

**ANALISIS ETOS KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
BANK PENGKREDITAN RAKYAT
HASAMITRAMAKASSAR**

**Diajukan Oleh
ARDIANTO LANDA
45 15 012 042**



**SKRIPSI
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR
2019**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Analisis Etos Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat Hasamitra Makassar

Nama Mahasiswa : Ardianto Landa

Stambuk/NIM : 4515012042

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Tempat Penelitian : PT. Bank Pengkreditan Rakyat Hasamitra Makassar

Telah Disetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

 29-19
Drs. Pafipada Palisuri, SE.,M.Si


Dr. Hj. Herminawati Abu Bakar SE,MM

Mengetahui dan Mengesahkan :

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa**

**Ketua Program Studi
Manajemen**


Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH


Indrayani Nur S.Pd.,M.Si

Tanggal Pengesahan :

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur yang setinggi-tingginya kepada Tuhan Yang Maha Esa atas kuasa-Nyalah kita diberikan nikmat akal yang menjadikan manusia sebagai makhluk yang paling sempurna sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini walaupun dalam bentuk yang sederhana. Skripsi yang berjudul “ANALISIS ETOS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK PENGKREDITAN RAKYAT HASAMITRAMAKASSAR”

Selama proses penyusunan skripsi ini, berbagai macam kendala yang kadang menghambat dan menghalang penulis, baik secara materi maupun non materi dalam penyusunan ini. Sehingga tanpa bantuan dari berbagai pihak maka skripsi ini pasti belum tersusun seperti sekarang ini.

Untuk itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat yang setinggi-tingginya penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Lianus Rudi Dan Ruth Nurul Komaria, kedua orang tua saya yang telah mengasuh, mendidik, memberikan doa dan senantiasa memberikan dukungan baik secara moral maupun materi.
2. Bapak Prof. Dr. H. M. Saleh Pallu M.Eng. selaku Rektor Universitas Bosowa yang telah menyediakan sarana dan fasilitas selama penulis menempuh proses pendidikan.
3. Bapak DR. H. A. Arifuddin Mane. SE., M. Si., SH., MH. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa
4. Drs. Palipada Palisuri, SE., M. Si. selaku pembimbing I dan

Ibu Dr. Hj. Herminawati Abu Bakar SE,MM selaku Pembimbing II yang tulus dan sabar bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, serta motivasi dalam penyusunan Skripsi ini.

5. Dr. Hj. Herminawati Abu Bakar SE,MM selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa
6. Ibunda Indrayani Nur, S.pd., SE., M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Serta Staf Para dosen Fakultas Ekonomi yang telah membagikan ilmunya
7. Pimpinan PT. Bank Pengkreditan Rakyat Hasamitra Makassar beserta staf-stafnya yang bersedia memberikan informasi dan data-data yang berhubungan dengan skripsi ini.
8. Bua tsaudara/saudari seperjuangan saya yang punya peranan besar dalam membantu saya menyusun skripsi ini saudari Ade Megawati dan Rahmaniar Idris, Alifah, Aldi, Syarif, Selin, Winda, serta seluruh teman-teman mahasiswa Fakultas Ekonomi yang tak sempat saya tulis namanya satu persatu.

Peneliti menyadari bahwa dalam Skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu penulis sangat senang menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun. Akhir kata, peneliti mengharapkan semoga Skripsi ini bisabermafaat bagi para pembaca.

Makassar, 27 Agustus 2019
Penulis

Ardianto Landa

**ANALISIS ETOS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT.BPR HASAMITRA MAKASSAR**

Oleh :

ARDIANTO LANDA

4515012042

Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi

Universitas Bosowa

ABSTRAK

Ardianto Landa. 2019. Skripsi. Analisis etos kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.BPR Hasamitra Makassar dibimbing oleh Drs. Palipada Palisuri, SE.,M.Si dan Ibu Dr. Hj. Herminawati Abu Bakar SE,MM

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis etos kerja dan motivasi kerja sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT.BPR Hasamitra Makassar. Data penelitian diperoleh dari kuesioner, studi kepustakaan, dan beberapa observasi langsung sesuai tujuan penelitian. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda dengan uji hipotesis, yaitu uji F dan uji t. Jumlah sampel sebesar 30 karyawan PT.BPR Hasamitra Makassar. Hasil penelitian etos kerja dan motivasi kerja sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT.BPR Hasamitra Makassar menunjukkan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Secara parsial, etos kerja dan motivasi kerja sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT.BPR Hasamitra Makassar berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Pelatihan berpengaruh dominan. Dari penelitian ini diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0.506, yang artinya bahwa 51% Seluruh variabel mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 50,6%, sisanya sebesar 49,4% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci :Etos Kerja,Motivasi Kerja,Kinerja Karyawan.

**WORK ETIC ANALAYSIS AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE
PERFORMANCE PT.BPR HASAMITRA MAKASSAR**

By:

Ardianto Landa

4515012042

Faculty of Economics Human Resource Management Study Program

Bosowa University

ABSTRACT

Ardianto Landa .2019. Thesis. "Work Etic Analipsis And Work Motivation on Employee performance PT.BPR Hasamitra Makassar by Drs. Palipada Palisuri, SE.,M.SiandIbu Dr. Hj. Herminawati Abu Bakar SE,MM

This study aims to determine and analyze Work Etic Analipsis And Work Motivation on Employee performance PT.BPR Hasamitra Makassar. Research data was obtained from questionnaires, literature studies, and some direct observations according to the research objectives. The analysis technique uses multiple linear regression by testing hypotheses, namely the F test and t test. The number of samples was 30 employees of PT.BPR Hasamitra Makassar

The results showed that effect influence of human resorce development on employee performancesimultaneously had a significant effect on Employee Performance. Variables Training have dominant influence. From this study obtained the value of Adjusted R Square of 0.506. which means that 50%, all independent variables have a constructc together of 50,6%, the remaining 49,4% is explained by other variables outside this study.

Keywords: *work ethic, work motivation, Employee Performance*

PERYATAAN KEORISINAL SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ardianto Landa

Nim : 45 15 012 042

Jurusan : Manajemen

Fakultas: Ekonomi

Judul : Analisis Etos Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT.BPR HASAMITRA

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar,..../.....

Mahasiswa yang bersangkutan



Ardianto Landa

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
PERNYATAAN KEORSINAL SKRIPSI.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR SKEMA.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii

BAB I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian	6

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. KerangkaTeori.....	7
2.1.1. ManajemenSumberDayaManusia	7
2.1.2. Etos Kerja.....	12
2.1.3. Motivasi Kerja.....	20
2.1.4. Kinerja.....	22
2.2. KerangkaPikir	29
2.3. Hipotesis.....	30

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Daerah dan Waktu Penelitian	31
3.2. MetodePengumpulan Data	31
3.3. JenisdanSumber Data	32

3.3.1. Jenis Data.....	32
3.3.2. Sumber Data	33
3.4. Metode Analisis	33
3.5. Definisi Operasional	34

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

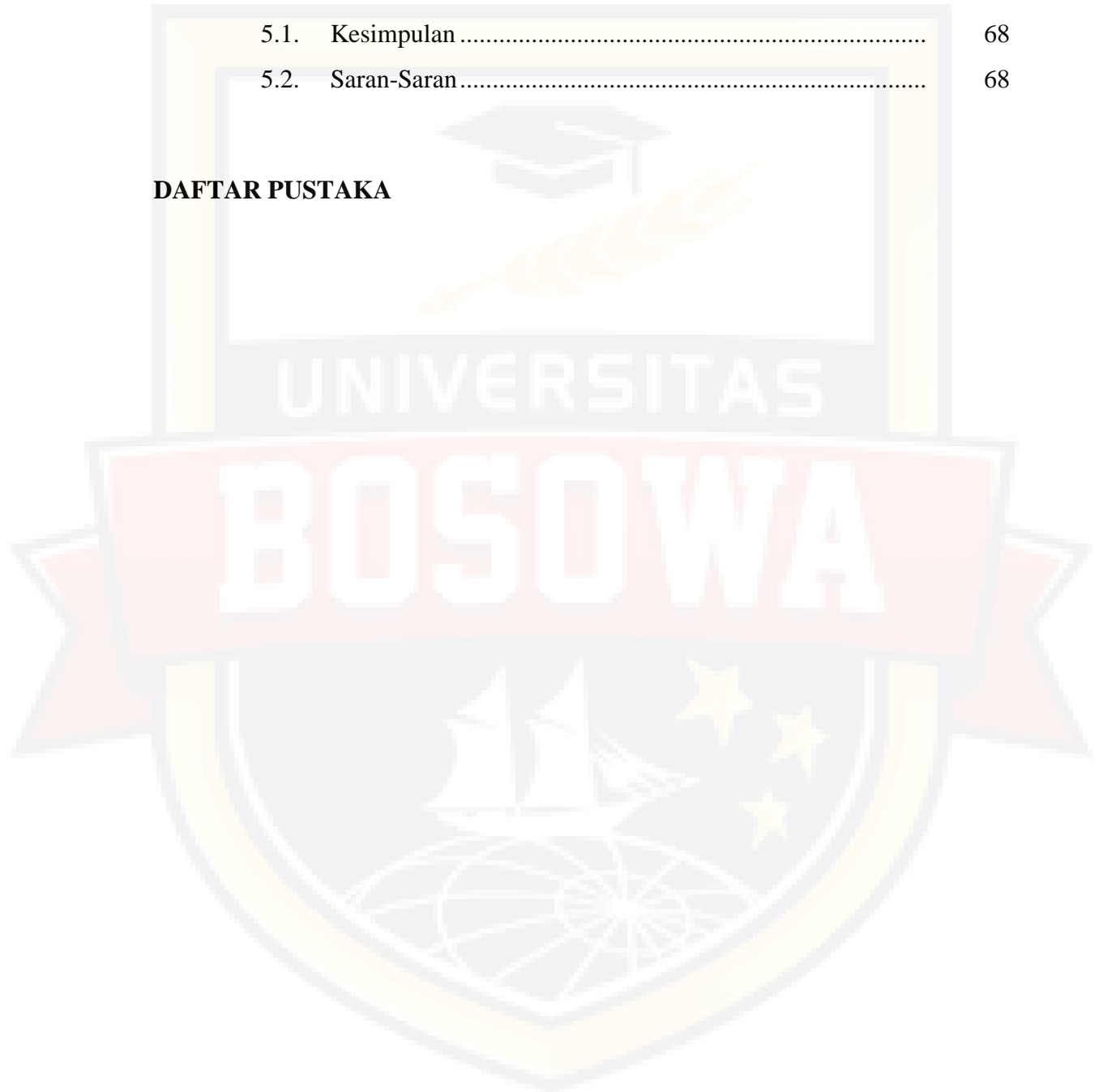
4.1. Gambaran Umum PT. BPR Hasamitra Makassar	36
4.1.1. Sejarah PT. BPR Hasamita.....	36
4.1.2. Profil Perusahaan.....	37
4.1.3. Visi & Misi Perusahaan.....	38
4.1.4. Arti Logo PT. BPR Hasamitra.....	38
4.1.5. Produk dan Layanan PT. BPR Hasamitra	39
4.1.6. Struktur Organisasi	44
4.2. Deskripsi Karakteristik Responden	45
4.2.1. Uraian tugas dalam struktur organisasi.....	47
4.3. Deskripsi Variable Penelitian.....	52
4.3.1. Deskripsi Variable Etos Kerja.....	53
4.3.2. Deskripsi Variable Motivasi Kerja.....	54
4.3.3. Deskripsi Variable Kinerja Karyawan	57
4.4. Pengujian Hipotesis	58
4.4.1. Pengujian Secara Parsial(Uji t).....	58
4.4.2. Pengujian Secara Simultan(Uji f).....	60
4.5. Analisis Regresi Linear Berganda	61
4.6. Koefisien Determinasi	63
4.7. Pembahasan Hasil Penelitian.....	64
4.7.1. Analisis etos kerja Terhadap PT.Bank Pengkreditan Rakyat Hasamitra Makassar.....	64
4.7.2. Analisis motivasi Kerja Terhadap PT.BPR Hasamitra Makassar.....	65

4.7.3. Analisis motivasi Kerja Terhadap PT. BPR Hasamitra Makassar.....	67
--	----

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	68
5.2. Saran-Saran	68

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR SKEMA

2.2 Kerangka Pikir..... 29



DAFTAR TABEL

No. Tabel Judul Tabel Halaman

Tabel 4.2	Data Responden Penelitian PT.BankPengkreditan Rakyat Hasamitra Makassar.....	45
Tabel 4.3	Distribusi Persepsi Responden Terhadap Variabel Etos Kerja.....	53
Tabel 4.4	Distribusi Persepsi Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja.....	55
Tabel 4.5	Distribusi Persepsi Responden Terhadapvariabel Kinerja Karyawan.....	57
Tabel 4.6	Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji T).....	59
Tabel 4.7	Hasil Pengujian Secara Simultan.....	61
Tabel 4.8	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	62
Tabel 4.9	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi.....	63

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, dalam usaha pencapaian tujuan, perusahaan sangat berperan penting dalam mengelola, mengatur, dan menggunakan sumber daya manusia agar perusahaan dapat bekerja secara produktif, efektif dan efisien. Setiap perusahaan punya latar belakang yang berbeda dan permasalahan yang berbeda pula, tidak dapat dipungkiri bahwa permasalahan yang sering muncul pada perusahaan adalah masalah pada sumber daya manusia, karena itu setiap perusahaan harus selalu memerhatikan sumber daya manusianya agar dapat bekerja sama dalam suatu perusahaan.

Secara umum organisasi percaya bahwa untuk mencapai keberhasilan diperlukan kinerja individual yang baik, karena akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu deskripsi kerja formal sangat penting sebagai panduan pekerjaan yang harus diselesaikan. Namun di samping itu, pekerjaan yang tidak terdeskripsi dalam Organizational Citizenship Behavior (OCB), juga sangat diperlukan demi berlangsungnya kegiatan organisasi.

Perusahaan harus selalu bisa mengarahkan seluruh karyawan dan memahami tujuan dari perusahaan tersebut. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya (Hasibuan, 2012:10). Perusahaan yang mampu mengelola sekaligus mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki, akan menghasilkan

karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, karena kelangsungan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan. Dalam usaha menghasilkan kinerja karyawan yang baik perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja guna menganalisis dan mengetahui perkembangan dan kontribusi dari seluruh karyawan.

Kinerja karyawan adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap.

koperatif (Mathis dan Jackson, 2002), untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik tidaklah mudah, karena kinerja karyawan yang baik dapat tercipta apabila variabel-variabel yang memengaruhinya seperti disiplin kerja dan Motivasi Kerja dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan dalam suatu perusahaan.

Kedisiplinan merupakan salah satu cara agar dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik. Perusahaan yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang disiplin maka para karyawan akan ikut disiplin dan begitu pula sebaliknya, untuk menghindari atau meminimalisir terjadinya kesalahan yang dilakukan oleh para karyawan sudah semestinya perusahaan menanamkan kedisiplinan untuk para karyawan agar selalu mengikuti peraturan dan tata tertib yang telah dibuat oleh perusahaan tersebut. Menurut Hasibuan (2012:194) kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Aturan-aturan yang ada pada setiap perusahaan merupakan arahan bagi karyawan untuk bergerak dalam usaha untuk mencapai tujuan, meskipun dalam banyak kasus masih banyak karyawan yang tidak mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Sebagai contoh, kasus pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung yang mempunyai karyawan sebanyak 22 orang yang terdiri dari manajemen; staff dan mekanik. Waktu kerja dimulai dari jam 9 pagi sampai jam 5 sore dengan waktu istirahat selama 1 jam dari jam 12 sampai jam 1 siang. Adapun masalah-masalah yang menyangkut disiplin kerja pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung adalah mengenai disiplin dalam kehadiran kerja dan disiplin waktu kerja.

Tanpa adanya pelaksanaan absensi harian yang memadai, membuat lemahnya pengawasan terhadap kehadiran karyawan. Untuk pekerjaan yang mengacu terhadap prosedur dan petunjuk kerja masih saja ada yang dikerjakan sekehendak hati tanpa memerhatikan aspek-aspek teknis dalam prosedur dan petunjuk kerja. Hal lainnya yaitu mengenai pelaksanaan pekerjaan yang tidak sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan, sehingga sering terlambat ketika barang tersebut dikirim kepada *customer*. Tugas yang harusnya dikerjakan oleh dua atau tiga orang karyawan dikerjakan oleh satu orang karyawan dan akhirnya tidak sempurna dalam pengerjaannya. Tanda-tanda larangan dan peringatan yang ditempel di masing-masing ruangan sering tidak diperhatikan oleh karyawan. Karyawan juga seringkali tidak memakai alat-alat keselamatan kerja ketika bekerja dengan alat-alat yang membahayakan dirinya. Memang tidak semua karyawan yang sering melakukan hal-hal yang bersifat melanggar terhadap

peraturan perusahaan, ada juga karyawan yang selalu disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Motivasi Kerja juga merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik. Untuk memudahkan perusahaan memotivasi Kerja para karyawannya, perusahaan harus bisa menganalisis kebutuhan setiap karyawan karena pemberian Motivasi Kerja harus berdasarkan kebutuhan mereka. Motivasi Kerja secara umum didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk memengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Menurunnya semangat kerja merupakan ciri dari kurangnya Motivasi Kerja yang dirasakan oleh kebanyakan pekerja. Efek dari Motivasi Kerja akan terasa jika diterakkan sesuai kebutuhannya, karena efek suatu Motivasi Kerja tidak hanya dapat dirasakan oleh seorang karyawan namun juga berpengaruh bagi perusahaan. Menurut Ahmed *et al* dalam (Prabasari, 2013:471), Motivasi Kerja dalam perusahaan berperan sebagai alat untuk menciptakan semangat kerja para karyawan. Bentuk pemberian Motivasi Kerja tidak terlepas dari hasil kerja setiap karyawan yang mempunyai kinerja yang baik maupun buruk.

Organisasi bisa berdiri diawali adanya beberapa tujuan tertentu yang hanya dapat dicapai melalui tindakan yang harus dilakukan dengan persetujuan bersama. Jadi apabila tujuan itu membawa kebaikan bagi anggota maupun masyarakat, namun ciri organisasi itu sama. Bahwa perilaku organisasi terarah pada tujuan (*directed behavior*). Artinya organisasi itu mengejar tujuan dan sasaran yang dapat dicapai secara lebih efisien dan lebih efektif dengan tindakan yang dilakukan secara bersama-sama.

Menurut Sinamo (2011) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja merupakan sikap yang mendasar terhadap diri yang membentuk perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran mental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang membangun, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai persyaratan yang mutlak, yang ditumbuhkan dalam kehidupan. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan.

Menurut Salamun dkk. (1995) seorang karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi diindikasikan dengan: (1) kerja keras, dimana karyawan mempunyai sifat mabuk kerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai, (2) disiplin kerja, dimana karyawan memiliki sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, (3) jujur, dimana karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis bermaksud melakukan penelitian pada PT. BPR HASAMITRA Wil. SulSell Makasaar dengan judul yang penulis yaitu: **“Analisis Etos Kerja Dan Motivasi Kerja Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.BPR HASAMITRA”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang yang dipaparkan di atas, maka rumusan masalahnya adalah :

1. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.BPR Hasamitra
2. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.BPR Hasamitra
3. Variable manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Hasamitra

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang berhubungan dengan masalah yang ada sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Hasamitra
2. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Hasamitra
3. Untuk mengetahui variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.BPR Hasamitra

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapKkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan etos kerja, disiplin kerja, dan kinerja Karyawan. Selain itu dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori ilmu manajemen pada konsentrasi sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi hal yang paling penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi.

Dessler (2011:5) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Menurut Umar (2008:128) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, dalam penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Sedangkan Andrew dalam Mangkunegara (2013: 4) berpendapat bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang di dalamnya terkandung fungsi – fungsi manajerial dan operasional yang ditujukan agar sumber daya manusia dapat dimanfaatkan seefektif dan seefisien mungkin untuk mencapai sasaran yang ditetapkan. Dengan perencanaan sumber daya manusia dapat menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah Karyawan, penempatan karyawan secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis.

A. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang.

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Terdapat 2 kelompok fungsi manajemen sumber daya manusia, yang pertama adalah fungsi manajerial

diantaranya adalah fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Kedua, fungsi organisasional diantaranya pengadaan tenaga kerja, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja (Rivai dan Segala, 2013:13).

B. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2012:194) pada dasarnya ada beberapa faktor yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, di antaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, karena dengan teladan pimpinan yang baik, maka kedisiplinan karyawan akan baik, sehingga para karyawan juga akan berlakuan baik.

3. Balas Jasa

Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan pada karyawan, sehingga apabila kepuasannya tercapai, maka kedisiplinan akan terwujud dalam perusahaan.

4. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atas hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena sifat manusia selalu merasa dirinya penting dan minta diberlakukan sama dengan manusia yang lain.

5. Pengawasan melekat

Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk pada karyawan, apabila ada karyawan yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat ini adalah tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi yang berat, maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan yang berlaku. Berat atau ringannya

sanksi karyawan dapat memengaruhi baik buruknya kedisiplinan. Sanksi seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat, sehingga karyawan dapat mengubah perilakunya dan tidak mengulanginya kembali. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar agar bisa menjadi alat Motivasi Kerja, sehingga dapat memelihara kedisiplinan karyawan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan. Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang ditentukan. Pemimpin yang tegas dalam meneraKKan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara karyawanikut menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertikal maupun horizontal. Di mana hubungan vertikal di sini antara karyawan dan pimpinan, dan hubungan horizontal yang artinya hubungan antara sesama karyawan. Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan meMotivasi Kerja kedisiplinan karyawan pada perusahaan.

Sedangkan menurut Ardana, Mujiati, dan Utama (2012:134) adapun faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja dalam perusahaan antara lain sebagai berikut :

1. Pemberian kompensasi yang cukup memadai
2. Adanya perhatian terhadap kesulitan para karyawan
3. Adanya penghargaan pada prestasi
4. Adanya keteladanan pimpinan
5. Penerapan disiplin yang meMotivasi Kerja
6. Adanya keberanian pimpinan untuk menindak yang melanggar disiplin.

2.1.2. . Etos Kerja

Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku dan karakter. Setiap orang memiliki *internal being* yang merupakan siapa dia. Kemudian intenal being menetaKKan respon atau reaksi terhadap tuntutan eksternal. Respon *internal being* terhadap tuntutan eksternal dunia kerja menetaKKan etos kerja seseorang (Siregar, 2000).

Etos berasal dari bahasa yunani *ethos* yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, Motivasi Kerja 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, 2004:8)

Etos kerja yang tinggi seyogyanya dimiliki setiap karyawan atau pemimpin di suatu lembaga, ini sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap Karyawan, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya.

Tasmara, (2002) menjabarkan etos kerja yang seharusnya dimiliki oleh seorang karyawan 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 beberapa hal penting seperti:

Orientasi ke masa depan, yaitu segala sesuatu direncanakan dengan baik, baik waktu, kondisi untuk ke depan agar lebih baik dari kemarin.

1. Menghargai waktu dengan adanya disiplin waktu merupakan hal yang sangat penting guna efisien dan efektivitas bekerja.
2. Tanggung jawab, yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.
3. Hemat dan sederhana, yaitu sesuatu yang berbeda dengan hidup boros, sehingga bagaimana pengeluaran itu bermanfaat untuk kedepan.
4. Persaingan sehat, yaitu dengan memacu diri agar pekerjaan yang dilakukan tidak mudah patah semangat dan menambah kreativitas diri.

Faktor-Faktor Terbentuknya Etos Kerja

1. Agama

Sejak Weber menelurkan karya tulis *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism* (1958), berbagai studi tentang Etos Kerja berbasis agama sudah banyak dilakukan dengan hasil yang secara umum mengkonfirmasi adanya korelasi positif antara sebuah sistem kepercayaan tertentu dan kemajuan ekonomi, kemakmuran, dan modernitas (Sinamo, 2005). Menurut Rosmiani (1996) Etos Kerja terkait dengan sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja. Sikap ini dibentuk oleh sistem orientasi nilai-nilai budaya, yang sebagian bersumber dari agama atau sistem kepercayaan/paham teologi tradisional.

2. Budaya

Kualitas Etos Kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki Etos Kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki Etos Kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki Etos Kerja.

3. Sosial politik

Soewarso, dkk., (1995) menemukan bahwa tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh. Etos kerja harus dimulai dengan

kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara.

4. Kondisi lingkungan/geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

5. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai Etos Kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan, sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

6. Struktur ekonomi

Menurut Soewarso, Rahardjo, Subagyo, dan Utomo (1995) disimpulkan juga bahwa tinggi rendahnya Etos Kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

7. Motivasi Kerja intrinsik individu

Anoraga (1992) mengatakan bahwa Individu yang akan memiliki Etos Kerja yang tinggi adalah individu yang berMotivasi Kerja tinggi. Etos Kerja merupakan suatu pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu Motivasi Kerja kerja. Maka Etos Kerja juga dipengaruhi oleh Motivasi Kerja seseorang.

Penyebab Etos Kerja

Pada dasarnya ada beberapa penyebab etos kerja masyarakat Indonesia (Raharjo : 2001), diantaranya:

1. Banyaknya pekerja yang hanya lulusan SD, SMP dan SLTA

Di negara Indonesia masih banyak sekali tenaga-tenaga kerja yang hanya lulusan SD. Indonesia masih berada di titik rendah, yaitu sulit bersaing dengan Negara lain. Menghadapi sebuah persoalan maha besar yang dari tahun ke tahun tak pernah terselesaikan. Pengembangan SMK yang terencana dan

2. Mutunya kurang dari standar

Sudah lumrah di dengar bahwa salah satu faktor yang mengakibatkan Indonesia selalu dipandang memiliki SMK yang rendah yakni karena penduduk Indonesia yang memiliki etos kerja yang rendah. Namun mengapa di zaman yang semakin modern ini SMK Indonesia dipandang memiliki etos kerja yang rendah. Etos kerja masyarakat bangsa Indonesia sangat di tentukan oleh perubahan ekonomi, politik, sosial dan budaya.

Selain itu, masyarakat Indonesia terdiri dari berbagai ragam etnis dan suku bangsa yang tersebar diseluruh nusantara. Harsono dan Santoso (2006) mendefinisikan etos kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Banyak etnis dan suku bangsa yang ada di Indonesia tentu membawa pengaruh besar pada pola kehidupan, nilai-nilai kehidupan dan norma-norma kehidupan yang berbeda dari etnis satu dengan etnis lainnya, termasuk didalamnya adalah etos kerja.

3. Budaya

Buruknya etos kerja di Indonesia terlihat dari bidang birokrasi, dimana untuk duduk di jabatan tertentu harus menyogok, yang mencerminkan etos kerja yang mengutamakan jabatan demi uang dan kekuasaan dari pada prestasi, pelayanan publik dan produktivitas (Manullang, 2010).

4. Sejarah bangsa Indonesia

Pada masa dahulu nenek moyang masyarakat Indonesia sesungguhnya merupakan orang yang sangat ulet dan rajin serta terampil. Namun pada era berikutnya etos kerja masyarakat Indonesia mengalami kemunduran. Hal ini salah satunya disebabkan oleh keberadaan sumber daya alam Indonesia yang melimpah ruah dan keadaan iklim yang memiliki hanya dua musim yaitu musim hujan dan musim kemarau menimbulkan masyarakat Indonesia tidak perlu bekerja keras dalam pemenuhan kehidupannya. Namun dikarenakan etos kerja yang kurang baik mengakibatkan Indonesia sampai saat ini masih menjadi negara yang berkembang

5. Serta pemerintah dan kebijakan yang diambil dalam melayani kebutuhan masyarakat masih jauh dari optimum.

Setiap individu selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas hidupnya. Fasilitas hidup yang canggih dan lengkap, belum merupakan jaminan akan berhasilnya suatu organisasi tanpa diimbangi oleh kualitas karyawan yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut. Untuk itu, dibutuhkan sumber daya karyawan yang handal dalam pengetahuan, keterampilan, sikap, kedisiplinan dan lainnya dalam meningkatkan kualitas dan transparansi dalam melayani kebutuhan masyarakat yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Hal ini didukung oleh teori Reilly (2003) perlengkapan dan fasilitas adalah suatu sarana dan peralatan yang disediakan oleh pimpinan dalam bekerja. Fasilitas yang kurang lengkap akan mempengaruhi kelancaran karyawan dalam bekerja. Semakin baik sarana yang disediakan oleh pemerintah akan mempengaruhi semakin baiknya kerja seorang dalam mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan.

Indikator Etos Kerja

Salamun dkk. (1995) mengemukakan indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja diantaranya: “kerja keras, disiplin, jujur dan tanggung jawab, rajin dan tekun”.

1. Kerja keras

Kerja keras ialah bahwa di dalam bekerja mempunyai sifat mau bekerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai. Dapat

memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadang-kadang 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

Kejujuran yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.

5. Rajin

Terciptanya kebiasaan pribadi karyawan untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai. Rajin di tempat kerja berarti pengembangan kebiasaan positif di tempat kerja. Apa yang sudah baik harus selalu dalam keadaan prima setiap saat.

6. Tekun

Tekun berarti rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh (bekerja, belajar, berusaha, dsb). Orang yang tekun adalah orang yang bekerja

secara teratur, mampu menahan rasa bosan/jemu, dan mau belajar dari kesalahan (orang lain maupun dirinya) di masa lalu agar tidak terulang kembali. Bagi individu atau kelompok masyarakat yang memiliki etos kerja yang rendah, maka akan ditunjukkan ciri-ciri yang sebaliknya (Kusnan, 2004), yaitu;

- a. Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri,
- b. Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia,
- c. Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan,
- d. Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan,
- e. Kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup.

Efek Etos Kerja

Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang “membangun”, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan itu. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada 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 (Cohen, 2002).

2.1.3. Motivasi Kerja

Menurut Baron *et al* dalam Saltson (2015:656) istilah Motivasi Kerja berasal dari istilah latin yaitu “*movere*” yang berarti bergerak, sehingga Motivasi Kerja adalah apa yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu. Menurut Hasibuan (2007:145) salah satu tujuan pemberian Motivasi Kerja adalah untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan sehingga manajer perlu berhati-hati dalam memberikan Motivasi Kerja kepada karyawannya karena peMotivasi Kerjaan yang salah dapat menyebabkan dampak yang merugikan bagi perusahaan sendiri yaitu menurunnya tingkat disiplin para karyawan, oleh sebab itu manajer perlu memahami konsep-konsep Motivasi Kerja. Menurut Rivai dan Elia Jauvani Sagala (2011:837) Motivasi Kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu-individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Motivasi Kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan integrasi dengan segala daya upaya untuk menciptakan kepuasan, Hasibuan (2003:95). Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, Motivasi Kerja merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia.

A. Pendekatan-pendekatan Motivasi Kerja

Dalam perkembangannya, Motivasi Kerja dapat dipandang menjadi empat pendekatan, antara lain: pendekatan tradisional, hubungan manusia, sumber daya manusia, dan pendekatan kontemporer (Bangun, 2012:314).

1. Pendekatan Tradisional

Pendekatan tradisional (*traditional approach*) pertama sekali dikemukakan oleh Fredenck W. Taylor dari manajemen ilmiah (*scientific management school*). Dalam model ini yang menjadi titik beratnya adalah pengawasan (*controlling*) dan Pengarahan (*directing*). Pada pendekatan ini, manajer menentukan cara yang memengaruhi kegiatannya dalam organisasi. Manajer harus dapat memahami kebutuhan para anggotanya untuk meningkatkan tanggung jawab dan kesetiiaannya atas pekerjaan dan organisasi.

Dalam teori ini terdapat tiga teori Motivasi Kerja yang menekankan pada analisa yang mendasari kebutuhan manusia, antara lain, teori hierarki kebutuhan, teori ERG, dan teori dua faktor. Pada teori proses terdapat dua teori Motivasi Kerja yang terpusat pada bagaimana para anggota organisasi mencari penghargaan dalam keadaan bekerja, termasuk dalam kelompok ini teori keadilan dan teori harapan. Satu teori lagi berpusat pada bagaimana karyawan mempelajari perilaku kerja yang diinginkan, terdapat pada teori penguatan.

2.1.4. Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari Motivasi Kerja dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, (Rivai dan Ella Jauvani Sagala, 2011:548).

Menurut Bangun (2012:231), kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*) Menurut Mangkunegara (2013:67), pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mathis dan Jackson, dalam Priansa (2014:269) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya, sedangkan menurut Priansa (2014:269) kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ukuran-ukuran dari kinerja seharusnya dapat memberikan bukti tentang hasil yang dikehendaki telah tercapai atau tidak dan sejauh mana pemegang pekerjaan

telah mencapai hasil tersebut, sehingga menjadi dasar untuk memberikan informasi umpan balik yang akan digunakan untuk memantau mereka sendiri.

A. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah pengukuran hasil kerja yang dinilai perusahaan selama periode tertentu. Menurut Bangun (2012:231) penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Penilaian kinerja juga harus dilaksanakan secara adil, yaitu penilaian harus dilaksanakan pada semua karyawan agar tercipta keadilan pada penilaian kinerja tersebut. Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan, jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan (Mathis dan Jackson, dalam Priansa 2014:272).

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai penilaian kinerja dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah proses pengukuran atau penilaian hasil dan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang selanjutnya membandingkan hasil dari pekerjaan dengan standar pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan yang dilaksanakan dalam suatu periode yang juga ditentukan.

B. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2013:67) faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari potensi *Intelligent Quotient* (IQ), serta kemampuan pengetahuan dan keterampilan. Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110.120) dengan pendidikan yang memadai untuk pekerjaan dan terampil dalam mengerjakan tugas, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi Kerja

Motivasi Kerja terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Artinya, karyawan harus memiliki sikap mental yang siap, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja. Motivasi Kerja merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk berusaha mencapai prestasi kerja dan dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi Kerja berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja. Flipppo (2008:14) menyatakan terdapat beberapa faktor yang memengaruhi

kinerja karyawannya yaitu, Motivasi Kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja Sedangkan menurut Simanjuntak (2011:11)

kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Kemampuan dan keterampilan individu

Kemampuan dan keterampilan individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.

2. Faktor dukungan organisasi

Kondisi dan syarat kerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

3. Faktor psikologis

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan Motivasi Kerja.

C. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan perusahaan itu sendiri. Mondy, Noe, Premeaux, dalam Priansa (2014:271) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan Kinerja Karyawan yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu atau hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu berdasarkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan.

2. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan standar hasil yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan karyawan. Dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar berupa ketelitian, kerapian, dan kelengkapan yang telah ditetapkan.

3. Ketepatan waktu

Karyawan dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4. Kemandirian

Kemandirian berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tanggung jawab secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain.

5. Inisiatif

Inisiatif dalam penyelesaian tugas yang artinya karyawan memutuskan atau melakukan sesuatu pekerjaan dengan benar tanpa harus diberi tahu

6. Kerjasama

Berkaitan dengan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2001:91) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

D. Tujuan Penilaian Kinerja

Werther dan Davis, dalam Priansa (2014:272) menyatakan bahwa beberapa tujuan dari pelaksanaan penilaian kinerja terhadap karyawan yang dilakukan oleh perusahaan, antara lain:

- a. Peningkatan kinerja,
- b. Penyesuaian kompensasi,
- c. Keputusan penempatan
- d. Kebutuhan pengembangan dan pelatihan,
- e. Perencanaan dan pengembangan karir.
- f. Prosedur perekrutan, Umpan balik bagi karyawan

2.2. Kerangka Pikir



2.3 Hipotesis

Berdasarkan pada masalah pokok yang diajukan penulis, maka rumusan hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut diduga bahwa struktur etos kerja dan Motivasi Kerja kinerja belum dapat meningkatkan perolehan laba pada PT.BPR HASAMITRA

1. Bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.BPR Hasamitra Makassar
2. Di duga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Hasamitra Makassar
3. Di duga variabel etos kerja paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Hasamitra Makassar

BAB III

METEDOLOGI PENELITIAN

3.1 Daerah Dan Waktu Penelitian.

Penelitian ini dilakukan pada PT. BPR HASAMITRA yang berlokasi di Jl. Dr. Wahidin Sudiro Husodo No.5-6. Penelitian dilaksanakan selama 3 bulan, mulai bulan february s/d mei 2019.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan, penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut;

1. Penelitian lapang (Fleld Research)

Yaitu penelitian yang dilakukan pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu dengan melihat kenyataan yang ada sekaligus melakukan wawancara langsung dengan karyawan kenyataan yang ada sekaligus melakukan wawancara langsung dengan karyawan kenyataan lain yang akan memberikan gambaran yangf akan diteliti.

2. Penelitian kepustakaan (Library Research)

Yakni penelitian yang meliputi kegiatan yang mempelajari landasan toritis, baik melalui buku-buku atau literature maupun materi perkuliahan yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas pada penulisan skripsi ini

3. Angket (*Kuesioner*)

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran angket kepada Karyawan. Dengan cara ini diharapkan memperoleh sebagian besar data yang dibutuhkan. Angket yang akan diedarkan kepada responden berisi tentang variabel-variabel yang akan diukur atau diketahui setiap pertanyaan akan diberi 5 jawaban alternatif dan masing masing jawaban terdiri atas setuju (S),sangat setuju (SS),Cukup setuju (CS),tidak setuju(TS),sangat tidak setuju (STS).

3.3. Jenis Dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan adalah sebagai berikut;

3.3.1. Jenis Data

A. Data kuantitatif

Yaitu data yang kumpulan dari data non angka seperti sejarah singkat berdirinya perusahaan dan struktur organisasi serta tanggapan responden.

B. Data kualitatif

Yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka-angka seperti jumlah karyawan,perhitungan jumlah hasil tanggapan responde

3.3.2. Sumber Data

Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Data primer,yaitu data utama yang diperoleh dengan cara mengajukan daftar data-data yang dibutuhkan kepada staf keKaryawanan perusahaan.
2. Data skunder,yaitu data-data yang diperoleh dokumen-dokumen setelah melakukan wawancara dengan karyawan dan pemimpin perusahaan.serta buku-buku referensi yang relefan dengan penelitian ini.

3.4. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh sekaligus untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

1.Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang dilakukan untuk memberikan gambaran secara umum terhadap obyek yang diteliti.

2.Analisis Regresi Linear

Analisis regresi linear berganda yaitu metode yang digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel indenpenden terhadap

variabel dependen dengan skala pengukuran atau resiko dalam suatu persamaan linier. Adapun atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen dengan skala pengukuran atau resiko dalam suatu persamaan umum regresi linear berganda secara sistematis menurut Sugiyono (2012;227) adalah sebagai berikut:

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

Keterangan.

Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

X₁ = Etos Kerja

X₂ = Motivasi Kerja Kerja

b₁, b₂, = Koefisien regresi

e = Koefisien pengganggu

3.5. Definisi Operasional

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi dua macam yaitu :

- Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSMK, adalah suatu [ilmu](#) atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan [sumber daya](#) (tenaga kerja) yang dimiliki oleh [individu](#) secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

- Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja.

- **Motivasi Kerja** adalah suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu.

- Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawandalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

- karyawan diartikan sebagai setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut, karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT. BPR Hasamitra Makassar

4.1.1 Sejarah PT. BPR Hasamita

PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Hasamitra didirikan di Makassar pada tanggal 15 November 2005 berdasarkan Akte Pendirian Perseoran Terbatas No. 12 tanggal 24 Maret 2004 yang dibuat oleh Notaris Lieke Tunggal, SH di Makassar dan telah mendapat pengesahan dari Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia R.I. berdasarkan Surat Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia R.I Nomor C-29168 HT.01.01.TH.2004 tanggal 2 Desember 2004.

Modal awalnya sebesar Rp 2 miliar. Kini, setelah tahun ke-11, BPR Hasamitra tetap menunjukkan pencatatan kinerja yang cukup baik. Dari segi aset, pada posisi April 2017 tercatat telah mencapai Rp. 1.765.809.336. Pertumbuhan yang cukup baik ini tak lepas dari kepercayaan dan dukungan yang sangat baik dari masyarakat. Yang sangat membanggakan kami bahwa hingga tahun tahu 2015 BPR Hasamitra memperoleh “Golden Award” atas prestasi kinerja Keuangan selama 8 tahun secara berturut-turut, yaitu pada tahun : 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015 dan 2016 dengan predikat “SANGAT BAGUS”, versi Majalah Infobank. Potret kinerja BPR Hasamitra dapat dilihat pada Laporan Keuangan per 31 Maret 2017.

4.1.2 Profil Perusahaan

Bank Perkreditan Rakyat Hasamitra bergerak dalam usaha perbankan, melayani Tabungan, Deposito dan Kredit. Pelayanan yang baik menjadi prioritas utama dari kami dengan maksud agar setiap nasabah merasa menjadi bagian dari keluarga besar BPR Hasamitra. Untuk memudahkan pelayanan kepada nasabah dan lebih menjangkau daerah lain di Sulawesi Selatan maka kami juga merencanakan untuk membuka jaringan kantor baru.

BPR Hasamitra sangat peduli dan mendukung setiap program pemerintah dalam hal ini Bank Indonesia dalam mensosialisasikan manfaat menabung dan wawasan akan dunia perbankan itu sendiri khususnya BPR. Maka dari itu, kami senantiasa mengadakan pendekatan langsung ke masyarakat lewat berbagai penyuluhan dan kegiatan yang bermuatan edukasi perbankan, khususnya pada calon nasabah usia pelajar dan dunia usaha mikro, kecil dan menengah. Dampak nyata dari usaha itu sangat positif dalam membangun citra BPR dimata masyarakat; para pelajar, pedagang pasar, pemilik warung, karyawannegeri maupun swasta dan para wirausahawan mulai bergabung menjadi nasabah. Karena mereka sadar akan nilai plus dan secure value dengan menabung di BPR dibanding menabung konvensional atau memakai jasa rentenir.

Kami menyadari sejauh ini masih banyak yang perlu dibenahi kedepannya, termasuk peningkatan pelayanan dan kepercayaan masyarakat kepada BPR. Untuk itu selain pelayanan off-line, kami juga telah mengaplikasikan layanan on-line bagi para nasabah BPR Hasamitra yang mobile dan mengedepankan efisiensi waktu dalam bertransaksi. Menjawab tantangan itu kami telah membuka Lima

Kantor Cabang (Palopo, Gowa, Bone, Daya dan Parepare) dan satu Kantor Kas (Urip) serta melayani para nasabah lewat kemudahan bertransaksi online (ATM, EDC, Internet Banking & Mobile Banking). BPR Hasamitra terus berupaya menyempurnakan produk dan mutu pelayanan secara kontinyu untuk memberikan pengalaman interaksi yang terbaik bersama kami.

4.1.3 Visi & Misi Perusahaan

a. Visi Perusahaan

Menjadi Bank lokal dengan reputasi Nasional, yang Sehat, Kuat dan Terpercaya.

b. Misi Perusahaan

Memberdayakan dan mensejahterahkan masyarakat melalui kewirausahaan sosial (social business entrepreneurship) dengan pelayanan berbasis digital dan kearifan lokal.

4.1.4 Arti Logo PT. BPR Hasamitra



Hasamitra diambil dari bahasa Sansekerta. *Hasa* berarti harapan dan bahagia, sedangkan *Mitra* adalah rekan atau sahabat. *Hasa Mitra* berarti tekad ketulusan dalam menjalin persahabatan untuk meraih kebahagiaan bersama. Bentuk logogram hasamitra terinspirasi oleh koin yang terdiri atas dua buah kurva

setengah lingkaran yang dihubungkan oleh simbol equality dan dibungkus oleh lingkaran penuh yang mendeskripsikan makna logo seperti diatas, dan merefleksikan value BPR Hasamitra : *Trust* (kepercayaan) ,*Integrity* (Kejujuran), *Prudence* (Kehati-hatian) dan *Professionalism* (profesionalisme).

4.1.5 Produk dan Layanan PT. BPR Hasamitra

Produk yang dihasilkan oleh PT. BPR Hasamitra terdiri dari Tabungan, kredit dan deposito. Ketiga produk tersebut yaitu :

1. Tabungan tersebut meliputi :
 - a. **Si Mitra**, adalah tabungan yang dipersembahkan bagi masyarakat dan mitra usaha dalam mewujudkan kemudahan bertransaksi dengan mutu pelayanan yang baik sehingga dapat memberikan keuntungan yang maksimal.

Keunggulan Si Mitra:

- a) Suku bunga menarik dan fleksibel
 - b) Perhitungan bunga berdasarkan saldo harian.
 - c) Biaya administrasi bulanan sangat ringan.
 - d) Dapat dijadikan jaminan kredit.
 - e) Aman karena diikut sertakan dalam program penjaminan
- b. **Ariska** (arisan keluarga) adalah tabungan yang dikemas dalam bentuk arisan keluarga, terjamin dan menguntungkan AMAN & TERJAMIN. Ariska dikelola secara profesional oleh Bankir berpengalaman dan untuk setiap peserta akan diberikan Sertifikat Tabungan Ariska.

Hanya dengan setoran Rp. 100.000,-/bulan anda akan mendapatkan keuntungan:

- a) Uang Tunai senilai Rp. 1 Juta bagi pemenang arisan.
 - b) Uang Tunai senilai Rp. 5 Juta bagi pemenang arisan pada bulan ke 12, 24 dan 36.- Setiap 3 (tiga) bulan akan diikuti dalam undian Door Prize.
 - c) Simpanan arisan anda tetap utuh & akan mendapatkan bunga tabungan harian yang besarnya ditetapkan oleh BPR Hasa Mitra.
 - d) Penarikan simpanan arisan dapat dilakukan setelah masa arisan selesai (36 bulan).
- c. **Tabunganku**, adalah tabungan untuk perorangan dengan persyaratan mudah dan ringan yang diterbitkan secara bersama oleh bank-bank di Indonesia guna menumbuhkan budaya menabung serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Keuntungan Tabunganku :

- a) Suku bunga 4%
- b) Bunga tabungan dihitung berdasarkan saldo harian dan tidak progresif serta dikreditkan ke rekening nasabah setiap awal bulan berikutnya
- c) Dapat dijadikan jaminan kredit
- d) Aman karena diikutsertakan dalam program penjamin simpanan
- e) Bebas pajak saldo < Rp 7.500.000,00

d. **Mitra Rencana**, adalah Tabungan Khusus BPR Hasamitra yang penarikannya hanya dapat dilakukan setelah waktu tertentu sesuai jangka waktu yang telah disepakati oleh nasabah.

e. **Simpel**, adalah tabungan untuk siswa yang diterbitkan secara nasional oleh bank-bank di Indonesia, dengan persyaratan mudah dan sederhana serta fitur yang menarik, dalam rangka edukasi dan inklusi keuangan untuk mendorong budaya menabung sejak dini.

2. Kredit meliputi :

a) **KSG** (Kredit Serba Guna), adalah kredit yang diberikan kepada karyawan yang berpenghasilan tetap, dalam memenuhi kebutuhan konsumsinya.

b) **KMK** (Kredit Mikro Kecil), adalah kredit yang diperuntukkan bagi usaha mikro & menengah untuk membiayai modal usaha dan atau investasi, dengan suku bunga yang sangat kompetitif.

c) **KURT** (Kredit Usaha Rumah Tangga), adalah fasilitas kredit atau pembiayaan yang disediakan oleh hasamitra, diberikan kepada karyawan yang memiliki penghasilan tetap. Tujuan penggunaan kredit ini adalah untuk modal kerja dan atau investasi di sektor usaha mikro, kecil dan menengah yang produktif dan layak untuk dibiayai.

d) **Mitra Properti**, adalah fasilitas kredit dimana pembiayaan yang disediakan oleh hasamitra digunakan untuk dijadikan modal pada

konsumen yang ingin memiliki rumah pribadi namun belum memiliki dana yang cukup.

3. Deposito meliputi :

- a) **Si Deka** (Simpanan Deposito Berjangka) adalah deposito berjangka yang sangat fleksibel dan sangat aman dalam berinvestasi di Hasamitra. Bunga deposito yang tinggi + hadiah yang disesuaikan dengan penempatan deposito. Simpanan anda akan aman karena dijamin oleh LPS (Lembaga Penjamin Simpanan).
- b) **Golden Age** adalah deposito yang disediakan untuk konsumen berusia lanjut (+50 tahun), dengan pemberian suku bunga spesial sebagai bentuk apresiasi kepada orang tua, yang di dasarkan sesuai nominal.
- c) **Deposito Prima**, adalah salah satu bentuk deposito yang disediakan oleh hasamitra dengan nominal penempatan minimal Rp.100.000.000 dengan jangka waktu penempatan 1 bulan, 3 bulan, 6 bulan, 12 bulan, dan 24 bulan, dan memiliki banyak keunggulan berupa suku bunga spesial, bebas biaya transfer, dan lain-lain.

Adapun layanan yang diberikan PT. BPR Hasamitra yaitu :

- 1) **Mirco PAY** dapat juga dikatakan sebagai ATM berjalan. Fungsinya dapat memudahkan transaksi, transfer uang dan pulsa, hingga pembayaran tagihan rekening telepon bagi nasabah pengguna ATM elektronik tanpa

kabel. Sebelum melakukan peluncuran, BPR Hasa Mitra telah melakukan studi kelayakan dan desain transaksi jumlah pengguna Micro di Bandung, dan ditemukan jumlah transaksi terjadi cukup besar hingga mencapai Rp. 25 miliar dari 1911 jumlah mitra.

- 2) **SMS Banking** dengan melibatkan beberapa operator seperti, Terkomsel, Telkom, XL, Esia dan Fren yang dapat dilakukan kapan dan dimana saja melalui ponsel tanpa ada batas waktu selama 24 jam penuh setiap hari.

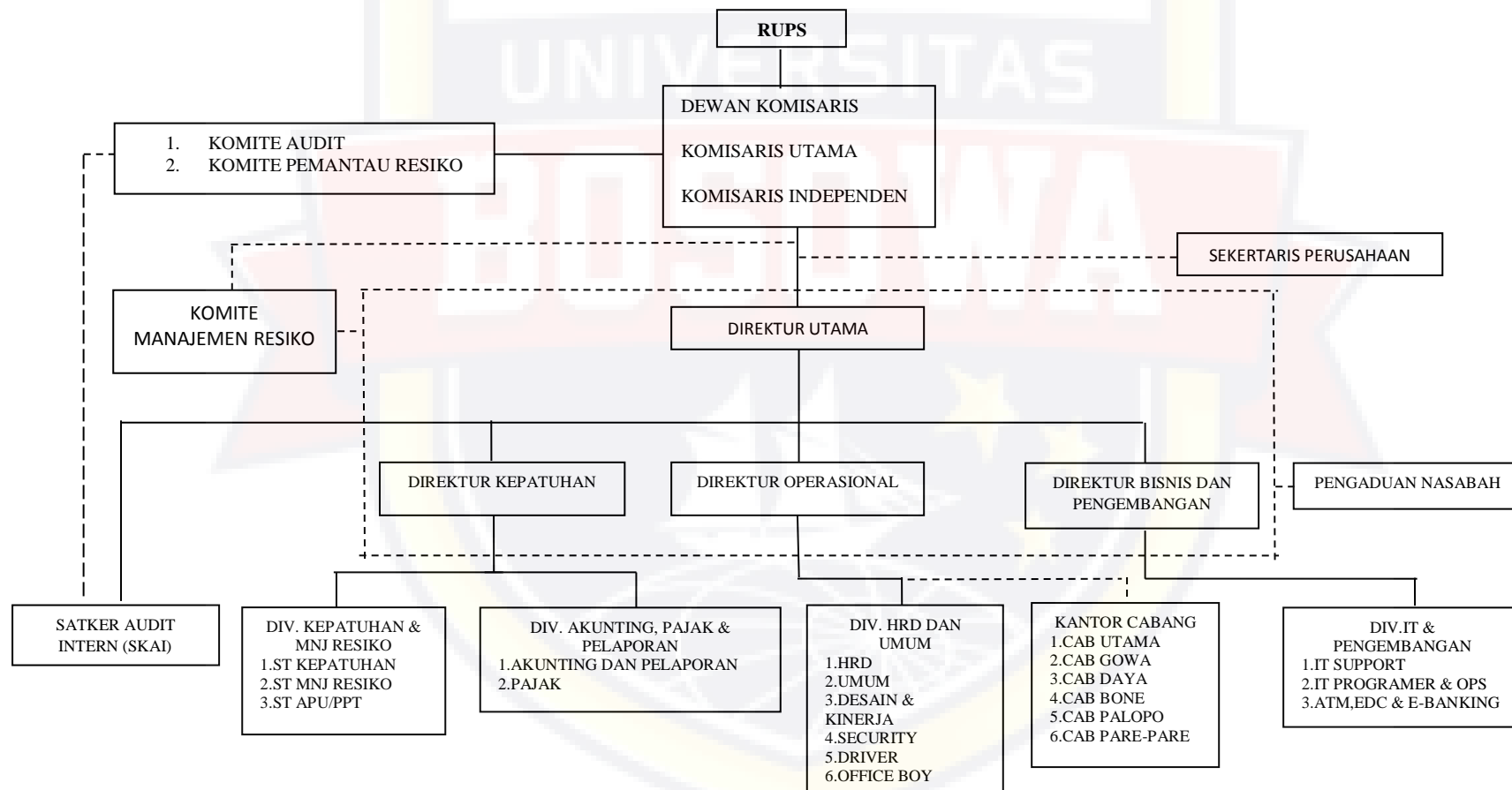
UNIVERSITAS

BOSOWA



4.1.6 Struktur Organisasi

Skema 4.1
Struktur Organisasi PT BPR Hasamitra



4.2. Deskripsi Karakteristik Responden

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 38 orang yang semuanya merupakan karyawan pada PT.Bank Pengkreditan Rakyat Hasamitra Makassar, selanjutnya peneliti melakukan analisis karakteristik responden dengan hasil sebagai berikut :

TABEL 4.2
DATA RESPONDEN PENELITIAN
PT.BANK PENGKREDITAN RAKYAT HASAMITRA MAKASSAR
2019

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Usia	< 30 Tahun	1 Orang	2,60 %
	31-40 Tahun	22 Orang	57,90 %
	41-50 Tahun	9 Orang	23,60 %
	51-60 Tahun	6 Orang	15,90 %
Jenis Kelamin	Laki-Laki	23 Orang	60,52 %
	Perempuan	15 Orang	39,48 %
Status Pernikahan	Lajang	6 Orang	13,20 %
	Menikah	33 Orang	86,80 %
Pendidikan Terakhir	SMA	5 Orang	13,15 %
	DIPLOMA	2 Orang	5,26 %
	S1	27 Orang	71,05 %
	S2	4 Orang	10,59 %
	S3	-	-
Masa Kerja	< 5 Tahun	3 Orang	7.89 %
	6 – 10 Tahun	13 Orang	34.21 %
	11 – 20 Tahun	9 Orang	23.68 %
	> 20 Tahun	13 Orang	34.21 %

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019.

Tabel diatas menyajikan data karakteristik responden karyawan Badan PT. Bank Pengkreditan Rakyat Hasamitra Makassar. Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa responden yang berusia kurang dari 30 tahun berjumlah 1 orang, terdapat 22 orang yang berumur 31-40 tahun, 9 orang berumur 41-50 Tahun dan 6 Orang berumur 51-60 Tahun. Hasil ini menunjukkan bahwa sangat sedikit karyawan yang berusia lanjut, Saat karyawan berusia lanjut, mereka harus melakukan banyak penyesuaian. Umumnya prestasi kerja karyawan usia lanjut dan usia muda kurang lebih sama. Kelemahan yang timbul dalam kaitannya dengan usia sering kali diimbangi dengan peningkatan diberbagai segi lain. Contohnya, beberapa karyawan usia lanjut harus bekerja dengan tempo yang lebih lambat, tapi mereka mengimbangi kekurangan ini dengan meningkatkan keterandalan, kualitas pekerjaan, kehadiran, dan upaya lebih besar.

Responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 23 orang dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 15 orang. Karyawan pria umumnya lebih mudah puas dan percaya diri serta memiliki kesulitan lebih sedikit dibanding perempuan. Proses penyesuaian tampaknya bertahap.

Terdapat 6 orang yang berstatus lajang dan 33 orang berstatus sudah menikah. Karyawan yang telah menikah umumnya lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian yang lebih rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka dari pada rekan kerjanya yang bujangan.

Dari sisi pendidikan terdapat 5 orang yang berpendidikan terakhir SMA/SMK, 2 orang berpendidikan Diploma, 27 orang berpendidikan S1, 4 orang berpendidikan S2 dan tidak satupun karyawan yang berpendidikan S3. Tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi pengalaman kerja, dengan arti semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, maka akan semakin tinggi keahlian dan keterampilan, sehingga pengalaman kerja akan meningkat.

4.2.1. Uraian tugas dalam struktur organisasi

1 . Komisaris

Komisaris (dalam jumlah jamak disebut dewan komisaris) adalah sekelompok orang yang dipilih atau ditunjuk untuk mengawasi kegiatan suatu perusahaan atau organisasi.

Tugas dan tanggung jawab Dewan Komisaris antara lain:

1. Memberikan pengarahan dan nasehat kepada Direksi dalam menjalankan tugasnya.
2. Melakukan pengawasan atas kebijakan Direksi dalam menjalankan Perusahaan.
3. Mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku, Anggaran Dasar Perusahaan dan keputusan-keputusan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).
4. Mengevaluasi rencana kerja dan anggaran Perusahaan serta mengikuti perkembangan Perusahaan dan apabila terdapat gejala yang menunjukkan

perusahaan sedang dalam masalah, Dewan Komisaris akan segera meminta Direksi untuk mengumumkannya kepada para pemegang saham dan memberikan rekomendasi untuk langkah-langkah perbaikan yang diperlukan.

5. Memberikan saran dan pendapat kepada RUPS mengenai tujuan strategis Perusahaan, rencana pengembangan usaha, anggaran tahunan, laporan keuangan tahunan, penunjukkan kantor akuntan publik sebagai auditor eksternal dan hal-hal penting lainnya.

2. Direktur

a. Direktur Utama

- 1) Memimpin perusahaan dengan membuat kebijakan-kebijakan perusahaan
- 2) Memilih, menentukan, mengawasi pekerjaan karyawan
- 3) Menyetujui anggaran tahunan perusahaan dan melaporkan laporan pada pemegang saham

b. Direktur Kepatuhan

Merumuskan strategi guna mendorong terciptanya Budaya Kepatuhan Bank

- 1) Mengusulkan kebijakan kepatuhan atau prinsip-prinsip kepatuhan yang akan ditetapkan oleh Direksi
- 2) Menetapkan sistem dan prosedur kepatuhan yang akan digunakan untuk menyusun ketentuan dan pedoman internal Bank
- 3) Memastikan bahwa seluruh kebijakan, ketentuan, sistem, dan prosedur, serta kegiatan usaha yang dilakukan Bank telah sesuai dengan ketentuan Otoritas Jasa Keuangan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku

- 4) Meminimalkan risiko Kepatuhan Bank .Melakukan tindakan pencegahan agar kebijakan dan keputusan yang diambil Direksi Bank tidak menyimpang dari ketentuan Otoritas jasa Keuangan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku tugas-tugas lainnya yang terkait dengan fungsi Kepatuhan.
- 5) Melakukan hak dan kewajiban Direktur sebagai diatur dalam undang-undang perseroan teDireksi Bank.rbatas, apabilauntuk perbuatan-perbuatan tertentu tersebut diperlukan keputusandari seluruh anggota.

c. Direktur Operasional

- 1) Merencanakan, melaksanakan dan mengawasi seluruh pelaksanaan operasional perusahaan
- 2) Membuat standar perusahaan mengenai semua proses operasional, produksi, proyek dan kualitas hasil produksi
- 3) Membuat stategi dalam pemenuhan target perusahaan dan cara mencapai target tersebut
- 4) Membantu tugas-tugas direktur utama
- 5) Mengecek, mengawasi dan menentukan semua kebutuhan dalam proses operasional perusahaan
- 6) Merencanakan, menentukan, mengawasi, mengambil keputusan dan mengkoordinasi dalam hal keuangan untuk kebutuhan operasional perusahaan

- 7) Mengawasi seluruh karyawan apakah tugas yang dilakukan sesuai dengan standar operasional perusahaan
 - 8) Bertanggung jawab pada pengembangan kualitas produk ataupun karyawan
 - 9) Membuat laporan kegiatan untuk diberikan kepada direktur utama
 - 10) Bertanggung jawab pada proses operasional, produksi, proyek dan kualitas hasil produksi
- d. Direktur Bisnis dan Pengembangan
- 1) Meriset pasar, mencari peluang pelanggan baru, dan menjaga hubungan dengan pelanggan
 - 2) Bekerja sama dengan divisi lain seperti divisi teknis untuk memenuhi kebutuhan pelanggan/pasar
 - 3) Menyusun dan mempresentasikan rencana pengembangan bisnis perusahaan
 - 4) *Update* pengetahuan mengenai perkembangan pasar serta kompetitor
 - 5) Melakukan riset perkembangan bisnis perusahaan secara berkala.

3. Divisi

- a. Divisi kepatuhan dan manajemen resiko
- b. Divisi akunting, pajak dan pelaporan
 - 1) Merancang strategi perpajakan yang harus diambil oleh perusahaan, strateginya yang positif tetapi tidak melakukan kecurangan / penggelapan pajak.

- 2) Menganalisa serta memprediksi nilai potensi pajak yang harus ditanggung atau dibayarkan oleh perusahaan dalam masa depan.
- 3) Mengimplementasikan perlukan akuntansi terhadap setiap aktivitas perusahaan kemudian menyajikannya dalam bentuk informasi laporan keuangan fiskal ataupun dalam bentuk laporan keuangan komersial.
- 4) Mendokumentasikan perpajakan dengan baik, untuk dijadikan bahan evaluasi.

c. Divisi HRD dan umum

- 1) Bertanggung jawab mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia. Dalam hal ini termasuk perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan sumber daya manusia dan pengembangan kualitas sumber daya manusia.
- 2) Membuat sistem HR yang efektif dan efisien, misalnya dengan membuat SOP, job description, training and development system dll.
- 3) Bertanggung jawab penuh dalam proses rekrutmen karyawan, mulai dari mencari calon karyawan, wawancara hingga seleksi.
- 4) Melakukan seleksi, kinerja, transferring dan Motivasi Kerja pada karyawan yang dianggap perlu.
- 5) Melakukan kegiatan pembinaan, pelatihan dan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pengembangan kemampuan, potensi, mental, keterampilan dan pengetahuan karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan.

- 6) Bertanggung jawab pada hal yang berhubungan dengan absensi karyawan, perhitungan gaji, bonus dan tunjangan.
- 7) Membuat kontrak kerja karyawan serta memperbaharui masa berlakunya kontrak kerja.
- 8) Melakukan tindakan disipliner pada karyawan yang melanggar peraturan atau kebijakan perusahaan.

d. Divisi IT dan Pengembangan

- 1) Menilai inovasi teknologi baru dengan melakukan perbandingan (*benchmarking*), ujicoba dan analisis untuk mendapatkan teknologi yang sesuai dengan proses bisnis perusahaan.
- 2) Menganalisis sistem dan teknologi yang ada di perusahaan dengan cara *outsourcing* agar dapat mengetahui sistem dan teknologi yang aplikatif.
- 3) Membuat usulan dan saran-saran penyesuaian program dan strategi dibidang Sistem dan Teknologi Informasi yang dipandang perlu dengan cara menyampaikan hasil evaluasi dalam rangka pencapaian tujuan jangka panjang.
- 4) Merencanakan manajemen sistem informasi dengan membuat strategi, metodologi sistem informasi agar dapat diaplikasikan.
- 5) Menyelenggarakan layanan kerja kolaboratif berupa forum diskusi bermoderator sebagai sarana *knowledge sharing* secara virtual dengan bantuan TI.

- 6) Mengelola penerapan teknologi baru menggunakan prinsip-prinsip manajemen perubahan dengan cara sosialisasi yang terencana untuk meminimalkan resistensi pengguna.

4.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian dalam hal ini akan menggambarkan hasil survey terhadap item pernyataan yang telah diberikan kepada 38 orang responden. Dari data kuesioner yang diperoleh kemudian diolah untuk mencari skor rata-rata (*mean*) masing-masing jawaban responden. Distribusi persepsi responden terhadap variabel penelitian akan dijelaskan pada bagian ini :

4.3.1. Deskripsi Variabel Etos kerja

Etos kerja merupakan sikap yang mendasar terhadap diri yang membentuk perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran mental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral, tanggung jawab atau kekuasaan kadarmaan (2011). Variabel etos kerja diukur melalui 9 pernyataan, adapun hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel berikut ini

DISTRIBUSI PERSEPSI RESPONDEN TERHADAP VARIABEL ETOS KERJA

Kode	Pernyataan	Persepsi Responden (%)					Mean
		SS	S	N	TS	STS	
EK1	Bagi saya yang terutama bekerja berarti mendapatkan uang	57,9	42,1	-	-	-	4,57
EK2	Dalam pekerjaan yang saya, saya memiliki kontribusi sosial yang penting	47,4	52,6	-	-	-	4,47
EK3	Pekerjaan saya adalah “ panggilan”	47,4	52,6		-	-	4,52

	untuk saya						
EK4	Pekerjaan saya menghasilkan banyak rasa tersendiri bagi saya	47,4	52,6		-	-	4,47
EK5	Dalam pekerjaan saya, sejumlah non-material secara jelas terpusat untuk saya	52,6	47,4	-	-	-	4,52
EK6	Dalam pekerjaan saya, saya dapat membentuk sejumlah cita-cita saya dalam cara praktis	44,7	50	5,3	-	-	4,47
EK7	Pekerjaan saya membuat dunia menjadi tempat yang lebih baik	50	47,4	2,6	-	-	4,47
EK8	Saya bangga bekerja diperusahaan saya	39,5	57,9	2,6	-	-	4,36
EK9	Setiap kali melakukan pekerjaan saya disini saya tidak merasa terbebani	47,4	52,6	-	-	-	4,47
Mean Variabel							4,48

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, 2019

Hasil analisis variabel Etos Kerja dapat dinyatakan bahwa pernyataan EK1 (Etos Kerja selalu di lakukan pada kurun waktu yang telah di tetakkan) merupakan pernyataan yang berpengaruh paling tinggi terhadap variable Etos Kerja dengan 57,9 % responden menjawab sangat setuju dan 42,1 % menjawab setuju, mean pernyataan yang mencapai 4,57. Melalui hasil ini dapat disimpulkan bahwa PT.Bank Pengkreditan Rakyat Hasamitra Makassar dalam melakukan Etos Kerja Karyawan dalam lingkup wilayahnya dilakukan dengan mengikuti ketentuan perundangan. Etos Kerja juga ditentukan oleh manager.

Berbeda dengan hal tersebut hasil analisis menunjukkan bahwa pernyataan EK8 (Saudara/i berusaha sedemikian disiplin agar dapat menghindari Etos Kerja) merupakan pernyataan yang berpengaruh paling rendah terhadap variable Etos

Kerja. Rendahnya persepsi responden terhadap pernyataan ini sebgaiian besar disebabkan bahwa mayoritas responden menginginkan Etos Kerja kerja namun dengan jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya, mayoritas Karyawan di instansi ini memiliki masa kerja yang relative lebih lama sehingga mereka menginginkan suasana baru dan jabatan yang lebih baik dan dengan melalui Etos Kerja hal ini dapat diwujudkan.

4.3.2. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah Motivasi Kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan integrasi dengan segala daya upaya untuk menciptakan kepuasan. Variabel Motivasi Kerja diukur melalui 9 pernyataan, adapun hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

DISTRIBUSI PERSEPSI RESPONDEN TERHADAP VARIABEL MOTIVASI KERJA

Kode	Pernyataan	Persepsi Responden (%)					Mean
		SS	S	N	TS	STS	
MK1	Saya merasa bahwa kebutuhan dasar seperti untuk dapat makan secara wajar sudah terpenuhi	52,6	47,4	-	-	-	4,52
MK2	Saya merasa bahwa dengan bekerja diperusahaan ini, kebutuhan rumah yang wajar sudah dapat terpenuhi	47,4	47,4	5,3	-	-	4,42
MK3	Saya merasa bahwa pakaian yang saya pakai merupakan hasil jerih payah bekerja diperusahaan ini	50	47,4	5,3	-	-	4,47
MK4	Saya merasa tenang dalam bekerja karna tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan	52,6	47,4	-	-	-	4,52

MK5	Bekerja di perusahaan ini dapat menjamin kehidupan saya dihari tua saya	47,4	47,4	5,3	-	-	4,42
MK6	Saya merasa senang karna karyawan diperusahaan ini bisa menerima saya sebagai partner yang baik	50	47,4	2,6	-	-	4,47
MK7	Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja diperusahaan ini diakui oleh atasan	42,1	57,9	-	-	-	4,42
MK8	Saya merasa aman selama bekerja di perusahaan ini.	47,4	52,6	-	-	-	4,47
MK9	Saya menerima fasilitas yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan	47,4	52,6	-	-	-	4,47
Mean Variabel							4,46

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, 2019

Variabel Motivasi Kerja diukur berdasarkan 9 pernyataan yang diukur melalui persepsi responden, hasilnya dinyatakan bahwa pernyataan MK 1(Motivasi Kerja di laksanakan terhadap Karyawan yang tingkat prestasi kerjanya rendah) hal ini didukung oleh 52,6 % menjawab sangat setuju dan 47,4 % menjawab sangat setuju dengan mean yang mencapai 4,45 demikian juga sama dengan pernyataan MK4 (Sanksi Motivasi Kerja dapat memacu peningkatan prestasi kerja Karyawan) kedua item pernyataan tersebut merupakan pernyataan yang berpengaruh paling tinggi kontribusinya terhadap variabel Motivasi Kerja.

Motivasi Kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan integrasi dengan segala daya upaya untuk menciptakan kepuasan Motivasi Kerja di BPR Hasamitra dilaksanakan berdasarkan ketentuan perundangan dimana syarat melaksanakan Motivasi Kerja adalah melihat Kinerja Karyawan Karyawannya,

Motivasi Kerja juga tentunya akan berdampak positif bagi Karyawan dan instansi, bagi Karyawan Motivasi Kerja dapat mengintropeksi diri Karyawan agar dapat meningkatkan prestasi kerja kedepannya, demikian juga bagi instansi dapat mendapatkan Karyawan dengan kualifikasi dan kompetensi tertentu untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa pernyataan MK2 (Daya juang rendah dapat di jatuhkan sanksi Motivasi Kerja), MK5 (Ketidakmampuan memimpin kelompok menjadi faktor penyebab di jatuhnya sanksi Motivasi Kerja) dan MK7 merupakan pernyataan yang berpengaruh paling rendah terhadap variabel Motivasi Kerja dengan nilai pernyataan masing-masing hanya 4,52. Ketiga pernyataan ini adalah Kinerja Karyawan Karyawan yang rendah sehingga layak diberikan sanksi berupa Motivasi Kerja.

4.3.3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dengan satuan fisik, bentuk, dan nilai (Sutrisno, 2015: 99). Variabel Kinerja Karyawan diukur melalui 9 pernyataan, adapun hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel berikut ini

TABEL 4.5 RESPONDEN TERHADAP VARIABEL KINERJA KARYAWAN

Kode	Pernyataan	Persepsi Responden (%)					Mean
		SS	S	N	TS	STS	
KK1	Saya menyelesaikan tugas yang	47,4	52,6	-	-	-	4,52

	diberikan dengan tepat waktu						
KK2	Saya bekerja sesuai jam kerja yang di tetapkan	47,4	52,6	-	-	-	4,39
KK3	Saya jarang absen jika tidak benar didalam keadaan yang mendesak	52,6	47,4	-	-	-	4,52
KK4	Saya bekerja sama dengan rekan kerja saya	44,7	50	5,3	-	-	4,39
KK5	Saya senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja	50	47,4	2,6	-	-	4,47
KK6	Memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	39,5	57,9	2,6	-	-	4,47
KK7	Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi	47,4	2,6	-	-	-	4,47
KK8	Menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi	47,4	52,6	-	-	-	4,47
KK9	Selalu mengikuti prosedur perusahaan	52,6	44,7	2,6	-	-	4,50
Mean Variabel							4,46

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, 2019

Hasil analisis membuktikan bahwa pernyataan KK1 (Saya merasa bahwa pekerjaan saya selama ini sesuai dengan kualitas yang di tentukan oleh kantor) merupakan pernyataan yang berpengaruh paling tinggi kontribusinya terhadap variabel Kinerja karyawan di BPR Hasamitra. Standar kualitas kerja Karyawan di intansi ini tentunya sudah ditentukan sebelumnya sehingga setiap Karyawan memenuhi kualifikasi standar kerja yang telah ditentukan.

Pernyataan KK4 (Dalam melaksanakan pekerjaan, saya berusaha untuk menghasilkan output dalam jumlah yang lebih banyak) hanya berada pada pernyataan yang paling rendah kontribusinya terhadap variabel Kinerja Karyawan. Pernyataan ini berpengaruh paling rendah kemungkinan disebabkan karena output Kinerja

Karyawan yang dihasilkan bukanlah dalam jumlah atau kuantitas namun dari segi kualitas kerja.

4.4. Pengujian Hipotesis

4.4.1. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen secara parsial, apakah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Untuk melakukan pengujian hipotesis peneliti akan menentukan terlebih dahulu t-tabel pada signifikansi 0,05 melalui rumus berikut ini :

$Df = \text{Jumlah sampel} - (\text{jumlah variabel independen} + \text{variabel dependen}) - 1$

$Df = 38 - 4 - 1$

$Df = 33$ pada taraf signifikansi 0,05

$t\text{-tabel} = 1,692$

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	.508	.224		2.271	.030
	Etos Kerja	.352	.115	.389	3.054	.004
	Motivasi Kerja	.203	.096	.217	2.106	.043

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil analisis data SPSS 25, 2019

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen Etos Kerja, Motivasi Kerja dan kinerja secara parsial terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan Karyawan, dapat dilakukan dengan cara melihat t -hitung $>$ t -tabel (1,692) dan $\alpha \leq 0,05$. Hasilnya dapat dilihat pada pengujian hipotesis dibawah ini :

1) Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis pertama dinyatakan bahwa bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan *BPR Hasamitra Makassar*. Hasil pengujian terhadap variabel Etos Kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,352 kemudian nilai t -hitung sebesar 3,054 $>$ t -tabel 1,692 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Karyawan *BPR Hasamitra Makassar*. Dengan demikian hipotesis pertama dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

2) Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis kedua dinyatakan bahwa bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Karyawan *BPR Hasamitra Makassar*. Hasil pengujian terhadap variabel Motivasi Kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,203 kemudian nilai t -hitung sebesar 2,106 $>$ t -tabel 1,692 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,043 < 0,05$. Kemudian hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan *BPR Hasamitra Makassar*. Dengan demikian hipotesis kedua dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

4.4.2 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Pengujian secara simultan bertujuan untuk melihat semua variabel independen Etos Kerja, Motivasi Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan. Variabel independen dinyatakan berpengaruh secara simultan apabila nilai F-hitung > F-tabel dan nilai signifikansi < 0,05. Untuk menentukan F-tabel digunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Df 1 (pembilang)} &= ((\text{jumlah variabel bebas} + \text{terikat}) - 1) \\ &= (4-1) \\ &= 3 \\ \text{Df 2 (penyebut)} &= \text{jumlah sampel} - (\text{jumlah variabel bebas} + \text{terikat}) - 1 \\ &= (38-4-1) \\ &= 33 \end{aligned}$$

Jadi F-tabelnya adalah 2,89

Hasil pengujian secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Secara Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.668	3	.556	111.008	.000 ^b
	Residual	.170	34	.005		
	Total	1.838	37			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

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

Sumber : Hasil analisis data SPSS 25, 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh senilai 111,00 > F tabel 2,89 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi α 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian bahwa secara

simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen Etos Kerja, Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan Motivasi Kerja

4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian Analisis Etos Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Teknik ini digunakan untuk meramalkan pengaruh dua variabel atau lebih variabel bebas (X) terhadap sebuah variabel terikat (Y) atau untuk membuktikan bahwa terdapat atau tidak terdapatnya hubungan antara dua variabel atau lebih variabel bebas dengan sebuah variabel terikat. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.508	.224		2.271	.030
	Etos Kerja	.352	.115	.389	3.054	.004
	Motivasi Kerja	.203	.096	.217	2.106	.043

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Hasil analisis data SPSS 25, 2019

Berdasarkan hasil diatas, hasil uji regresi berganda menunjukkan nilai konstanta sebesar 0,508 dari hasil perhitungan dapat dinyatakan bahwa masing-masing variabel bebas (Etos Kerja, Motivasi Kerja) memperoleh nilai t – hitung $>$ t – tabel (1,692), demikian juga nilai signifikansi masing-masing variabel bebas

memperoleh nilai signifikansi $\leq 0,05$. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear sebagai berikut :

$$Y = 0,508 + 0,352X_1 + 0,203X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 0,508 menyatakan bahwa jika variabel independen Etos Kerja, Motivasi Kerja, maka Kinerja Karyawan hanya sebesar 0,508 satuan.
2. Nilai koefisien Etos Kerja sebesar 0,352 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor variabel Etos Kerja Karyawan, maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,352satuan.
3. Nilai koefisien Motivasi Kerja sebesar 0,203berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor variabel Motivasi Kerja Karyawan, maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,203satuan.

4.6 Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk menerangkan seberapa besar pengaruh dari seluruh variabel independen Etos Kerja, Motivasi Kerja terhadap variabel dependen Kinerja KaryawanKaryawan. Nilai Koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.953 ^a	.907	.899	.07077
---	-------------------	------	------	--------

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

Sumber : Hasil analisis data SPSS 25, 2019

Tabel tersebut menunjukkan bahwa hasil pengujian Koefisien Determinasi adalah sebesar 0,907. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen Etos Kerja, Motivasi Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan Karyawan BPR Hasamitra Makassar adalah sebesar 90,7 %, sedangkan sisanya 9,3 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Angka R sebesar 953^a menggambarkan korelasi atau hubungan variabel terikat dengan variabel bebas artinya adanya hubungan yang positif dan erat antara Etos Kerja, Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan BPR Hasamitra Makassar sebesar 95,3 %, kekuatan korelasi tersebut termasuk kategori kuat. .

4.7. Pembahasan Hasil Penelitian

4.7.1. Analisis etos kerja Terhadap PT.Bank Pengkreditan Rakyat Hasamitra Makassar

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPR Hasamitra Makassar. Nilai koefisien Etos Kerja sebesar 0,352 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor variabel Etos

Kerja Karyawan, maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja Karyawan Karyawan sebesar 0,352 satuan.

Hasil analisis variabel Etos Kerja dapat dinyatakan bahwa pernyataan EK1 (Etos Kerja selalu dilakukan pada kurun waktu yang telah ditetapkan) merupakan pernyataan yang berpengaruh paling tinggi terhadap variable Etos Kerja dengan 57,9 % responden menjawab sangat setuju dan 42,1 % menjawab setuju, mean pernyataan yang mencapai 4,57. Melalui hasil ini dapat disimpulkan bahwa PT.Bank Pengkreditan Rakyat Hasamitra Makassar dalam melakukan Etos Kerja Karyawan.

Berbeda dengan hal tersebut hasil analisis menunjukkan bahwa pernyataan EK8 (Saudara/i berusaha sedemikian disiplin agar dapat menghindari Etos Kerja) merupakan pernyataan yang berpengaruh paling rendah terhadap variable Etos Kerja. Rendahnya persepsi responden terhadap pernyataan ini sebgayaan besar disebabkan bahwa mayoritas responden menginginkan Etos Kerja kerja namun dengan jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya, mayoritas Karyawan di instansi ini memiliki masa kerja yang relative lebih lama sehingga mereka menginginkan suasana baru dan jabatan yang lebih baik dan dengan melalui Etos Kerja hal ini dapat diwujudkan.

Etos Kerja telah terjadi ketika seorang Karyawan di sebuah instansi meninggalkan posisi saat ini dan mulai posisi baru pada tingkat yang setara dalam organisasi yang sama, tetapi bekerja dalam kelompok kerja yang berbeda untuk

manajer yang berbeda (Dineenet *al*, 2011:294). Penempatan atau perubahan posisi jabatan atau tempat kerja seorang Karyawan sebaiknya diperhatikan, agar tujuan dari Etos Kerja kerja Karyawan tidak berdampak pada penurunan Kinerja Karyawan Karyawan. Jumlah Etos Kerja yang selalu berubah dari tahun ke tahun dapat mempengaruhi hasil Kinerja Karyawan kerja Karyawan yang dilakukan beberapa tahun terakhir. Serta dalam penempatan sebaiknya ditempatkan sesuai dengan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki Karyawan itu sendiri. Sehingga melihat permasalahannya dalam Etos Kerja masih dinilai kurang tepat dalam melaksanakan kebijakannya.

Etos Kerja harus dilaksanakan secara tepat sehingga Karyawan dapat memberikan sikap yang baik dan positif juga lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya di BPR Hasamitra Makassar. Seperti dalam penelitian Sabari (2014) mengemukakan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Karyawan.

4.7.2. Analisis motivasi Kerja Terhadap PT.BPR Hasamitra Makassar

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Karyawan BPR Hasamitra Makassar. Nilai koefisien Motivasi Kerja sebesar 0,203 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor variabel Motivasi Kerja Karyawan, maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja Karyawan Karyawan sebesar 0,203 satuan.

Variabel Motivasi Kerja diukur berdasarkan 9 pernyataan yang diukur melalui persepsi responden, hasilnya dinyatakan bahwa pernyataan MK 1 (Motivasi Kerja di laksanakan terhadap Karyawan yang tingkat prestasi kerjanya rendah) hal ini didukung oleh 52,6 % menjawab sangat setuju dan 47,4 % menjawab sangat setuju dengan mean yang mencapai 4,45 demikian juga sama dengan pernyataan MK4 (Sanksi Motivasi Kerja dapat memacu peningkatan prestasi kerja Karyawan) kedua item pernyataan tersebut merupakan pernyataan yang berpengaruh paling tinggi kontribusinya terhadap variabel Motivasi Kerja.

Motivasi Kerja adalah melihat Kinerja Karyawan Karyawannya, apabila prstasi kerja Karyawan rendah maka Karyawan tersebut layak untuk di Motivasi Kerja, hal ini sesuai dengan pernyataan responden (MK1). Motivasi Kerja juga tentunya akan berdampak positif bagi Karyawan dan instansi, bagi Karyawan Motivasi Kerja dapat mengintropeksi diri Karyawan agar dapat meningkatkan prestasi kerja kedepannya, demikian juga bagi intansi dapat mendapatkan Karyawan dengankualifikasi dan kompetensi tertentu untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa pernyataan MK2 (Daya juang rendah dapat di jatuhi sanksi Motivasi Kerja), MK5 (Ketidakmampuan memimpin kelompok menjadi faktor penyebab di jatuhkannya sanksi Motivasi Kerja) dan MK7 (Karyawan yang bermoral buruk dapat di jatuhi sanksi Motivasi Kerja) merupakan pernyataan yang berpengaruh paling rendah terhadap variable Motivasi Kerja dengan mena pernyataan masing-masing hanya 4,52. Ketiga pernyataan ini adalah Kinerja

Karyawan Karyawan yang rendah sehingga layak diberikan sanksi berupa Motivasi Kerja.

4.7.3 Analisis motivasi Kerja Terhadap PT.BPR Hasamitra Makassar

Kinerja Karyawan adalah ukuran efisiensi produktif.Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan.Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dengan satuan fisik, bentuk, dan nilai (Sutrisno, 2015: 99).

Hasil analisis membuktikan bahwa pernyataan KK1 (Saya merasa bahwa pekerjaan saya selama ini sesuai dengan kualitas yang di tentukan oleh kantor)merupakan pernyataan yang berpengaruh paling tinggi kontribusinya terhadap variabel Kinerja karyawan di BPR Hasamitra.Standar kualitas kerja Karyawan di intansi ini tentunya sudah ditentukan sebelumnya sehingga setiap Karyawan memenuhi kualifikasi standar kerja yang telah ditentukan.

Pernyataan KK4 (Dalam melaksanakan pekerjaan, saya berusaha untuk menghasilkan output dalam jumlah yang lebih banyak) hanya berada pada pernyataan yang paling rendah kontribusinya terhadap variabel Kinerja Karyawan.Pernyataan ini berpengaruh paling rendah kemungkinan disebabkan karena output Kinerja Karyawan yang dihasilkan bukanlah dalam jumlah atau kuantitas namun dari segi kualitas kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Etos Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap BPR Hasamitra Makassar. Etos Kerja adalah etos kerja yang seharusnya dimiliki oleh seorang karyawan 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
2. Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja BPR Hasamitra Makassar
3. Berdasarkan hasil uji program spss membuktikan bahwa variabel etos kerja merupakan variabel paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPR Hasamitra Makassar.

5.2. Saran - Saran

Melalui hasil penelitian ini maka saran yang dapat disampaikan peneliti yakni

:

1. Hasil penelitian bahwa etos kerja , komitmen organisasional dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karna itu, perlu meningkatkan kemampuan manajerial yaitu etos kerja, komitmen organisasional dan disiplin kerja sehingga kinerja karyawan mengalami peningkatan seiring dengan harapan pimpinan.
2. Perusahaan lebih memberikan motivasi berupa penghargaan dan konvensasi tambahan kepada karyawan untuk tetap bekerja dan mengabdikan kepada perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya di harapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain di luar variabel agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

LAMPIRAN

BOSOWA



LAMPIRAN HASIL OLAH DATA

FREQUENCIES VARIABLES=EK1 EK2 EK3 EK4 EK5 EK6 EK7 EK8 EK9 MK1 MK2 MK3 MK4 MK5
MK6 MK7 MK8 MK9 KK1

KK2 KK3 KK4 KK5 KK6 KK7 KK8 KK9 KK1 KK2 KK3 KK4 KK5 KK6 KK7 KK8 KK9

/STATISTICS=MEAN

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes

Output Created	22-MAY-2019 15:19:07	
Comments		
Input	Data	D:\KKOYEK\DATA TES\ardi new.sav
	Active Dataset	DataSet7
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	38

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		<p>FREQUENCIES VARIABLES=EK1 EK2 EK3 EK4 EK5 EK6 EK7 EK8 EK9 MK1 MK2 MK3 MK4 MK5 MK6 MK7 MK8 MK9 KK1 KK2 KK3 KK4 KK5 KK6 KK7 KK8 KK9 KK1 KK2 KK3 KK4 KK5 KK6 KK7 KK8 KK9</p> <p>/STATISTICS=MEAN /ORDER=ANALYSIS.</p>
Resources	KKocessor Time	00:00:00.06
	Elapsed Time	00:00:00.06

Statistics

		EK1	EK2	EK3	EK4	EK5	EK6	EK7
N	Valid	38	38	38	38	38	38	38
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.5789	4.4737	4.5263	4.4737	4.5263	4.3947	4.4737

Statistics

		EK8	EK9	MK1	MK2	MK3	MK4	MK5
N	Valid	38	38	38	38	38	38	38
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.3684	4.4737	4.5263	4.4211	4.4737	4.5263	4.4211

Statistics

		MK6	MK7	MK8	MK9	KK1	KK2	KK3
N	Valid	38	38	38	38	38	38	38
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.4737	4.4211	4.4737	4.4737	4.4474	4.5263	4.4737

Statistics

		KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8
N	Valid	38	38	38	38	38	38	38
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.4737	4.5263	4.3947	4.4737	4.3684	4.4737	4.4737

KK9

N	Valid	38
	Missing	0
Mean		4.5000

Frequency Table

		EK1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	16	42.1	42.1	42.1
	Sangat Setuju	22	57.9	57.9	100.0
Total		38	100.0	100.0	

		EK2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	20	52.6	52.6	52.6
	Sangat Setuju	18	47.4	47.4	100.0
Total		38	100.0	100.0	

		EK3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	18	47.4	47.4	47.4
	Sangat Setuju	20	52.6	52.6	100.0
Total		38	100.0	100.0	

EK4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	20	52.6	52.6	52.6
	Sangat Setuju	18	47.4	47.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

EK5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	18	47.4	47.4	47.4
	Sangat Setuju	20	52.6	52.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

EK6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	5.3	5.3	5.3
	Setuju	19	50.0	50.0	55.3
	Sangat Setuju	17	44.7	44.7	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

EK7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2.6	2.6	2.6
	Setuju	18	47.4	47.4	50.0
	Sangat Setuju	19	50.0	50.0	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

EK8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2.6	2.6	2.6
	Setuju	22	57.9	57.9	60.5
	Sangat Setuju	15	39.5	39.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

EK9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	20	52.6	52.6	52.6
	Sangat Setuju	18	47.4	47.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

MK1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	18	47.4	47.4	47.4
	Sangat Setuju	20	52.6	52.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

MK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	5.3	5.3	5.3
	Setuju	18	47.4	47.4	52.6
	Sangat Setuju	18	47.4	47.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

MK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2.6	2.6	2.6
	Setuju	18	47.4	47.4	50.0
	Sangat Setuju	19	50.0	50.0	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

MK4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	18	47.4	47.4	47.4
	Sangat Setuju	20	52.6	52.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

MK5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	5.3	5.3	5.3
	Setuju	18	47.4	47.4	52.6
	Sangat Setuju	18	47.4	47.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

MK6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2.6	2.6	2.6
	Setuju	18	47.4	47.4	50.0
	Sangat Setuju	19	50.0	50.0	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

MK7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	22	57.9	57.9	57.9
	Sangat Setuju	16	42.1	42.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

MK8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	20	52.6	52.6	52.6
	Sangat Setuju	18	47.4	47.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

MK9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	20	52.6	52.6	52.6
	Sangat Setuju	18	47.4	47.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

KK1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	18	47.4	47.4	47.4
	Sangat Setuju	20	52.6	52.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

KK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	20	52.6	52.6	52.6
	Sangat Setuju	18	47.4	47.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

KK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	18	47.4	47.4	47.4
	Sangat Setuju	20	52.6	52.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

KK4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	5.3	5.3	5.3
	Setuju	19	50.0	50.0	55.3
	Sangat Setuju	17	44.7	44.7	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

KK5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2.6	2.6	2.6
	Setuju	18	47.4	47.4	50.0
	Sangat Setuju	19	50.0	50.0	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

KK6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2.6	2.6	2.6
	Setuju	22	57.9	57.9	60.5
	Sangat Setuju	15	39.5	39.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

KK7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	20	52.6	52.6	52.6
	Sangat Setuju	18	47.4	47.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

KK8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	20	52.6	52.6	52.6
	Sangat Setuju	18	47.4	47.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

KK9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2.6	2.6	2.6
	Setuju	17	44.7	44.7	47.4
	Sangat Setuju	20	52.6	52.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT kinerja karyawan_
/METHOD=ENTER etos motivasi kinerja.

```

Regression**Notes**

Output Created		22-MAY-2019 15:19:51
Comments		
Input	Data	D:\KKOYEK\DATA TESnew.sav
	Active Dataset	DataSet7
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	38
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		<pre> REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Kinerja_Kerja /METHOD=ENTER etos motivasi Kinerja </pre>
Resources	KKocessor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.05
	Memory Required	4896 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Etos kerjai, Motivasi kerjai, Kinerja karyawan ^b		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953 ^a	.907	.899	.07077

a. K predictors: (Constant), K Komosi, Demosi, Mutasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.668	3	.556	111.008	.000 ^b
	Residual	.170	34	.005		
	Total	1.838	37			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Kkedictors: (Constant), etos kerja, motivasi kerja,kinerja karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.508	.224		2.271	.030
	Mutasi	.352	.115	.389	3.054	.004
	Demosi	.203	.096	.217	2.106	.043
	KKomosi	.331	.100	.392	3.309	.002

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

