

Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pada PT.Otomitra Tegar Mandiri Bogor

Syahrums Agung, Leny Muniroh ,Danny Ramdani

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor
Jl. K.H Sholeh skandar KM 2. Bogor 16162 ndonesia

Info Artikel

Kata Kunci:
Motivasi, Etos Kerja,
Kualitas Karyawan

ISSN (print): 1978-6387
ISSN (online): 2623-050X

Keywords:
Motivation, Work Ethic,
Employee Quality

Korespondens Penulis:
Syahrums Agung, Leny Muniroh,
Danny Ramdani,
Email:
Syahrumsagung17@gmail.com,
lenymuniroh@gmail.com
Dannyramdani95@gmail.com,



Abstraksi

Tujuan dar penelitian n untuk mengetahui pengaruh motivas dan Etos Kerja terhadap kualitas kerja kayarawan PT. Otomitra Tegar Mandir Bogor. Dengan metode penelitian berupa pengumpulan data yaitu kuesioner. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regres linear berganda. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan tehnik sensus yaitu keseluruhan populas dijadikan sampel (responden) dengan jumlah sampel sebanyak 31 responden. Penelitian n menggunakan SPSS 17 for windows. Hasil analisis regres diperoleh koefisien untuk variabel motivas sebesar 0,530 ; untuk variabel etos kerja sebesar 0,471 ; dengan konstanta sebesar -1,898 sehingga model persamaan regres yang diperoleh adalah sebaga berikut: $Y = -1,989 + 0,530X1 + 0,471X2$. Sedangkan hasil motivas terhadap kinerja karyawan menunjukkan nila t hitung sebesar 3.210 dan p value (Sig) sebesar 0.000 yang d atas alpha 5%. Artinya bahwa motivas berpengaruh terhadap kinerja karyawan d PT. Otomitra Tegar Mandiri. Sehingga hasil hipotesis 1 d terima. Sedangkan pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nila t hitung 0,471 dan p value (Sig) sebesar 0.064 yang d bawah alpha 5%. Artinya bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Otomitra Tegar Mandiri. Sehingga hasil hipotesis 2 d tolak. Pada penelitian n maka variabel yang dominan mempengaruhi kualitas karyawan adalah variabel motivasi.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of motivation and work ethic on the quality of work of employees of PT. Otomitra Tegar Mandir Bogor. The research method n the form of data collection s a questionnaire. The data analysis model used s multiple linear regression analysis. The sample selection was carried out using the census technique, namely the entire population was sampled (respondents) with a total sample of 31 respondents. This research uses SPSS 17 for windows. The results of the regression analysis obtained coefficients for the motivation variable of 0.530; for the work ethic variable of 0.471; with a constant of -1.898 so that the regression equation model obtained s as follows: $Y = -1.989 + 0.530X1 + 0.471X2$. While the results of motivation on employee performance show a t-count value of 3.210 and a p-value (Sig) of 0.000 which s above 5% alpha. This means that motivation affects the performance of employees at PT. Autonomous Tough ndependent. So that the results of hypothesis 1 are accepted. While the effect of work ethic on employee performance shows a t-count value of

0.471 and a p-value (Sig) of 0.064 which is below 5% alpha. This means that the work ethic has no effect on the performance of employees of PT. Autonomous Tough independent. So that the results of hypothesis 2 are rejected. In this study, the dominant variable affecting the quality of employees is the motivation variable.

1. Pendahuluan

Percepatan ekonomi dan persaingan usaha yang begitu cepat di era modern saat ini, menuntut mobilitas manusia yang cepat pula untuk memenuhi kebutuhan atas tantangan tersebut maka dibutuhkan kendaraan sebagai alat penunjang mobilitas manusia.

Sumber daya manusia yang baik serta berkualitas dapat berkontribusi besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan dalam mencapai tujuannya tersebut, tidak hanya bergantung kepada sarana dan prasarana yang ada tetapi bergantung juga pada motivasi kinerja karyawan.

Dilihat dari fenomena yang terjadi pada karyawan PT. Otomitra Tegar Mandir Bogor yaitu adanya penurunan kinerja karyawan selama tiga tahun terakhir pada tahun 2016 hingga 2018. Hal tersebut dapat dilihat dari data kinerja pada karyawan PT. Otomitra Tegar Mandir Bogor bahwa terjadi penurunan kinerja selama tiga tahun terakhir.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan PT Otomitra Tegar Mandiri

Tahun	Indeks Kinerja
2016	79,7 %
2017	73,5 %
2018	61,2 %

Sumber : Data Rekap Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2016 - 2018

Dari fenomena di atas dapat dilihat bahwa terjadi penurunan kinerja dari tahun 2016 ke 2017 sebesar 6,2% sedangkan pada tahun 2017 ke 2018 terjadi penurunan kinerja sebesar 12,3%. Berdasarkan Standarisasi PT. Otomitra Tegar Mandir Bogor, kinerja karyawan dapat dikatakan menurun apabila terjadi penurunan $\geq 10\%$. Perolehan kinerja karyawan PT. Otomitra Tegar Mandir Bogor selama tiga tahun terakhir belum sesuai

dengan harapan perusahaan yaitu mencapai nilai minimal 80%-85% dengan kategori baik.

Berdasarkan fakta yang diperoleh di lapangan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pada PT. Otomitra Tegar Mandir Bogor". Penulis mencoba meneliti seberapa besar motivasi dan etos kerja karyawan terhadap pekerjaannya, serta seberapa baik perusahaan mengelola semuanya.

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperoleh dari perusahaan dengan cara pengambilan sampel data dan wawancara terhadap karyawan. Objek penelitian adalah karyawan yang bekerja pada PT. Otomitra Tegar Mandir Bogor yang beralamat di Jl. Raya Wangun No. 10 Ciawi Kelurahan Sindang Sar Kecamatan Bogor Timur Kota Bogor

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan metode kuantitatif karena data yang akan digunakan dalam penelitian ini pada populasi atau sampel yang telah ditetapkan yang dinyatakan dalam bentuk angka dan untuk mengetahui sebab akibat dari variabel bebas atau independen terhadap variabel dependen, yaitu untuk dapat mengetahui pengaruh motivasi dan etos kerja terhadap kualitas kerja karyawan PT. Otomitra Tegar Mandir Bogor

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Otomitra Tegar Mandir yang berjumlah 47 orang. Populasi ini didasarkan atas persepsi karyawan mengenai pengaruh motivasi dan etos kerja terhadap kualitas kinerja karyawan, dikarenakan jumlah PT. Otomitra Tegar Mandir banyak maka pengambilan sampel karyawan menjadi responden.

Skala likert digunakan untuk mengukur persepsi, sikap, dan pendapat seseorang atau kelompok orang tentang fenomena social. Fenomena sosial n telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang akhirnya disebut variable penelitian.

Dengan skala likert, variabel dikur dan dijabarkan menjad ndikator variabel. ndikator tersebut, dijadikan titik tolak ukur penyusunan tem-item nstrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Variabel yang digunakan pada penelitian n adalah : Pengaruh Motivasi (X1) dan Etos Kerja (X2) sebaga variabel bebas atau ndependen, dan variabel dependen (Y) yaitu Kualitas Kerja Karyawan.

Dari variabel tersebut maka didapat ndikator dan membuat kuesioner atau pertanyaan minimal 10 pertanyaan dengan 5 pilihan jawaban pada skala likert yang tertera.

Uji Validitas

Suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan kesahihan dan kevaliditan suatu nstrument. nstrument dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang d diharapkan dan mengungkap data variabel yang ditelit secara tepat. Dalam penelitian n validitas yang digunakan adalah validitas nstrument.

Dalam pengujian validitas nstrument digunakan analisis butir. Cara pengukuran analisa butir tersebut adalah mengkorelasikan skor butir dengan skor total.

Uji Reliabilitas

Suatu nstrument yang digunakan sebagai alat pengumpulan data karen nstrument yang cukup baik. Reabilitas ni, menunjukkan sejauh mana nstrument dapat memberikan hasil. Uji reailitas n dinyatakan pada data yang dikatakan valid,

Uji Asumsi Klasik

Multikolonieritas

Uji ini bertujuan untuk menguj suatu model regres ditemukan adanya korelas antara variabel ndependen.

Autokorelasi

Untuk menguji suatu model antara variabel pengguna masing-masing variabel bebas yang saling mempengaruhi.

Heteroskedastisitas

Bertujuan menguji model regres apakah terjad ketidaksamaan variance dar residul satu pengamat kepengamat lain, oleh karena tu disebut heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi heteroskedastisitas ada atau tidaknya dengan melihat pola tertentu grafik dengan ketentuan

-Apabila gterdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada menentukan pol tertentu diatur (bergelombang, melabar dan meyempit) maka hal n telah terjadiheteroskedastisitas.

-Jika ada pola tidak jelas, titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjad heteroskedastisitas.

Normalitas

Uji ini bertujuan menguji apakah model regres variabel pengganggu atau residual memilik distribus normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi ini biasa digunakan satu variabel dependen atau lebih dar satu variabel ndependent. Dalam banyak kasus bisnis yang menggunakan regres berganda, pada umumnya jumlah ndependent berkisar antara dua sampa empat variabel. Walaupun secara teoritis dapat digunakan banyak variabel bebas, akan tetap pengguna yang lebih dar tujuh variabel ndependent d anggap tidak efektif.

Secara umum, data hasil pengamatan Y dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas X1, X2, X3, Xn rumus umum regres berganda adalah sebaga brikut,

$$Y = a + b_1 X_1 + X_2 + b_2 X_2 + \dots + e$$

Ket:

$$Y = \text{Kinerja Karyawan}$$

$$a = \text{Konstanta}$$

b1, b2, b3 = Koefisien Regresi
 X1 = Motivasi
 X2 = Etos Kerja
 e = Standar Error

Koefisien a, b, c, dapat dicari dengan berbagai cara.

Untuk melakukan regresi berganda dengan uji signifikansi, yaitu alat uji T-test dan F-test

T-test digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial. Rumus Hipotesisnya yaitu:

Ho: $P = 0$ (tidak berpengaruh antara variabel X terhadap Y)

Ha: $p \neq 0$ (ada pengaruh variabel X terhadap Y)

Menurut kriteria P value.

-Apabila $p > 5\%$ maka keputusan adalah menerima hipotesis nol (Ho) atau Ha ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel dependen dengan variabel independent.

-Jika $p < 5\%$ maka keputusan menolak hipotesis nol (Ho) atau Ha diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel dependen dengan variabel independent

-F-test untuk menguji pengaruh secara bersamaan atau simultan. Rumus hipotesisnya:

Ho: $P=0$ (Tidak ada pengaruh antara variabel X1, X2 terhadap Y)

Ha: $p \neq 0$ (ada pengaruh antara variabel X1, X2 terhadap Y)

Menurut kriteria p value yaitu:ko

-Jika $P > 5\%$, maka hipotesis diterima nol (Ho)

-Jika $P < 5\%$ maka hipotesis ditolak nol (Ho).

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS vers 20. Hasil uji validitas dijabarkan pada tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Motivasi			
XI.1	0,623	0,355	Valid
XI.2	0,664	0,355	Valid
XI.3	0,693	0,355	Valid
XI.4	0,531	0,355	Valid
XI.5	0,556	0,355	Valid
XI.6	0,689	0,355	Valid
XI.7	0,756	0,355	Valid
XI.8	0,638	0,355	Valid
XI.9	0,556	0,355	Valid
Etos Kerja			
X2.1	0,623	0,355	Valid
X2.2	0,664	0,355	Valid
X2.3	0,693	0,355	Valid
X2.4	0,531	0,355	Valid
X2.5	0,556	0,355	Valid
X2.6	0,689	0,355	Valid
X2.7	0,756	0,355	Valid
X2.8	0,638	0,355	Valid
X2.9	0,556	0,355	Valid
Kualitas Kerja			
Y.1	0,569	0,355	Valid
Y.2	0,681	0,355	Valid
Y.3	0,699	0,355	Valid
Y.4	0,590	0,355	Valid
Y.5	0,721	0,355	Valid
Y.6	0,656	0,355	Valid
Y.7	0,596	0,355	Valid
Y.8	0,646	0,355	Valid

Y.9 0,645 0,355 Valid

Sumber : Data Diolah (2021)

Dari tabel-tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing tem pertanyaan memiliki r hitung $>$ dari r tabel (0,355) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kepercayaan suatu instrumen dari masing-masing angket, variabel uji reabilitas instrumen penelitian diuji dengan menggunakan rumus koefisien Cronbach's alpha. Hasil uji reabilitas lengkap dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangannya
Motivas Kerja	0,812	Reliabel
Etos Kerja	0,721	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,821	Reliabel

Sumber : Data Diolah (2021)

Uji Asumsi Klasik

Sebelum data dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis regresi sederhana dan berganda, terlebih dahulu dilakukan Uji Normalitas, Linear Multikolinearitas dan Heterokedastisitas agar data yang dimasukkan dalam model regresi dapat memenuhi ketentuan dan syarat dalam regresi. Perhitungan semua uji asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS vers 20.

Uji Multikolinertitas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditentukan adanya kolerasi antar variabel independen.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	(Constant)	

Motivas Kerja	.339	2.952
Etos Kerja	.339	2.952

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data Diolah (2021)

Dari hasil pengujian multikolonieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai variance inflation factor (VIF) kedua variabel, yaitu lebih kecil dari 10, sehingga bisa diduga bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Autokorelasi

Pengujian dilakukan untuk menguji suatu model apakah antara variabel pengganggu masing-masing variabel bebas saling mempengaruhi.

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model	Model Summary ^b				
	R	R Squared	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.847 ^a	.717	.697	2.48913	1.594

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data Diolah (2021)

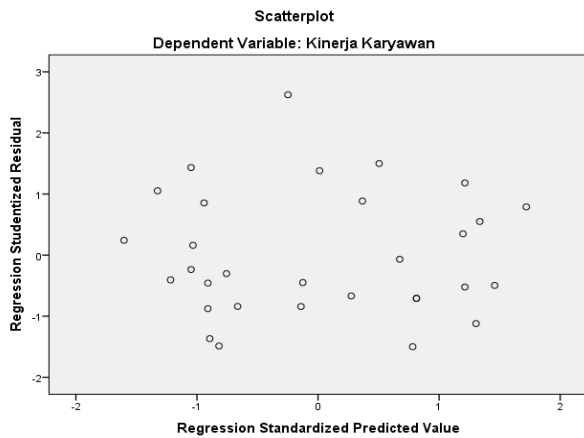
Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linear ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi kolerasi maka dikatakan ada masalah autokorelasi. (Ghozali, 2005).

Dari pengujian menggunakan Durbin-Watson atas residual persamaan regresi diperoleh nilai Durbin-Watson 2,430 dengan jumlah varian bebas (k) = 2, sampel (n) = 31 dan $dl = 1,296$, $du = 1,570$. Maka $du < dw < 4-du$, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians. Adapun hasil uji

statistik Heteroskedastisitas yang diperoleh dalam penelitian n adalah sebagai berikut :



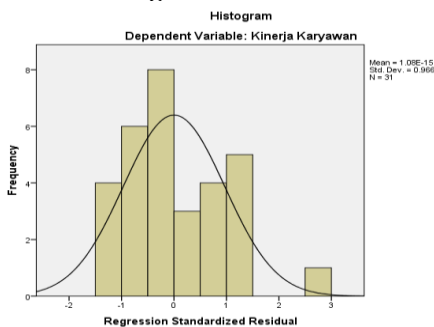
Gambar 1. Scatterplot

Berdasarkan grafik scatterplot menunjukkan bahwa terdapat pola yang jelas serta titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

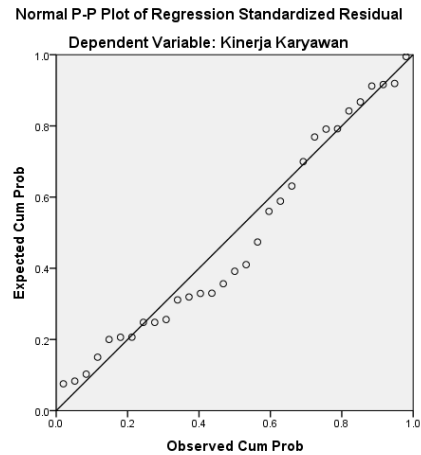
Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan Grafik Normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Jika pada tabel test of normality dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov nilai sig > 0.05, maka data berdistribusi normal

Adapun Uji Normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2. Histogram



Gambar 3. Grafik normal P-Plot

Berdasarkan pada grafik histogram, residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Begitu pula, pada grafik normal P-P Plot residual penyebaran data telah mengikuti garis normal (garis lurus). Untuk lebih memastikan residual data telah mengikuti asumsi normalitas, maka residual data diuji kembali dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov.

Tabel 6. Uji Kolmogorov-Smirnov

Uji kolmogorov-smirnov	Unstandarize Residual
Nilai kolmogorov-smirnov	0,786
Sig	0,566

Sumber : Data Diolah (2021)

Pada tabel pada uji Kolmogorov Smirnov menunjukkan bahwa residual data yang didapat tersebut mengikuti distribusi normal, berdasarkan hasil output menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov signifikan pada $0,399 > 0.05$. Dengan demikian, residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Data

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yang memiliki fungsi untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independen (motivasi dan etos kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil olahan statistik yang dibantu program SPSS 2.0 for windows menunjukkan bahwa variabel independen

mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 69,7%, sedang yang 30,3% sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model n (tidak diteliti).

Hasil uji koefisien determinas tersebut memberikan makna, bahwa masih terdapat variabel ndependen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk tu perlu pengembangan penelitian lebih lanjut, terkait dengan topik ni.

Uji Hipotesis

Uji Simultan

Sebelum membahas secara parsial pengaruh antara variabel ndependen terhadap variabel dependen, terlebih dahulu dilakukan pengujian secara simultan. Uj simultan ni, bertujuan untuk menguj atau mengkonfirmas hipotesis yang menjelaskan “Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivas dan etos kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan d PT. Otomitra Tegar Mandir

Uji simultan, ditunjukkan dengan hasil perhitungan F test yang menunjukkan nila 35,514 dengan tingkat probabilitas 0,00 yang d bawah alpha 5%.

Berdasarkan hasil pengujian Fhitung sebesar 35,514 dengan nila Ftabel 3,33 sehingga nila Fhitung > Ftabel atau 35,514 > 3,33 dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, hal tu berart bahwa variabel ndependen antara motivas dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan d PT. Otomitra Tegar Mandir Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol yang menyatakan “terdapat pengaruh secara simultan antara motivas dan etos kerja.

Uji T / Parsial

Uji parsial n memilik tujuan untuk menguj atau mengkonfirmas hipotesis secara ndividual. Uj parsial ni, dalam hasil perhitungan statistik Ordinary Least Square (OLS) ditunjukkan dengan t hitung.

Dapat diketahui hasil analisis regres diperoleh koefisien untuk variabel motivas

sebesar 0,530 ; untuk variabel etos kerja sebesar 0,471 ; dengan konstanta sebesar -1,898 sehingga model persamaan regres yang diperoleh adalah sebaga berikut:

$$Y = -1,989 + 0,530X_1 + 0,471X_2$$

Hasil analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS vers 17.0 diperoleh hasil sebagai berikut.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji empiris pengaruh antara motivas terhadap kinerja karyawan menunjukkan nila t hitung 3.210 dan p value (Sig) sebesar 0.000 yang d atas alpha 5%. Artinya bahwa motivas berpengaruh terhadap kinerja karyawan d PT. Otomitra Tegar Mandiri. Bahwa hasil hipotesis 1 d terima yang menyatakan “Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivas terhadap kinerja karyawan PT. Otomitra Tegar Mandiri.

Nilai beta dalam Unstandardized Coefficients variabel etos kerja menunjukkan angka sebesar 0,530, yang artinya adalah besaran koefisien motivas kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 53%.

Koefisien regresi sebesar -1,989 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena memilik tanda +) 1% pada motivas dan etos kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar -1,989 demikian pula jika terjadi sebaliknya.

Hasil uj empiris pengaruh antara etos kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nila t hitung 0,471 dan p value (Sig) sebesar 0.064 yang d bawah alpha 5%. Artinya bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Otomitra Tegar Mandiri. Bahwa Hasil hipotesis 2 d tolak yang menyatakan “Tidak Terdapat pengaruh yang signifikan antara Etos Kerja terhadap kinerja karyawan d PT. Otomitra Tegar Mandiri”.

Nilai beta dalam Unstandardized Coefficients variabel motivas menunjukkan angka sebesar 0,471, yang artinya adalah besaran koefisien motivas terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 47%.

Pembahasan

Sesuai dengan latar belakang yang telah disampaikan di atas, penelitian ini dapat dibuktikan baik secara parsial maupun secara bersamaan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan PT. Otomitra Tegar Mandir Bogor dan untuk etos kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja karyawan PT. Otomitra Tegar Mandir Bogor, sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima secara empiris.

Hasil uji T pada variabel X1 motivasi yaitu thitung lebih besar dari ttabel, ($3.210 > 2,048$) maka H01 ditolak dan Ha1 diterima. Dan pada variabel etos kerja nilai thitung lebih kecil dari ttabel, ($1.926 < 2,048$) maka H02 ditolak dan Ha2 diterima. Dapat disimpulkan bahwa nilai variabel X1 motivasi berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan, sedangkan untuk nilai variabel X2 etos kerja tidak terdapat pengaruh terhadap kualitas kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan hasil yang berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andr Herdiansyah1, Rin P. Yanwar2 (2015), Din Damanik (2018), dan Lasahido1, Ridwan Nurazi2, Nasution3 (2013) dimana dalam penelitian terdahulu menunjukkan motivasi dan etos kerja secara bersamaan memberikan pengaruh terhadap kualitas kerja karyawan.

Hasil uji F didapat tabel Fhitung sebesar 35.514 dengan nilai Ftabel 3,33 sehingga nilai Fhitung $>$ Ftabel atau $35.514 > 3,33$. Dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H0 ditolak dan Ha diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1), dan etos kerja (X2) secara bersamaan berpengaruh terhadap kreativitas karyawan PT. Otomitra Tegar Mandir Bogor. Hasil penelitian konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andr Herdiansyah1, Rin P. Yanwar2 (2015), Din Damanik (2018), dan Lasahido1, Ridwan Nurazi2, Nasution3 (2013), dimana sama-sama variabel independennya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Pada hasil analisis regresi linear berganda untuk pengaruh motivasi dan etos kerja terhadap kualitas kerja karyawan diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

$$Y = -1,989 + 0,530X_1 + 0,471X_2$$

Sesuai dengan nilai koefisien beta yang diperoleh maka dapat diinterpretasikan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kualitas kerja karyawan sebesar 0,530 kemudian variabel yang kedua yaitu variabel etos kerja sebesar 0,471. Pengaruh variabel motivasi sangat kuat terhadap kualitas kerja karyawan berbeda dengan etos kerja yang mana tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja karyawan, hal ini menunjukkan hasil yang berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Andr Herdiansyah1, Rin P. Yanwar2 (2015), Din Damanik (2018), dan Lasahido1, Ridwan Nurazi2, Nasution3 (2013) dimana dalam penelitian terdahulu menunjukkan motivasi dan etos kerja secara bersamaan memberikan pengaruh terhadap kualitas kerja karyawan. Diketahui dari nilai korelasi (R) = 0,530. Sumbangan motivasi dan etos kerja terhadap kualitas kerja karyawan adalah sebesar koefisien determinasi ($E \text{ Square}/R^2$) = 0,697, nilai ini dapat diartikan bahwa kemampuan variabel terikat adalah 69,7% sisanya 30,3% dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini (tidak diteliti) seperti kedisiplinan, stres kerja, kompensasi dan lain-lain. Jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan khsan Andr Herdiansyah1, Rin P. Yanwar2 (2015) motivasi dan etos kerja terhadap kualitas kerja karyawan adalah sebesar koefisien determinasi ($E \text{ Square}/R^2$) = 0,724 nilai ini dapat diartikan bahwa kemampuan variabel terikat adalah 72,4% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 27,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Din Damanik (2018) dimana motivasi dan etos kerja terhadap kualitas kerja karyawan adalah sebesar koefisien determinasi ($E \text{ Square}/R^2$) = 0,625, artinya nilai ini dapat diartikan bahwa kemampuan variabel terikat

adalah 62,5% sisanya 37,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dan pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lasahido¹, Ridwan Nurazi², Nasution³ (2013)) dimana motivasi dan etos kerja terhadap kualitas kerja karyawan adalah sebesar koefisien determinasi ($E \text{ Square}/R^2$) = 0,560 dimana variabel terikat sebesar 56% dapat dijelaskan oleh motivasi dan etos kerja sedangkan sisanya 44% dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

4. Simpulan dan Saran

Simpulan

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Otomitra Tegar Mandiri. Hasil hipotesis 1 di terima yang menyatakan "Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Otomitra Tegar Mandiri.

Etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Otomitra Tegar Mandiri. Hasil hipotesis 2 di tolak artinya "Tidak Terdapat pengaruh yang signifikan antara Etos Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Otomitra Tegar Mandiri".

Variabel motivasi merupakan variabel yang paling dominan terhadap kualitas kerja karyawan PT. Otomitra Tegar Mandiri

Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan diatas, maka peneliti perlu memberikan beberapa saran yaitu:

Saran Teoritis

Penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian berikutnya terutama mengenai etos kerja terhadap kualitas kinerja karyawan dengan mengembangkan variabel yang lebih luas, dan dapat menambahkan faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti disiplin kerja, kompensasi, stres kerja, dan lain sebagainya.

Saran Praktis

Berdasarkan hasil analisis, motivasi kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap kualitas kerja karyawan. Maka diharapkan

untuk dapat meningkatkan sikap yang positif sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat.

Untuk perusahaan, diharapkan dapat meningkatkan pandangan kerja karyawan seperti membuat berbagai slogan terhadap etos kerja diberbagai tempat diperusahaan serta mengadakan pelatihan agar dapat meningkatkan kualitas kinerja para karyawan..

Daftar Pustaka

A.A. Anwar Prabu Mangkunegoro, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: PT Remaja Rosdakarya

A.A. Anwar Prabu Mangkunegoro. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya

Bambang Kusriyanto. 2001 Manajemen Sumber Daya Manusi, Jakart: Bum Aksara,

Darodjat, Tubagus Achmad. Pentingnya Budaya Kerja Tigg & Kuat. Bandung: PT. Refika Aditama, 2015.

Dessler, Gery. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusi. Jakarta. Salemba Empat.

Dodi, Ramli, dkk. (2013). " Pengaruh iklim Organisasi, Etos Kerja, dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya pada Kinerja PT. Arun NGL Lhokseumawe Aceh ". Jurnal Manajemen. Vol2. No 1, November 2013.

Edison, Anwar, Komariyah, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Alfabeta

Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR

Hamaili, Arif Yusuf. Pemahaman Sumber Daya Manusi. Yogyakarta: CAPS.

Kartono, Kartini. 2016 Pemimpin Dan Kepemimpinan. Jakarta: Rajawali

Mathis, R.L. & J.H Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelina. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stephen P & Coulter , Mary
2010 Manajemen Edisi Kesepuluh.
Jakarta:Erlangga

Sinambula, Lilan Poltak. 2011. Kinerja
Pegawai. Graha Ilmu: Yogyakarta

Sutrisno, Edi. (2009). Manajemen Sumber

Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta: Kencana
Prenada Media Group

Suparyadi. (2015). Manajemen Sumber
Daya Manusia Menciptakan Keunggulan
Bersaing Berbasis Kompetisi SDM. Jakarta: Andi