

Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Batam Jaya Elektronik Pekanbaru

Loveana Syaifora^{a*}, Alief Feisal Haznil^a

^aManajemen, STIE Persada Bunda, Pekanbaru, Indonesia.

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Batam Jaya Elektronik dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari etos kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun secara parsial. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Batam Jaya Elektronik. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 62 orang karyawan pada PT. Batam Jaya Elektronik. Metode yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS versi 20. Uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel bebas yang diteliti (etos kerja dan motivasi) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja). Uji parsial (uji t) menunjukkan variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat kontribusi yang tinggi dari variabel etos kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Batam Jaya Elektronik, ini tergambar dari koefisien determinasi yang diperoleh. Dari hasil penelitian ini yang harus diperhatikan adalah tingkat efektifitas dan efisiensi karyawan agar mampu mencapai hasil yang maksimal.

ARTIKEL HISTORI

Received 1 November 2023
Revised 20 November 2023
Accepted 30 November 2023

KATA KUNCI

Etos kerja, Motivasi dan Kinerja

Pendahuluan

Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan etos kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan adanya etos kerja yang tinggi, maka seorang karyawan akan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi. Adapun upaya dalam menciptakan suatu etos kerja dalam suatu perusahaan dapat dilakukan melalui tata tertib yang jelas, tata kerja sederhana yang dapat dengan mudah diketahui karyawan. Seorang karyawan yang memiliki etos kerja tinggi, cenderung lebih teratur dalam segala hal, seperti masuk dan pulang tepat waktu, selalu taat pada tata tertib yang berlaku, dan membina hubungan yang baik dengan sesama karyawan. Semua hal tersebut merupakan modal utama lainnya etos kerja dalam diri karyawan yang berakibat meningkatnya kinerja karyawan.

Apabila karyawan mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatnya kinerja karyawan akan meningkatkan pula kinerja perusahaan. Dengan demikian, meningkatnya motivasi karyawan akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun perusahaan. Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja, karena motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Begitu pun

* CORRESPONDING AUTHOR. Email: loveana.syaifora@gmail.com

dengan etos kerja, etos kerja yang baik dapat memberikan kontribusi terhadap pelaksanaan beban kerja karyawan agar dapat terealisasi dengan baik.

Demikian halnya dengan Batam Elektronik yang merupakan salah satu toko sekaligus distributor barang elektronik. Perusahaan dengan karyawan keseluruhan yang saat ini berjumlah 62 orang mengharapkan setiap individu dalam perusahaan dapat menciptakan kinerja yang tinggi demi kemajuan perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Yang terjadi adalah, jumlah hasil pekerjaan yang terlaksana cenderung tidak pernah mencapai target yang diharapkan perusahaan. Dan bilapun akhirnya berhasil mencapai angka target tersebut, biasanya sudah melewati rentang waktu yang telah ditentukan perusahaan. Fenomena tersebut terjadi karena masih adanya karyawan yang dinilai belum bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, seperti tidak selesainya target kerja harian, adanya pembiaran masalah kerja, kurangnya kerja sama antar rekan kerja, terjadinya penundaan kerja karena alasan-alasan kecil, juga karena hal-hal lain yang diakibatkan dari kurangnya etos kerja karyawan itu sendiri. Divisi Gudang juga menunjukkan kinerja yang belum cukup baik. Hal-hal kecil yang terlihat sederhana juga mempengaruhi kinerja. Seperti seringnya terjadi kesalahan dalam menginput tipe barang yang terjual membuat konsumen merasa kurang puas dalam berbelanja. Juga, lambatnya pengantaran barang karena harus menunggu mobil penuh baru dilakukan pengantaran, juga turut membuat konsumen tidak merasa nyaman.

Suatu perusahaan yang memiliki tingkat absensi yang tinggi adalah perusahaan yang tidak mampu untuk melaksanakan peraturan-peraturan yang dibuat. Tingkat ketidakhadiran maksimum diperoleh 3%, jika suatu perusahaan memiliki tingkat ketidakhadiran lebih dari 3%, maka perusahaan tersebut dianggap memiliki tingkat absensi yang terlalu tinggi.

Berdasarkan dari hasil kinerja bahwa karyawan kurang termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pada perusahaan PT Batam Jaya Elektronik, penghargaan memang terjadi namun dilakukan secara tidak transparan. Penyebab lainnya adalah tidak adanya kesempatan naik jenjang karir dalam perusahaan, misalnya walaupun seorang karyawan memiliki kinerja yang baik dalam kurun waktu tertentu, namun perusahaan tidak menjamin karyawan tersebut akan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Sehingga, karyawan cenderung merasa jenuh dan tidak tertantang dalam pekerjaannya. Hal lain yang juga menyebabkan karyawan kurang termotivasi ialah karyawan belum mendapatkan pengembangan, misalnya untuk beberapa posisi tertentu yang memerlukan beberapa pelatihan, namun perusahaan belum memberikan pelatihan apapun tentang suatu posisi pekerjaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis ingin meneliti dengan judul “Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Batam Jaya Elektronik Pekanbaru”.

Tinjauan Pustaka

Kinerja

Kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas

dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Mangkunegara, 2013:67). Menardin dan Russel dalam Danang (2015:270) kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hamali, (2018:98) mengartikan kinerja sebagai keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Untuk mengetahui seberapa baik karyawan berkinerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan, maka perlu dilakukan penilaian kinerja yang mengandung makna penilaian berkesinambungan terhadap kinerja.

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Menurut Mangkunegara (2011: 68), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang seperti kompetensi karyawan, motivasi kerja karyawan, disiplin kerja karyawan, dan minat kerja karyawan. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari lingkungan seperti gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, pengawasan, pelatihan dan iklim organisasi.

Etos Kerja

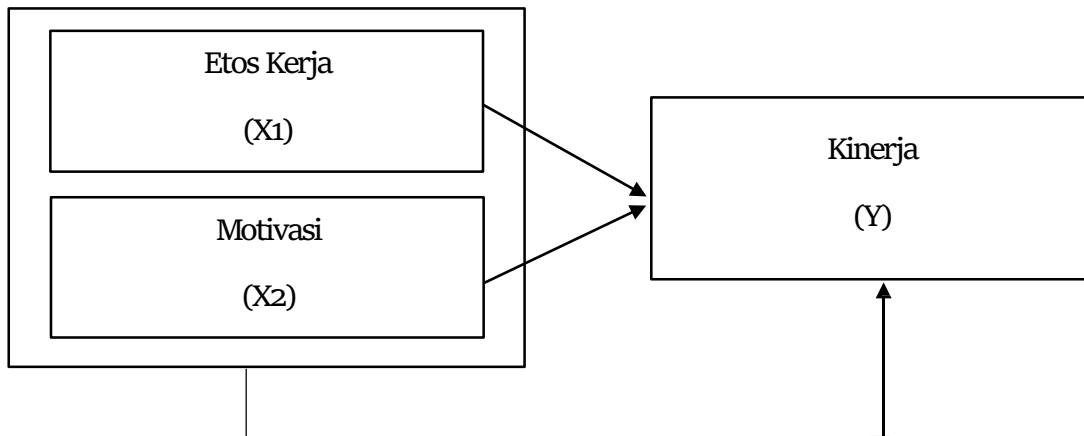
Etos kerja merupakan nilai yang didasarkan pada jiwa yang memiliki inisiatif, kerja keras yang menjadi pendorong untuk memajukan sebuah perusahaan. Menurut Sutrisno (2016) etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditekan secara implisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan ditetapkan dalam kehidupan kekayaan para anggota suatu organisasi. (Sutrisno, 2016: 105) Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seorang atau kelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan prespektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. (Ginting, 2016: 7). Etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan (Priansa, 2018:283). Indikator etos kerja menurut Salamun dalam Priharwantiningsih (2019) diantaranya kerja keras, disiplin, jujur, tanggung jawab, rajin, dan tekun.

Motivasi

Menurut Rivai dalam (Mulyadi 2016: 118) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan. Robbins, (2003: 156), dalam Wibowo, (2016: 322), menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus-menerus individu mencapai tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Sementara itu, Wibowo, (2016: 322) menyimpulkan motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Menurut (Sutrisno, 2015: 144) hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian motivasi: Memahami perilaku bawahan, Harus berbuat dan berperilaku realistis, Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda, Mampu menggunakan keahlian, Pemberian motivasi harus mengacu pada orang.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Metode

Descriptive dan Explanatory Survey

Adapun yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh seluruh karyawan divisi administrasi dan gudang di PT Batam Jaya Elektronik, yakni sebanyak 62 orang. Untuk sampel menggunakan metode sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian pada karyawan divisi administrasi dan gudang di PT Batam Jaya Elektronik.

Untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan divisi administrasi dan gudang di PT Batam Jaya Elektronik digunakan analisis regresi berganda sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

X1 = Variabel Etos Kerja

X2 = Variabel Motivasi

b1 = Koefisien Regresi Etos Kerja

b2 = Koefisien Regresi Motivasi

e = error (kesalahan)

Rancangan uji hipotesis dilakukan dengan bantuan program SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 21. Dengan bantuan program SPSS, dilakukan pengujian-pengujian yang meliputi

uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, kemudian uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, kemudian uji hipotesis yang terdiri dari uji F (Simultan) dan uji t (Parsial).

Hasil dan Pembahasan

Untuk uji validitas nilai r hitung berkisar antara 0,402 sampai 0,768. Jadi dari hasil pengujian diperoleh bahwa nilai r hitung \geq dari nilai r tabel (0,250) maka dapat disimpulkan seluruh item-item dari keempat variabel dinyatakan valid. Kemudian dari hasil pengujian nilai reliabilitas ketiga variabel berada di atas angka 0,6. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui pola distribusi dari suatu data hasil penelitian. Hal ini merupakan salah satu syarat untuk melakukan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,860 dan *Asymp.Sig.* sebesar 0,451 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal. Untuk melihat hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 5 di bawah ini:

Tabel 1. Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	8.07679852
	Absolute	.109
Most Extreme Differences	Positive	.049
	Negative	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z		.860
Asymp. Sig. (2-tailed)		.451

Sumber : Data Olahan SPSS, 2023

Dari pengolahan data, juga diperoleh hasil uji heterokedastisitas seperti berikut

Tabel 2. Uji Heterokedastisitas
Correlations

		ETOS KERJA	MOTIVA SI	Unstandar ized Residual
Spearman's rho	ETOS KERJA			
	Correlation Coefficient	1.000	.775**	.044
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.732
	N	62	62	62
	MOTIVASI			
	Correlation Coefficient	.775**	1.000	-.016
Unstandar dized Residual	Sig. (2-tailed)	.000	.	.904
	N	62	62	62
	Unstandar dized Residual			
	Correlation Coefficient	.044	-.016	1.000
	Sig. (2-tailed)	.732	.904	.
	N	62	62	62

Sumber : Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 2, diperoleh nilai Sig. (2-tailed) untuk variabel X₁ sebesar 0,732 > 0,05, maka tidak ada heteroskedastisitas. Dan diperoleh nilai Sig. (2-tailed) untuk variabel X₂ sebesar 0,904 > 0,05, maka tidak ada heteroskedastisitas.

Dari tabel 3 terlihat bahwa nilai dari VIF (2.309) < 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas di antara variabel bebas.

Tabel 3. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Etos Kerja	.433	2.309
Motivasi	.433	2.309

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS, 2023

Dari hasil tanggapan responden kemudian didistribusikan ke dalam program SPSS versi 21. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, sehingga diperoleh persamaan seperti berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.475	7.307		1.434	.157
Etos Kerja	.763	.141	.610	5.428	.000
Motivasi	.295	.128	.258	2.296	.025

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS, 2023

Dari tabel 4, maka dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

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

$$Y = 10,475 + 0,763X_1 + 0,295X_2$$

Arti persamaan regresi linear tersebut adalah:

- Konstanta sebesar 10.475 menyatakan bahwa disiplin dan motivasi kerja bernilai nol atau tidak ada, maka kinerja karyawan bernilai naik sebesar 10.475 satuan.
- Koefisien regresi variabel Disiplin (X_1) menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan produk dan faktor lain dianggap tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,763 satuan.
- Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_2) menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan produk dan faktor lain dianggap tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,295 satuan.

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 5. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.677	.666	8.21255

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS, 2023

Dari tabel 5 diketahui nilai R Square sebesar 0,666. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independent (penempatan kerja dan kecerdasan emosional) terhadap variabel dependen (efektifitas kerja) adalah sebesar 66,66 % sedangkan sisanya sebesar 33,34 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Pembahasan

Dalam penelitian ini etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan divisi administrasi dan gudang di PT Batam Jaya Elektronik. Diperoleh t tabel sebesar 2,001. Dengan demikian disiplin kerja diperoleh nilai t hitung (5,428) > t tabel (2,001) dan Signifikansi (0,00) < 0,05. Dapat diartikan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jadi hasil ini menyatakan bahwa “etos kerja berpengaruh terhadap kinerja” dapat “diterima”.

Dalam penelitian ini motivasi berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan divisi administrasi dan gudang di PT Batam Jaya Elektronik. Diperoleh t tabel sebesar 2,001. Dengan demikian motivasi diperoleh nilai t hitung (2,296) > t tabel (2,001) dan Signifikansi (0,025) < 0,05. Dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa “motivasi berpengaruh terhadap kinerja” dapat “diterima”.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah bahwa etos kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan divisi administrasi dan gudang di PT Batam Jaya Elektronik. Diperoleh F tabel sebesar 3,15 dan F hitung sebesar 61,782 dengan signifikansi (0,000) < 0,05. Dapat diartikan bahwa etos kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kesimpulan

1. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang tergolong baik, sebagaimana semakin baik disiplin seperti bersikap jujur dalam bekerja maka semakin baik kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Batam Jaya Elektronik Pekanbaru yang tergolong cukup baik, dimana semakin tinggi motivasi kerja setiap karyawan seperti sebab termotivasi karena diberikan kesempatan untuk bekerja sambil berkuliah, maka semakin tinggi kinerja karyawan yang terjadi.
3. Secara simultan menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Batam Jaya Elektronik Pekanbaru tergolong baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian regresi linear berganda, dimana setiap penambahan disiplin dan motivasi kerja maka nilai kinerja karyawan akan meningkat.

Referensi

- Edy Sutrisno, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Ginting, Desmon. 2016. Etos kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Hamali, A. Y. 2018. Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Priansa, Donni Juni. 2018. Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung. Alfabeta.
- Priharwantiningsih, A. 2019. Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Etos Kerja pada Sekolah Menengah. Media Manajemen Pendidikan.
- Rivai, V & Mulyadi. 2016. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sunyoto, Danang. 2015. Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Seru.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240. Kasanudin. (2011). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Pengelola Koperasi Terhadap Kinerja Koperasi Pondok Pesantren.