat dari penjelasan berikut :

Skor Maksimal : $\sum \text{items} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$: 12 \times 5 \times 37 = 2220$$

Skor Minimal : $\sum \text{items} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$: 12 \times 1 \times 37 = 444$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{2220 - 444}{5}$$

$$: 355$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel etos kerja PT. Rianda Usaha Mandiri dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat baik = 2220 - 1865

Baik = 1856 - 1510

Cukup Setuju = 1510 - 1155

Tidak Baik = 1155 - 800

Sangat Tidak Baik = 800 - 444

Berdasarkan pada tabel tersebut hasil skor total untuk variabel etos kerja pada PT. Rianda Usaha Mandiri adalah sebesar 1.887 pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2220 - 1865 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai bahwa etos kerja yang terjadi di dalam perusahaan sudah dilakukan dengan baik dan efektif sehingga atasan dan bawahan semakin giat untuk mencapai tujuan perusahaan.

5.3.2. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan karyawan untuk memenuhi tugasnya menurut standar tertentu. Kinerja karyawan bersifat pribadi. Hal ini karena setiap karyawan memiliki tingkat keterampilan yang berbeda dan peran yang berbeda terkait dengan pekerjaannya. (Deni, 2021)

5.3.2.1. Kualitas

Kualitas merupakan sesuatu yang dapat dinilai dengan efektifitas dan efisiensi kerja yang dikerjakan karyawan guna mencapai tujuan perusahaan secara tepat dan efisien.

a. Kemampuan dalam Menyelesaikan Pekerjaan, Sesuai dengan Ketepatan dalam Kinerja

Kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan keahlian, pengalaman, integritas dan waktu serta sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan

Berikut jawaban responden mengenai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketepatan dalam kinerja sebagai berikut :

Tabel 5.24
Kemampuan dalam Menyelesaikan Pekerjaan, Sesuai dengan Ketepatan dalam Kinerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	21	57%
2	Setuju	16	43%
3	Cukup Setuju	0	-
4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Total		37	100%

(Sumber: Data Olahan, 2022)

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketepatan dalam kinerja menentukan hasil dari 37 orang responden, 21 responden sangat setuju dengan persentase 57%, dan 16 responden setuju dengan persentase 43%. Sedangkan tidak ada responden yang memilih jawaban cukup setuju, tidak setuju, ataupun sangat tidak setuju.

b. Mengerjakan Suatu Pekerjaan dengan Penuh Perhitungan, Cermat dan Teliti

Pada saat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, karyawan tersebut mengerjakannya dengan hati hati agar tidak salah mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Adapun jawaban responden mengenai mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti sebagai berikut :

Tabel 5.25
Mengerjakan Suatu Pekerjaan dengan Penuh Perhitungan, Cermat dan Teliti

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	18	49%
2	Setuju	17	46%
3	Cukup Setuju	2	5%
4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Total		37	100%

(Sumber: Data Olahan, 2022)

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti menentukan hasil dari 37 orang responden, 18 responden dengan tingkat persentase 49% sangat setuju, 17 responden dengan tingkat persentase 46% setuju, dan 2 responden dengan tingkat persentase 5% cukup setuju. Sedangkan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

c. Memiliki Keterampilan dan Mampu Mengerjakan Pekerjaan dengan Baik

Keterampilan yang membantu karyawan melakukan yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Keterampilan tersebut membuat lingkungan kantor lebih positif, efisien dan efektif. Perusahaan lebih mungkin berhasil dengan karyawan yang memiliki keterampilan kerja.

Adapun jawaban responden mengenai memiliki keterampilan dan mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik sebagai berikut :

Tabel 5.26
Memiliki Keterampilan dan Mampu Mengerjakan Pekerjaan dengan Baik

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	15	41%
2	Setuju	22	59%
3	Cukup Setuju	0	-
4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Total		37	100%

(Sumber: Data Olahan, 2022)

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang memiliki keterampilan dan mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik menentukan hasil dari 37 orang responden, 15 responden dengan tingkat persentase 41% sangat setuju, dan 22 responden dengan tingkat persentase 59% setuju. Sedangkan untuk jawaban cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

d. Menjaga Kebersihan Seragam Kerja dan Kerapihan Peralatan Kerja

Lingkungan kerja yang bersih mengurangi penyakit yang bisa ditularkan ke karyawan dan dapat meningkatkan produktivitas. Kebersihan lingkungan kerja juga berkaitan dengan kepuasan karyawan. Peralatan kerja dikantor yang rapi dan bersih mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat dan nyaman.

Adapun jawaban responden mengenai menjaga kebersihan seragam dan kerapihan peralatan kerja sebagai berikut

Tabel 5.27
Menjaga Kebersihan Seragam Kerja dan Kerapihan Peralatan Kerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
----	-----------	-----------	--------------

1	Sangat Setuju	20	54%
2	Setuju	15	41%
3	Cukup Setuju	2	5%
4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Total		37	100%

(Sumber: Data Olahan, 2022)

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang menjaga kebersihan seragam dan kerapihan peralatan kerja menentukan hasil dari 37 orang responden, 20 responden dengan tingkat persentase 54% sangat setuju, 15 responden dengan tingkat persentase 41% setuju, dan 2 responden memberi dengan tingkat persentase 5% cukup setuju. Sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

5.3.2.2. Kuantitas

Kuantitas merupakan satuan ukuran dari semua jenis yang berhubungan dengan hasil kerja yang dapat dinyatakan atau dilihat sebagai angka atau padanan lainnya yang bisa menjadi pengukur.

a. Selalu Berusaha Mencapai Target Kerja yang Telah Ditentukan Perusahaan

Karyawan penting untuk merencanakan dan menetapkan cara untuk mencapai target kerja yang telah ditentukan perusahaan. Target bisa dikatakan sebagai tujuan dari perjalanan karyawan dalam mencapai sebuah tujuan.

Adapun jawaban responden selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditentukan perusahaan sebagai berikut :

Tabel 5.28
Selalu Berusaha Mencapai Target Kerja yang Telah Ditentukan Perusahaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	25	68%
2	Setuju	12	32%
3	Cukup Setuju	0	-
4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Total		37	100%

(Sumber: Data Olahan, 2022)

Berdasarkan tabel diatas tanggapan responden tentang selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditentukan perusahaan menentukan hasil dari 37 orang responden, 25 responden dengan tingkat persentase 68% sangat setuju, dan 12 responden dengan tingkat persentase 32% Setuju. Sedangkan untuk jawaban tidak cukup setuju, setuju, dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

b. Selalu Bertanggung Jawab Menyelesaikan Pekerjaan dengan Tepat Waktu

Tanggung jawab menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja contohnya mengerjakan tugas yang diberikan dengan tepat waktu. Disiplin dalam menyelesaikan tugas merupakan bentuk tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.

Adapun jawaban responden selalu bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sebagai berikut :

Tabel 5.29
Selalu Bertanggung Jawab Menyelesaikan Pekerjaan dengan Tepat Waktu

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	18	49%
2	Setuju	17	46%
3	Cukup Setuju	2	5%
4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Total		37	100%

(Sumber: Data Olahan, 2022)

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang selalu bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu menentukan hasil dari 37 orang responden, 18 responden dengan tingkat persentase 49% sangat setuju, 17 responden dengan tingkat persentase 46% setuju, dan 2 responden dengan tingkat persentase 5% cukup setuju. Sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

c. Selalu Berusaha untuk Mampu Bekerja dalam Waktu yang Telah Ditentukan

Karyawan bekerja dengan jam kerja yang telah ditentukan perusahaan dan telah disepakati oleh karyawan sesuai dengan perjanjian di awal.

Adapun jawaban responden selalu berusaha untuk mampu bekerja dalam waktu yang telah ditentukan sebagai berikut :

Tabel 5.30
Selalu Berusaha untuk Mampu Bekerja dalam Waktu yang Telah Ditentukan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	17	46%
2	Setuju	18	49%
3	Cukup Setuju	2	5%
4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Total		37	100%

(Sumber: Data Olahan, 2022)

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang selalu bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu menentukan hasil dari 37 orang responden, 17 responden dengan tingkat persentase 46% sangat setuju, 18 responden dengan tingkat persentase 49% setuju, dan 2 responden dengan tingkat persentase 5% cukup setuju. Sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

5.3.2.3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan sikap atau tindakan seorang karyawan yang menganggap serius sesuatu dan bersedia menanggung segala resiko dan tindakan dari pekerjaan yang dilakukannya.

a. Selalu Mengikuti Instruksi yang Diberikan

Instruksi kerja hadir guna membantu karyawan saat melakukan banyak sekali macam kegiatan kerja supaya yang dilakukan sesuai SOP (Standar Operasional Prosedur) yg sebelumnya sudah ditetapkan.

Adapun jawaban responden selalu mengikuti instruksi yang diberikan sebagai berikut :

Tabel 5.31
Selalu Mengikuti Instruksi yang Diberikan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	9	24%
2	Setuju	27	73%
3	Cukup Setuju	1	3%
4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Total		37	100%

(Sumber: Data Olahan, 2022)

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang selalu mengikuti instruksi yang diberikan menentukan hasil dari 37 orang responden, 9 responden dengan tingkat persentase 24% sangat setuju, 27 responden dengan tingkat persentase 73% setuju, dan 1 responden dengan tingkat persentase 3% cukup setuju. Sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

b. Mampu Menyelesaikan Tugas dengan Kemampuan Sendiri

Menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan baik seperti dapat mengatur emosi, mandiri dan tidak mudah dipengaruhi orang lain selama menyelesaikan tugas yang diberikan tersebut.

Adapun jawaban responden mampu menyelesaikan tugas dengan kemampuan sendiri sebagai berikut :

Tabel 5.32
Mampu Menyelesaikan Tugas dengan Kemampuan Sendiri

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	13	35%
2	Setuju	20	54%
3	Cukup Setuju	3	8%
4	Tidak Setuju	1	3%
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Total		37	100%

(Sumber: Data Olahan, 2022)

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang selalu mengikuti instruksi yang diberikan menentukan hasil dari 37 orang responden, 13 responden dengan tingkat persentase 35% sangat setuju, 20 responden dengan tingkat persentase 54% setuju, 3 responden dengan tingkat persentase 8% cukup setuju, dan 1 responden dengan tingkat persentase 3% tidak setuju. Sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

c. Selalu Memiliki Inisiatif dalam Mengatasi Pekerjaan yang Sulit

Memiliki gagasan untuk melakukan tindakan baru atau tindakan lain, tetapi tujuannya sama yaitu untuk menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan tertentu yang dianggap sulit.

Adapun jawaban responden selalu memiliki inisiatif dalam mengatasi pekerjaan yang sulit sebagai berikut :

Tabel 5.33
Selalu Memiliki Inisiatif dalam Mengatasi Pekerjaan yang Sulit

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	8	22%
2	Setuju	24	65%
3	Cukup Setuju	3	8%
4	Tidak Setuju	2	5%
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Total		37	100%

(Sumber: Data Olahan, 2022)

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang selalu memiliki inisiatif dalam mengatasi pekerjaan yang sulit menentukan hasil dari 37 orang responden, 8 responden dengan tingkat persentase 22% sangat setuju, 24 responden dengan tingkat persentase 65% setuju, 3 responden dengan tingkat persentase 8% cukup setuju, dan 2 responden dengan tingkat persentase 5% tidak setuju. Sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

d. Selalu Berhati-hati, Penuh Perhitungan dan Ketelitian dalam Bekerja

Pada saat bekerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, karyawan tersebut mengerjakannya dengan fokus dan hati hati agar mengurangi resiko dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Adapun jawaban responden mengenai selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja sebagai berikut :

Tabel 5.34
Selalu Berhati-hati, Penuh Perhitungan dan Ketelitian dalam Bekerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	16	43%
2	Setuju	21	57%
3	Cukup Setuju	0	-
4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Total		37	100%

(Sumber: Data Olahan, 2022)

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja menentukan hasil dari 37 orang responden, 16 responden dengan tingkat persentase 43% sangat setuju, dan 21 responden dengan tingkat persentase 57% setuju. Sedangkan untuk jawaban cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

e. Selalu Menekuni dengan Sungguh-sungguh Tugas yang Telah Diberikan

Karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik memberikan seluruh fokusnya dan bersungguh-sungguh, tidak menganggap sepele pekerjaan tersebut.

Adapun jawaban responden selalu menekuni dengan sungguh-sungguh tugas yang telah diberikan sebagai berikut :

Tabel 5.35
Selalu Menekuni dengan Sungguh-sungguh Tugas yang Telah Diberikan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	15	40%
2	Setuju	21	57%
3	Cukup Setuju	1	3%
4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Total		37	100%

(Sumber: Data Olahan, 2022)

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang menekuni dengan sungguh-sungguh tugas yang telah diberikan menentukan hasil dari 37 orang responden, 15 responden dengan tingkat persentase 40% sangat setuju, 21 responden dengan tingkat persentase 57% setuju, dan 1 responden dengan tingkat persentase 3% cukup setuju. Sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

5.3.2.4. Sikap Pegawai

Sikap karyawan merupakan cerminan bagaimana perusahaan beroperasi dan bagaimana karyawan menghadapi masalah dalam perusahaan. Sikap karyawan memegang peranan penting dalam perkembangan perusahaan, dengan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai aset terpenting.

a. Mampu Beradaptasi dengan Sikap Pegawai Lain

Kemampuan beradaptasi merupakan prasyarat untuk bertahan hidup dalam persaingan industri. Peningkatan ketahanan di tempat kerja dengan kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan dan proses kerja yang berubah.

Adapun jawaban responden mampu beradaptasi dengan sikap pegawai lain sebagai berikut :

Tabel 5.36
Mampu Beradaptasi dengan Sikap Pegawai Lain

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	12	32%
2	Setuju	17	46%
3	Cukup Setuju	7	19%
4	Tidak Setuju	1	3%
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Total		37	100%

(Sumber: Data Olahan, 2022)

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang mampu beradaptasi dengan sikap pegawai lain menentukan hasil dari 37 orang responden, 12 responden dengan tingkat persentase 32% sangat setuju, 17 responden dengan tingkat persentase 46% setuju, 7 responden dengan tingkat persentase 19% cukup setuju, dan 1 responden dengan tingkat persentase 3% tidak setuju hal ini menunjukkan bahwa ada satu orang

karyawan yang sulit beradaptasi dengan rekan kerjanya mungkin dikarenakan karyawan tersebut belum terbiasa dengan latar belakang rekan kerjanya yang berbeda-beda. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0 orang.

b. Selalu Menunjukkan Sikap yang Loyal Terhadap Pimpinan, Serta Tugas yang Diemban

Sikap loyalitas karyawan kepada pimpinan dan tugasnya juga dapat diartikan sebagai tindakan dukungan dan kepatuhan yang secara langsung kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

Adapun jawaban responden selalu menunjukkan sikap loyal terhadap pimpinan serta tugas yang diemban sebagai berikut :

Tabel 5.37
Selalu Menunjukkan Sikap yang Loyal Terhadap Pimpinan, Serta Tugas yang Diemban

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	14	38%
2	Setuju	21	57%
3	Cukup Setuju	2	5%
4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Total		37	100%

(Sumber: Data Olahan, 2022)

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang selalu menunjukkan sikap loyal terhadap pimpinan serta tugas yang diemban menentukan hasil dari 37 orang responden, 14 responden dengan tingkat persentase 38% sangat setuju, 21 responden

dengan tingkat persentase 57% setuju, dan 2 responden dengan tingkat persentase 5% cukup setuju. Sedangkan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

c. Mampu Bekerja Sama dengan Pegawai Lainnya

Berusaha bersama dengan pegawai lainnya atau kelompok untuk mencapai tujuan atau hasil kerja. Kerja sama adalah interaksi yang dibutuhkan karena karyawan akan merasa kesulitan menyelesaikan pekerjaannya sendiri.

Adapun jawaban responden mampu bekerja sama dengan pegawai lainnya sebagai berikut :

Tabel 5.38
Mampu Bekerja Sama dengan Pegawai Lainnya

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	25	68%
2	Setuju	12	32%
3	Cukup Setuju	0	-
4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Total		37	100%

(Sumber: Data Olahan, 2022)

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang mampu bekerja sama dengan pegawai lainnya menentukan hasil dari 37 orang responden, 25 responden dengan tingkat persentase 68% sangat setuju, dan 12 responden dengan tingkat persentase 32% setuju. Sedangkan jawaban cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

Hasil tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.39

Deskripsi jawaban variabel Kinerja Karwayan

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pertanyaan Variabel Kinerja Pegawai (Y)					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Kemampuan saya dalam Menyelesaikan Pekerjaan, Sesuai dengan Ketepatan dalam Kinerja	21	16	0	0	0	
	Nilai Bobot	105	64	0	0	0	169
2	Saya Mengerjakan Suatu Pekerjaan dengan Penuh Perhitungan, Cermat dan Teliti	18	17	2	0	0	
	Nilai Bobot	90	68	6	0	0	164
3	Saya Memiliki Keterampilan dan Mampu Mengerjakan Pekerjaan dengan Baik	15	22	0	0	0	
	Nilai Bobot	75	88	0	0	0	163
4	Saya Menjaga Kebersihan Seragam Kerja dan Kerapihan Peralatan Kerja	20	15	2	0	0	
	Nilai Bobot	100	60	6	0	0	166
5	Saya Selalu Berusaha Mencapai Target Kerja yang Telah Ditentukan Perusahaan	25	12	0	0	0	
	Nilai Bobot	125	48	0	0	0	173

6	Saya Selalu Bertanggung Jawab Menyelesaikan Pekerjaan dengan Tepat Waktu	18	17	2	0	0	
	Nilai Bobot	90	68	6	0	0	164
7	Saya Selalu Berusaha untuk Mampu Bekerja dalam Waktu yang Telah Ditentukan	17	18	2	0	0	
	Nilai Bobot	85	72	6	0	0	163
8	Saya Selalu Mengikuti Instruksi yang Diberikan	9	27	1	0	0	
	Nilai Bobot	45	108	3	0	0	156
9	Saya Mampu Menyelesaikan Tugas dengan Kemampuan Sendiri	13	20	3	1	0	
	Nilai Bobot	65	80	9	2	0	156
10	Saya Selalu Memiliki Inisiatif dalam Mengatasi Pekerjaan yang Sulit	8	24	3	2	0	
	Nilai Bobot	40	96	9	4	0	149
11	Saya Selalu Berhati-hati, Penuh Perhitungan dan Ketelitian dalam Bekerja	16	21	0	0	0	
	Nilai Bobot	80	84	0	0	0	164
12	Saya Selalu Menekuni dengan Sungguh-sungguh Tugas yang Telah Diberikan	15	21	1	0	0	
	Nilai Bobot	75	84	3	0	0	162
13	Saya Mampu Beraadaptasi dengan Sikap Pegawai Lain	12	17	7	1	0	
	Nilai Bobot	60	68	21	2	0	151
14	Saya Selalu Menunjukkan Sikap yang Loyal Terhadap	14	21	2	0	0	

	Pimpinan, Serta Tugas yang Diemban						
	Nilai Bobot	70	84	6	0	0	160
15	Saya Mampu Bekerja Sama dengan Pegawai Lainnya	25	12	0	0	0	
	Nilai Bobot	125	48	0	0	0	173
	Nilai Bobot Skor	-	-	-	-	-	2.433
	Skor Tertinggi	-	-	-	-	-	173
	Skor Terendah	-	-	-	-	-	149
	Kriteria Penilaian	-	-	-	-	-	Sangat Baik

(Sumber : Data Olahan, 2022)

Berdasarkan tabel di atas, Jawaban dengan skor tertinggi yaitu 173 terdapat pada pertanyaan ke 5 yaitu mengenai “selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditentukan perusahaan”. Jawaban kedua dengan skor tertinggi dengan nilai yang sama juga terdapat pada pertanyaan ke 15, yaitu mengenai “mampu bekerja sama dengan pegawai lainnya”. Sedangkan skor jawaban dengan skor terendah yaitu 149 terdapat pada pertanyaan ke 10 yaitu mengenai “selalu memiliki inisiatif dalam mengatasi pekerjaan yang sulit”.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat dari penjelasan berikut ini:

$$\begin{aligned} \text{Skor Maksimal} & : \sum \text{items} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden} \\ & : 15 \times 5 \times 37 = 2775 \end{aligned}$$

Skor Minimal : $\sum \text{items} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$: 15 \times 1 \times 37 = 555$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{2775 - 555}{5}$$

$$: 444$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kinerja karyawan pada PT. Rianda Usaha Mandiri dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat baik = 2775 - 2331

Baik = 2331 - 1887

Cukup Setuju = 1887 - 1443

Tidak Baik = 1443 - 999

Sangat Tidak Baik = 999 - 555

Berdasarkan pada tabel tersebut hasil skor total untuk variabel kinerja karyawan pada PT. Rianda Usaha Mandiri adalah sebesar 2.433 pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2775 - 2331 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai bahwa kinerja yang terjadi di dalam perusahaan sudah dilakukan dengan baik dan efektif sehingga atasan dan bawahan semakin giat untuk mencapai tujuan perusahaan.

5.4. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

5.4.1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 5.40
Hasil uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46.285	8.596		5.384	.000
	ETOS KERJA	.385	.170	.358	2.271	.029

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

(Sumber: Data Olahan SPSS Ver 25)

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai Constant (a) sebesar 46.285, sedangkan nilai etos kerja (b/koeffisien regresi) sebesar 0.385, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 46.285 + 0.385X$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 46.285, mengandung arti bahwa nilai konsistensi variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 46.285.
- 2) Koefisien regresi X sebesar 0.385, menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan nilai etos kerja, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0.385. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel etos kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif.

5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5.41

Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.358 ^a	.128	.104	3.855
a. Predictors: (Constant), ETOS KERJA				

(Sumber : Data Olahan SPSS Ver 25)

Tabel di atas menjelaskan tentang besarnya nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0.358. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.128, yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas yaitu etos kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan adalah sebesar 12.8% dan sisanya 87.2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

5.4.3. Analisis Uji t

Tabel 5.42
Hasil Analisis Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46.285	8.596		5.384	.000
	ETOS KERJA	.385	.170	.358	2.271	.029

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

(Sumber : Data Olahan SPSS Ver 25)

Pada tabel di atas diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar $2.271 > t_{tabel} 1.690$ dengan nilai signifikansi $0.029 < 0.05$. Dapat diambil kesimpulan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rianda Usaha Mandiri.

5.5. Pembahasan Hasil Penelitian

5.5.1. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, pada analisis regresi linier sederhana menunjukkan persamaan yaitu $Y = 46.285 + 0.358X$, yang berarti nilai konsistensi variabel kinerja karyawan (Y) adalah 46.285. Dan setiap penambahan satu satuan nilai etos kerja maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0.385. Variabel Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan tetapi sangat lemah terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rianda Usaha Mandiri sebesar R square 0.128 atau 12.8% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Pada variabel Etos Kerja frekuensi jawaban tertinggi terdapat pada pertanyaan mengenai “menghormati dan menghargai rekan kerja dan pemimpin yang ada di kantor” dengan skor sebesar 174 ini menunjukkan bahwa hubungan antar rekan kerja dan pemimpin pada PT. Rianda Usaha Mandiri memiliki hubungan yang sangat baik. Sedangkan jawaban responden dengan skor paling rendah terdapat pada pertanyaan mengenai “tidak mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan di kantor” dengan skor sebesar 117, ini melihat bahwa masih ada karyawan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dikarenakan mereka kewalahan dalam menangani pembagian waktu pekerjaan antara kerja lapangan dan kerja di kantor.

Pada variabel Kinerja Karyawan frekuensi jawaban tertinggi terdapat pada pertanyaan mengenai “selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditentukan perusahaan”, ini berarti menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik karena mau berusaha mencapai target perusahaan. Jawaban kedua dengan skor tertinggi dengan nilai yang sama juga terdapat pada pertanyaan mengenai “mampu bekerja sama dengan pegawai lainnya” yang berarti bahwa kinerja karyawan dengan

pegawai lainnya berjalan dengan baik sehingga memberikan kemudahan dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan skor jawaban dengan skor terendah terdapat pada pertanyaan mengenai “selalu memiliki inisiatif dalam mengatasi pekerjaan yang sulit”, ini menunjukkan bahwa karyawan masih belum mampu dan belum memiliki inisiatif dalam menangani pekerjaan yang sulit. Dikarenakan banyak karyawan yang takut untuk mengeluarkan ide-ide atau pendapat mereka.

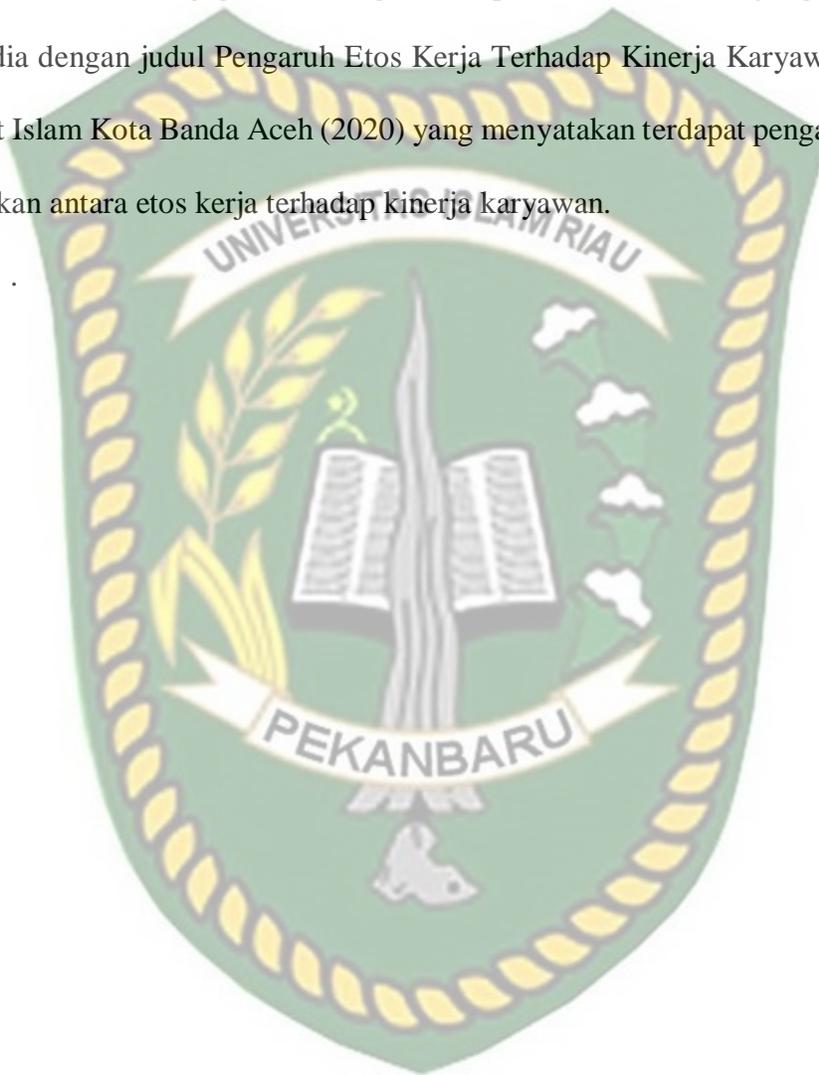
Berdasarkan hasil jawaban rekapitulasi responden secara skoring, etos kerja dan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang sangat baik bagi perusahaan. Hal ini melihat bahwa semangat kerja dan motivasi yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya mampu mendukung kinerja karyawan yang baik pada perusahaan. Etos kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa etos kerja yang baik akan menimbulkan nilai positif pada karyawan sehingga motivasi karyawan dalam bekerja meningkat dan kinerja karyawan menjadi sangat baik.

Karyawan yang mempunyai etos kerja yang baik dalam pengerjaannya mampu meningkatkan komitmen mereka dalam bekerja. Etos kerja sangat berpengaruh untuk kesuksesan kerja seseorang secara maksimal, sehingga semakin tinggi etos kerja karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan tersebut.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suparman Hi Lawu, Agus Suhaila, Riris Lestiowati dengan judul Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur (2019) menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan meningkatkan peran etos kerja yang baik, maka akan menghasilkan

kinerja karyawan yang baik pula. Dan kedua hal ini sangat berkaitan erat dalam sebuah perusahaan (Endrianto, 2021).

Hasil tersebut juga sama dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maulidia dengan judul Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh (2020) yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan.



BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan penelitian pada bab sebelumnya, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Rianda Usaha Mandiri yang ditunjukkan dengan hasil pengujian data yang telah dilakukan peneliti.
2. Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rianda Usaha Mandiri. Artinya pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rianda Usaha Mandiri adalah kuat.
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rianda Usaha Mandiri.
4. Jawaban responden dengan skor tertinggi pada variabel etos kerja terdapat yaitu pada pernyataan “menghormati dan menghargai rekan kerja dan pemimpin yang ada di kantor”. Sedangkan jawaban responden dengan skor paling rendah yaitu pada pernyataan “tidak mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan di kantor”.
5. Jawaban dengan skor tertinggi pada variabel kinerja karyawan yaitu pada pernyataan “selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditentukan perusahaan” dan “mampu bekerja sama dengan pegawai lainnya”.

Sedangkan skor jawaban dengan skor terendah yaitu pada pernyataan “selalu memiliki inisiatif dalam mengatasi pekerjaan yang sulit”.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Perusahaan hendaknya dapat memperhatikan kinerja karyawan dan lebih meningkatkan evaluasi kinerja karyawan dengan melakukan pengawasan kerja, meningkatkan komunikasi antar rekan kerja dan atasan, meningkatkan kerja sama dalam tim yang dapat menunjang pekerjaan karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian terendah pada variabel Etos Kerja bahwa karyawan masih mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan di kantor. Semoga kedepannya perusahaan dapat memberikan pengawasan terhadap karyawannya serta komunikasi antar atasan dan bawahan terjalin lebih baik lagi, sehingga dapat membantu pekerjaan karyawan dan mencari solusi agar dapat meringankan pekerjaan mereka.
3. Berdasarkan hasil penelitian terendah pada variabel Kinerja Karyawan bahwa masih kurang memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaan yang sulit. Diharapkan karyawan dapat membangun rasa percaya diri dan perusahaan memberikan pengawasan terhadap karyawannya sehingga terbiasa dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan, dan karyawan mampu memiliki inisiatif dalam mengatasi pekerjaan yang sulit.

4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan agar hasil yang diperoleh dari penelitian selanjutnya lebih beragam.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Prof. Ma'ruf, *Living in the World That Is Fit for Habitation : CCI's Ecumenical and Religious Relationships*, Aswaja Pressindo, 2015
- Asmad, 'Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Air Minum Al Qodiri Jember', 2.2 (2021), 155–60
- Bernardin, H. John, *Human Resource Management : An Experiential Approach*, ed. by Inc Mc Graw-Hill (Singapore, 2013)
- Butarbutar, Marisi, Efendi, Sudung Simatupang, and Midun Sianturi, 'Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar', *Jurnal Manajemen*, 7.May (2021), 116–24
<<http://www.maker.ac.id/index.php/maker>>
- Dkk, Hardani, *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*.Yogyakarta:CV. Pustaka Ilmu., 2020
- Endrianto, Tarmizi, 'Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Kalidoni Kota Palembang', *Jurnal Studia Administrasi*, 3.1 (2021), 46–57
<<https://doi.org/10.47995/jian.v3i1.52>>
- Ernie Tisnawati Sule, and Donni Juni Priansa, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi : (Membangun Organisasi Unggul Di Era Perubahan)*, ed. by Anna, Pertama (Bandung: Refika Aditama, 2018)
- Ghozila, Imam, 'Aplikasi Analisis Multivariate', 2016
- , 'Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS

Regresi', 2012

H.M. Sarajar, M.E.P.Rumagit, A.Walukow, *Persepsi Tentang Etos Kerja : Kaitannya Dengan Nilai Budaya Masyarakat Di Daerah Sulawesi Utara* (Manado: Proyek P2NB Manado : Manado., 2012)

Hadiansyah, Andri, and Rini Purnamasari Yanwar, 'Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE', *JURNAL AL-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA*, 3.2 (2017), 150 <<https://doi.org/10.36722/sh.v3i2.204>>

Indrastuti, Prof. Dr. Dra. Hj. Sri, and Prof. Dr. H. M. Amries Rusli Tanjung. 2021. *STRATEGI MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA DAN SYARIAH*. Pertama. eds. Prof. Dr. H. Detri Karya and Mariantun Syaidah. Pekanbaru: UR Press, Desember 2021. [https://repository.uir.ac.id/5215/1/Buku MSDM Syariah-%40.pdf](https://repository.uir.ac.id/5215/1/Buku_MSDM_Syariah-%40.pdf).

Latifa, Dewi, Djoko Suhartono, Vita Novianti, Mahasiswa Program, Studi Administrasi, Universitas Abdurachman Saleh, and others, 'Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Situbondo 1', 14.2 (2018), 141–60

Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. by Suryani, ed. 1 cet. (Jakarta: Jakarta Bumi Aksara, 2016)

Mamminanga, Iwan, 'Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo', *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Bisnis*, 1.1 (2019), 11–21

<file:///C:/Users/Administrator/Downloads/E06120428361.pdf>

Maulidia, 'Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Syariat Islam (Studi Di Kota Banda Aceh)', *Prodi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah Dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Banda Aceh*, 2020

Pramuditha, Panji, Tjutju Yuniarsih, and Hady Siti Hadijah, 'Peningkatan Kinerja Melalui Perbaikan Iklim Organisasi Dan Penguatan Etos Kerja', *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5.1 (2021), 54–59
<<https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.9378>>

Putra, Rismaja, 'Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Yayasan Jissho Medan', *JIME (Journal of Industrial and Manufacture Engineering)*, 4.2 (2020), 125–31 <<https://ojs.uma.ac.id/index.php/jime/article/view/4332/pdf1>>

Ratnaningtyas, Tri Okta, Fenita Purnama, Sari Indah, and Sheila Meitania, 'Relationship Work Ethic with Employee Performance PT . Logitech Saptanugraha South Jakarta', *584.Icorsh 2020 (2021)*, 739–47

SANTOSO, FREDY, and OKTIR NEBI MEGAWATI, 'PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT GUNUNG RAYA KABUPATEN KERINCI', *Jurnal Administrasi Nusantara Mahasiswa (JAN Maha)*, Volume 2 N (2020)

Sari, Intan Permata, and Rini Nugraheni, 'Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja (Studi Pada Perawat Tetap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang)', *Diponegoro Journal Of Management*, 8.4 (2019), 106–18

- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan : (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D)*, Cet. 6 (Bandung: Bandung : Alfabeta, 2008., 2017)
- Sugiyono, Prof. DR., *Metode Penelitian Bisnis*, ed. by Prof. Dr. Suyigono, Cet 16 (Alfabeta, 2012)
- Suliyanto, *Metode Penelitian Bisnis*, I, 1st Pub (Purwokerto: Penerbit Andi, 2018)
- Suparman Hi Lawu, Agus Suhaila, and Riris Lestiowati, ‘Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur’, *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 2.1 (2019), 51–60
- Sutrisno, Yanurianto, and Yossy Wahyu Indrawan, ‘PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRATAMA ABADI INDUSTRI DI TANGERANG’, *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol 3 (2021)
- Syahrum, Salim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Citapustaka Media, 2014)
- Toto Tasmara, Kiyai Haji, Dadi M.H.B, and Dharmadi, *Membudayakan Etos Kerja Islam* (Jakarta: Gema Insani, 2016)
- Wiratna Sujarweni, V, *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi*, cetakan pe (Yogyakarta: Yogyakarta Pustaka Baru 2015, 2015)