

EFFECT OF WORK ETHOS AND WORK SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE

Noviana Andiningrum, Azis Firdaus dan Rachmatullaily Tinakartika Rinda
Nandiningrum@gmail.com, azisfirdaus@uika-bogor.ac.id, lailyrinda@yahoo.com
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mercedes Benz Indonesia. Teknik pengambilan sampel menggunakan random sampling dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Mercedes Benz Indonesia secara acak. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif, metode analisis statistik yang terdiri dari regresi, analisis linier, pengujian signifikansi parsial (uji t) dan pengujian koefisien determinasi. Dan itu sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden. Ini ditunjukkan dari hasil persamaan regresi $Y = 29,008 + 0,178 X_1 + 0,142 X_2$ dengan interpretasi variabel X_1 (etos kerja) sebesar 0,178 dan interpretasi variabel X_2 (kepuasan kerja) sebesar 0,142. Berdasarkan statistik uji korelasi yang penulis lakukan, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,252 yang berarti hubungan rendah. Jadi dapat disimpulkan bahwa jika X_1 dan X_2 naik maka Y juga akan naik. Karena $f_{count} = 1,597$ $f_{tabel} = .20$, then H_0 is rejected by H_a accepted, meaning there is no significant influence between work ethic and job satisfaction on employee performance. Keyword : Work Ethics, Job Satisfaction, Performance = 3,20, maka H_0 ditolak oleh H_a diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Etika Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of work ethic and job satisfaction on the performance of employees of PT Mercedes Benz Indonesia. The sampling technique used random sampling by distributing questionnaires to employees of PT Mercedes Benz Indonesia randomly. The analytical method used is descriptive analysis method, statistical analysis method consisting of regression, linear analysis, partial significance testing (t-test) and testing the coefficient of determination. And the sample in this study was 50 respondents. This is shown from the results of the regression equation $Y = 29.008 + 0.178 X_1 + 0.142 X_2$ with the interpretation of variable X_1 (work ethic) of 0.178 and the

interpretation of X2 variables (job satisfaction) of 0.142. Based on the correlation test statistics that the author did, obtained the correlation coefficient of 0.252 which means low relationship. So it can be concluded that if X1 and X2 rise then Y will also rise. Because $f_{count} = 1.597 < f_{tabel} = 3.20$, then H_0 is rejected by H_a accepted, meaning there is no significant influence between work ethic and job satisfaction on employee performance.

Keyword : *Work Ethics, Job Satisfaction, Performance*

I. Pendahuluan

Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi yang tinggi dan berkelanjutan merupakan kondisi utama atau suatu keharusan bagi kelangsungan pembangunan ekonomi dan peningkatan kesejahteraan. Jumlah penduduk bertambah setiap tahunnya, dan dengan sendirinya jumlah permintaan dan penawaran juga bertambah setiap tahunnya, sehingga akan menciptakan suatu kondisi dengan perluasan kesempatan kerja yang dapat mengurangi adanya ketimpangan. Namun, perluasan kesempatan kerja juga harus diimbangi dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan

acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah etos kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Dalam berorganisasi, etos kerja sangat menentukan kinerja seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya. Jika ia dalam kondisi beretos tinggi, sangat besar kemungkinan banyak pekerjaan yang bisa terselesaikan dengan mudah, namun sebaliknya jika kondisi jiwanya dalam keadaan etos kerja yang kurang maksimal, maka besar kemungkinan juga kinerjanya dalam melaksanakan tugas juga menurun.

Dari kata etos ini dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Sebagai suatu subjek dari arti etos tersebut adalah etika yang berkaitan dengan konsep yang dimiliki oleh individu maupun

kelompok untuk menilai apakah tindakan-tindakan yang telah dikerjakan itu salah atau benar, buruk atau baik.

PT.Mercedes-Benz Indonesia merupakan salah satu perusahaan mobil yang besar dan cukup bergensi di Bogor. Sebagai perusahaan mobil yang besar, tentunya diharapkan mampu menunjukkan kinerja terbaiknya kepada para

konsumen/ penggunaanya agar para konsumen/pengguna merasa nyaman saat mendapatkan pelayanan dari perusahaan ini, khususnya oleh setiap karyawan.

Hal inilah yang melatarbelakangi dan mendorong penulis mengangkat permasalahan ini melalui judul, “Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Mercedes-Benz Indonesia”

Tujuan Penelitian

Tujuan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT Mercedes Benz Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan

terhadap kinerja karyawan PT Mercedes Benz Indonesia.

3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh etos kerja dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT Mercedes Benz Indonesia

II. Metodologi Penelitian

Metodologi Penelitian

Desain Penelitian

Menurut M.Azis Firdaus dalam bukunya yang berjudul “Metode Penelitian”, mengatakan bahwa desain riset mencerminkan apa dan bagaimana suatu riset dilakukan. Secara keseluruhan kegiatan riset dimulai dari perencanaan, pelaksanaan dan pembuatan kesimpulan tersirat dari desain yang disusun peneliti. Desain Eksplorasi

Variabel Dan Pengukuran

Pada penelitian ini, variabel yang digunakan adalah variabel bebas berupa etos kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2), sedangkan

variabel terikatnya adalah kinerja (Y).

1. Variabel Independen/ variabel bebas (X) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. (Sugiyono, 2015:39)

2. Variabel dependen/ variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. (Sugiyono, 2015:39)

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan *valid* apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui

apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Cara yang dipakai dalam menguji tingkat validitas adalah dengan variabel internal, yaitu menguji apakah terdapat kesesuaian antara bagian instrumen secara keseluruhan. Untuk mengukurnya menggunakan analisis butir. Kevalidan masing-masing pertanyaan dapat dilihat dari nilai *corrected item total correlation* dari masing-masing pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan *valid* apabila nilai *r*-hitung yang merupakan nilai dari *corrected item total correlation* > *r*-tabel. Pengukuran pada analisis butir yaitu dengan cara skor-skor yang ada kemudian dikorelasikan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2 \cdot n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

(Suharsimi Arikunto, 2002:146)

Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2002:154), Reliabilitas adalah suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen ini sudah baik. Pada penelitian ini untuk mencari uji reliabilitas instrumen menggunakan rumus *alpha a*, karena instrumen dalam penelitian ini berbentuk angket atau daftar pertanyaan yang skornya merupakan rentangan antara 1-5 dan uji validitas menggunakan item total, dimana untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal berbentuk uraian maka menggunakan rumus *alpha a*.

Reliabilitas

merupakan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya,

maksudnya apabila dalam beberapa pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Formula Alpha Cronbach* dan dengan menggunakan program komputer.

Rumus *Formula Alpha Cronbach*, yaitu :

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

(Heri Retnawati, 2015:45)

Analisis Regresi Sederhana

Menurut (Prof.Dr.Sugiyono, 2016, p. 261), analisis regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kasual suatu variabel independen dengan variabel dependen. Analisis regresi sederhana berguna untuk mendapatkan hubungan fungsional antara dua variabel atau lebih atau mendapatkan pengaruh antara variabel prediktor terhadap variabel kriteriumnya atau meramalkan pengaruh variabel prediktor terhadap variabel kriterianya.

Rumus Regresi Sederhana :

$$Y = a + bX$$

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui antara hubungan antara variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Rumus regresi linier sederhana :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan variabel etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji t (analisis persial)

Menurut (Prof.Dr.Sugiyono, 2016, p. 230) menguji korelasi menggunakan uji t yaitu :

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

pengujian terhadap hipotesis penelitian diatas digunakan dengan membandingkan nilai t ritung dengan tabel. Menurut (Prof.Dr.Sugiyono, 2016, p. 265), uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefisients* pada kolom sig (*significance*). Uji t mengetahui secara parsial pengaruh etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

Menentukan kriteria pengujian

- Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jikaterdapat pengaruh etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja.
- Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jikaterdapat pengaruh etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

Uji F

Menurut (Prof.Dr.Sugiyono, 2016, p. 234) pengujian signifikan terhadap koefisien korelasi ganda dengan menggunakan uji F,yaitu:

$$F \text{ hitung} = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{n-k-1}}$$

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah suatu uji yang dibutuhkan untuk memenuhi sebagai model regresi yang baik. Ada terdapat 5 (lima) uji klasik, namun hanya beberapa yang penulis akan gunakan, yaitu sebagai berikut :

Uji normalitas

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan yang telah berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Uji normalitas yang digunakan adalah tehnik *kolmogorov smirnov* digunakan untuk memeriksa apakah data hasil sampling tertentu berasal dari suatu populasi dengan distribusi peluang teoritis tertentu.

Uji homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak. Peneliti perlu melakukan uji kesamaan (homogenitas) beberapa bagian sampel yang diambil dari populasi yang sama. Uji homogenitas bertujuan untuk memastikan bahwa kelompok-kelompok yang dibandingkan merupakan kelompok-kelompok yang homogeni. Dalam perhitungan ini, peneliti menggunakan perhitungan statistik tes-F yaitu membandingkan variansi besar dengan variansi terkecil.

Berikut merupakan uji F yang dikutip dari buku (Prof.Dr.Sugiyono, 2016, p. 197):

$$F = \frac{\text{variansi terbesar}}{\text{variansi terkecil}} = \frac{s_1^2}{s_2^2}$$

Hipotesis pengujian : $H_0 : \alpha_1^2 = \alpha_2^2$
(varians data homogen)

$H_1 : \alpha_2^2 = \alpha_1^2$ (varians data tidak homogen)

Kriteria pengujian :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ (0,05 :dk1:dk2) maka H_0 ditolak

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ (0,05 :dk1:dk2) maka H_0 diterima

Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel sebagai prediktor mempunyai hubungan linier atau tidak dengan variabel terikat. Contoh penyusunannya :

Menurut Andrew F.Sikula (2012:16), manajemen personalia adalah implementasi dari sumber daya manusia (tenaga kerja) oleh atau dalam suatu perusahaan. Manajemen personalia adalah penarikan, seleksi, penempatan, indoktrinasi, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia oleh dan dalam suatu perusahaan.

Menurut Wayne F.Cascio/ Elias M.Awad (2010:18), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pemeliharaan, dan

Etos kerja dikenal sebagai kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna mungkin. Sebagai suatu subjek dari arti etos tersebut adalah etika yang berkaitan dengan konsep yang dimiliki oleh individu maupun kelompok untuk menilai apakah tindakan-tindakan yang telah

Dari asumsi analisis regresi diantaranya linieritas, maksudnya apakah garis regresi antara X dan Y membentuk garis linier atau tidak. Kalau tidak linier maka analisis regresi tidak dapat dilanjutkan. (Prof.Dr.Sugiyono, 2016, p. 265)

$$F = \frac{R^2 (n - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

III. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

penggunaan sumber daya manusia untuk mengaktifkan baik tujuan individual maupun organisasi.

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur unsur manusia (cipta, rasa, dan karsa) sebagai aset suatu organisasi demi terwujudnya tujuan organisasi dengan cara memperoleh, mengembangkan dan memelihara tenaga kerja secara efektif dan efisien.

Etos Kerja

dikerjakan itu salah atau benar, buruk atau baik.

Menurut Sinamo (2005:151), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi atau suatu komunitas menganut suatu paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang akan menjadi budaya kerja.

Dari berbagai definisi di atas dapat dikatakan bahwa etos kerja adalah cara pandang seseorang dalam menyikapi, melakukan dan bertindak

Menurut Edy Sutrisno (2014:73), kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat.

Richard, Robert dan Gordon (2012:312,337) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Ia melanjutkan pernyataannya bahwa

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip dan diterjemahkan oleh Hadari Nawawi (2006:63), mengatakan bahwa “Kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja”. Definisi lain mengenai kinerja menurut Hadari Nawawi (2006:63) adalah “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan”. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

dalam bekerja, dengan kemauan organisasi, instansi maupun perusahaan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik

Kepuasan Kerja

kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin. Pekerja yang puas juga cenderung terlibat dalam perilaku organisasi yang melampaui deskripsi tugas dan peran mereka, serta membantu mengurangi beban kerja dan tingkat stress anggota dalam organisasi. Pekerja yang tidak puas cenderung bersikap menentang dalam hubungannya dengan kepemimpinan dan terlibat dalam berbagai perilaku yang kontraproduktif.

Kinerja

Menurut Drs.H.Malayu S.P. Hasibuan (2014:94), menjelaskan bahwa, “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Sedangkan menurut Suyadi Prawirosentono (2008:2), “Kinerja atau dalam bahasa Inggris adalah performance”, yaitu: Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan

mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga .

Dalam proses mendapatkan data penelitian mengenai persepsi yang berkaitan dengan pengaruh etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Mercedes Benz Indonesia, dalam usaha pengambilan sampel penulis menggunakan sebagian karyawan yang ada pada PT.Mercedes Benz Indonesia yang berlokasi di Jalan Raya Mercedes Benz, Wanaherang, Gunung Putri, Cicadas, Bogor, Jawa Barat 16965.

Peneliti membagikan kuesioner kepada para karyawan yang mewakili di PT.Mercedes Benz Indonesia dengan menggunakan teknik random sampling atau secara acak.

tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut

IV. Hasil dan Pembahasan

Daftar pertanyaan yang diajukan bersifat tertutup dengan alternatif jawaban yang telah disediakan. Jumlah pernyataan yang ada pada kuesioner berjumlah 30 pernyataan, terdiri dari 10 pernyataan mengenai variabel etos kerja (X₁), 10 pernyataan mengenai variabel kepuasan kerja (X₂), dan 10 pernyataan mengenai variabel kinerja (Y). Dengan data hasil kuesioner yang telah disebar dapat diketahui sejauh mana pengaruh etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Mercedes Benz Indonesia.

Tabel 1

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Etos Kerja (X₁) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35,643	4,010		8,889	,000
	Etos_Kerja	,130	,109	,170	1,195	,238

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi pada tabel 1 diatas, dapat diketahui bahwa persamaan regresi

yang terbentuk adalah : $Y = 35,643 + 0,130X_1$

Tabel 2

Hasil Analisis Regresi Kepuasan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a					
---------------------------	--	--	--	--	--

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37,345	3,594		10,391	,000
	Kepuasan_Kerja	,089	,104	,123	,858	,395

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi pada tabel 2 diatas, dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah : $Y=37,345 + 0,089 X_2$

Tabel 3

Hasil Analisis Regresi Etos Kerja (X₁) Dan Kepuasan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,008	6,408		4,526	,000
	Etos_Kerja	,178	,114	,232	1,561	,125
	Kepuasan_Kerja	,142	,108	,197	1,321	,193

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi pada tabel 3 diatas, dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah: $Y=29,008 + 0,178 X_1 + 0,142 X_2$

Tabel 4

Hasil Analisis Korelasi Etos Kerja Terhadap Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,170 ^a	,029	,009	3,35994

a. Predictors: (Constant), Etos_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 4 diatas, R = 0,170 terletak pada interval (0,00 – 0,199) , hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel etos kerja dan kinerja adalah sangat rendah serta arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti apabila X₁ naik maka Y naik dan sebaliknya apabila X₁ turun maka Y juga turun.

Tabel 5

Hasil Analisis Korelasi Kepuasan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,123 ^a	,015	-,005	3,38372

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel diatas, R = 0,123 terletak pada interval (0,00 – 0,199) , hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel etos kerja dan kinerja adalah sangat rendah

serta arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti apabila X₂ naik maka Y naik dan sebaliknya apabila X₂ turun maka Y juga turun.

Tabel 6
Hasil Analisis Korelasi Etos Kerja (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,252 ^a	,064	,024	3,33419

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Etos_Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel diatas, R = 0,252 terletak pada interval (0,20 – 0, 399), hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel etos kerja dan kepuasan kerja secara

bersama-sama terhadap kinerja adalah rendah serta arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti apabila X₁ dan X₂ naik maka Y juga naik dan sebaliknya apabila X₁ dan X₂ turun maka Y juga turun.

Tabel 7
Hasil Uji F (Analisis Simultan) Antara Etos Kerja (X₁) Dan Kepuasan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35,509	2	17,754	1,597	,213 ^b
	Residual	522,491	47	11,117		
	Total	558,000	49			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Etos_Kerja, Kepuasan_Kerja

Sumber : Data diolah

Uji f (Analisis simultan)

1. Formula Hipotesis

Ho = Tidak terdapat pengaruh etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Ha = Terdapat pengaruh etos kerja dan kepuasan terhadap kinerja karyawan

2. Taraf Nyata (α) dan f_{tabel}

Taraf nyata 95 %, nilai $\alpha = 5\%$ atau 0,05

3. Nilai f_{tabel}

$Df_1 = dk \text{ pembilang} = k - 1 = 2$

$Df_2 = dk \text{ penyebut} = n - k - 1 = 50 - 2 - 1 = 47$

$f_{tabel} = 3,20$

4. Kriteria pengujian

Ho diterima dan Ha ditolak apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$

Ho ditolak dan Ha diterima apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$

5. Nilai uji statistik

Berdasarkan perhitungan dengan aplikasi komputer dapat dilihat pada tabel 7 Bahwa $f_{hitung} = 1,597$

6. Kesimpulan

Karena $f_{hitung} = 1,597 < f_{tabel} = 3,20$, maka Ho ditolak Ha diterima, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

V. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Analisis antara etos kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan dari hasil persamaan regresi $Y = 35,643 + 0,130 X_1$ dengan interpretasi Variabel X_1 (Etos Kerja) sebesar 0,130, ini berarti pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif atau setiap kenaikan skor variabel X_1 (Etos Kerja) sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y sebesar 0,130.

Dari hasil perhitungan analisis koefisien korelasi $R = 0,170$, terletak pada interval (0,00 – 0,199) yang menunjukkan bahwa hubungan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan adalah rendah. Dari hasil koefisien determinasi sebesar 0,029 atau 2,9 % memberikan arti bahwa besarnya pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2,9% sedangkan sisanya sebesar 97,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor

lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Selanjutnya dari hasil uji hipotesis pada taraf kesalahan 5% adalah $t_{hitung} = 1,195 > t_{tabel} = 1,67$, maka Ho ditolak Ha diterima, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja dengan kinerja karyawan.

Analisis antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan dari hasil persamaan regresi $Y = 37,345 + 0,089 X_2$ dengan interpretasi Variabel X_2 (kepuasan Kerja) sebesar 0,089, ini berarti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif atau setiap kenaikan skor variabel X_1 (Etos Kerja) sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y sebesar 0,089.

Dari hasil perhitungan analisis koefisien korelasi $R = 0,123$, terletak

pada interval (0,00 – 0,199) yang menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah rendah. Dari hasil koefisien determinasi sebesar 0,015 atau 1,5% memberikan arti bahwa besarnya pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 1,5% sedangkan sisanya sebesar 98,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Selanjutnya dari hasil uji hipotesis pada taraf kesalahan 5% adalah $t_{hitung} = 1,195 > t_{tabel} = 0,0858$, maka H_0 diterima H_a ditolak, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja dengan kinerja karyawan.

Analisis antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan dari hasil persamaan regresi $Y = 29,008 + 0,178 X_1 + 0,142 X_2$ dengan interpretasi variabel X_1 (etos kerja) sebesar 0,178 dan interpretasi variabel X_2 (kepuasan kerja) sebesar 0,142, ini berarti pengaruh etos kerja dan kepuasan

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dalam penelitian ini, berikut merupakan pertimbangan atau saran yang diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan guna meningkatkan kinerja karyawan PT. Mercedes Benz Indonesia.

Dari hasil rekapitulasi persepsi responden terhadap variabel etos kerja yang dilakukan berdasarkan indikator yang telah ditetapkan, menunjukkan bahwa dalam menyelesaikan masalah terjadi kesenjangan atau tidak dapat diatasi dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan nomor 10 dengan

kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif atau setiap kenaikan skor variabel X_1 (Etos Kerja) sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y sebesar 0,0178 dan setiap kenaikan skor variabel X_2 (kepuasan kerja) sebesar 1, maka akan meningkat nilai skor variabel Y sebesar 0,142.

Dari hasil perhitungan analisis koefisien korelasi $R = 0,252$ terletak pada interval (0,20 – 0,399) yang menunjukkan bahwa hubungan antara etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah rendah. Dari hasil koefisien determinasi sebesar 0,064 atau 6,4% memberikan arti bahwa besarnya pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2,4% sedangkan sisanya sebesar 97,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Selanjutnya dari hasil uji hipotesis pada taraf kesalahan 5% adalah $f_{hitung} = 1,597 < f_{tabel} = 3,20$, maka H_0 ditolak H_a diterima, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

presentase 68% perusahaan kurang dalam menyelesaikan masalah. Dalam hal ini peneliti mencoba memberi masukan, yaitu untuk manager perusahaan untuk lebih sering mengadakan rapat atau pertemuan guna membahas pola komunikasi atau koordinasi dalam pemecahan masalah agar dapat terjalin keselarasan dalam pemecahan setiap masalah. Manager juga harus tahu dimana letak permasalahan dan bagaimana cara mengatasinya.

Dari hasil rekapitulasi persepsi responden terhadap variabel

kepuasan kerja yang dilakukan berdasarkan indikator yang telah ditetapkan, menunjukkan bahwa hubungan antara karyawan yang kurang baik. Hal ini dapat dilihat pada pernyataan nomor 7 dengan antar karyawan. Agar kepuasan kerja bisa terwujud sehingga meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Dari hasil rekapitulasi persepsi responden terhadap variabel kinerja yang dilakukan berdasarkan indikator yang telah ditetapkan, menunjukkan bahwa kurangnya

presentase 48% dari jawaban responden. Dalam hal ini peneliti mencoba memberi masukan, yaitu dengan diadakannya kegiatan yang dapat menumbuhkan nilai kerjasama

kedisiplinan para pekerja. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan nomor 3 dengan presentase 46% dari jawaban responden. Dalam hal ini peneliti mencoba memberi masukan, yaitu dengan memberikan *reward* bagi yang disiplin dalam pekerjaannya dan memberikan *punishment* bagi pekerja yang terlambat atau tidak disiplin saat masuk kerja.

VI. Daftar Pustaka

- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. CV. Haji Masagung.
- M.Azis Firdaus,SE.,MM. (2016). *Metodologi Penelitian*. Jelajah Nusa.
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Gadjah Mada University Press.
- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE.
- Prof.Dr.Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D)*.
- Sinamo, & Jansen. (2005). *Delapan Etos Kerja Profesional (Navigator Anda Menuju Sukses)*.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2002). *Metodologi Penelitian*. PT. Rineka Cipta.
- Sutrisno, H. E. (2014). *Manajemen sumber daya manusia. Edisi pertama, Cetakan, 6*.