

SKRIPSI

**PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. DELTA GARDA PERSADA
PEKANBARU**

*Diajukan sebagai salah satu syarat guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau*



Oleh :

DEDE KURNIA
NPM : 145210622

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2020**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat: JalanKaharuddinNasution No. 113 PerhentianMarpoyan

Telp. (0761) 674681 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Dede Kurnia
NPM : 145210622
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen S1
Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Delta Garda Persada Pekanbaru.

Disetujui Oleh:

Pembimbing I

(Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM.,)

Pembimbing II

(Hafidzah Nurjannah, SE, M.SC.,)

Mengetahui:

Dekan

(Drs. H. Abrar, M.Si., Ak.,)

Ketua Prodi Manajemen (S1)

(Azmansyah, SE., M.Econ)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan

Telp. (0761) 674681 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Dede Kurnia
NPM : 145210622
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen S1
Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Delta Garda Persada Pekanbaru.

Disetujui Oleh:

Tim Penguji:

1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE, MA
2. Dr. Hj. Eka Nuraini R, SE, M. Si
3. Abdul Razak Jer, SE, M. Si

(.....)

(.....)

(.....)

Disetujui Oleh:

Pembimbing I

(Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM.,)

Pembimbing II

(Hafidzah Nurjannah, SE, M.SC.)

Mengetahui:

Ketua Prodi Manajemen (S1)

(Azmansyah, SE., M.Econ)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan

Telp. (0761) 674681 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap:

Nama : Dede Kurnia

NPM : 145210622

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen S1

Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Delta Garda Persada Pekanbaru.

Sponsor : **Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti, MM.,**

Co Sponsor : **Hafidzah Nurjannah, SE, M.SC.,**

Dengan Perincian Bimbingan Skripsi Sebagai Berikut :

| Tanggal | Catatan | | Berita Acara | Paraf | |
|------------|---------|------------|---|---------|------------|
| | Sponsor | Co Sponsor | | Sponsor | Co Sponsor |
| 07-08-2018 | | X | - Latar Belakang Masalah - Teknik Penulisan - Manfaat Penelitian | | |
| 15-08-2018 | | X | - Hipotesis - Kerangka Penelitian - Latar Belakang Masalah Perbaiki Kembali | | |
| 29-08-2018 | | X | - Data / Jumlah Karyawan Berdasarkan Bidang Pekerjaan | | |

| | | | | | |
|------------|---|---|---|--|--|
| 15-09-2018 | | X | - Operasional Variabel Penelitian | | |
| 19-09-2018 | | X | - Sistematika Penulisan - Rencana Daftar Isi Ditambah | | |
| 10-10-2018 | | X | - Tukar dan Tambah Referensi (Daftar Pustaka) 2008-2018 | | |
| 05-11-2018 | | X | - Acc Seminar Proposal | | |
| 25-03-2019 | X | | - Lanjut Skripsi | | |
| 11-04-2019 | X | | - Perumusan Masalah | | |
| 15-04-2019 | X | | - Teori Ditambahkan | | |
| 19-04-2019 | X | | - Operasional Variabel | | |
| 23-04-2019 | X | | - Operasional Variabel | | |
| 25-04-2019 | X | | - Lanjut Pembimbing II | | |
| 26-08-2019 | | X | - Uji Validitas dan Reliabilitas - Pembahasan Diperbaiki - Kesimpulan | | |
| 03-10-2019 | X | | - Tabel Karyawan - Kinerja Karyawan dibuat Deskriptif / Kelompok Kerja | | |
| 08-10-2019 | X | | - Acc Ujian Hasil / Oral | | |

Pekanbaru, 11 Maret 2020

Wakil Dekan I

Firdaus
Dr. Firdaus A. Rahman, SE, M.Si, Ak.CA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

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

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Dede Kurnia
NPM : 145210622
Judul Proposal : Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Delta Garda Persada Pekanbaru
Pembimbing : 1. Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S., MM
2. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc
Hari/Tanggal Seminar : Rabu / 13 Februari 2019

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. | Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S., MM | | 1. |
| 2. | Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA | | 2. |
| 3. | Hj. Susie Suryani, SE., MM | | 3. |
| 4. | Awliya Afwa, SE., MM | | 4. |
| 5. | Restu Hayati, SE., MM | | 5. |
| 6. | Suyadi, SE., M.Si | | 6. |

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui

An. Dekan Bidang Akademis



Dr. Firdaus AR, SE.M.Si.Ak.CA

Pekanbaru, 13 Februari 2019

Sekretaris,

Azmansyah, SE., M.Econ

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 594/Kpts/FE-UIR/2018
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 08 Juli 2018 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. 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. Surat Mendikbud RI:
 a. Nomor: 0880/U/1997 c. Nomor: 0378/U/1986
 b. Nomor: 0213/0/1987 d. Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

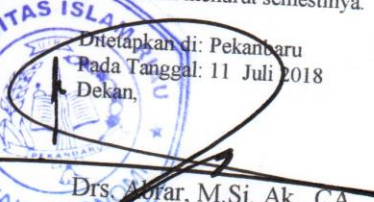
Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

| No | N a m a | Jabatan/Golongan | Keterangan |
|----|------------------------------------|--------------------|---------------|
| 1. | Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM | Guru Besar, D/d | Pembimbing I |
| 2 | Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc | Assisten Ahli, C/b | Pembimbing II |

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:

N a m a : Dede Kurnia
 N P M : 145210622
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Delta Garda Perkasa Pekanbaru.

3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 11 Juli 2018
 Dekan,

 Drs. Abbar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:
 1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI


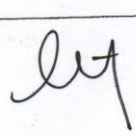
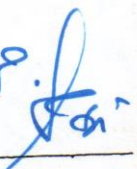
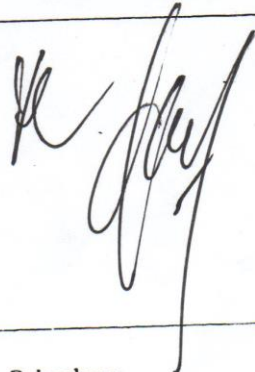
الجامعة الإسلامية الریونینة

se/b

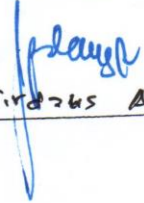
Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email: fekon@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

FORMULIR PENGUSULAN SK PEMBIMBING DAN PROSEDUR SEMINAR PROPOSAL

NAMA : DEDE KURNIA
 NPM : 145210622
 PROGRAM STUDI : Manajemen SI.
 KONSENTRASI : MSDM
 JUDUL : Pengaruh Btos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. DELTA GANDA PERUSAHA PEKANBARU

| USULAN PEMBIMBING | CATATAN PEMBIMBING I |
|--|--|
| Pembimbing I : Prof. Sri Indrasakti, M.A Pembimbing II : Hafidzah Nurjanah, M.Sc  |  23/18 Acc seminar 5/11 2018  |
| CATATAN PEMBIMBING II | CATATAN KETUA PRODI |
| 5/11 '18 Acc seminar proposal et. |  |

Pekanbaru,
Wakil Dekan I


Firdaus AR, SE, MSi, AK

Persyaratan Pengusulan

1. Proposal Yang Telah Disetujui Prodi
2. Kwitansi Jumlah Nilai
3. KTM Yang Berlaku

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarah dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru,.....

Saya yang membuat pernyataan



DEDE KURNIA

**PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. DELTA GARDA PERSADA
PEKANBARU**

Oleh :

Dede Kurnia

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh etos kerja dan disiplin secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Garda Persada Pekanbaru. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan sebanyak 32 orang. Sampel penelitian ditetapkan menggunakan metode sensus, namun bagian Security tidak dijadikan sebagai sampel, maka jumlah sampel adalah 30 orang. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa sebagian besar pegawai memiliki etos kerja dan disiplin kerja yang baik yang diterapkan di perusahaan. Sebagian besar karyawan memiliki kinerja yang baik. Hasil uji secara parsial dan simultan menyatakan bahwa etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Etos Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja

**THE EFFECT OF WORK ETHOS AND WORK DISCIPLINE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. DELTA GARDA PERSADA
PEKANBARU**

By:

Dede Kurnia

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work ethics and discipline partially and simultaneously on employee performance at PT. Delta Garda Persada Pekanbaru. The population of this research is all of the Company's employees as many as 32 people. The research sample was determined using the census method, but the Security section was not used as a sample, so the number of samples was 30 people. Data analysis uses multiple linear regression. The results of the study stated that most employees have a good work ethic and work discipline that is applied in the company. Most employees have good performance. The test results partially and simultaneously stated that the work ethic and work discipline significantly influence employee performance.

Keywords: Work Ethic, Work Discipline, Performance

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah kehadiran Allah Swt. yang telah memberikan kekuatan dan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Delta Garda Persada Pekanbaru**, yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau. Dalam penulisan laporan ini penulis ingin menyampaikan dan mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau Pekanbaru.
2. Bapak Drs. Abrar, M.Si. Ak., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru.
3. Bapak Azmansyah, SE, M.Ec., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru.
4. Ibu Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan pikirannya untuk membimbing penulis.
5. Ibu Hafidzah Nurjannah, SE, M.Sc, selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Pimpinan PT. Delta Garda Persada Pekanbaru beserta karyawan dan staff yang telah memperkenankan penulis untuk memberikan data yang dibutuhkan.

7. Bapak dan Ibu dosen serta Staff Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
8. Kedua orangtua Ayahanda dan Ibunda serta seluruh keluarga besar tercinta terima kasih atas dukungan dan pengertiannya selama ini.
9. Buat rekan-rekan Angkatan 2014 terima kasih atas segala kritikan dan sarannya selama ini.

Semoga pengorbanan dan bimbingan terhadap penulis selama ini mendapat balasan dari Allah Swt, Amin. Akhir kata penulis mengharapkan saran-saran dan masukan dari berbagai pihak guna penyempurnaan skripsi ini dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Pekanbaru, Mei 2020

Penulis

Dede Kurnia

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|---------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR | ii |
| DAFTAR ISI | iv |
| DAFTAR TABEL | vii |
| DAFTAR GAMBAR | ix |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2. Perumusan Masalah | 7 |
| 1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian..... | 8 |
| 1.4. Sistematika Penulisan | 9 |
| BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESA | |
| 2.1. Fungsi Manajemen..... | 11 |
| 2.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia | 12 |
| 2.3. Kinerja..... | 14 |
| 2.3.1. Pengertian Kinerja | 14 |
| 2.5.2. Pengukuran Kinerja | 15 |
| 2.5.3. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja | 16 |
| 2.5.4. Dimensi Kinerja..... | 19 |
| 2.4. Etos Kerja..... | 20 |
| 2.4.1. Pengertian Etos Kerja | 20 |
| 2.4.2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja | 23 |
| 2.4.3. Indikator Etos Kerja..... | 25 |

| | |
|--|----|
| 2.4.4. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja..... | 28 |
| 2.5. Disiplin Kerja | 29 |
| 2.5.1. Pengertian Disiplin Kerja..... | 29 |
| 2.5.2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja | 30 |
| 2.5.3. Indikator Disiplin Kerja | 31 |
| 2.5.4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan | 32 |
| 2.6. Penelitian Terdahulu | 33 |
| 2.7. Kerangka Pemikiran | 34 |
| 2.8. Hipotesis..... | 35 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | |
| 3.1. Lokasi Penelitian | 36 |
| 3.2. Populasi dan Sampel | 36 |
| 3.3. Jenis Dan Sumber Data..... | 36 |
| 3.4. Teknik Pengumpulan Data..... | 37 |
| 3.5. Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel | 37 |
| 3.6. Analisis Data | 31 |
| BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN | |
| 4.1. Sejarah Singkat Perusahaan | 46 |
| 4.2. Visi dan Misi Perusahaan | 47 |
| 4.3. Struktur Organisasi..... | 47 |
| BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| 5.1. Hasil Penelitian..... | 52 |
| 5.1.1. Identitas Responden..... | 52 |
| 5.1.2. Pengujian Kualitas Data..... | 56 |

| | |
|--|-----------|
| 1. Uji Validitas Data..... | 56 |
| 2. Uji Reliabilitas | 58 |
| 5.1.3. Analisis Kinerja Karyawan | 59 |
| 5.1.4. Etos Kerja..... | 69 |
| 5.1.5. Disiplin Kerja | 75 |
| 5.1.6. Hasil Pengujian Asumsi Klasik | 82 |
| 5.1.7. Analisis Regresi Linear Berganda | 84 |
| 5.1.7.1. Tingkat Keeratan Hubungan (Korelasi)..... | 85 |
| 5.1.7.2. Koefisien Determinasi | 86 |
| 5.1.8. Pengujian Hipotesis | 86 |
| 5.2. Pembahasan | 89 |
| 5.2.1. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja..... | 89 |
| 5.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja | 90 |
| 5.2.3. Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja | 91 |
| BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN | |
| 6.1. Kesimpulan..... | 92 |
| 6.2. Saran | 92 |
| DAFTAR PUSTAKA | 94 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|---------|
| Tabel 1.1. Jumlah Karyawan PT. Delta Garda Persada Pekanbaru Tahun 2017 Menurut Masa Kerja dan Tingkat Pendidikan..... | 4 |
| Tabel 1.2. Jumlah Karyawan PT. Delta Garda Persada Pekanbaru Tahun 2017 Menurut Bidang Kerja..... | 4 |
| Tabel 1.3. Absensi Karyawan PT. Delta Garda Persada Pekanbaru Tahun 2017 | 6 |
| Tabel 3. Penelitian Terdahulu..... | 33 |
| Tabel 3.1. Operasional Variabel Penelitian..... | 37 |
| Tabel 3.2. Penilaian Interpretasi Mean Variabel Penelitian..... | 39 |
| Tabel 3.3. Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan..... | 43 |
| Tabel 3.4. Tingkat Koefisien Determinasi dan Kekuatan Pengaruh..... | 44 |
| Tabel 5.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur..... | 52 |
| Tabel 5.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 53 |
| Tabel 5.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan | 54 |
| Tabel 5.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan | 55 |
| Tabel 5.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... | 55 |
| Tabel 5.6. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja (Y)..... | 57 |
| Tabel 5.7. Hasil Pengujian Validitas Variabel Etos Kerja (X1)..... | 57 |
| Tabel 5.8. Hasil Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2) | 58 |
| Tabel 5.9. Hasil Pengujian Reliabilitas | 59 |
| Tabel 5.10. Tanggapan Responden tentang Kualitas Kerja Karyawan | 60 |
| Tabel 5.11. Tanggapan Responden tentang Jumlah Pekerjaan yang Berhasil Diselesaikan Karyawan | 61 |

| | |
|---|----|
| Tabel 5.12. Tanggapan Responden tentang Karyawan Memiliki Disiplin yang Tinggi | 62 |
| Tabel 5.13. Tanggapan Responden tentang Karyawan Memiliki loyalitas yang Tinggi | 63 |
| Tabel 5.14. Tanggapan Responden tentang Karyawan Bersedia Bekerja Keras.. | 64 |
| Tabel 5.15. Tanggapan Responden tentang Karyawan Tekun dalam Bekerja..... | 65 |
| Tabel 5.16. Tanggapan Responden tentang Karyawan Jujur dalam Bekerja..... | 66 |
| Tabel 5.17. Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Kinerja Karyawan pada PT. Delta Garda Persada Pekanbaru..... | 67 |
| Tabel 5.18. Interval Kategori Jawaban..... | 68 |
| Tabel 5.19. Tanggapan Responden tentang Karyawan Bekerja dengan Disiplin Tinggi | 69 |
| Tabel 5.20. Tanggapan Responden tentang Karyawan Bekerja dengan Cepat.... | 70 |
| Tabel 5.21. Tanggapan Responden tentang Karyawan Bekerja dengan Tepat... .. | 71 |
| Tabel 5.22. Tanggapan Responden tentang Karyawan Bekerja dengan Jujur... .. | 72 |
| Tabel 5.23. Tanggapan Responden tentang Karyawan yang Bertanggungjawab. | 73 |
| Tabel 5.24. Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Etos Kerja Karyawan pada PT. Delta Garda Pesada Pekanbaru..... | 74 |
| Tabel 5.25. Interval Kategori..... | 75 |
| Tabel 5.26. Tanggapan Responden tentang Adanya Teladan yang Baik dari Pimpinan..... | 76 |
| Tabel 5.27. Tanggapan Responden tentang Adanya Peraturan dalam Menegakkan Disiplin | 77 |
| Tabel 5.28. Tanggapan Responden Karyawan Melakukan Pekerjaan Sesuai Perintah Atasan | 78 |
| Tabel 5.29. Tanggapan Responden Mengenai Adanya Pengawasan yang Ketat terhadap Karyawan | 79 |

| | |
|---|----|
| Tabel 5.30. Tanggapan Responden Mengenai Adanya Perhatian Pimpinan terhadap Kebutuhan Karyawan..... | 80 |
| Tabel 5.31. Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Delta Garda Persada Pekanbaru | 81 |
| Tabel 5.32. Interval Kategori Jawaban.. | 82 |
| Tabel 5.33. Hasil Pengujian Normalitas Kolmogorov Smirnov..... | 83 |
| Tabel 5.34. Hasil Pengujian Multikolinieritas..... | 84 |
| Tabel 5.35. Hasil Uji Regresi Linear Berganda | 84 |
| Tabel 5.36. Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi. .. | 85 |
| Tabel 5.37. Hasil Uji Parsial untuk Etos Kerja.. | 86 |
| Tabel 5.38. Hasil Uji Parsial untuk Disiplin Kerja.. | 87 |
| Tabel 5.39. Hasil Uji Simultan (Uji-F) | 88 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi atau perusahaan, baik yang tergolong besar, menengah maupun kecil tentu membutuhkan sumber daya manusia (tenaga kerja), *money* (uang), *machine* (mesin), *method* (cara kerja), *market* (pasar). Faktor-faktor tersebut di atas mutlak ada di dalam sebuah organisasi dan perlu dikelola secara baik dalam melaksanakan kegiatan organisasi yang bersangkutan, baik memproduksi barang maupun jasa agar memperoleh hasil yang memuaskan dan dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Untuk meningkatkan dan mengembangkan hasil kerja tidak lepas dari peranan tenaga kerja di dalam organisasi tersebut. Melihat pentingnya unsur manusia dalam manajemen suatu perusahaan, maka perlu diperhatikan hal-hal yang menyangkut manusia itu sendiri, agar di dalam melaksanakan pekerjaannya dapat mencapai hasil yang telah diharapkan organisasi.

Oleh karena itu, maka unsur sumber daya manusia memerlukan perhatian besar. Sumber daya manusia penting karena manusia merupakan unsur penggerak dalam organisasi, sedangkan unsur yang lainnya hanyalah faktor penunjang saja. Dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan perusahaan yang baik, perlu kiranya tersedia karyawan yang profesional. Hal ini merupakan salah satu prasyarat dalam meningkatkan mutu penyelenggaraan dan kualitas operasional perusahaan.

Perusahaan akan selalu berusaha agar tujuan yang telah ditetapkan dapat terwujud sesuai dengan tanggung jawabnya, salah satu upaya pencapaian tujuan

tersebut sangat ditentukan oleh kualitas dan kuantitas sumber daya manusia. Pada konteks tersebut, pendekatan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) berbasis pada perkembangan pengetahuan merupakan salah satu pilar penting, karena kebijakan pengelolaan sumber daya manusia dapat dipandang sebagai pendekatan baru secara komparatif terhadap kebijakan pengelolaan manajemen personalia yang memandang manusia sebagai sumber daya kunci.

Untuk mempertahankan kehidupan dan kedinamisan perusahaan, setiap perusahaan mau tidak mau harus adaptif terhadap perubahan. Perusahaan yang mampu bersaing di masa mendatang adalah yang memiliki sumber daya manusia berbasis pengetahuan dan memiliki berbagai keterampilan serta keahlian. Namun dalam realisasinya, kondisi tersebut tidaklah mudah terbentuk dengan sendirinya. Hal ini dikarenakan masih banyak karyawan yang kurang responsif terhadap kondisi dan kebutuhan perusahaan serta lemah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungannya terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan bersangkutan untuk dapat memberikan pelayanan publik dengan lebih baik. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan harus ditingkatkan karena keberhasilan untuk mencapai tujuan, visi dan misi perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja

karyawan di dalam sebuah perusahaan, dapat dipengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja, etos kerja yang berkembang di dalam suatu perusahaan dan juga kedisiplinan dalam melakukan tugas yang dibebankan.

Peningkatan kualitas karyawan menjadi titik sentral dari peningkatan daya saing, tidak terkecuali sumber daya manusia pada suatu organisasi, perlu tetap diingat bahwa kemampuan yang dimiliki tidak akan dapat dikembangkan jika mereka bekerja pada suatu sistem kerja organisasi yang tidak memungkinkannya mengembangkan kemampuan tersebut. Untuk mengembangkan kemampuan dalam melakukan pekerjaan dituntut adanya etos kerja yang ditunjukkan oleh karyawan untuk memaksimalkan hasil pekerjaan.

PT. Delta Garda Persada adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor jasa keamanan dengan tujuan untuk menyediakan jasa penjagaan/pengawalan untuk klien di sektor komersial yang meliputi pengamanan pabrik/kantor, pengamanan hutan/tambang, bandara dan pusat perbelanjaan. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2005. Jumlah keseluruhan karyawan yang dipekerjakan adalah berkisar 360 orang untuk Project PT. Arara Abadi, 25 orang untuk bandara dan 32 orang karyawan Kantor Cabang Pekanbaru.

Berikut ini jumlah karyawan pada PT. Delta Garda Persada Kantor Cabang Pekanbaru berdasarkan Jabatan/Bidang Kerja:

Tabel 1.1.
Jumlah Karyawan PT. Delta Garda Persada Pekanbaru Tahun 2017
Menurut Jabatan/Bidang Kerja

| Keterangan | Jumlah |
|-------------|--------|
| Manager | 3 |
| Finance | 1 |
| HRD | 2 |
| Accounting | 1 |
| Logistik | 3 |
| Marketing | 4 |
| Operasional | 4 |
| NOC | 3 |
| PIC | 3 |
| Trainer | 6 |
| Security | 2 |
| Jumlah | 32 |

Sumber : PT. Delta Garda Persada Pekanbaru

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan seluruhnya adalah 32 orang dengan berbagai jabatan dan bidang kerja. karyawan perusahaan ini yang paling banyak adalah karyawan bagian umum dan personalia karena di bagian ini yang paling banyak dibutuhkan karyawan untuk menangani seluruh permasalahan yang berkaitan dengan kontrak kerja perusahaan dengan perusahaan pengguna jasa sehingga karyawan bagian Umum & Personalia serta Supervisor sering melakukan tugas ke luar kota untuk meninjau karyawan outsourcing yang ditempatkan di beberapa perusahaan yang menjadi mitra kerja.

Selanjutnya berikut ini tabel yang menggambarkan jumlah karyawan pada PT. Delta Garda Persada Kantor Cabang Pekanbaru berdasarkan masa kerja dan pendidikan :

Tabel 1.2
Jumlah Karyawan PT. Delta Garda Persada Pekanbaru Tahun 2017
Menurut Masa Kerja dan Tingkat Pendidikan

| Keterangan | Jumlah Karyawan | | | | Total |
|------------|-----------------|------------|------|----------------|-------|
| | Masa Kerja | Pendidikan | | | |
| | | SLTP | SLTA | Sarjana/Sarmud | |
| Laki-Laki | 27 | 2 | 20 | 5 | 27 |
| Perempuan | 5 | - | 4 | 1 | 5 |
| Jumlah | 32 | 2 | 24 | 6 | 32 |

Sumber : PT. Delta Garda Persada Pekanbaru

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan di PT. Delta Garda Persada Pekanbaru yang penulis teliti adalah 32 orang dengan jenjang pendidikan mulai dari SLTP hingga Sarjana/Sarjana Muda.

Sebagai sebuah perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor jasa keamanan, maka karyawan harus memiliki etos kerja yang tinggi karena perusahaan harus berhubungan dengan berbagai perusahaan besar yang menjadi mitra kerja. Untuk itu pimpinan perusahaan perlu menerapkan etos kerja yang baik agar karyawan dapat bekerja secara profesional. Untuk mengatasi hal ini perusahaan membuat beberapa peraturan yang harus diikuti oleh karyawan, seperti peraturan tentang jam masuk dan pulang kerja, peraturan tentang absensi karyawan, mengenai sanksi dan hukuman terhadap pelanggaran disiplin dan peraturan lainnya. Adanya peraturan ini diharapkan dapat menjadi pedoman karyawan dalam bekerja. Namun pada prakteknya di lapangan, karyawan sering sekali melanggar peraturan yang dibuat perusahaan. Contohnya masalah jam masuk dan pulang kerja serta seringnya karyawan tidak masuk kerja tanpa alasan yang tepat. Akan tetapi pelanggaran oleh karyawan tersebut tidak ditindak lanjuti

oleh perusahaan, karyawan tidak diberi sanksi hanya diberi teguran lisan saja oleh Tim Supervisor, akibatnya karyawan tidak bekerja dengan baik dan profesional.

Selain etos kerja, kedisiplinan karyawan menjadi masalah yang paling sering muncul di perusahaan dan terjadi berulang kali. Masalah kedisiplinan karyawan yang sering kali menghabiskan waktu di luar kantor tanpa kecuali ketos jam sibuk atau peak hour tengah berlangsung bahkan sikap tidak profesional juga dilibatkan oleh sebagian besar karyawan yang tetap disiplin dalam waktu kerja namun tidak sibuk dengan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan visi dan misi PT. Delta Garda Persada Pekanbaru.

Disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja, disiplin kerja dapat dilihat melalui tingkat absensi karyawan. Berikut ini data yang menggambarkan tingkat absensi karyawan pada tahun 2018 :

Tabel 1.3
Absensi Karyawan PT. Delta Garda Persada Pekanbaru
Tahun 2018

| Bulan | Absensi | | | Jumlah |
|-----------|---------|-----------|------------------|--------|
| | Sakit | Cuti/Izin | Tanpa Keterangan | |
| Januari | 7 | 7 | - | 14 |
| Februari | 8 | 10 | 1 | 19 |
| Maret | 2 | 13 | 12 | 27 |
| April | 5 | 14 | 10 | 29 |
| Mei | 2 | 6 | 6 | 14 |
| Juni | 1 | 14 | - | 15 |
| Juli | 2 | 15 | 2 | 19 |
| Agustus | 13 | 10 | 3 | 26 |
| September | 15 | 3 | 10 | 28 |
| Oktober | 17 | 9 | 5 | 31 |
| November | 2 | 1 | 7 | 10 |
| Desember | 5 | 15 | 12 | 32 |
| Jumlah | 79 | 117 | 68 | 264 |

Sumber: PT. Delta Garda Persada Pekanbaru, 2019

Berdasarkan data absensi karyawan, dapat dilihat bahwa selama tahun 2018 angka ketidakhadiran karyawan cukup tinggi. Dilihat dari jumlah absensi karena sakit sebanyak 79 kali, cuti/izin sebanyak 117 kali dan tanpa keterangan sebanyak 68 kali. Tingginya absensi karyawan menunjukkan disiplin kerja karyawan yang rendah.

Jumlah absensi karyawan pada PT. Delta Garda Persada Pekanbaru ini menunjukkan bahwa etos kerja karyawan masih kurang maksimal artinya masih kurangnya keinginan karyawan untuk menegakkan disiplin dan memegang tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan.

Rendahnya disiplin kerja karyawan juga disebabkan karena belum efektifnya sistem pemberian sanksi bagi karyawan yang datang terlambat, melakukan kegiatan di kantor yang tidak ada kaitannya dengan kegiatan dinas, ataupun karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan. Jika kondisi ini dibiarkan maka disiplin kerja karyawan akan semakin menurun, karena dengan diberikan sanksi maka diharapkan karyawan tersebut tidak melakukan kesalahan lagi di masa yang akan datang.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat dilihat bahwa hasil kinerja yang tidak baik disebabkan oleh etos kerja, kurangnya kerja sama dalam tim dan tidak disiplin dalam bekerja. Dalam hal ini untuk meningkatkan kinerja pada karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor etos kerjadan disiplin kerja.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Delta Garda Persada Pekanbaru”**.

1.2. Perumusan Masalah

Bertitik tolak dari uraian latar belakang masalah di atas maka dapat diambil suatu perumusan masalah yaitu sebagai berikut :

1. Apakah etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Garda Persada Pekanbaru.
2. Apakah disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Garda Persada Pekanbaru.
3. Apakah etos kerja dan disiplin berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Garda Persada Pekanbaru

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Garda Persada Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Garda Persada Pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja dan disiplin secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Garda Persada Pekanbaru

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi perusahaan, diharapkan dapat menjadi suatu sumbangan pemikiran yang dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan manajemen perusahaan untuk

menyelesaikan permasalahan yang dihadapi khususnya menyangkut masalah kebijaksanaan etos kerja karyawan sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

- b. Bagi penulis, memberi kesempatan menerapkan teori-teori atau konsep dan pengembangan ilmu pengetahuan yang penulis peroleh selama mengikuti perkuliahan.
- c. Bagi pihak lain dapat digunakan sebagai acuan serta perbandingan dalam melakukan penelitian terhadap masalah yang sama.

1.4. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam memahami skripsi ini, penulis membagi pembahasannya menjadi 6 (enam) bab sebagai berikut:

- BAB I** Bab ini merupakan bah pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.
- BAB II** Bab ini menyajikan tentang telaah pustaka yang berisi teori-teori yang berkaitan dengan variabel penelitian yaitu etos kerja, disiplin dan kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.
- BAB III** Bab III merupakan bab yang menyajikan tentang metode penelitian yang terdiri dari lokasi penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, jenis dan sumber data serta analisis data.

- BAB IV Berisi tentang gambaran umum lokasi penelitian yang meliputi sejarah singkat PT. Delta Garda Persada Pekanbaru, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.
- BAB V Bab ini menyajikan tentang hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh etos kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Delta Garda Persada Pekanbaru.
- BAB VI Bab ini merupakan bab terakhir yang menyajikan tentang kesimpulan beserta saran-saran dari hasil penelitian.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESA

2.1. Fungsi Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengurus, menata, mengatur dan mengendalikan. Sehingga dengan demikian manajemen pada dasarnya dapat diterjemahkan menjadi pengelolaan, penataan, pengurusan, pengaturan dan pengendalian.

Manajemen sebagai ilmu dimaksudkan bahwa manajemen dapat dipelajari oleh siapa saja sebagaimana ilmu-ilmu lainnya. Sebaliknya dalam menerapkannya, manajemen tidak cukup hanya dipelajari saja, tetapi memerlukan seni atau gaya tersendiri tergantung pada orang yang melaksanakannya.

Handoko (2011:4) mengemukakan pengertian manajemen sebagai berikut:

Manajemen adalah suatu bidang ilmu pengetahuan (*science*) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerjasama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan. Pada dasarnya manajemen dapat didefinisikan sebagai bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau ke karyawan (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*) dan pengawasan (*controlling*).

Arti fungsi manajemen adalah: pimpinan harus memerankan fungsi manajerial dengan melakukan program perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan mengoordinasikan (*planning, organizing, actuating* dan *controlling*). Merencanakan berkaitan dengan menetapkan tujuan dan strategi

untuk mencapai tujuan tersebut. Mengorganisasikan berkaitan dengan mendesain dan membuat struktur organisasi. Termasuk dalam hal ini adalah memilih orang-orang yang kompeten dalam menjalankan pekerjaan dan mencari sumber-sumber daya pendukung yang paling sesuai. Mengarahkan adalah mempengaruhi orang lain agar bersedia menjalankan tugasnya secara sukarela dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Mengontrol adalah membandingkan apakah yang dilaksanakan telah sesuai dengan yang direncanakan.

Manajemen dapat berarti pencapaian tujuan melalui pelaksanaan fungsi-fungsi tertentu. Salah satu klasifikasi paling awal dari fungsi-fungsi manajerial dibuat oleh Fayol yang menyatakan bahwa perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan dan pengawasan adalah fungsi-fungsi manajemen.

Stoner dalam Moekidjat (2009:3) dalam teorinya menyatakan bahwa :

Manajemen terdiri dari *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *staffing*, *directing* (pengaturan) dan *controlling* (pengawasan).

2.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi selalu mengharapkan untuk dapat terus berkembang secara kontinu dan langgeng. Baik organisasi itu berskala besar maupun berskala kecil. Untuk dapat mewujudkan tujuan tersebut organisasi haruslah mengusahakan agar semua kegiatan yang terjadi di organisasi dapat berjalan sebagaimana mestinya sesuai dengan rencana dan tujuan yang ingin dicapai.

Dalam menjalankan kegiatan organisasi faktor tenaga kerja sebagai salah satu elemen produksi merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk diperhatikan. Untuk menunjang kegiatan organisasi yang dilakukan oleh karyawan maka manajemen harus dititik beratkan perhatiannya pada soal-soal manual dalam hubungan kerja dengan tidak melupakan faktor produksi lainnya, maka manajemen misalnya manajemen personalia khusus menitik beratkan perhatiannya kepada faktor produksi tenaga kerja.

Berkaitan dengan uraian diatas Dessler (2009: 3) mengatakan bahwa manajemen personalia adalah :

Seni dan ilmu perencanaan, pelaksanaan dan pengontrolan tenaga kerja untuk tercapainya tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu dengan adanya kepuasan hati dan diri bekerja. Atau dengan kata lain manajemen personalia adalah suatu ilmu yang mempelajari cara bagaimana memberikan fasilitas untuk perkembangan pekerja dan rasa partisipasi pekerja dalam suatu unit aktivitas.

Sedangkan menurut Poernomo (2010:23) tata personalia adalah :

Ketentuan-ketentuan yang mengatur personalia dalam fungsinya sebagai penghasil kerja dan pelaksana organisasi.

Sasaran manajemen personalia yaitu bagaimana atau usaha-usaha apa yang harus diambil untuk menciptakan tenaga kerja yang sesuai dengan pekerjaan, dengan perkataan lain mengusahakan agar terdapat suatu bentuk kerja yang harmonis diantara manusia-manusia yang bekerja dalam pekerjaan itu sendiri.

Sejalan dengan pandangan-pandangan diatas mengatakan bahwa fungsi manajemen personalia dibagi 2 yaitu (Flipppo, 2009: 3):

1. Fungsi manajerial
2. Fungsi operatif

Seorang manajerial adalah seorang yang melaksanakan kekuasaan dan kepemimpinan atas orang-orang yang dipimpinnya. Sedangkan seorang yang operatif adalah orang yang tidak mempunyai kekuasaan atas orang lain, ia diberi tugas/kewajiban untuk melaksanakannya dibawah pengawasan seorang manajer.

2.3. Kinerja

2.3.1. Pengertian Kinerja

Peningkatan kinerja karyawan merupakan tujuan strategis dari setiap perusahaan. Kinerja dapat diartikan juga sebagai hasil kerja dan prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung.

Kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam batas waktu tertentu (Nurmansyah;2011;174). Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan;2009;5).

Kinerja merupakan suatu fungsi, artinya untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesetiaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Aspek – aspek yang diperhatikan dalam melakukan pemantauan kinerja pegawai adalah kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang

dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.

Dari definisi di atas, unsur – unsur yang terdapat dalam kinerja terdiri dari:

1. Hasil – hasil fungsi pekerjaan.
2. Faktor – faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan / pegawai seperti : Motivasi, kecakapan, persepsi peranan dan sebagainya.
3. Pencapaian tujuan organisasi.
4. Periode waktu tertentu.

2.3.2. Pengukuran Kinerja

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan , atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal yang telah ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Wibowo (2010;344) menyatakan bahwa pengukuran terhadap kinerja dapat dilakukan dengan cara:

1. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi.
2. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.
3. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja.
4. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian.
5. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas.
6. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya.

7. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

Sehingga, pengukuran kinerja merupakan hal yang sangat penting guna memberikan evaluasi agar para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya di masa yang akan datang.

2.3.3. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja

Wirawan (2009;70) menyatakan bahwa dalam melakukan pengukuran kinerja, banyak faktor yang dapat digunakan sebagai ukuran kinerja. Namun, data tersebut harus relevan, signifikan dan komprehensif. Oleh karena itu, ada beberapa tipe atau faktor yang dapat dijadikan ukuran kinerja, yaitu:

1. Kuantitatif (seberapa banyak)
Ukuran paling mudah untuk disusun dan diukur, yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.
2. Kualitatif (seberapa baik)
Melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil harus dicapai
3. Ketepatan waktu pelaksanaan tugas atau penyelesaian produk
Ketepatan waktu menyangkut persentase pengiriman tepat waktu atau persentase pesanan dikapalkan sesuai dijanjikan. Pada dasarnya, ukuran ketepatan waktu mengukur apakah orang melakukan apa yang dikatakan akan dilakukan.
4. Efektivitas penggunaan sumber organisasi
Efektivitas penggunaan sumber dijadikan indikator jika untuk mengerjakan suatu pekerjaan disyaratkan menggunakan jumlah sumber tertentu, seperti uang dan bahan baku.
5. Cara melakukan pekerjaan
Digunakan sebagai standar kinerja jika kontak personal, sikap personal atau perilaku karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan melaksanakan pekerjaan
6. Efek atas suatu upaya
Pengukuran yang diekspresikan akibat akhir yang diharapkan dapat diperoleh dengan bekerja.
7. Metode melaksanakan tugas
Standar yang digunakan jika ada undang-undang, kebijakan, prosedur standar, metode, dan peraturan untuk menyelesaikan tugas atau jika cara pengecualian ditentukan tidak dapat diterima.

8. Standar sejarah
Menyatakan hubungan antara standar masa lalu dengan standar sekarang.
9. Standar nol atau absolute
Standar yang menyatakan tidak akan terjadi sesuatu.

Dari uraian di atas, telah dapat diketahui beberapa ukuran yang dapat dijadikan landasan untuk melakukan pengukuran kinerja. Namun, pada dasarnya ukuran kinerja di masing-masing perusahaan berbeda. Sehingga perlu adanya penyesuaian dengan bidang maupun tujuan perusahaan.

Unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja adalah

a. Unsur intrinsik.

1) Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan seseorang dapat dilihat dari penguasaan pengetahuan, sikap, dan keterampilan dalam penguasaan bidang ilmu tertentu.

2) Tingkat pengetahuan

Tingkat pengetahuan seseorang terkait dengan kompetensi dalam pekerjaannya.

3) Tingkat keterampilan

Tingkat keterampilan terkait dengan penguasaan penerapan ilmu dan pengetahuan dan teknologi yang dimiliki seseorang yang dipraktikan dalam pekerjaannya.

4) Sikap motivasi terhadap kerja

Sikap motivasi seorang karyawan terhadap pekerjaannya berpengaruh terhadap kinerja yang dicapainya.

5) Tingkat pengalaman kerja

Pengalaman seseorang dalam bekerja merupakan akumulasi dari keberhasilan dan kegagalan serta gabungan dari kekuatan dan kelemahan di dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Unsur Ekstrinsik

1) Lingkungan keluarga

Lingkungan keluarga yang dimaksud disini adalah sikap dan motivasi anggota suatu keluarga didalam memandang makna suatu pekerjaan.

2) Lingkungan sosial budaya

Lingkungan sosial budaya, seperti tingginya aspek kedisiplinan sosial, tanggung jawab sosial dan system nilai tentang pekerjaan akan mendorong seseorang untuk terlibat aktif dalam meningkatkan kinerjanya.

3) Lingkungan ekonomi

Lingkungan ekonomi antara lain dicirikan oleh pertumbuhan ekonomi, tingkat pengangguran, derajat kemiskinan, penguasaan asset produksi, dan pendapatan perkapita.

4) Lingkungan belajar

Lingkungan belajar dapat dilihat dari perilaku masyarakat dalam hal mengikuti pendidikan dan pelatihan.

5) Lingkungan kerja termasuk budaya kerja

Lingkungan kerja dibatasi pada tempat dimana seseorang bekerja.

6) Teknologi

Teknologi yang dimaksud disini dapat berupa teknologi lunak (*intangibe*) dan teknologi keras (*tangible*).

Teknologi lunak berupa metode, teknik dan prosedur kerja. Sementara teknologi keras berupa mesin-mesin alat-alat produksi.

2.3.4. Dimensi Kinerja dan Indikator Kinerja

Adapun dimensi kinerja menurut (Wirawan;2009;54), yaitu :

- a. Hasil kerja
Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya.
- b. Perilaku kerja
Perilaku kerja dapat digolongkan menjadi perilaku kerja general dan perilaku kerja khusus. Perilaku kerja general adalah perilaku kerja yang diperlukan semua jenis pekerjaan, misalnya disiplin kerja, loyal kepada organisasi, dan bekerja keras. Perilaku kerja khusus adalah perilaku yang hanya diperlukan dalam satu jenis pekerjaan tertentu.
- c. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan
Adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pada dasarnya indikator yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan suatu organisasi (Wirawan;2009;59), diantaranya:

1. Pengetahuan tentang pekerjaan
adalah pengertian tentang semua tingkat pekerjaan dan hal-hal yang berkaitan dengan hal-hal tersebut.
2. Tanggung jawab
adalah kepercayaan dalam melaksanakan dan menaati kewajiban-kewajiban dan instruksi.
3. Kepribadian
adalah pembawaan sifat-sifat pribadi, keluwesan dalam bergaul, kerjasama dengan semua pihak, sifat bijaksana terhadap sesama atau bawahan, dan kesungguhan dalam pekerjaan.
4. Mutu pekerjaan
yaitu kesempurnaan, ketelitian, dan kerapian dalam melaksanakan pekerjaan.
5. Kewaspadaan
adalah kemampuan dan kecepatan membahas instruksi-instruksi, situasi-situasi, metode-metode dan prosedur.
6. Kreativitas
adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan.

2.4. Etos Kerja

2.4.1. Pengertian Etos Kerja

Pengertian etos berasal dari bahasa Inggris *ethos* yang artinya watak atau semangat fundamental suatu budaya, berbagai ungkapan menunjukkan kepercayaan, kebiasaan atau perilaku suatu kelompok masyarakat. Jadi etos berkaitan erat dengan budaya kerja. Hasil dari etos kerja adalah produktivitas dan kualitas kerja. Sebagai dimensi budaya, etos kerja dapat diukur dengan tinggi atau rendah serta kuat (keras) atau lemah (Ndraha, 2009:91).

Ada kalangan yang melihat etos kerja lebih sebagai bagian ekonomi sosiologi daripada bagian budaya. Etos pertama kali adalah merupakan istilah deskriptif, jadi etos menggambarkan sikap mental yang ada (Suseno, 2008:3).

Etos kerja sangat erat kaitannya dengan motivasi karyawan untuk berkarya pada organisasi berdasarkan perencanaan yang telah ditetapkan dan disepakati. Pencapaian kinerja organisasi sangat erat kaitannya dengan etos kerja karyawan yang didasarkan kepada kemauan dan kesediaan untuk bekerja keras dengan penuh tanggung jawab, tidak mengenal lelah serta tidak memeperhatikan untuk rugi bagi pribadi.

Etos kerja bangsa Indonesia banyak diilhami dari Pancasila sebagai doktrin dalam kehidupan berbangsa dan bertanah air, nilai-nilai luhur seperti semangat kebersamaan diilhami dari prinsip bangsa Indonesia dalam mempertahankan kemerdekaan.

Definisi etos kerja menurut Geertz dalam Abdullah (2009:3) dijelaskan sebagai sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup sekaligus sebagai:

- a. Sumber motivasi dan spiritual seseorang dalam berbuat dan bekerja
- b. Pegangan dan keharusan yang dipegang teguh dalam kehidupan
- c. Identitas diri dan identitas bangsa

Menurut Abdullah (2009: 3) sebagai sumber ide dan cita maupun pemikiran, ide seringkali identik dengan sikap dasar (internal) seseorang dalam berbuat dan bekerja. Menurut pandangannya etos kerja meliputi unsur-unsur :

- a. Bekerja dengan disiplin tinggi
- b. Bekerja cepat dan tepat
- c. Bekerja jujur dan bertanggung jawab

Pelaksanaan suatu kegiatan dengan etos kerja yang tinggi menurut pendapat Siagian bahwa setiap orang yang berkarya dalam suatu organisasi selalu terikat pada komitmen yang ditetapkan dan disepakati bersama (Siagian, 2012:33). Kaitannya antara lain adalah dengan :

- a. Produktivitas
- b. Pola kerja yang efektif dan efisien
- c. Kedisiplinan kerja

Tercapainya kinerja yang tinggi tidak terlepas dari pola kerja yang efisien dan kedisiplinan karyawan yang dalam hal ini erat kaitannya dengan sikap atau etos kerja sebagai suatu pandangan dan sikap tersebut melihat kerja sebagai suatu hal yang luhur untuk ekstitensi manusia sebagaimana dikatakan Anoraga (2009:

29) komitmen dalam pelaksanaan tugas serta kaitannya dengan motivasi kerja seseorang.

Perilaku disfungsional seperti menyalahgunakan kekuasaan (*abuse of power*) merupakan patologi birokrasi yang paling sering kali terjadi sebagai konsekuensi dari rendahnya etos kerja karyawan dan rendahnya komitmen moralitas untuk konsisten memegang etos dan norma sebagai pedoman kerja.

Etos kerja diperlihatkan dalam bentuk kerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab serta memiliki komitmen tinggi atas hasil dan kualitas kerja. Kinerja yang tinggi dalam organisasi sangat dipengaruhi pola dan mekanisme kerja. Makin efektif dan efisien pelaksanaan tugas suatu organisasi makin semakin besar potensi untuk menghasilkan kinerja yang tinggi.

Kinerja sebagai bentuk hasil yang dicapai karyawan atas pelaksanaan suatu perencanaan kegiatan berdasarkan kualitas dan kuantitas kerja menurut Anoraga (2009:56) dipengaruhi oleh faktor faktor sebagai berikut:

1. Pekerjaan dan Upah yang baik.
2. Keamanan dan perlindungan kerja.
3. Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan.
4. Lingkungan atau suasana kerja yang baik.
5. Promosi jabatan.
6. Keterlibatan individu dalam organisasi.
7. Sikap simpati atasan terhadap persoalan pribadi bawahan.
8. Loyalitas pimpinan terhadap karyawan.
9. Disiplin kerja yang keras.

Bagi organisasi, tercapainya kinerja karyawan atau karyawan sesuai dengan apa yang menjadi target setidaknya harus ditindak lanjuti dengan sikap kepedulian atas hasil yang dicapai. Perhatian organisasi terhadap apa yang dilakukan karyawan tidak hanya akan memotivasi karyawan untuk berbuat lebih maksimal tetapi juga menumbuhkan rasa memiliki atau *sense of belonging*.

2.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Arep & Tanjung (2009: 157) dijelaskan bahwa paling terdapat 10 etos kerja orang yang termotivasi sebagai berikut :

1. Merencanakan, mengupayakan dan mengusahakan.
2. Kuat daya nalar dan daya pikir.
3. Optimis dan bukan pesimis.
4. Cukup percaya diri.
5. Cepat, tepat dan proaktif.
6. Konsisten dan sabar.
7. Kesungguhan dan ketelitian.
8. Kerja keras dan kerja cerdas.
9. Pasrah dan tawakal.
10. Mandiri, tidak tergantung pada orang lain.

Teknik atau pendekatan menurut pendapat Osborn & Plastrik (2011:147) yang dapat dilakukan organisasi dalam membangun kepedulian terhadap karyawan antara lain adalah dengan beberapa langkah:

1. Mendesain sistem insentif (bentuk insentif apa yang sebaiknya digunakan, siapa yang sebaiknya menerima insentif tersebut, apakah insentif perlu

diterapkan dalam bentuk insentif positif dan negatif, dan ukuran insentif yang bersifat positif dan negatif.

2. Insentif psikologis (pengakuan dari pimpinan atas prestasi kerja bawahan, memberikan fasilitas tambahan serta pengembangan karir yang jelas).

Masih menurut Osborn & Plastrik (2011: 220) bagi sebagian atasan, pendelegasian wewenang dapat menimbulkan masalah dikemudian hari namun kekhawatiran tersebut dapat diminimalisir sepanjang atasan memberikan rambu-rambu pelaksanaan tugas dengan menciptakan konsekuensi untuk menyerahkan kekuasaan ke bawahan (penunjukan manajer atau kepala bagian atau kepala bidang orang-orang yang memiliki pertanggungjawaban kemampuan dalam memberdayakan bawahan).

Terbentuknya etos kerja yang tinggi menurut Gibson, dkk (2010:213) dalam suatu organisasi memang bukan merupakan pekerjaan yang mudah dan seorang pimpinan harus mampu memerankan diri sebagai agen perubahan yaitu orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi perilaku dan kinerja bawahan. Artinya seorang pimpinan unit kerja pemerintahan tidak hanya sebatas memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang-orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kemampuan mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama dimana kepemimpinan tersebut harus memenuhi kompetensi tertentu agar proses pencapaian tujuan organisasi menjadi lebih mudah, kompetensi tersebut meliputi : akseptansi/ penerimaan dari kelompok, dan pemikiran keahlian khusus pada situasi khusus.

Upaya nyata untuk mengembangkan etos kerja karyawan menurut Sulistiyani (2010) dapat ditempuh beberapa langkah seperti :

1. Pendidikan produktifitas melalui etos kerja, dapat dilakukan lewat pendidikan yang terarah. Pendidikan harus mengarah kepada pembentukan sikap mental pembangunan, sikap atau watak positif sebagai manusia pembangunan, berinisiatif, kreatif, berani mengambil keputusan, sistematis dan skeptis.
2. Sistem pendidikan perlu disesuaikan dengan kebutuhan pembangunan yang memerlukan keahlian dan keterampilan serta sekaligus dapat meningkatkan kreatifitas, kualitas dan efisiensi kerja.
3. Dalam melanjutkan dan meningkatkan pembangunan sebagai nilai budaya Indonesia terus dikembangkan dan dibina guna mempertebal rasa harga diri dan kebangsaan serta memperkokoh persatuan.
4. Menggalakkan partisipasi masyarakat, meningkatkan dan mendorong agar perubahan dalam masyarakat tentang tingkah laku, sikap serta psikologi masyarakat.
5. Membutuhkan motivasi kerja, dari sudut pandang karyawan, kerja berarti pengorbanan baik itu pengorbanan waktu senggang dan kenikmatan hidup lainnya.

2.4.3. Indikator Etos Kerja

Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku dan karakter. Setiap orang memiliki internal being yang merupakan siapa dia. Kemudian intenal being menetapkan respon atau reaksi terhadap tuntutan

eksternal. Respon internal being terhadap tuntutan eksternal dunia kerja menetapkan etos kerja seseorang (Siregar, 2012:67).

Etos merupakan karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lain etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya (Khasanah, 2014:8). Etos kerja yang tinggi seyogyanya dimiliki setiap pegawai atau pemimpin di suatu lembaga, ini sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya

Menurut Tasmara (2012:47) menjabarkan etos kerja yang seharusnya dimiliki oleh seorang pegawai adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik.

Etos kerja berhubungan dengan kepribadian yang meliputi:

- 1) Orientasi ke masa depan, yaitu segala sesuatu direncanakan dengan baik, baik waktu, kondisi untuk ke depan agar lebih baik dari kemarin.
- 2) Menghargai waktu dengan adanya disiplin waktu merupakan hal yang sangat penting guna efisien dan efektivitas bekerja.
- 3) Tanggung jawab, yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.

- 4) Hemat dan sederhana, yaitu sesuatu yang berbeda dengan hidup boros, sehingga bagaimana pengeluaran itu bermanfaat untuk kedepan.
- 5) Persaingan sehat, yaitu dengan memacu diri agar pekerjaan yang dilakukan tidak mudah patah semangat dan menambah kreativitas diri.

Salamun dkk. (1995) mengemukakan indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja diantaranya:

- 1) Kerja keras bahwa di dalam bekerja mempunyai sifat mabuk kerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai. Dapat memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadangkadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi.
- 2) Disiplin disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.
- 3) Jujur yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.
- 4) Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.
- 5) Rajin, kebiasaan pribadi karyawan untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai.
- 6) Tekun berarti rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh (bekerja, belajar, berusaha, dsb).

2.4.4. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja

Etos kerja yang baik dalam perusahaan dapat membantu karyawan untuk memahami bagaimana cara mereka bekerja menjalankan tugasnya. Etos kerja merupakan suatu perasaan, pembicaraan serta tindakan manusia yang bekerja di dalam industri, jadi dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang ada didalam instansi termasuk di dalamnya cara berfikir, bersikap dan bertingkah laku dipengaruhi oleh etos kerja yang ada di instansi (Hasibuan, 2012;34).

Etos kerja yang tinggi akan dijadikan prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan ini khususnya penyesuaian karyawan dengan tempat dan rekan kerja. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap menyesuaikan dengan manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas kerja yang semestinya. Dengan menerapkan sikap dapat menyesuaikan diri dan kepribadian tersebut maka seorang karyawan dapat mencapai hasil kerja yang optimal dan juga kinerja karyawan tersebut akan meningkat.

Etos kerja dapat membantu dalam memunculkan dan juga dapat meningkatkan kinerja setiap karyawan sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan apa yang menjadi tujuan instansi dapat tercapai. Kemampuan pegawai dalam memahami pentingnya etos kerja yang tinggi seyogyanya harus dimiliki oleh setiap karyawan karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap pegawai. Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk kinerjanya, diantaranya setiap

organisasi harus memiliki etos kerja. Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai (Siagian, 2012;67).

2.5. Disiplin Kerja

2.5.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan dan prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dari pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi (Simamora;2004;610). Disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun yang tidak tertulis (Tohardi;2009;393).

Pengertian disiplin juga dikemukakan sebagai ukuran ketaatan yang dimiliki oleh seseorang, seperti konsekuen, konsisten, taat azaz, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Cenzo dan Robbins (Nurmansyah;2011;260) mengatakan bahwa : *discipline refers to a condition in the organization where employees conduct them selves in accordance with the organization's rules and standars of acceptable behavior.*

Dari definisi tersebut diatas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa disiplin adalah tindakan manajemen yang melaksanakan agar sikap dan perilaku serta perbuatan karyawan sesuai dengan peraturan dan standar organisasi. Dengan perkataan lain disiplin dapat didefenisikan sebagai suatu sikap dan perilaku serta perbuatan karyawan yang sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Menurut

Singodimejo (Sutrisno;2011;86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku disekitarnya.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Tujuan utama tindakan displiner adalah untuk memastikan bahwa perilaku karyawan konsisten dengan aturan perusahaan. Aturan disusun untuk tujuan organisasi yang lebih lanjut (Simamora;2009;61)

Nurmansyah (2011;264) menyatakan bahwa tujuan disiplin adalah sebagai berikut:

1. Memotivasi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar prestasi yang telah ditetapkan perusahaan.
2. Meningkatkan kepercayaan dan rasa hormat bersama antara atasan dengan karyawan.

2.5.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah: (Sutrisno;2011;89)

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Ada empat pendekatan disiplin yang digunakan pada semua organisasi yaitu (Nurmansyah;2011;264):

1. *Preventif discipline* (disiplin preventif) adalah mengatur orang dengan suatu cara mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran disiplin.
2. *Punitive discipline* (disiplin positif) atau sama halnya dengan disiplin negatif adalah disiplin yang memberikan rasa takut.
3. *Positive discipline* (disiplin positif) adalah suatu filosofi manajemen yang mengasumsikan bahwa perbaikan perilaku karyawan dapat diterapkan dalam jangka panjang bila disiplin tanpa balas dendam, perlakuan kejam/siksaan atau ingin membalas dendam.
4. *Progresif discipline* (disiplin progresif) berarti memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang dilakukan secara berulang-ulang.

2.5.3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2012;110) indikator disiplin yaitu :

- 1) Sikap Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, terdiri dari :
 - a) Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja
 - b) Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik

- 2) Norma peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari:
 - a) Mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan.
 - b) Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan.
- 3) Tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.

Sedangkan menurut Tohardi (2009:393) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Keteladanan pimpinan
2. Adanya aturan yang pasti
3. Adanya tindakan
4. Pengawasan
5. Perhatian pimpinan

2.5.4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan oleh perusahaan, karena dalam suasana disiplinlah pegawai dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan, salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja. Disiplin kerja dapat terwujud apabila karyawan bersikap sadar atau memiliki kerelaan dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, mematuhi norma-norma yang berlaku tentang peraturan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama bekerja dan sebagai acuan dalam bersikap, dan bertanggungjawab kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam instansi (Hasibuan, 2012:112).

Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila karyawan tersebut memiliki disiplin yang tinggi. Untuk mengusahakan selalu terbinanya sikap disiplin kerja yang tinggi, maka diperlukan peraturan dan hukum dalam instansi tersebut. Disiplin kerja adalah salah satu syarat untuk dapat membantu karyawan bekerja secara produktif yang akan membantu peningkatan kinerja pegawai (Siagian, 2012:132).

2.6. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, yaitu:

Tabel 3.
Penelitian Terdahulu

| No | Nama Penelitian | Tahun Penelitian | Judul Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|-----------------|---|---|---|
| 1. | Udin Rinaldi | Jurnal Eksos, Agustus 2016, Th. XI, No. 1 | Dampak Disiplin, Etos Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada PT Sentosa Pontianak) | Hasil penelitian, secara simultan adanya pengaruh variabel disiplin kerja, etos kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. ominansi secara parsial terhadap kinerja secara berturut-turut lebih dipengaruhi oleh variabel disiplin, etos kerja dan iklim organisasi. |

| | | | | |
|----|--------------------------------------|---|---|---|
| 2. | Stela Timbuleng Jacky S. B. Sumarauw | Jurnal EMBA 1051 Vol.3 No.2 Juni 2015 | Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hasjrat Abadi Cabang Manado | Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan secara parsial etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebaliknya disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. |
| 3. | Ramli Dodi, Mukhlis Yunus, Amri | Jurnal Manajemen ISSN 2302-0199 Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Volume 2, No. 1, November 2013 | Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja PT. Arun NGL Lhokseumawe Aceh | Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arun NGL Lhokseu- mawe, bahwa kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja organisasi, iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi melalui kinerja karyawan, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja organisasi PT. Arun NGL Lhokseumawe. |

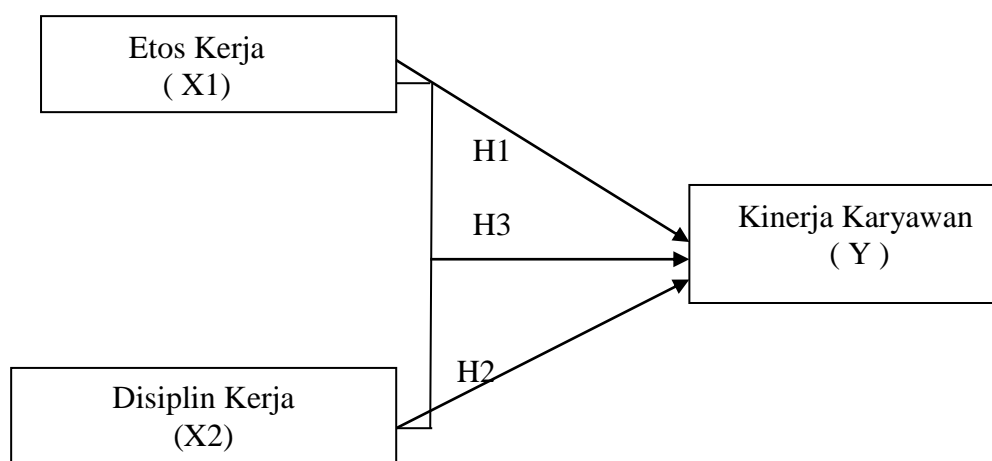
2.7. Kerangka Pemikiran

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan dan prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dari pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi (Simamora;2004;610).

Nurmansyah (2011:174). Menyatakan kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam batas waktu tertentu. Kinerja

adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2014:5).

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



2.8. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah

H₁ : Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Delta Garda Persada Pekanbaru.

H₂ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Delta Garda Persada Pekanbaru.

H₃ : Etos kerja dan disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Delta Garda Persada Pekanbaru.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Delta Garda Persada Pekanbaru yang beralamat di Jln Garuda No 3 Marpoyan Damai Pekanbaru.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti (Sugiyono;2010;42). Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 32 orang yaitu seluruh karyawan PT. Delta Garda Persada Pekanbaru. Adapun sampel penelitian adalah seluruh populasi karyawan yang ada dijadikan sebagai sampel dengan menggunakan metode sensus, namun bagian Security tidak dijadikan sebagai sampel, maka jumlah sampel adalah 30 orang.

3.3. Jenis Dan Sumber Data

3.3.1. Jenis Data

Jenis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Data yang diperoleh dengan hasil pengamatan penelitian yang berkaitan langsung dengan permasalahan yang dihadapi. Adapun data primer yang dikumpulkan adalah tanggapan karyawan tentang etos kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. Delta Garda Persada Pekanbaru.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang didapatkan untuk mendukung dan menjelaskan masalah. Yaitu sumber data yang penulis peroleh dari perusahaan yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara / *Interview*

Wawancara adalah data diperoleh langsung dari responden dengan mengajukan beberapa pertanyaan yang telah dirancang sebelumnya.

b. Daftar Angket / *Questionnaire*

Daftar angket atau questionnaire adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disusun berdasarkan variabel dalam populasi yang akan diukur.

3.5. Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel

a. Variabel Penelitian

Untuk menjawab hipotesis yang telah penulis kemukakan diatas, maka variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

| Variabel | Dimensi | Indikator | Skala |
|---|---|--|---------|
| Etos Kerja (X1) adalah dijelaskan sebagai sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup sekaligus (Abdullah, 2009:3) | Kepribadian seorang pekerja (Tasmara (2012;47) | 1. Orientasi ke masa depan 2. Menghargai waktu 3. Bertanggungjawab 4. Hemat dan sederhana 5. Bersaing dengan sehat (Tasmara (2012;47) | Ordinal |

| | | | |
|---|---|---|---------|
| Disiplin kerja (X2) adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun yang tidak tertulis (Tohardi;2009;393). | <ol style="list-style-type: none"> 1. Keteladanan pimpinan 2. Adanya aturan yang pasti 3. Adanya tindakan. 4. Pengawasan 5. Perhatian pimpinan | <ol style="list-style-type: none"> 1.Menjadikan pimpinan sebagai contoh/ teladan 2.Mentaati peraturan perusahaan 3.Melakukan pekerjaan sesuai perintah atasan 4.Perusahaan menerapkan pengawasan 5.Pimpinan selalu memperhatikan kebutuhan karyawan | Ordinal |
| Kinerja Pegawai (Y) adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan;2009;5). | <ol style="list-style-type: none"> 1.Hasil kerja 2.Perilaku kerja 3.Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan (Wirawan;2009;5). | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan 2. Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan <ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja 2. Loyalitas kepada perusahaan 3. Bersedia bekerja keras <ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan tekun dalam bekerja 2. Karyawan jujur dalam bekerja. | Ordinal |

3.6. Analisis Data

Data yang diperoleh dari lapangan dikumpulkan/ditabulasikan, diklasifikasikan, dan dianalisis menurut jenis dan sifatnya, kemudian diuraikan secara deskriptif kuantitatif. Untuk melihat pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang bekerja di PT. Delta Garda Persada Pekanbaru. Untuk menentukan nilai jawaban setiap pertanyaan digunakan skala Likert dengan 5 option jawaban yaitu (Umar, 2008:65):

- A. Sangat Baik, bobot nilai = 5
- B. Baik, bobot nilai = 4
- C. Cukup Baik, bobot nilai = 3
- D. Tidak Baik, bobot nilai = 2
- E. Sangat Tidak Baik, bobot nilai = 1

Dalam pengambilan keputusan interpretasi mean deskriptif dari masing-masing variabel yang diteliti, penulis menggunakan pedoman dari Ghozali (2011:56) sebagai berikut:

Tabel 3.2
Penilaian Interpretasi Mean Variabel Penelitian

| Nilai Mean | Interpretasi |
|-------------|-------------------|
| 1,00 – 1,79 | Sangat Tidak Baik |
| 1,80 – 2,59 | Tidak Baik |
| 2,60 – 3,39 | Kurang Baik |
| 3,40 – 4,19 | Baik |
| 4,20 – 5,00 | Sangat Baik |

Sumber: Ghozali (2011:56)

Selanjutnya penulis melakukan teknik pengukuran dan analisis data sebagai berikut:

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji tentang kemampuan suatu kuesioner dalam mengukur apa yang hendak diukur. Keputusan dilakukan dengan melihat hasil output *Corrected Item-Total Correlation* dimana jika koefisien r positif dan lebih besar dari nilai r-tabel berarti butir pertanyaan telah valid (Santoso;2010;277).

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengukur sejauh mana alatukur dapat dipercaya (Santoso;2010;278). Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Keputusannya jika $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$, maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel.

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik dilakukan dengan 5 macam cara yaitu uji multikolonieritas, uji heteroskedastitas, uji normalitas, uji autokorelasi, dan uji linearitas. Berikut pengertian 5 macam uji asusmsi klasik:

1. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali:2011;57). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolonieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Uji multikolonieritas pada penelitian dilakukan dengan matriks korelasi. Pengujian ada tidaknya gejala multikolonieritas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (*Varinanvce Inflation Factor*) dan tolerance-nya. Apabila nilai matriks korelasi tidak ada yang lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan data yang akan dianalisis terlepas dari gejala multikolonieritas.

Kemudian apabila nilai VIF berada dibawah 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1 maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolonieritas (Ghozali,2011:57).

2. Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan satu kepengamatan yang lain. (Ghozali, 2011:58). Jika varians dari residu atau dari satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastitas.

Dan jika varians berbeda maka disebut heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas atau tidak terjadi heteroskedastitas (Ghozali,2011;58). Salah satu cara mendeteksi heteroskedastitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dan nilai residualnya SRESID.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal (Ghozali,2011:58). Untuk menguji apakah data-data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan metode sebagai berikut: Uji statistik sederhana yang sering digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari Kolmogorov Smirnov.

Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikan variabel jika signifikan lebih besar dari $\alpha = 5\%$ maka menunjukkan distribusinya normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson Test (DW) dimaksudkan untuk menguji adanya kesalahan pengganggu periode 1 dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya -1. Keadaan tersebut mengakibatkan pengaruh terhadap variabel dependen tidak hanya karena variabel independen namun juga variabel dependen periode lalu (Ghozali,2011:60). Menurut

keputusan ada tidaknya autokorelasi dilihat dari bila nilai DW terletak diantara nilai du dan $4-du$ ($du < DW < 4-du$), maka tidak ada autokorelasi (Ghozali,2011:60).

3.6.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam analisis data ini penulis menggunakan metode deskriptif, yaitu metode pengambilan data dari objek penelitian dengan mengumpulkan data melalui penyajian pertanyaan (kuesioner), setelah pengisian maka data yang diperoleh kemudian di atur, disusun untuk selanjutnya di olah dan dalam suatu kolom agar dapat di analisa dan diuraikan sehingga diperoleh gambaran secara jelas objek yang diteliti dan setelah dibandingkan dengan teori yang ada akan dijelaskan untuk kemudian di ambil kesimpulan.

Di samping menggunakan metode deskriptif, penulis juga menggunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan pendekatan statistik yaitu Metode Regresi Linear Berganda dengan model persamaan sebagai berikut (Sugiyono;2010;347):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

a = Bilangan Konstan (konstanta)

X_1 = Etos Kerja

X_2 = Disiplin Kerja

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

e = Error (Faktor pengganggu)

1. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan variabel dependen (Y) terhadap perubahan variabel independen (X). Untuk menguji keeratan hubungan variabel bebas (etos kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja/Y), maka dilakukan dengan cara melihat nilai koefisien korelasi (r) sebagai berikut:

Tabel 3.3
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

| No | Nilai | Tingkat Hubungan |
|----|-------------|------------------|
| 1 | 0,00 – 0,19 | Sangat Lemah |
| 2 | 0,20 – 0,39 | Lemah |
| 3 | 0,40 – 0,59 | Cukup/Sedang |
| 4 | 0,60 – 0,79 | Kuat |
| 5 | 0,80 – 1,00 | Sangat Kuat |

Sumber : Sugiyono (2010;67)

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen (X) terhadap perubahan variabel dependen (Y). Untuk menguji keeratan hubungan variabel bebas etos kerja dan disiplin terhadap variabel terikat kinerja/Y), maka dilakukan dengan cara melihat nilai koefisien determinasi (R^2).

Menurut Ghozali (2011;68) uji koefisien determinasi yang digunakan adalah nilai adjusted R^2 yang merupakan R^2 yang telah disesuaikan. Adjusted R^2 merupakan indikator untuk mengetahui pengaruh penambahan suatu variabel independen ke dalam persamaan.

Keberartian pengaruh dimaksudkan untuk mengetahui berarti atau tidaknya pengaruh X dan Y dengan menggunakan harga R^2 akan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.4
Tingkat Koefisien Determinasi dan Kekuatan Pengaruh

| No | Nilai | Pengaruh |
|----|------------------------|---------------------------|
| 1 | $r^2 = 0\%$ | Tidak Berpengaruh |
| 2 | $0\% \leq r^2 < 4\%$ | Berpengaruh rendah sekali |
| 3 | $4\% \leq r^2 < 16\%$ | Berpengaruh rendah |
| 4 | $16\% \leq r^2 < 36\%$ | Berpengaruh sedang |
| 5 | $36\% \leq r^2 < 64\%$ | Berpengaruh tinggi |
| 6 | $r^2 \geq 64\%$ | Berpengaruh tinggi sekali |

Sumber : Sugiyono (2010;112)

3. Uji F (Uji Regresi Simultan)

Uji statistik F ini digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2010:65). Sehingga dapat dilakukan uji statistik t dengan ketentuan:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang lemah antara variabel bebas dengan variabel terikat.

4. Uji t (Uji Regresi Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah pernyataan hipotesis benar (Sugiyono, 2010:63). Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel terikat, maka dapat dilakukan uji statistik dengan ketentuan:

- a. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka terdapat pengaruh yang lemah antara variabel bebas dengan variabel terikat.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Delta Garda Persada merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa keamanan bersertifikat ISO 9001 : 2008 dan OHSAS 18001 : 2007 mengenai sistem manajemen mutu dan sistem manajemen kesehatan& keselamatan kerja yang tersertifikasi oleh DAS Inggris .

PT. Delta Garda Persada didirikan tanggal 9 September 2005 dihadapan Notaris R Johannes Sarwono, SH dengan Nomor Akte : 63 dengan modal dasar berjumlah Rp. 600.000.000,. (enam ratus juta rupiah). Saat ini PT. Delta Garda Persada mempunyai Kantor pusat yang terletak di Jalan Aipda Ks Tubun II , No. 33 Slipi Jakarta barat dan memiliki beberapa kantor cabang di beberapa kota seperti Surabaya, Pekanbaru, Bogor, Bandung, Semarang, Banjarmasin, dan Samarinda.

Karena telah berkecimpung dalam bisnis keamanan sejak tahun 2005, maka PT. Delta Garda Persada saat ini telah banyak menerima kepercayaan dari klien yang meliputi pengaman pabrik / kantor, pengamanan perumahan/apartemen/hotel, pengamanan hutan/ tambang, pengamanan acara, pengaman pribadi, konsulat, bank, dan pusat perbelanjaan. Adapun perusahaan yang menjadi klien saat ini adalah PT. Arara Abadi, PT. PMS Miyako, PT. Medan Jaya Pekanbaru, PT. Gandaerah, PT. Greentech Kawasaki, Perumahan Tandi, Konsulat Singapore dan Bandara SSK II.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visidari perusahaan adalah menciptakan lingkungan bisnis yang aman dan membuat perubahan ke arah yang lebih baik. Disamping visi perusahaan juga memiliki misi yaitu :

1. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga orang terinspirasi melakukan yang terbaik yang mereka bisa
2. Mengembangkan kualitas pelayanan guna mengantisipasi dan memenuhi kebutuhan masyarakat
3. Menjaln kerja sama yang baik dengan customer dan supplier, serta bersama – sama menciptakan hubungan yang saling menguntungkan
4. Menjadi perusahaan yang efektif , dapat diandalkan dan mengikuti perkembangan.

4.3 Struktur Organisasi

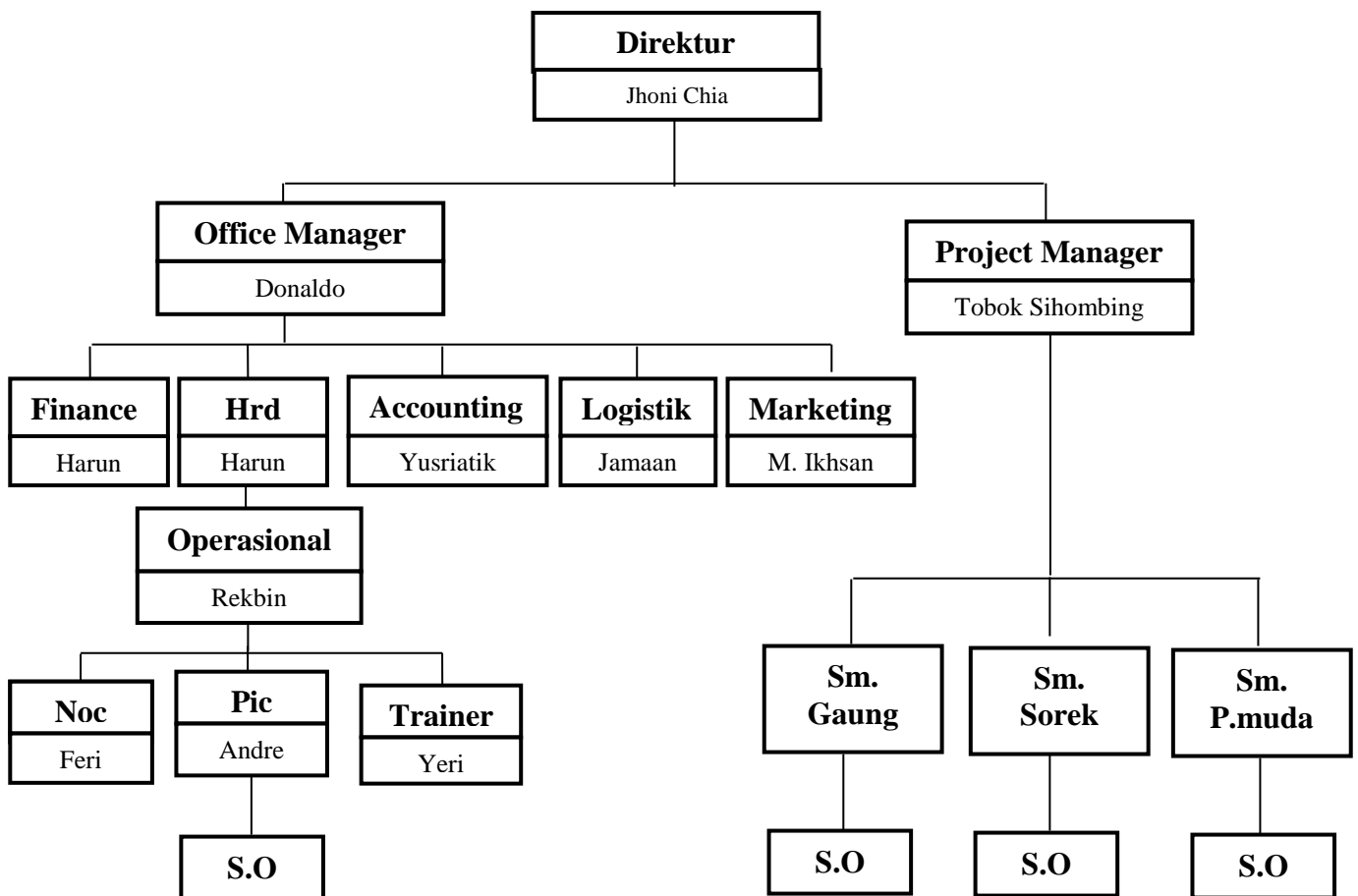
Struktur organisasi merupakan suatu kerangka yang terdiri dari berbagai kegiatan yang didalamnya terdapat berbagai tugas dan wewenang suatu personalia yang masing-masing mempunyai peranan dan hubungan tertentu dalam suatu unit. Dengan adanya struktur organisasi ini dapat diketahui apa yang hendaknya dilakukan masing-masing bagian, baik secara sendiri maupun bersama-sama didalam mencapai tujuan perusahaan.

Demikian pula pada PT. Delta Garda Persada, untuk menjamin adanya kerja sama antar karyawan serta para pelaksana, maka perlu adanya bentuk organisasi yang jelas agar dapat diketahui tugas serta wewenangnya dari karyawan dan para pelaksana, sehingga dalam menjalankan tugasnya masing-

masing dapat berjalan dengan baik tanpa mengalami gangguan serta kesimpangsiuran atau kesalahpahaman dalam menjalankan tugas masing-masing.

Adapun struktur organisasi pada PT. Delta Garda Persada dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Delta Garda Persada Pekanbaru



Sumber : Struktur Organisasi PT. Delta Garda Persada Pekanbaru

Mengenai tugas dan tanggung jawab masing – masing bagian di PT. Delta Garda Persada adalah sebagai berikut:

1. Direktur

Bertugas memimpin perusahaan dengan menetapkan kebijakan–kebijakan perusahaan, memilih, menunjuk dan mengevaluasi kinerja dari *manager* dan karyawan, menetapkan gaji dan kompensasi dari manajemen perusahaan, menetapkan visi misi perusahaan, memimpin rapat umum dan menjadi perwakilan perusahaan dalam hubungan dengan dunia luar.

2. *Office Manager*

Bertugas mengawasi seluruh staff kantor, melakukan evaluasi kinerja staff, menetapkan standar dan prosedur operasional, menyiapkan ruangan untuk pertemuan, memberikan informasi atau data yang akurat kepada staf.

3. *Project Manager*

Sebagai penanggung jawab dari keseluruhan kegiatan di project yang terikat kontrak dengan PT. Delta Garda Persada Pekanbaru.

4. HRD / Personalia

Bertugas mengurus segala permasalahan yang menyangkut karyawan yang ada di PT. Delta garda persada Pekanbaru, mengurus gaji, membayarkan gaji, mengurus keluar/ masuknya karyawan dalam bidang BPJS Ketenagakerjaan dan kesehatan.

5. *Finance*

Bertugas sebagai pemegang uang dalam perusahaan, menerima uang dari pembayaran tagihan dan melakukan pembayaran utang serta mengurus setiap transaksi pembayaran

6. *Accounting*

Bertugas menerbitkan invoice, membuat *statement* jika ada *invoice* yang telah jatuh tempo dan menagih *invoice* tersebut kepada klien yang terikat kontrak dengan perusahaan.

7. *Logistic*

Bertugas dalam pengadaan barang, pengelola *stock* dan distribusi peralatan atau perlengkapan.

8. *Marketing*

Bertugas mencari project baru dan membuat kontrak kerja apabila project telah di setujui.

9. Operasional

Bertugas atas seluruh kegiatan operasional perusahaan yang mengendalikan kegiatan perusahaan dilapangan.

10. *Site Manager*

Bertugas memberi intruksi pekerjaan dan pengarahan kepadasecurity, mengadakan kontrol dan membuat *time schedule* untuk *security* di area.

11. *Person In Charge (PIC)*

Bertugas mengontrol *security* dan mengatur jadwal *security* dilapangan.

12. *Trainer*

Bertugas melatih calon *security* baru

13. *Network Operation Centre (NOC)*

Bertugas membuat berita acara, kasus yang terjadi dilapangan

15. *Security*

Bertugas menjaga kantor dan area yang terikat kontrak dengan perusahaan.

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|---------|
| Gambar 2.1. Kerangka Berpikir | 35 |
| Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Delta Garda Persada Pekanbaru | 48 |

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

Sebelum membahas lebih jauh mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Garda Persada Pekanbaru, terlebih dahulu disajikan karakteristik responden berikut ini :

5.1.1. Identitas Responden

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting dalam kegiatan operasional perusahaan salah satunya untuk menjalankan kegiatan di perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan dalam menentukan dan memilih lokasi perusahaan perlu memperhatikan ketersediaan tenaga kerja yang cukup, baik dari segi jumlah maupun skill yang dimiliki mereka.

1. Umur

Umur merupakan faktor yang cukup menentukan tingkat semangat dan gairah kerja kerja. Seorang karyawan yang berumur sudah lanjut usia semangat dan gairah kerjanya akan berkurang dibandingkan karyawan yang berumur masih muda. Tabel 5.1. berikut ini menunjukkan keadaan tingkat umur karyawan pada PT. Delta Garda Persada Pekanbaru.

Tabel 5.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

| Umur (Tahun) | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|-----------------|-------------------|-------------------|
| 20 - 29 tahun | 18 | 60,00 |
| 30 – 40 tahun | 6 | 20,00 |
| 41 – 50 tahun | 6 | 20,00 |
| 51 - 60 tahun | - | - |
| Jumlah | 30 | 100 |

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari tabel di atas terlihat bahwa tingkat umur karyawan pada PT. Delta Garda Persada Pekanbaru terdiri dari 18 orang atau 60% berumur 20-29 tahun, 6 orang atau 20%, berumur 30-40 tahun, 6 orang atau 20% berumur 41-50 tahun. Dengan demikian karyawan yang berusia 20-29 tahun merupakan jumlah yang terbanyak. Jika dilihat dari karakteristik umur, maka karyawan di perusahaan ini sebagian besar berusia produktif. Kondisi seperti ini sebetulnya akan menguntungkan perusahaan karena karyawan memiliki kemampuan kerja yang lebih baik. Terlebih lagi petugas keamanan membutuhkan tenaga atau kemampuan fisik lebih baik.

2. Jenis Kelamin

Untuk melihat lebih jauh jenis kelamin dari karyawan PT. Delta Garda Persada Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|---------------|----------------|----------------|
| Laki-laki | 24 | 80,00 |
| Perempuan | 6 | 20,00 |
| Jumlah | 30 | 100,00 |

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari tabel di atas terlihat bahwa untuk jenis kelamin karyawan pada PT. Delta Garda Persada Pekanbaru diketahui sebanyak 80% atau 24 orang berjenis kelamin laki-laki, sedangkan selebihnya yaitu 20% atau 6 orang adalah perempuan. Pria pada umumnya mempunyai fisik dan mental yang lebih kuat jika dibandingkan dengan wanita, oleh karena itu fisik dan mental sangat mempengaruhi kemampuan kerja karyawan. Karena jumlah karyawan pria

ternyata lebih banyak dibandingkan dengan karyawan wanita, maka perusahaan memiliki peluang lebih besar dalam meningkatkan semangat dan gairah kerja kerja karyawan pada masa yang akan datang, antara lain dengan memperhatikan pemberian kompensasi yang dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga semangat dan gairah kerja kerja dapat ditingkatkan pula.

3. Status Perkawinan

Untuk melihat lebih jauh status perkawinan dari karyawan PT. Delta Garda Persada Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

| Keterangan | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|---------------|-------------------|-------------------|
| Menikah | 21 | 70,00 |
| Belum Menikah | 9 | 30,00 |
| Jumlah | 30 | 100 |

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari tabel di atas terlihat bahwa untuk status perkawinan karyawan pada PT. Delta Garda Persada Pekanbaru diketahui sebanyak 70% atau 21 orang belum menikah, sedangkan selebihnya yaitu 30% atau 9 orang sudah menikah. Dengan demikian sebagian besar karyawan belum menikah.

4. Pendidikan

Pendidikan memegang peranan yang penting dalam upaya untuk meningkatkan tingkat semangat dan gairah kerja karyawan. Seorang karyawan yang berpendidikan lebih tinggi pada umumnya akan lebih produktif dibandingkan dengan karyawan yang berpendidikan lebih rendah. Tabel 5.3.

berikut ini menunjukkan tingkat pendidikan karyawan pada PT. Delta Garda Persada Pekanbaru.

Tabel 5.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| Pendidikan | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|------------|-------------------|-------------------|
| SD | - | - |
| SMP | 4 | 13,33 |
| SMA | 23 | 76,67 |
| S1 | 3 | 10,00 |
| Jumlah | 30 | 100 |

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari tabel di atas terlihat bahwa karyawan yang berpendidikan SLTP sebanyak 13,33% atau 3 orang dan sebanyak 23 orang atau 76,67% berpendidikan SLTA (Sekolah Menengah) dan 3 orang atau 10% berpendidikan Sarjana (S1). Hal ini karena PT. Delta Garda Persada Pekanbaru dalam operasionalnya lebih banyak menggunakan tenaga manusia (padat karya) sehingga tingkat pendidikan bukan merupakan hal penting bagi perusahaan.

5. Lama Bekerja

Untuk mengetahui jumlah karyawan berdasarkan lama bekerja dapat dilihat dari tabel 5.5. berikut ini.

Tabel 5.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| Lama Bekerja (Tahun) | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|-------------------------|-------------------|-------------------|
| 1 – 5 | 24 | 80,00 |
| 6 – 10 | 6 | 20,00 |
| > 11 | - | - |
| Jumlah | 30 | 100,00 |

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari tabel di atas terlihat bahwa masa kerja karyawan pada PT. Delta Garda Persada Pekanbaru sebagian besar berkisar antara 1-5 tahun yaitu sebanyak 24 orang atau 60%. Dari tabel maupun uraian di atas maka dapat diketahui bahwa karyawan PT. Delta Garda Persada Pekanbaru sebagian besar memiliki masa kerja 1 hingga 3 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki pengalaman kerja yang masih kurang, kondisi ini kurang mendukung kinerja karyawan.

5.1.2. Pengujian Kualitas Data

1. Uji Validitas Data

Uji validitas dilakukan terhadap instrumen penelitian, yaitu butir-butir pertanyaan dalam kuisisioner. Semakin tinggi validitas suatu tes, maka semakin akurat penggunaan kuisisioner tersebut. Maka terlebih dahulu akan ditentukan nilai r_{tabel} dengan menggunakan formulasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned} r_{\text{tabel}} &= df ; (n-2) \\ &= 5\% ; 30 - 2 \\ &= (0,05) ; 28 \\ &= 0,374 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, maka dapat diperoleh hasil pengujian validitas untuk variabel kinerja pegawai sebagai berikut :

Tabel 5.6. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja (Y)

| Variabel | Item Pertanyaan | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|-------------|--------------------|--------------|-------------|------------|
| Kinerja (Y) | Y.1 | 0,384 | 0,374 | Valid |
| | Y.2 | 0,381 | 0,374 | Valid |
| | Y.3 | 0,642 | 0,374 | Valid |
| | Y.4 | 0,538 | 0,374 | Valid |
| | Y.5 | 0,504 | 0,374 | Valid |
| | Y.6 | 0,730 | 0,374 | Valid |

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.6. dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuisioner mengenai variabel kinerja ternyata memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian (pertanyaan dalam kuisioner) adalah *valid* dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Sedangkan hasil pengujian validitas untuk variabel etos kerja, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.7. Hasil Pengujian Validitas Variabel Etos Kerja (X1)

| Variabel | Item Pertanyaan | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|--------------------|--------------------|--------------|-------------|------------|
| Etos Kerja (X1) | X1.1 | 0,741 | 0,374 | Valid |
| | X1.2 | 0,660 | 0,374 | Valid |
| | X1.3 | 0,698 | 0,374 | Valid |
| | X1.4 | 0,348 | 0,374 | Valid |
| | X1.5 | 0,565 | 0,374 | Valid |

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.7. dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuisioner mengenai variabel etos kerja ternyata memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian (pertanyaan dalam kuisioner) adalah *valid* dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Hasil pengujian validitas untuk variabel disiplin kerja, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.8. Hasil Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

| Variabel | Item Pertanyaan | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|---------------------------|--------------------|--------------|-------------|------------|
| Disiplin Kerja (X2) | X2.1 | 0,552 | 0,374 | Valid |
| | X2.2 | 0,678 | 0,374 | Valid |
| | X2.3 | 0,834 | 0,374 | Valid |
| | X2.4 | 0,586 | 0,374 | Valid |
| | X2.5 | 0,563 | 0,374 | Valid |

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.8. maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuisisioner mengenai variabel disiplin kerja memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat dikonfirmasi bahwa instrumen penelitian (pertanyaan) adalah *valid* dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

2.Uji Reliabilitas

Pengujian ini merupakan uji tingkat kepercayaan suatu hasil pengukuran. Nilai reliabilitas yang tinggi dapat memberikan hasil ukur yang terpercaya atau disebut reliable. Nilai koefisien reliabilitas dapat diketahui dengan menggunakan model *alpha cronbach's*. Koefisien yang reliabilitasnya tergolong baik adalah yang berada antara 0,60 – 1,00 (Sekaran, 2006:30).

Berikut ini hasil pengujian reliabilitas untuk kedua variabel yang diteliti, dan membandingkannya dengan nilai Alpa Kritis:

Tabel 5.9. Hasil Pengujian Reliabilitas

| Variabel | Alpha Cronbach | Nilai Batas Bawah | Keterangan |
|---------------------|----------------|-------------------|------------|
| Etos Kerja (X1) | 0,785 | 0.600 | Reliabel |
| Disiplin Kerja (X2) | 0,803 | 0,600 | Reliabel |
| Kinerja (Y) | 0,821 | 0.600 | Reliabel |

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.9. terlihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai *alpha cronbach's* lebih besar daripada 0,60 maka dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa instrument penelitian (kuisisioner) dapat dipercaya dan diandalkan (*reliable*).

5.1.3. Analisis Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu fungsi, artinya untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesetiaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Aspek – aspek yang diperhatikan dalam melakukan pemantauan kinerja pegawai adalah kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.

5.1.3.1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah mutu seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya yang meliputi kesesuaian, kerapihan dan kelengkapan. Untuk mengetahui

bagaimana tanggapan karyawan PT. Delta Garda Persada Pekanbaru, tentang kualitas kerja karyawan, dapat dilihat dari tabel dan uraian berikut ini:

Tabel 5.10. Tanggapan Responden tentang Kualitas Kerja Karyawan

| No | Pilihan Jawaban | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) |
|----|-------------------|-------------------|----------------|
| 1 | Sangat Baik | 5 | 16,70 |
| 2 | Baik | 19 | 63,30 |
| 3 | Cukup Baik | 6 | 20,00 |
| 4 | Tidak Baik | - | - |
| 5 | Sangat Tidak Baik | - | - |
| | Jumlah | 30 | 100 |

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.10. dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai kualitas kerja karyawan, tanggapan baik dikemukakan oleh sebanyak 63,30% atau 19 orang responden dan 5 orang atau 16,70% menyatakan cukup baik. Hal ini berarti responden beranggapan bahwa menurut mereka kualitas kerja yang telah mereka laksanakan telah sesuai dengan syarat-syarat yang ditetapkan oleh perusahaan dan hasil kerja karyawan juga sesuai dengan standar perusahaan. Namun sebanyak 6 orang atau 20% menyatakan cukup baik. Hal ini dapat disebabkan oleh adanya karyawan yang belum bekerja dengan baik, mungkin karena karyawan baru sehingga belum bisa bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

5.1.3.2. Jumlah Pekerjaan

Indikator yang kedua adalah jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan karyawan, berikut ini tanggapan responden tentang hal tersebut:

Tabel 5.11 Tanggapan Responden tentang Jumlah Pekerjaan yang Berhasil Diselesaikan Karyawan

| No | Pilihan Jawaban | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) |
|----|-------------------|-------------------|----------------|
| 1 | Sangat Baik | 2 | 6,70 |
| 2 | Baik | 19 | 63,30 |
| 3 | Cukup Baik | 8 | 26,70 |
| 4 | Tidak Baik | 1 | 3,30 |
| 5 | Sangat Tidak Baik | - | - |
| | Jumlah | 30 | 100 |

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.11. dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan karyawan berkategori baik. Tanggapan yang dikemukakan oleh sebagian responden yaitu sebanyak 63,30% atau 19 orang responden adalah Baik dan 2 orang atau 6,70% menyatakan sangat baik. Hal ini berarti responden beranggapan bahwa jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh karyawan dapat memberikan kemajuan bagi perusahaan, karena cara kerja karyawan yang tepat sehingga kinerja perusahaan juga akan semakin baik. Namun sebanyak 1 orang atau 3,30% menyatakan Tidak Baik dan 8 orang atau 26,70% menyatakan cukup baik. Kondisi ini dapat disebabkan cara kerja sebagian kecil karyawan yang belum mampu mencapai hasil kerja sesuai dengan target perusahaan sehingga hasil kerjanya juga tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

5.1.3.3. Bekerja dengan Disiplin

Indikator berikutnya adalah karyawan dapat bekerja dengan disiplin yang tinggi, yaitu bagaimana disiplin karyawan dalam bekerja meliputi waktu masuk

kerja, waktu istirahat, waktu pulang kerja, disiplin dalam menggunakan peralatan dan fasilitas perusahaan. Untuk mengetahui tentang hal ini berikut jawaban responden

Tabel 5.12 Tanggapan Responden tentang Karyawan Memiliki Disiplin yang Tinggi

| No | Pilihan Jawaban | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) |
|----|-------------------|-------------------|----------------|
| 1 | Sangat Baik | 5 | 16,70 |
| 2 | Baik | 20 | 66,70 |
| 3 | Cukup Baik | 4 | 13,30 |
| 4 | Tidak Baik | 1 | 3,30 |
| 5 | Sangat Tidak Baik | - | - |
| | Jumlah | 30 | 100 |

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.12. dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai karyawan dapat bekerja dengan disiplin yang tinggi, berkategori baik. Tanggapan sebagian besar responden yaitu sebanyak 66,70% atau 20 orang adalah Baik dan 5 orang atau 16,70% menyatakan sangat baik. Hal ini berarti responden beranggapan bahwa karyawan dapat bekerja dengan disiplin yang tinggi, misalnya sesuai waktu yang diberikan perusahaan, karena pola kerja harus selalu dilaksanakan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditetapkan karena jika tidak maka proses kerja tidak berjalan dengan lancar. Tetapi sebanyak 4 orang atau 13,30% responden menyatakan cukup baik dan 1 orang atau 3,30% menyatakan tidak baik. Hal ini karena masih ada sebagian kecil karyawan yang kurang disiplin sehingga masih ada pelaksanaan pekerjaan yang tidak tepat waktu sehingga tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

5.1.3.4. Loyalitas

Indikator kinerja berikutnya adalah karyawan memiliki loyalitas yang tinggi kepada perusahaan maupun kepada pimpinan, sehingga saat bekerja karyawan akan menjalankan seluruh perintah pimpinan dan peraturan serta ketentuan dari perusahaan, berikut ini tanggapan responden:

Tabel 5.13 Tanggapan Responden tentang Karyawan Memiliki Loyalitas yang Tinggi

| No | Pilihan Jawaban | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) |
|----|-------------------|-------------------|----------------|
| 1 | Sangat Baik | - | - |
| 2 | Baik | 18 | 60,00 |
| 3 | Cukup Baik | 8 | 26,70 |
| 4 | Tidak Baik | 4 | 13,30 |
| 5 | Sangat Tidak Baik | - | - |
| | Jumlah | 30 | 100 |

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.13. dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai karyawan memiliki loyalitas yang tinggi kepada perusahaan berkategori baik. Berdasarkan tanggapan yang dikemukakan responden, sebanyak 60% atau 18 orang menyatakan baik dan 4 orang atau 13,30% menyatakan cukup baik. Hal ini berarti responden beranggapan bahwa karyawan memiliki loyalitas yang tinggi kepada perusahaan dan pimpinan perusahaan, karena karyawan mendapat menjaga kepercayaan perusahaan. Sebanyak 4 orang atau 13,30% responden menyatakan tidak baik. Hal ini dapat disebabkan oleh adanya karyawan yang kurang loyal kepada perusahaan dan pimpinan perusahaan sehingga meskipun telah diberikan arahan, tetap saja pekerjaannya tidak sesuai dengan yang diharapkan.

5.1.3.5. Bekerja Keras

Indikator kinerja selanjutnya adalah karyawan bersedia bekerja keras, maksudnya adalah karyawan berusaha bekerja untuk mencapai target perusahaan sehingga setiap pekerjaan yang ditugaskan oleh pimpinan dan perusahaan dapat dilaksanakan dengan baik, berikut ini tanggapan responden mengenai hal tersebut:

Tabel 5.14 Tanggapan Responden tentang Karyawan Bersedia Bekerja Keras

| No | Pilihan Jawaban | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) |
|----|-------------------|----------------------|-------------------|
| 1 | Sangat Baik | 3 | 10,00 |
| 2 | Baik | 15 | 50,00 |
| 3 | Cukup Baik | 11 | 36,70 |
| 4 | Tidak Baik | 1 | 3,30 |
| 5 | Sangat Tidak Baik | - | - |
| | Jumlah | 30 | 100 |

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.14. dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai karyawan selalu bersedia bekerja keras dalam melakukan pekerjaan berkategori baik. Tanggapan yang dikemukakan oleh karyawan sebanyak 50% atau 15 orang responden adalah baik dan 3 orang atau 10% menyatakan sangat baik. Hal ini berarti responden beranggapan bahwa karyawan selalu bersedia bekerja keras dalam melakukan pekerjaan, karena hal dapat mendukung kinerja perusahaan. Selanjutnya sebanyak 11 orang atau 36,70% menyatakan cukup baik. Hal ini dapat disebabkan oleh karena masih ada karyawan yang belum bekerja keras sehingga pekerjaan yang dihasilkan kurang memuaskan dan kurang sesuai dengan standar kerja perusahaan.

5.1.3.6. Tekun dalam Bekerja

Tekun dalam bekerja adalah kondisi dimana karyawan benar-benar serius melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan pimpinan dan perusahaan kepadanya, berusaha melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, berikut ini tanggapan responden:

Tabel 5.15. Tanggapan Responden tentang Karyawan Tekun dalam Bekerja

| No | Pilihan Jawaban | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) |
|----|-------------------|-------------------|----------------|
| 1 | Sangat Baik | - | - |
| 2 | Baik | 15 | 50,00 |
| 3 | Cukup Baik | 14 | 46,70 |
| 4 | Tidak Baik | 1 | 3,30 |
| 5 | Sangat Tidak Baik | - | - |
| | Jumlah | 30 | 100 |

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.15. dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai karyawan dapat bekerja dengan tekun dan berkategori baik. Tanggapan dikemukakan oleh sebagian besar responden yaitu sebanyak 50% atau 15 orang yang menyatakan baik. Kondisi ini berarti responden merasa bahwa mereka sudah bekerja dengan tekun. Hal ini karena mereka memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja. Sementara 1 orang atau 3,30% menyatakan tidak baik, kondisi ini dapat disebabkan oleh karena adanya karyawan yang belum bisa bekerja dengan tekun sehingga belum optimal dalam bekerja.

5.1.3.7. Jujur

Indikator kinerja selanjutnya adalah karyawan jujur dalam melakukan pekerjaan, baik itu jujur kepada pimpinan maupun kepada rekan kerja. Sikap jujur

dapat diwujudkan dengan tidak menyalahgunakan wewenang dan jabatan, tidak memanfaatkan peralatan, sarana prasarana dan fasilitas perusahaan untuk keperluan pribadi, berikut ini tanggapan responden:

Tabel 5.16 Tanggapan Responden tentang Karyawan Jujur dalam Bekerja

| No | Pilihan Jawaban | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) |
|----|-------------------|-------------------|----------------|
| 1 | Sangat Baik | - | - |
| 2 | Baik | 14 | 46,70 |
| 3 | Cukup Baik | 14 | 46,70 |
| 4 | Tidak Baik | 2 | 6,60 |
| 5 | Sangat Tidak Baik | - | - |
| | Jumlah | 30 | 100 |

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.16. dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai karyawan bekerja dengan jujur berkategori baik. Sebanyak 46,70% atau 14 orang responden menyatakan baik. Hal ini berarti responden merasa bahwa karyawan dapat bersikap jujur dalam melakukan pekerjaan. Namun sebanyak 2 orang atau 6,60% menyatakan tidak baik, hal ini dapat disebabkan oleh adanya karyawan yang kurang jujur dalam bekerja sehingga sering melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan.

Untuk lebih jelasnya mengenai kinerja karyawan, dapat dilihat tabel rekapitulasi berikut ini:

Tabel 5.17 Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Kinerja Karyawan pada PT. Delta Garda Persada Pekanbaru

| No | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | | Jumlah Bobot |
|----|---|--------------------|-------|----|------|------|--------------|
| | | SB | B | CB | TB | STB | |
| 1 | Kualitas kerja karyawan | 5 | 19 | 6 | - | - | 30 |
| | Bobot | 25 | 76 | 18 | - | - | 119 |
| 2 | Jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan | 2 | 19 | 8 | 1 | - | 30 |
| | Bobot | 10 | 76 | 24 | 2 | - | 112 |
| 3 | Memiliki disiplin yang tinggi dalam bekerja | 5 | 20 | 4 | 1 | - | 30 |
| | Bobot | 25 | 80 | 12 | 2 | - | 119 |
| 4 | Karyawan memiliki loyalitas yang tinggi kepada perusahaan | - | 18 | 8 | 4 | - | 30 |
| | Bobot | - | 72 | 24 | 8 | - | 104 |
| 5 | Karyawan bersedia bekerja keras | 3 | 15 | 11 | 1 | - | 30 |
| | Bobot | 15 | 60 | 33 | 2 | - | 110 |
| 6 | Karyawan tekun dalam bekerja | - | 15 | 14 | 1 | - | 30 |
| | Bobot | - | 60 | 42 | 2 | - | 104 |
| 7 | Karyawan jujur dalam bekerja | - | 14 | 14 | 2 | - | 30 |
| | Bobot | - | 56 | 42 | 4 | - | 102 |
| | Jumlah | 15 | 120 | 65 | 10 | 0 | 210 |
| | Rata-rata | 2 | 17 | 9 | 2 | 0 | 770 |
| | Persentase (%) | 6,67 | 56,67 | 30 | 6,67 | 0,00 | 110 |

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 5.17. dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai kinerja karyawan sebagian besar mengatakan baik yaitu 17 orang atau 51,52% yang terdiri dari 1 orang manager, 2 orang bagian Finance & Accounting, selanjutnya bagian HRD sebanyak 2 orang, 5 orang dari bagian marketing dan operasional dan 3 orang dari bagian NOC dan PIC serta 4 orang dari trainer. Sementara yang menyatakan tidak baik sebanyak 2 orang atau 6,67% terdiri dari 2 orang dari manager. Dengan demikian karyawan yang menyatakan kinerja karyawan tidak baik keduanya merupakan manager di perusahaan tersebut. Selanjutnya skor rata-rata adalah 110 dengan demikian kategorinya adalah Baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Delta Garda Persada Pekanbaru sudah berjalan dengan baik.

Untuk menghitung interval skor dan menentukan kategori hasil tanggapan responden, digunakan rumus sebagai berikut:

$$Interval = \frac{Skor_tertinggi - Skor_terendah}{Jumlah_kelas}$$

Variabel ini terdiri dari 7 pertanyaan dari 5 jawaban dengan jumlah responden 30 orang, maka :

Jumlah skor tertinggi : $7 \times 5 \times 30 = 1.050$

Jumlah skor terendah : $7 \times 1 \times 30 = 210$, dan interval skornya :

$$Interval = \frac{1.050 - 210}{5}$$

$$Interval = \frac{840}{5}$$

$$Interval = 168$$

Berdasarkan pemberian skor tersebut, maka diketahui skor tertinggi dan skor terendah dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.18 Interval Kategori Jawaban

| Interval Skor | Kategori |
|---------------|-------------------|
| 883 – 1050 | Sangat Baik |
| 715 – 882 | Baik |
| 547 – 714 | Cukup Baik |
| 379 – 546 | Tidak Baik |
| 210 – 378 | Sangat Tidak Baik |

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 5.18. dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai indikator kinerja berdasarkan interval skor untuk kinerja adalah 770 dengan demikian kategorinya adalah Baik.

5.1.4. Etos Kerja

Etos kerja adalah sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup sekaligus (Abdullah, 2009:3). Untuk melihat bagaimana etos kerja karyawan pada PT Delta Garda Persada, dapat dilihat dari tanggapan responden mengenai masing-masing indikator dari etos kerja tersebut.

5.1.4.1. Memiliki Orientasi Ke Masa Depan

Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah apabila karyawan tersebut memiliki orientasi ke masa depan sehingga selalu bekerja dengan baik agar lebih baik di masa yang akan datang. Berikut ini tanggapan responden tentang karyawan yang bekerja dengan disiplin yang tinggi :

Tabel 5.19 Tanggapan Responden tentang Karyawan Selalu Berorientasi Ke Masa Depan

| No | Pilihan Jawaban | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) |
|----|-------------------|-------------------|----------------|
| 1 | Sangat Baik | 5 | 16,70 |
| 2 | Baik | 14 | 46,70 |
| 3 | Cukup Baik | 9 | 30,00 |
| 4 | Tidak Baik | 2 | 6,60 |
| 5 | Sangat Tidak Baik | - | - |
| | Jumlah | 30 | 100 |

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.19. dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai karyawan selalu berorientasi ke masa depan, berkategori baik. Sebanyak 46,70% atau 14 orang responden menyatakan baik. Hal ini berarti responden merasa bahwa karyawan dalam bekerja karyawan selalu berorientasi ke masa depan. Namun sebanyak 2 orang atau 6,60% menyatakan tidak baik, hal ini dapat disebabkan oleh adanya karyawan yang memilikirkan masa depan sehingga sering melakukan kesalahan dalam bekerja dan tidak mau memperbaiki diri.

5.1.4.2. Menghargai Waktu dalam Bekerja

Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi juga dapat dilihat dari cara kerja mereka menghargai waktu dalam bekerja dengan dengan cara mereka bekerja cepat dan tepat waktu. Berikut ini tanggapan responden tentang karyawan yang bekerja dengan cepat :

Tabel 5.20. Tanggapan Responden tentang Karyawan Menghargai Waktu dalam Bekerja

| No | Pilihan Jawaban | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) |
|----|-------------------|----------------------|-------------------|
| 1 | Sangat Baik | 5 | 16,70 |
| 2 | Baik | 15 | 50,00 |
| 3 | Cukup Baik | 8 | 26,70 |
| 4 | Tidak Baik | 2 | 6,60 |
| 5 | Sangat Tidak Baik | - | - |
| | Jumlah | 30 | 100 |

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.20. dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai karyawan menghargai waktu dalam bekerja, berkategori baik. Sebanyak 50% atau 15 orang responden menyatakan baik. Hal ini berarti responden merasa bahwa karyawan selalu menghargai waktu dalam bekerja. Namun sebanyak 2 orang atau 6,60% menyatakan tidak baik, hal ini dapat disebabkan oleh adanya karyawan yang kurang cepat dalam bekerja sehingga sering pekerjaan sering selesai tidak tepat pada waktunya.

5.1.4.3. Bertanggung jawab

Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi juga dapat dilihat dari rasa tanggungjawab dalam bekerja. Berikut ini tanggapan responden tentang tanggung jawab karyawan dalam bekerja:

Tabel 5.21. Tanggapan Responden tentang Tanggungjawab Karyawan dalam Bekerja

| No | Pilihan Jawaban | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) |
|----|-------------------|-------------------|----------------|
| 1 | Sangat Baik | 5 | 16,70 |
| 2 | Baik | 16 | 53,30 |
| 3 | Cukup Baik | 4 | 13,30 |
| 4 | Tidak Baik | 5 | 16,70 |
| 5 | Sangat Tidak Baik | - | - |
| | Jumlah | 30 | 100 |

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.21. dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai tanggungjawab karyawan dalam bekerja, berkategori baik. Sebanyak 53,30% atau 16 orang responden menyatakan baik. Hal ini berarti responden merasa bahwa karyawan dapat bertanggungjawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun sebanyak 5 orang atau 16,70% menyatakan tidak baik, hal ini dapat disebabkan oleh adanya karyawan yang kurang bertanggungjawab karyawan dalam bekerja sehingga seringkali pekerjaan selesai tidak tepat pada waktunya dan sering terjadi kesalahan sehingga pekerjaan tidak sesuai dengan perintah dari atasan.

5.1.4.4. Hemat dan Sederhana

Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi dapat dilihat dari cara kerja mereka yaitu hemat dan sederhana. Berikut ini tanggapan responden tentang karyawan yang hemat dan sederhana dalam bekerja:

Tabel 5.22. Tanggapan Responden tentang Karyawan Hemat dan Sederhana

| No | Pilihan Jawaban | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) |
|----|-------------------|----------------------|-------------------|
| 1 | Sangat Baik | 1 | 3,30 |
| 2 | Baik | 23 | 76,70 |
| 3 | Cukup Baik | 6 | 20,00 |
| 4 | Tidak Baik | - | - |
| 5 | Sangat Tidak Baik | - | - |
| | Jumlah | 30 | 100 |

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.22. dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai karyawan bekerja dengan hemat dan sederhana, berkategori baik. Sebanyak 76,70% atau 23 orang responden menyatakan baik. Hal ini berarti responden merasa bahwa karyawan dapat bekerja dengan hemat dan sederhana terutama dalam menggunakan fasilitas dan sarana prasarana milik perusahaan. Namun sebanyak 6 orang atau 20% menyatakan cukup baik, hal ini dapat disebabkan oleh adanya karyawan yang kurang hemat dan sederhana dalam bekerja sehingga dalam melakukan pekerjaan karyawan tersebut sering boros dalam menggunakan fasilitas dan sarana prasarana milik perusahaan.

5.1.4.5. Bersedia Bersaing Secara Sehat

Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi juga dapat dilihat dari kepribadian mereka yaitu bersedia bersaing secara sehat dengan rekan kerja mereka. Berikut ini tanggapan responden tentang karyawan yang bersedia bersaing secara sehat dalam bekerja:

Tabel 5.23. Tanggapan Responden tentang Karyawan yang Bersedia Bersaing Secara Sehat

| No | Pilihan Jawaban | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) |
|----|-------------------|-------------------|----------------|
| 1 | Sangat Baik | 4 | 13,30 |
| 2 | Baik | 22 | 73,40 |
| 3 | Cukup Baik | 4 | 13,30 |
| 4 | Tidak Baik | - | - |
| 5 | Sangat Tidak Baik | - | - |
| | Jumlah | 30 | 100 |

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.23 dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai karyawan yang bersedia bersaing secara sehat dalam bekerja berkategori baik. Sebanyak 73,40% atau 22 orang responden menyatakan baik. Hal ini berarti responden merasa bahwa karyawan dapat bekerja dengan bersedia bersaing secara sehat. Namun sebanyak 4 orang atau 13,30% menyatakan cukup baik, hal ini dapat disebabkan oleh adanya karyawan yang kurang dapat bersedia bersaing secara sehat dalam bekerja sehingga sering melakukan hal-hal yang tidak sesuai seperti menggunakan segala cara agar dapat memiliki jabatan yang lebih baik

Untuk lebih jelasnya mengenai etos kerja karyawan, dapat dilihat tabel rekapitulasi berikut ini:

Tabel 5.24 Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Etos Kerja Karyawan pada PT. Delta Garda Persada Pekanbaru

| No | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | | Jumlah Bobot |
|-----------------------|---|--------------------|----|-------|------|-----|--------------|
| | | SB | B | CB | TB | STB | |
| 1 | Karyawan selalu memiliki orientasi ke masa depan | 5 | 14 | 9 | 2 | - | 30 |
| | Bobot | 25 | 56 | 27 | 4 | - | 112 |
| 2 | Karyawan selalu menghargai waktu | 5 | 15 | 8 | 2 | - | 30 |
| | Bobot | 25 | 60 | 24 | 4 | - | 113 |
| 3 | Karyawan bertanggung jawab dalam bekerja | 5 | 16 | 4 | 5 | - | 30 |
| | Bobot | 25 | 64 | 12 | 10 | - | 111 |
| 4 | Karyawan hemat dan sederhana dalam bekerja | 1 | 23 | 6 | - | - | 30 |
| | Bobot | 5 | 92 | 18 | - | - | 115 |
| 5 | Karyawan bersedia bersaing secara sehat dalam bekerja | 4 | 22 | 4 | - | - | 30 |
| | Bobot | 20 | 88 | 12 | - | - | 120 |
| Jumlah | | 20 | 90 | 31 | 9 | - | 150 |
| Rata-rata | | 4 | 18 | 6 | 2 | - | 571 |
| Persentase (%) | | 13,33 | 60 | 20,00 | 6,67 | - | 114 |

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 5.24. dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai etos kerja karyawan sebagian besar mengatakan baik yaitu 18 orang atau 60% dan yang menyatakan tidak baik sebanyak 2 orang atau 6,67%. Selanjutnya skor total adalah 571 dan skor rata-rata adalah 114 dengan demikian kategorinya adalah Baik. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja karyawan di PT Delta Garda Persada Pekanbaru sudah berjalan dengan baik.

Untuk menghitung interval skor dan menentukan kategori hasil tanggapan responden, digunakan rumus sebagai berikut:

$$Interval = \frac{Skor_tertinggi - Skor_terendah}{Jumlah_kelas}$$

Variabel ini terdiri dari 5 pertanyaan dari 5 jawaban dengan jumlah responden 30 orang, maka :

Jumlah skor tertinggi : $5 \times 5 \times 30 = 750$

Jumlah skor terendah : $5 \times 1 \times 30 = 150$, dan interval skornya :

$$Interval = \frac{750 - 150}{5}$$

$$Interval = \frac{600}{5}$$

$$Interval = 120$$

Berdasarkan pemberian skor tersebut, maka diketahui skor tertinggi dan skor terendah dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.25 Interval Kategori Jawaban

| Interval Skor | Kategori |
|---------------|-------------------|
| 631 – 750 | Sangat Baik |
| 511 – 630 | Baik |
| 391 – 510 | Cukup Baik |
| 271 – 390 | Tidak Baik |
| 150 – 270 | Sangat Tidak Baik |

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 5.25. dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai indikator etos kerja berdasarkan interval skor untuk etos kerja adalah 571 dengan demikian kategorinya adalah Baik.

5.1.5. Disiplin Kerja

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan dan prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dari pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi. Indikatornya adalah : keteladanan pimpinan, adanya aturan yang pasti, adanya tindakan, pengawasan dan perhatian pimpinan.

5.1.5.1. Adanya Teladan yang Baik dari Pimpinan

Penegakkan disiplin dalam suatu organisasi tidak terlepas dari peranan pimpinan dalam memberikan teladan yang baik bagi bawahannya. Adanya keteladanan dari pimpinan jelas merupakan hal yang penting dalam menegakkan disiplin kerja, dengan adanya teladan dari pimpinan maka pegawai memiliki contoh yang jelas dalam bertindak disiplin saat bekerja. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang adanya teladan dari pimpinan, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.26. Tanggapan Responden tentang Adanya Teladan yang Baik dari Pimpinan

| No | Pilihan Jawaban | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) |
|----|-------------------|-------------------|----------------|
| 1 | Sangat Baik | 9 | 30,00 |
| 2 | Baik | 12 | 40,00 |
| 3 | Cukup Baik | 3 | 10,00 |
| 4 | Tidak Baik | 6 | 20,00 |
| 5 | Sangat Tidak Baik | - | - |
| | Jumlah | 30 | 100 |

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.26. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai adanya teladan yang baik dari pimpinan, sebanyak 12 orang atau 40% menyatakan baik, 9 orang atau 30% menyatakan sangat baik. Berdasarkan tanggapan tersebut artinya karyawan baik bahwa pimpinan telah memberikan teladan yang baik kepada pegawai sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja. Sementara sebanyak 6 orang atau 20% menyatakan tidak baik, karena menurut responden masih ada pimpinan yang belum memberikan contoh yang baik kepada

bawahannya, misalnya mengenai jam masuk dan pulang kerja pimpinan yang sering tidak sesuai dengan peraturan perusahaan.

5.1.5.2. Adanya Peraturan dalam Menegakkan Disiplin

Adanya peraturan yang diterapkan dalam menegakkan disiplin juga merupakan hal yang penting dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, dengan adanya peraturan yang jelas terutama terhadap pelanggaran disiplin maka pegawai akan lebih disiplin saat bekerja. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang adanya peraturan dalam menegakkan disiplin, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.27. Tanggapan Responden tentang Adanya Peraturan dalam Menegakkan Disiplin

| No | Pilihan Jawaban | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) |
|----|-------------------|-------------------|----------------|
| 1 | Sangat Baik | 8 | 26,70 |
| 2 | Baik | 17 | 56,70 |
| 3 | Cukup Baik | 2 | 6,60 |
| 4 | Tidak Baik | 3 | 10,00 |
| 5 | Sangat Tidak Baik | - | - |
| | Jumlah | 30 | 100 |

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.27. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai adanya peraturan yang pasti dan jelas, sebanyak 8 orang atau 26,70% menyatakan sangat baik, 17 orang atau 56,70% menyatakan baik dan 3 orang atau 10% menyatakan tidak baik. Berdasarkan tanggapan tersebut maka sebagian besar karyawan baik di perusahaan ini telah memiliki peraturan yang jelas dan tepat dalam menegakkan disiplin kerja karyawan sehingga dapat dijadikan sebagai salah satu alat untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

5.1.5.3. Karyawan Melakukan Pekerjaan Sesuai Perintah Atasan

Berikutnya adalah karyawan melakukan pekerjaan sesuai perintah atasan, dengan demikian karyawan akan berhati-hati dalam bekerja sehingga apa yang dikerjakan sejalan dengan perintah atasan. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang karyawan melakukan pekerjaan sesuai perintah atasan, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.28. Tanggapan Responden Karyawan Melakukan Pekerjaan Sesuai Perintah Atasan

| No | Pilihan Jawaban | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) |
|----|-------------------|-------------------|----------------|
| 1 | Sangat Baik | 8 | 26,70 |
| 2 | Baik | 16 | 53,30 |
| 3 | Cukup Baik | 3 | 10,00 |
| 4 | Tidak Baik | 3 | 10,00 |
| 5 | Sangat Tidak Baik | - | - |
| | Jumlah | 30 | 100 |

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.28. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai karyawan melakukan pekerjaan sesuai perintah atasan, sebanyak 8 orang atau 26,70% menyatakan sangat baik, 16 orang atau 53,30% menyatakan baik dan 3 orang atau 10% menyatakan tidak baik. Berdasarkan tanggapan tersebut artinya sebagian besar karyawan telah melakukan pekerjaan sesuai perintah dengan baik, jika karyawan melanggar perintah atasan, manajemen perusahaan akan menerapkan tindakan berupa pemberian sanksi oleh atasan sehingga dapat dijadikan sebagai salah satu alat untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

5.1.5.4. Pengawasan yang Ketat terhadap Karyawan

Berikutnya adalah pengawasan yang ketat terhadap karyawan sehingga karyawan dapat lebih disiplin dalam bekerja. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang pengawasan yang ketat terhadap karyawan, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.29. Tanggapan Responden Mengenai Adanya Pengawasan yang Ketat terhadap Karyawan

| No | Pilihan Jawaban | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) |
|----|-------------------|----------------------|-------------------|
| 1 | Sangat Baik | 9 | 30,00 |
| 2 | Baik | 15 | 50,00 |
| 3 | Cukup Baik | 5 | 16,70 |
| 4 | Tidak Baik | 1 | 3,30 |
| 5 | Sangat Tidak Baik | - | - |
| | Jumlah | 30 | 100 |

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.29 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai adanya pengawasan yang ketat terhadap pegawai, sebanyak 9 orang atau 30% menyatakan sangat baik, 15 orang atau 50% menyatakan baik dan 1 orang atau 3,30% menyatakan tidak baik. Berdasarkan tanggapan tersebut artinya karyawan baik bahwa di perusahaan ini telah diterapkan pengawasan yang ketat terhadap karyawan sehingga dapat dijadikan sebagai salah satu alat untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

5.1.5.5. Adanya Perhatian Pimpinan terhadap Kebutuhan Karyawan

Berikutnya adalah adanya perhatian pimpinan terhadap kebutuhan karyawan, dengan adanya perhatian pimpinan maka karyawan akan lebih giat dalam bekerja. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang

adanya perhatian pimpinan terhadap kebutuhan karyawan, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.30. Tanggapan Responden Mengenai Adanya Perhatian Pimpinan terhadap Kebutuhan Karyawan

| No | Pilihan Jawaban | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) |
|----|-------------------|-------------------|----------------|
| 1 | Sangat Baik | - | - |
| 2 | Baik | 22 | 73,30 |
| 3 | Cukup Baik | 8 | 26,70 |
| 4 | Tidak Baik | - | - |
| 5 | Sangat Tidak Baik | - | - |
| | Jumlah | 30 | 100 |

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.30. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai adanya perhatian pimpinan terhadap kebutuhan karyawan, sebanyak 22 orang atau 73,30% menyatakan baik dan 8 orang atau 26,70% menyatakan cukup baik. Berdasarkan tanggapan tersebut artinya karyawan baik bahwa pada perusahaan ini pimpinan selalu memperhatikan kebutuhan karyawan sehingga dapat dijadikan sebagai salah satu alat untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Untuk lebih jelasnya mengenai disiplin kerja karyawan, dapat dilihat tabel rekapitulasi berikut ini:

Tabel 5.31. Rekapitulasi Tanggapan Responden Disiplin Etos Kerja Karyawan pada PT. Delta Garda Persada Pekanbaru

| No | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | | Jumlah Bobot |
|----|--|--------------------|-------|-------|----|-----|--------------|
| | | SB | B | CB | TB | STB | |
| 1 | Pimpinan memberikan teladan yang baik terhadap pegawai | 9 | 12 | 3 | 6 | - | 30 |
| | Bobot | 45 | 48 | 9 | 12 | - | 114 |
| 2 | Adanya peraturan dalam menegakkan disiplin yang diterapkan | 8 | 17 | 2 | 3 | - | 30 |
| | Bobot | 40 | 68 | 6 | 6 | - | 120 |
| 3 | Karyawan melakukan pekerjaan sesuai perintah atasan | 8 | 16 | 3 | 3 | - | 30 |
| | Bobot | 40 | 64 | 9 | 6 | - | 119 |
| 4 | Adanya pengawasan terhadap karyawan yang diterapkan dengan ketat | 9 | 15 | 5 | 1 | - | 30 |
| | Bobot | 45 | 60 | 15 | 2 | - | 122 |
| 5 | Adanya perhatian pimpinan terhadap kebutuhan karyawan | - | 22 | 8 | - | - | 30 |
| | Bobot | - | 88 | 24 | - | - | 112 |
| | Jumlah | 34 | 82 | 21 | 13 | - | 150 |
| | Rata-rata | 7 | 16 | 4 | 3 | - | 587 |
| | Persentase (%) | 23,33 | 53,33 | 13,34 | 10 | - | 117 |

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 5.31. dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai disiplin kerja karyawan sebagian besar mengatakan baik yaitu 16 orang atau 53,33% dan yang menyatakan tidak baik sebanyak 3 orang atau 10%. Selanjutnya skor total adalah 587 dan skor rata-rata adalah 117 dengan demikian kategorinya adalah Baik. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja karyawan di PT Delta Garda Persada Pekanbaru sudah berjalan dengan baik.

Untuk menghitung interval skor dan menentukan kategori hasil tanggapan responden, digunakan rumus sebagai berikut:

$$Interval = \frac{Skor_tertinggi - Skor_terendah}{Jumlah_kelas}$$

Variabel ini terdiri dari 5 pertanyaan dari 5 jawaban dengan jumlah responden 30 orang, maka :

Jumlah skor tertinggi : $5 \times 5 \times 30 = 750$

Jumlah skor terendah : $5 \times 1 \times 30 = 150$, dan interval skornya :

$$Interval = \frac{750 - 150}{5}$$

$$Interval = \frac{600}{5}$$

$$Interval = 120$$

Berdasarkan pemberian skor tersebut, maka diketahui skor tertinggi dan skor terendah dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.32 Interval Kategori Jawaban

| Interval Skor | Kategori |
|---------------|-------------------|
| 631 – 750 | Sangat Baik |
| 511 – 630 | Baik |
| 391 – 510 | Cukup Baik |
| 271 – 390 | Tidak Baik |
| 150 – 270 | Sangat Tidak Baik |

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 5.32. dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai indikator disiplin kerja berdasarkan interval skor untuk disiplin kerja adalah 587 dengan demikian kategorinya adalah Baik.

5.1.6. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

5.1.6.1. Hasil Uji Normalitas

Untuk melihat bagaimana normalitas jawaban responden yang menjadi data dalam penelitian ini dapat dilihat dari hasil uji Komogorov Smirnov (K-S). Jika data memiliki nilai Signifikansi $> 0,05$ (α) artinya data telah berdistribusi normal

namun jika signifikansi memiliki nilai $< ,05$ (α) maka maka asumsi normalitas data tidak terpenuhi. Hasil uji Klmogorov Smirnov dari penelitian ini terlihat pada tabel berikut:

Tabel 5.33. Hasil Pengujian Normalitas Kolmogorov Smirnov

| | | One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|----------------------------------|----------------|------------------------------------|-------------------|---------------------|
| | | Kinerja | Etos Kerja | Disiplin |
| N | | 30 | 30 | 30 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 3,6667 | 3,8067 | 3,9133 |
| | Std. Deviation | ,43086 | ,55456 | ,64473 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,107 | ,170 | ,130 |
| | Positive | ,076 | ,097 | ,088 |
| | Negative | -,107 | -,170 | -,130 |
| Test Statistic | | ,107 | ,170 | ,130 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} | ,275 ^c | ,200 ^{c,d} |

Sumber : Data Olahan SPSS, 2019

Berdasarkan Tabel 5.33. dapat dilihat bahwa variabel kinerja memiliki Asymp Sig $0,200 > 0,05$, kemudian etos kerja memiliki Asymp. Sign $0,275 > 0,05$ dan disiplin kerja memiliki Asymp Sig $0,200 > 0,05$ (α) dengan demikian dapat dikatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal.

5.1.6.2. Hasil Pengujian Multikoleniaritas

Pengujian multikolinieritas dilaksanakan dengan menggunakan VIF dan Tolerance. Jika nilai VIF > 10 dan tolerance $< 0,1$ maka terjadi multikolinieritas. Sedangkan jika nilai VIF < 10 dan tolerance $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinieritas. Uji *multikoleniaritas* dihitung melalui program SPSS dan hasilnya nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang dapat dilihat pada Tabel 5.34.

Tabel 5.34. Hasil Pengujian Multikolinieritas

| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|---------------------|-----------|-------|------------------------------------|
| Etos Kerja (X1) | 0,396 | 2,524 | Tidak terjadi multikolinieritas |
| Disiplin Kerja (X2) | 0,396 | 2,524 | |

Sumber: Data Olahan SPSS, 2019

Berdasarkan nilai pada Tabel 5.34. di atas, untuk setiap variabel independen nilai *tolerancenya* > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak mengalami gangguan multikolinieritas.

5.1.7. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen terhadap dependen dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS sehingga diperoleh persamaan seperti berikut ini :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y adalah nilai Y dari regresi atau nilai Y yang diprediksikan, a adalah konstanta. Sedangkan b_1 dan b_2 adalah koefisien regresi variabel X_1 dan X_2 . dari hasil perhitungan dengan program SPSS 20.00 diperoleh nilai koefisien regresi sebagai berikut :

Tabel 5.35 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| | | Coefficients ^a | | | | Collinearity Statistics | |
|--------------|-------|-----------------------------|------|---------------------------|------|-------------------------|-----------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Tolerance |
| Model | B | Std. Error | Beta | | | | |
| 1 (Constant) | 1,493 | ,402 | | 3,715 | ,001 | | |
| Etos Kerja | ,434 | ,164 | ,559 | 2,653 | ,013 | ,396 | 2,524 |
| Disiplin | ,133 | ,141 | ,199 | 2,194 | ,035 | ,396 | 2,524 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan, 2019

Atas dasar perhitungan di atas, maka dapat dituliskan persamaan regresi linier berganda menjadi sebagai berikut :

$$Y = 1,493 + 0,434X_1 + 0,133X_2 + e$$

Hasil perhitungan model regresi linier berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta ($\alpha = 1,493$) menunjukkan bahwa apabila semua nilai variabel bebas yang diasumsikan tetap maka nilai variabel kinerja (Y) adalah sebesar 1,493 satuan.
2. Etos kerja ($X_1 = 0,434$) menunjukkan bahwa apabila etos kerja meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan PT Delta Garda Persada Pekanbaru akan meningkat sebesar 0,434 satuan.
3. Disiplin kerja ($X_2 = 0,133$) menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan PT Delta Garda Persada Pekanbaru akan meningkat sebesar 0,133 satuan.

5.1.7.1. Tingkat Keeratan Hubungan (Korelasi)

Dalam penelitian ini disusun kategori koefisien (pengaruh), hubungan dan reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan tingkat keeratan hubungan berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 5.36 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | ,724 ^a | ,525 | ,490 | ,30780 | 1,782 |

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai R (Korelasi) sebesar 0,724 menurut standar kategori Guilford tingkat keeratan antara etos kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT Delta Garda Persada Pekanbaru berkategori Kuat atau hubungannya Kuat.

5.1.7.2. Koefisien Determinasi (R^2)

Sedangkan besarnya pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Delta Garda Persada Pekanbaru adalah sebesar 0,525 atau 52,50% sedangkan sisanya sebesar 47,50% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti komunikasi, kecerdasan emosi, motivasi, budaya organisasi dan lain sebagainya.

5.1.8. Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan dengan model regresi linier berganda diperoleh besarnya nilai koefisien regresi parsial untuk variabel etos kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 5.37. Hasil Uji Parsial untuk Etos Kerja

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t-hitung | t-tabel | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|----------|---------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| Etos Kerja | ,434 | ,164 | ,559 | 2,653 | 1,986 | 0,013 |

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda untuk pengaruh variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh angka t-hitung (2,653) > t-tabel (1,986) dan nilai signifikansi (0,013) < 0,05 dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berikut ini hasil perhitungan regresi linier berganda secara parsial untuk variabel disiplin kerja:

Tabel 5.38. Hasil Uji Parsial untuk Disiplin Kerja

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t-hitung | t-tabel | Sig. |
|----------|-----------------------------|------------|---------------------------|----------|---------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| Disiplin | 0,133 | 0,141 | 0,199 | 2,194 | 1,986 | 0,035 |

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan hasil penelitian terhadap disiplin kerja diperoleh angka t-hitung (2,194) > t-tabel (1,986) dan nilai signifikansi (0,035) < 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Delta Garda Persada Pekanbaru.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Delta Garda Persada Pekanbaru dapat dibuktikan.

3. Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja secara Simultan terhadap Kinerja

Untuk mengetahui apakah variabel etos kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja dilakukan dengan melakukan uji F atau F-test. Kriteria yang dipergunakan dalam pengujian ini yaitu apabila nilai F-hitung > F tabel, maka etos kerja dan disiplin kerja secara

simultan berpengaruh terhadap kinerja, artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, berarti variabel etos kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil perhitungan F_{hitung} dan perbandingan dengan F_{tabel} dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.38. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 2,826 | 2 | 1,413 | 14,912 | ,000 ^b |
| | Residual | 2,558 | 27 | ,095 | | |
| | Total | 5,384 | 29 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Etos Kerja

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai F_{hitung} (14,912) > F_{tabel} (4,030) atau nilai signifikansi (0,000) < 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika etos kerja yang diterapkan di perusahaan telah sesuai dengan ketentuan manajemen dan sesuai dengan harapan karyawan, maka karyawan akan bekerja dengan lebih baik dan lebih bertanggung jawab. Kemudian jika disiplin kerja yang diterapkan telah efektif dan sesuai dengan kondisi di PT Delta Garda Persada Pekanbaru, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.

5.2. Pembahasan

5.2.1. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan dengan model regresi linier berganda untuk pengaruh variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins dalam Nurmansyah (2010:217) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan sangat tergantung pada dua faktor yaitu kemampuan dan etos kerja.

Etos kerja yang baik dalam perusahaan dapat membantu karyawan untuk memahami bagaimana cara mereka bekerja menjalankan tugasnya. Etos kerja merupakan suatu perasaan, pembicaraan serta tindakan manusia yang bekerja di dalam instansi, jadi dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang ada di dalam instansi termasuk di dalamnya cara berfikir, bersikap dan bertingkah laku dipengaruhi oleh etos kerja yang ada di instansi (Hasibuan, 2012;34).

Etos kerja dapat membantu dalam memunculkan dan juga dapat meningkatkan kinerja setiap karyawan sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan apa yang menjadi tujuan instansi dapat tercapai. Kemampuan pegawai dalam memahami pentingnya etos kerja yang tinggi seyogyanya harus dimiliki oleh setiap karyawan karena setiap organisasi membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap pegawai. Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja.

Robbins dalam Nurmansyah (2016;214) juga menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian

Rinaldi (2016) yang menyatakan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Delta Garda Persada Pekanbaru. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Rivai dan Sagala dalam Nurmansyah (2010:217) menyatakan bahwa disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rinaldi (2016) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian Dodi, Mukhlis dan Amri (2013) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan, salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja. Disiplin kerja dapat terwujud apabila karyawan bersikap sadar atau memiliki kerelaan dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, mematuhi norma-norma yang berlaku tentang peraturan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama bekerja dan sebagai acuan dalam bersikap, dan bertanggungjawab kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam instansi (Hasibuan, 2012:112).

Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Untuk mengusahakan selalu terbinanya sikap disiplin kerja yang tinggi, maka diperlukan peraturan dan hukuman dalam instansi tersebut. Disiplin kerja adalah salah satu

syarat untuk dapat membantu karyawan bekerja secara produktif yang akan membantu peningkatan kinerja pegawai (Siagian, 2012:132).

5.2.3. Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja secara Simultan terhadap Kinerja

Hasil perhitungan F hitung dan perbandingan dengan F tabel, dapat disimpulkan bahwa secara simultan etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika etos kerja yang diterapkan di perusahaan telah sesuai dengan ketentuan manajemen dan sesuai dengan harapan karyawan, maka karyawan akan bekerja dengan lebih baik dan lebih bertanggung jawab. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Mangkunegara (2009;187) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja terdiri dari banyak faktor, diantaranya yaitu gaji, kepuasan kerja, etos kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rinaldi (2016) yang menyatakan etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Delta Garda Persada Pekanbaru dapat dilihat dari nilai Koefisien Determinasi ($Adj R^2$) yaitu sebesar 0,490 atau 49,10% artinya etos kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 49,10% sedangkan sisanya sebesar 50,90% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti komunikasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, pengawasan dan lain sebagainya.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian-uraian pada bab-bab sebelumnya serta hasil penelitian yang dilakukan, maka diperoleh beberapa kesimpulan serta saran sebagai berikut :

6.1. Kesimpulan

1. Berdasarkan uji secara parsial diperoleh hasil bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Delta Garda Persada Pekanbaru.
2. Berdasarkan uji secara parsial diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Delta Garda Persada Pekanbaru. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini telah terbukti dan hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu.
3. Berdasarkan uji secara simultan diperoleh hasil bahwa etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Delta Garda Persada Pekanbaru. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini telah terbukti dan hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu.

6.2. Saran

1. Untuk meningkatkan etos kerja karyawan, sebaiknya pimpinan PT Delta Garda Persada Pekanbaru menerapkan peraturan yang lebih ketat seperti jam masuk kerja, jam istirahat dan jam pulang kerja agar karyawan dapat bekerja dengan lebih bertanggung jawab. Pimpinan perusahaan juga hendaknya memberikan pelatihan kepada karyawan agar mereka dapat bekerja dengan

lebih baik dan memiliki orientasi terhadap masa depan perusahaan yang lebih baik. Manajemen perusahaan juga perlu menerapkan sanksi berupa tindakan disiplin seperti peringatan lisan dan tulisan, sanksi skorsing dan lain-lain agar karyawan lebih menghargai waktu dan dapat disiplin dalam bekerja.

2. Disiplin kerja merupakan salah satu cara yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja. Untuk itu pimpinan perlu memperhatikan kebutuhan karyawan agar karyawan dapat lebih disiplin dalam bekerja, pimpinan juga hendaknya memberikan teladan yang baik bagi karyawan dalam hal disiplin kerja, misalnya datang ke kantor tepat pada waktunya dan tidak meninggalkan pekerjaan saat jam kerja.
3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka pimpinan perlu memberikan penekanan kepada karyawan tentang pentingnya kejujuran dalam bekerja, adanya loyalitas karyawan baik kepada perusahaan maupun pimpinan serta karyawan hendaknya tekun dalam bekerja sehingga setiap target perusahaan dapat tercapai dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Taufik, 2009, Agama, Etos Kerja dan Perkembangan Ekonomi, LP3ES, Jakarta
- Anoraga, Panji, 2009, Psikologi Kerja, Rineka Cipta, Jakarta
- Arep, Ishak dan Tanjung Hendrik, 2009, Manajemen Motivasi, Gramedia Widiasrana Indonesia, Jakarta
- Bawelle, Mouren dan Jantje Sepang, 2016, Pengaruh Etos Kerja ,Gairah Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna, Jurnal EMBA Vol.4 No.5 September 2016, ISSN 2303-1174
- Dessler, Gary, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan Soeparnoto, Prenhallindo, Jakarta
- Dodi, Ramli, Mukhlis Yunus, Amri, 2013, Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja PT. Arun NGL Lhokseumawe Aceh, Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Volume 2, No. 1, November 2013, ISSN 2302-0199
- Flippo, Edwin B., 2009, Manajemen, Terjemahan Tim, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Ghozali, Imam, 2011, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Gibson, Donald, Ivanevich dan Donnelly, 2010, Organisasi : Perilaku, Struktur & Proses, Pustaka Utama, Jakarta
- Handoko, Hani, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE UGM, Yogyakarta
- Moekidjat, 2009, Manajemen Personalialia, BPFE UGM, Yogyakarta
- Ndraha, Taliziduhu, 2009, Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta
- Nurmansyah, SR, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Cetakan Unilak Press, Pekanbaru
- Osborn, David dan Plastrik Peter, 2011, Memangkas Birokrasi, Terjemahan, Lembaga Manajemen LPPM, Jakarta

- Poernomo, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta
- Siagian, Sondang P., 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta
- Simamora, Henry, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta
- Sulistiyani, Ambar Teguh, 2010, Memahami *Good Governance* (Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia), Penerbit Gaya Media, Jakarta
- Sugiyono, 2010, Metode Penelitian Administrasi, Alfabeta, Bandung
- Suseno, Frans Magnis, 2009, Berfilsafat dari Konteks, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Sutrisno, Edy, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana, Jakarta
- Tasmara, Toto. 2012. Membangun Etos Kerja Islam. Jakarta: Gema Insani Pers
- Timbuleng, Stela dan Jacky S. B. Sumarauw, 2015, Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado, Jurnal EMBA 1051 Vol.3 No.2 Juni 2015
- Wibowo, 2010, Manajemen Kinerja, Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Wirawan, 2009, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta

REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN

| Nomor Responden | Kinerja (Y) | | | | | | | Jml | Rata-rata | Etos Kerja (X1) | | | | | Jml | Rata-rata | Disiplin (X2) | | | | | Jml | Rata-rata |
|-----------------|-------------|----|----|----|----|----|----|-----|-----------|-----------------|------|------|------|------|-----|-----------|---------------|------|------|------|------|-----|-----------|
| | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | | | x1.1 | x1.2 | x1.3 | x1.4 | x1.5 | | | x2.1 | x2.2 | x2.3 | x2.4 | x2.5 | | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 22 | 3.14 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 15 | 3.00 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3.00 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 25 | 3.57 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 | 3.60 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 19 | 3.80 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 23 | 3.29 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 3.80 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 3.80 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 23 | 3.29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4.00 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 | 4.20 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 26 | 3.71 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 15 | 3.00 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 15 | 3.00 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4.00 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 18 | 3.60 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4.00 |
| 7 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 17 | 2.43 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 13 | 2.60 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3.00 |
| 8 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 23 | 3.29 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 13 | 2.60 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 12 | 2.40 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 27 | 3.86 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4.00 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4.00 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 | 4.60 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 | 4.40 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 4.20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4.00 |
| 12 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 28 | 4.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4.00 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 14 | 2.80 |
| 13 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 26 | 3.71 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4.00 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 3.80 |
| 14 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 24 | 3.43 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 17 | 3.40 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 3.80 |
| 15 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 23 | 3.29 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 17 | 3.40 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 18 | 3.60 |
| 16 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 23 | 3.29 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 18 | 3.60 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 18 | 3.60 |
| 17 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 25 | 3.57 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 | 4.40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4.00 |
| 18 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 27 | 3.86 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 | 4.60 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 | 4.60 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 | 3.71 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4.00 |
| 20 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 24 | 3.43 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 17 | 3.40 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 22 | 4.40 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 22 | 3.14 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 3.80 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 17 | 3.40 |
| 22 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3.43 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 16 | 3.20 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 17 | 3.40 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 26 | 3.71 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 3.80 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 3.80 |
| 24 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 | 4.14 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | 4.80 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | 4.80 |
| 25 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 27 | 3.86 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4.00 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 | 4.60 |
| 26 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 29 | 4.14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4.00 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 | 4.20 |
| 27 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 | 4.14 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 21 | 4.20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | 4.80 |
| 28 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 31 | 4.43 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 | 4.40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | 4.80 |
| 29 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 31 | 4.43 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 21 | 4.20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | 4.80 |
| 30 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 26 | 3.71 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 20 | 4.00 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 | 4.60 |

KUISIONER

1. Pengantar

Bersama ini saya sampaikan kepada Bapak/Ibu/Saudara dalam keadaan sehat dan sukses dalam segala aktivitas sehari-hari. Adapun tujuan saya adalah untuk meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi Angket Penelitian ini yang berjudul **"Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Delta Garda Persada Pekanbaru"**.

Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara berikan tidak akan berpengaruh terhadap aktivitas kerja dan instansi tempat kerja, karena kerahasiaan jawaban tetap saya jaga. Ketepatan dan keakuratan hasil penelitian ini sangat tergantung pada jawaban Bapak/Ibu/Saudara berikan, oleh karena itu saya mohon agar jawaban diberikan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

II. Petunjuk pengisian

Berikan tanda silang (X) pada salah satu kolom jawaban yang sesuai dengan keadaan sebenarnya atau sesuai dengan yang Bapak/Ibu/Saudara inginkan.

A. Identitas Responden

Nama :
Umur :
Jenis Kelamin :
Status Pernikahan :
Pendidikan :
Lama Bekerja :

B. Kinerja

| No. | Pernyataan | SB | B | CB | TB | STB |
|-------------------------|---|----|---|----|----|-----|
| Faktor Kuantitas | | | | | | |
| 1 | Karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan | | | | | |
| 2 | Karyawan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan perusahaan | | | | | |
| Faktor Kualitas | | | | | | |
| 1 | Kualitas Pekerjaan yang dihasilkan | | | | | |
| 2 | Jumlah Pekerjaan yang dapat diselesaikan | | | | | |
| Ketepatan Waktu | | | | | | |
| 1 | Memiliki disiplin dalam kerja | | | | | |
| 2 | Karyawan loyal kepada perusahaan | | | | | |
| 3 | Karyawan bersedia bekerja keras | | | | | |
| Tanggung Jawab | | | | | | |
| 1 | Karyawan tekun dalam bekerja | | | | | |
| 2 | Karyawan jujur dalam bekerja | | | | | |

B. Etos Kerja

| No | Pernyataan | Pilihan Jawaban | | | | |
|----|---|-----------------|---|----|----|-----|
| | | SB | B | CB | TB | STB |
| 1 | Karyawan selalu memiliki orientasi ke masa depan | | | | | |
| 2 | Karyawan menghargai waktu dalam bekerja | | | | | |
| 3 | Karyawan bertanggung jawab dalam bekerja | | | | | |
| 4 | Karyawan hemat dan sederhana dalam bekerja | | | | | |
| 5 | Karyawan bersedia bersaing secara sehat dalam bekerja | | | | | |

C. Disiplin Kerja

| No | Pernyataan | Pilihan Jawaban | | | | |
|----|--|-----------------|---|----|----|-----|
| | | SB | B | CB | TB | STB |
| 1 | Pimpinan memberikan keteladanan yang baik terhadap pegawai | | | | | |
| 2 | Adanya peraturan dalam menegakkan disiplin yang diterapkan | | | | | |
| 3 | Karyawan melakukan pekerjaan sesuai perintah atasan | | | | | |
| 4 | Adanya pengawasan terhadap karyawan yang diterapkan dengan ketat | | | | | |
| 5 | Adanya perhatian pimpinan terhadap kebutuhan karyawan | | | | | |

Reliability

Notes

| | | |
|------------------------|--------------------------------|---|
| Output Created | | 14-OCT-2019 08:47:37 |
| Comments | | |
| Input | Data | C:\Users\document\Input Klnerja PT Delta Garda Persada.sav |
| | Active Dataset | DataSet1 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 30 |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | All non-missing data are used. |
| Syntax | | DESCRIPTIVES VARIABLES=Y X1 X2 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX. |
| Resources | Processor Time | 00:00:00,02 |
| | Elapsed Time | 00:00:00,12 |

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 30 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,785 | 7 |

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|----|--------|----------------|----|
| y1 | 3,9667 | ,61495 | 30 |
| y2 | 3,7333 | ,63968 | 30 |
| y3 | 3,9667 | ,66868 | 30 |
| y4 | 3,4667 | ,73030 | 30 |
| y5 | 3,6667 | ,71116 | 30 |
| y6 | 3,4667 | ,57135 | 30 |
| y7 | 3,4000 | ,62146 | 30 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| y1 | 21,7000 | 7,459 | ,384 | ,780 |
| y2 | 21,9333 | 7,720 | ,381 | ,799 |
| y3 | 21,7000 | 6,493 | ,642 | ,731 |
| y4 | 22,2000 | 6,579 | ,538 | ,753 |
| y5 | 22,0000 | 6,759 | ,504 | ,760 |
| y6 | 22,2000 | 6,648 | ,730 | ,720 |
| y7 | 22,2667 | 6,961 | ,543 | ,752 |

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 30 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,803 | 5 |

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|------|--------|----------------|----|
| x1.1 | 3,7333 | ,82768 | 30 |
| x1.2 | 3,7667 | ,81720 | 30 |
| x1.3 | 3,7000 | ,95231 | 30 |
| x1.4 | 3,8333 | ,46113 | 30 |
| x1.5 | 4,0000 | ,52523 | 30 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| x1.1 | 15,3000 | 4,424 | ,741 | ,712 |
| x1.2 | 15,2667 | 4,685 | ,660 | ,741 |
| x1.3 | 15,3333 | 4,092 | ,698 | ,733 |
| x1.4 | 15,2000 | 6,648 | ,348 | ,825 |
| x1.5 | 15,0333 | 5,964 | ,565 | ,781 |

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 30 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,821 | 5 |

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|------|--------|----------------|----|
| x2.1 | 3,8000 | 1,09545 | 30 |
| x2.2 | 4,0000 | ,87099 | 30 |
| x2.3 | 3,9667 | ,88992 | 30 |
| x2.4 | 4,0667 | ,78492 | 30 |
| x2.5 | 3,7333 | ,44978 | 30 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| x2.1 | 15,7667 | 6,185 | ,552 | ,823 |
| x2.2 | 15,5667 | 6,599 | ,678 | ,765 |
| x2.3 | 15,6000 | 5,972 | ,834 | ,713 |
| x2.4 | 15,5000 | 7,293 | ,586 | ,793 |
| x2.5 | 15,8333 | 8,695 | ,563 | ,817 |

NPar Tests

Notes

| | | |
|------------------------|--------------------------------------|--|
| Output Created | | 08-MAR-2019 10:33:20 |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet1 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 30 |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test. |
| Syntax | | NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=Y X1 X2 /MISSING ANALYSIS. |
| Resources | Processor Time | 00:00:00,02 |
| | Elapsed Time | 00:00:00,05 |
| | Number of Cases Allowed ^a | 131072 |

a. Based on availability of workspace memory.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Kinerja | Etos Kerja | Disiplin |
|----------------------------------|----------------|---------------------|-------------------|---------------------|
| N | | 30 | 30 | 30 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 3,6667 | 3,8067 | 3,9133 |
| | Std. Deviation | ,43086 | ,55456 | ,64473 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,107 | ,170 | ,130 |
| | Positive | ,076 | ,097 | ,088 |
| | Negative | -,107 | -,170 | -,130 |
| Test Statistic | | ,107 | ,170 | ,130 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} | ,275 ^c | ,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.

Regression

Notes

| | | |
|------------------------|---|---|
| Output Created | | 08-MAR-2019 10:33:54 |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet1 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 30 |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics are based on cases with no missing values for any variable used. |
| Syntax | | REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 /RESIDUALS DURBIN NORMPROB(ZRESID). |
| Resources | Processor Time | 00:00:02,69 |
| | Elapsed Time | 00:00:03,43 |
| | Memory Required | 2004 bytes |
| | Additional Memory Required for Residual Plots | 304 bytes |

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|--------------------------------------|-------------------|--------|
| 1 | Disiplin, Etos Kerja ^b | | Enter |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | ,724 ^a | ,525 | ,490 | ,30780 | 1,782 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Etos Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 2,826 | 2 | 1,413 | 14,912 | ,000 ^b |
| | Residual | 2,558 | 27 | ,095 | | |
| | Total | 5,384 | 29 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Etos Kerja

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 1,493 | ,402 | | 3,715 | ,001 | | |
| | Etos Kerja | ,434 | ,164 | ,559 | 2,653 | ,013 | ,396 | 2,524 |
| | Disiplin | ,133 | ,141 | ,199 | 2,194 | ,035 | ,396 | 2,524 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

| Model | Dimension | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions | | |
|-------|-----------|------------|-----------------|----------------------|------------|----------|
| | | | | (Constant) | Etos Kerja | Disiplin |
| 1 | 1 | 2,981 | 1,000 | ,00 | ,00 | ,00 |
| | 2 | ,014 | 14,664 | ,91 | ,04 | ,20 |
| | 3 | ,005 | 24,600 | ,09 | ,96 | ,79 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|----------------------|---------|---------|--------|----------------|----|
| Predicted Value | 2,9415 | 4,2160 | 3,6667 | ,31215 | 30 |
| Residual | -,59115 | ,51508 | ,00000 | ,29700 | 30 |
| Std. Predicted Value | -2,323 | 1,760 | ,000 | 1,000 | 30 |
| Std. Residual | -1,921 | 1,673 | ,000 | ,965 | 30 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Scatterplot

Dependent Variable: Y

