

**ANALISIS PENGARUH ETOS KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BANK BRI
LOMBE KABUPATEN BUTON TENGAH**

Diajukan Oleh :

SARNIAH

4513012025



Untuk Memperoleh Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2017

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Analisis Pengaruh Etos Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Lombe Kabupaten Buton Tengah

Nama Mahasiswa : SARNIAH

Stambuk/NIM : 45 13 012 009

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Tempat Penelitian : Bank BRI Lombe

Disetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Hi. Herminawati A, SE., MM

Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si

Mengetahui dan Mengesahkan :

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Universitas Bosowa

Dekan Fakultas Ekonomi
Manajemen
Universitas Bosowa

Ketua Program Studi

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

Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si

Tanggal Pengesahan.....

KATA PENGANTAR

Asslamualiakum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas karunia dan Rahmat-Nya yang telah dilimpahkan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu dengan judul “ANALISIS PENGARUH ETOS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BANK BRI LOMBE KABUPATEN BUTON TENGAH”. Shalawat dan salam atas junjungan Nabiullah Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya.

Skripsi ini merupakan salah satu karya ilmiah yang diperlukan untuk melengkapi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana sebagai wahana untuk melatih diri dan mengembangkan wawasan berpikir. Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tentunya tidak lepas dari hambatan-hambatan, namun dengan adanya bantuan, bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak sehingga hambatan yang ada dapat dilalui dengan baik.

Skripsi ini penulis persembahkan kepada kedua orang tua tersayang Ayahanda Nurdin dan Ibunda Wa Maamu Waha serta kepada Saudara dan saudari saya, terima kasih atas doa, bantuan, restu bimbingan, serta segala pengertian dan dukungannya baik secara moril maupun materil, yang tidak ada putusnya.

Pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

1. Pertama-tama, ucapan terima kasih penulis berikan kepada Rektor Universitas Bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. Saleh Pallu, M.Eng.

2. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE.,M.Si.,SH.,MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
3. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abu Bakar, SE.,MM selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
4. Ibu Indrayani Nur, S.Pd.,SE.,M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
5. Kepada Ibu Dr. Hj. Herminawati Abu Bakar, SE.,MM dan Ibu Indrayani nur, S.Pd.,SE.,M.Si sebagai dosen Pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi dan memberi bantuan literature, serta diskusi-diskusi yang dilakukan dengan penulis.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan ilmu dan pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah. beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa, terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan Administrasi.
7. Bapak La Ode Sumardin, S.Si sebagai Kepala Bank BRI Lombe Kabupaten Buton Tengah beserta stafnya, atas pemberian izin dan bantuan kepada peneliti untuk melakukan penelitian di Bank BRI Lombe.
8. Kepada calon suamiku tercinta Lasmin Abo yang selalu memotivasi dan memberi dukungan serta doa kepada penulis.
9. Saudara-saudariku (Niati, Sanusi, Sanaria, Safaria, Safira, kakak iparku Burhan, dan Keponakanku Rezky Rahan Burhan) yang selalu memberikan dorongan, semangat, serta doanya kepada penulis sehingga skripsi ini dapat selesai.

10. Terima kasih buat paman dan tante yang selalu mensupport saya dan memberikan saran-saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
11. Terima kasih kepada teman-temanku “ Suwinda, Rahmania, Devi Kaitox, Sarifa, Kak Ona, Desti, Aima, Meilani yang telah membantu memberi saran semangat.
Akhirnya, semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi penulis maupun pada orang lain/kantor yang terkait. Semoga

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabaraktuh

Makassar, 01 Februari 2018

Penulis



Sarniah

ANALISIS PENGURUH ETOS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BANK BRI LOMBE KABUPATEN BUTON TENGAH

Oleh :
SARNIAH
Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa Makassar

ABSTRAK

Sarniah, 2018. Analisis pengaruh etos kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank BRI lombe kabupaten buton tengah. Dibimbing oleh Dr. Hj. Herminawati Abu Bakar, SE., MM sebagai pembimbing I dan dan Indrayani Nur, S.Pd.,SE.,M.Si sebagai pembimbing II.

Kinerja karyawan sangatlah penting dalam mendorong perusahaan agar lebih baik penempatan pegawai yang kompeten dan tepat pada posisinya dapat tercapai dengan lebih optimal dan cepat karena perusahaan telah mengetahui dengan baik kualitas sumber daya manusia yang diperlukan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis variabel etos kerja dan motivasi kerja yang diterapkan pada Bank BRI Lombe Kabupaten Buton Tengah terhadap kinerja pegawai. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Responden penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Bank BRI Lombe . Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel etos kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Etos Kerja, Motivasi Kerja, Bank BRI, Analisis Jalur.

***ANALYSIS THE INFLUENCE OF WORK ETHIC, AND WORK
MOTIVATION, ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN
BANK BRI LOMBE KABUPATEN
BUTON TENGAH***

***By:
SARNIAH
Prodi Management Faculty of Economics
University of Bosowa Makassar***

ABSTRACT

Sarniah, 2017. Analysis the influence of work ethic and work motivation, on employee performance at Bank BRI Lombe. Supervised by Dr.Hj. asanuddin Remmang, SE.,MM as the supervisor of I and Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si as mentors II.

Employee performance is important in encouraging companies to better placement of employees who are competent and appropriate in position can be achieved with more optimal and fast because the company has been well aware of the quality of human resources needed.

This study aims to analysis work ethic variables and work motivation that apply to Bank BRI Lombe Kabupaten Buton Tengah on employee performance. The Analyzer tool used is path analysis. Respondents of this research are employees who work at Bank BRI lombe. Result of analysis indicate that work ethic variable and work motivation have positive effect to employee performance.

Keywords: Work Ethic, Work Motivation, Bank BRI , Analysis Path

PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

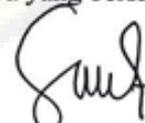
Nama : Sarniah
Nomor Stambuk : 4513012009
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul : Analisis Pengaruh Etos Kerja Dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank BRI Lombe
Kabupaten Buton Tengah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian. Pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah dari saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam 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 disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

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

Makassar, 01 Februari 2018

Mahasiswa yang bersangkutan


Sarniah

DAFTAR ISI

| | |
|---|----------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PENGESAHAN | ii |
| KATA PENGANTAR | iii |
| ABSTRACT | vi |
| ABSTRAK | vii |
| PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI | viii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 2 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 4 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 5 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 5 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 6 |
| 2.1 Kerangka Teori | 6 |
| 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia | 6 |
| 2.1.2 Fungsi Manajemen | 7 |
| 2.1.3 Prinsip-prinsip Pengelolaan Manajemen SDM | 8 |
| 2.1.4 Fungsi Operasional Manajemen SDM | 9 |
| 2.1.5 Manfaat Penerapan Manajemen SDM | 11 |
| 2.1.6 Metode Pendekatan Manajemen SDM | 12 |
| 2.1.7 Pengertian Etos Kerja | 14 |
| 2.1.8 Cara Menumbuhkan Etoa Kerja | 16 |
| 2.1.9 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja | 16 |
| 2.1.10 Pengertian Motivasi Kerja | 18 |
| 2.1.11 Prinsip-prinsip Motivasi Kerja | 19 |
| 2.1.12 Tujuan Motivasi | 20 |
| 2.1.13 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja | 20 |
| 2.1.14 Kinerja Pegawai | 22 |

| | |
|---|-----------|
| 2.1.15 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja | 23 |
| 2.2 Kerangka Pikir..... | 25 |
| 2.3 Hipotesis..... | 26 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | 27 |
| 3.1 Daerah Dan Waktu Penelitian | 27 |
| 3.2 Metode Pengumpulan Data | 27 |
| 3.3 Populasi Dan Sampel | 28 |
| 3.4 Jenis Dan Sumber Data | 29 |
| 3.4.1 Jenis Data | 29 |
| 3.4.2 Sumber Data..... | 29 |
| 3.5 Pengukuran Instrumen Penelitian..... | 29 |
| 3.5.1 Uji Validitas | 30 |
| 3.5.2 Uji Reliabilitas | 31 |
| 3.6 Metode Analisis | 31 |
| 3.6.1 Analisis Deskriptif | 31 |
| 3.6.2 Analisis Jalur | 31 |
| 3.7 Pengujian Hipotesis | 32 |
| 3.7.1 Uji Simultan (Uji F) | 32 |
| 3.7.2 Uji Parsial (Uji t) | 33 |
| 3.8 Defenisi Oprasional..... | 34 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | 35 |
| 4.1 Gambaran Umum Bank Rakyat Indonesia..... | 35 |
| 4.1.1 Sejarah Singkat Bank Rakyat Indonesia | 35 |
| 4.1.2 Visi Dan Misi Bank Rakyat Indonesia..... | 37 |
| 4.1.3 Struktur Organisasi Bank Rakyat Indonesia | 38 |
| 4.2 Deskripsi Data..... | 53 |
| 4.2.1 Gambaran Umum Responden | 53 |
| 4.2.1.1 Responden Menurut Jenis Kelamin | 53 |
| 4.2.1.2 Responden Berdasarkan Umur | 54 |
| 4.2.1.3 Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan..... | 54 |
| 4.2.1.4 Responden Berdasarkan Masa Jabatan | 55 |

| | |
|--|-----------|
| 4.2.2 Penentuan Range | 56 |
| 4.3 Uji Hasil Penelitian | 57 |
| 4.3.1 Uji Variabel Etos Kerja | 57 |
| 4.3.2 Uji Variabel Motivasi Kerja | 58 |
| 4.3.3 Uji Variabel Kinerja Pegawai | 59 |
| 4.4 Uji Instrumen Penelitian | 59 |
| 4.4.1 Uji Validitas | 59 |
| 4.4.2 Uji realibilitas | 61 |
| 4.5 Alat Analisis | 62 |
| 4.5.1 Analisis Jalur | 62 |
| 4.5.2 Koefisien Determinasi | 63 |
| 4.6 Uji Hipotesis | 64 |
| 4.6.1 Uji Simultan (Uji F) | 64 |
| 4.6.2 Uji Parsial (Uji t) | 65 |
| 4.7 Pembahasan | 66 |
| BAB V PENUTUP | |
| 5.1 Kesimpulan | 68 |
| 5.2 Saran | 68 |
| DAFTAR PUSTAKA | 70 |
| LAMPIRAN | 72 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Situasi global yang semakin berkembang pesat membuat kondisi perusahaan satu dengan perusahaan lainnya harus mampu bersaing dengan baik. Persaingan dalam perusahaan perlu dipersiapkan agar mampu menghasilkan output yang sempurna. Untuk menghasilkan output yang sempurna didalam perusahaan, diperlukan pelaksanaan kerja yang baik dan sumber daya manusia yang berdaya guna bagi perusahaan. Pada umumnya pelaksanaan kerja dan sumber daya manusia yang berdaya guna dibutuhkan setiap perusahaan, khususnya untuk meningkatkan output dan mempertahankan perusahaan untuk jangka panjang. Perusahaan yang berorientasi ke jangka panjang ialah wujud perusahaan yang mempunyai pandangan untuk maju.

Keberhasilan suatu instansi pemerintahan tidak lepas dari peningkatan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan oleh instansi tersebut untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Pencapaian tujuan manajemen sumberdaya manusia menunjukkan bagaimana seharusnya suatu instansi dalam melaksanakan, mendapatkan, mengembangkan, membina, mengevaluasi, serta mensejahterakan karyawan.

Peran dan fungsi sumber daya manusia tidak bisa diganti oleh sumber daya lainnya dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital dan sangat diperlukan oleh perusahaan karena itu dalam mencapai tujuannya suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia untuk bekerja dengan baik

agar bisa mencapai tujuan perusahaan. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti etos kerja, gairah kerja, disiplin kerja dan aspek-aspek lainnya.

Menurut Gregory (2010) sejarah membuktikan negara yang dewasa ini menjadi negara maju, dan terus berpacu dengan teknologi/informasi tinggi pada dasarnya dimulai dengan suatu etos kerja yang sangat kuat untuk berhasil. Maka tidak dapat diabaikan etos kerja merupakan bagian yang patut menjadi perhatian dalam keberhasilan suatu perusahaan, perusahaan besar dan terkenal telah membuktikan bahwa etos kerja yang militan menjadi salah satu dampak keberhasilan perusahaannya. Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku, dan karakternya. Setiap orang memiliki internal being yang merumuskan siapa dia. Salah satu penopang serta faktor terpenting demi semakin unggulnya suatu perusahaan dalam bersaing ialah sumberdaya manusia (SDM).

Mengingatnya sumberdaya manusia sebagai salah satu faktor kepentingan yang bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, institusi, maupun perusahaan, maka jelaslah bahwa sumberdaya manusia merupakan kunci terpenting dalam menentukan perkembangan serta peningkatan suatu perusahaan. Menyadari pentingnya sumberdaya manusia bagi kelangsungan sebuah perusahaan, adanya pengembangan serta pelatihan yang perusahaan lakukan diharapkan mampu untuk semakin meningkatkan kemampuan karyawan yang nantinya tentu berguna bagi perusahaan. Selain itu, untuk menjang semangat kerja karyawan yang nantinya tentu akan menguntungkan perusahaan itu sendiri, fasilitas serta perlakuan baik yang perusahaan berikan perlu di perhatikan.

Salah faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai visi yaitu kinerja karyawannya. Kinerja karyawan adalah tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2010) organisasi akan selalu berusaha secara maksimal, meskipun harus menempuh berbagai macam cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam rangka menciptakan karyawan berkualitas yang mampu membantu dalam pencapaian tujuan organisasi. Diharapkan cara itu bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan semakin pesatnya persaingan dalam dunia usaha, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting untuk menunjung keberhasilan suatu organisasi. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi.

Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia yang tinggi akan sangat menunjang dalam pencapaian tujuan organisasi, sebab manusia lah yang merupakan pengelola, pengatur dan penggerak aktivitas sumber daya yang lain dalam suatu organisasi.

Tanpa adanya sumber daya manusia, organisasi tidak berarti apa-apa. Oleh karena itu, sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci

utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktivitas dan wajar.

Dalam menghadapi dunia globalisasi penyiapan sumber daya manusia bagi suatu perusahaan sangat diperlukan dengan mengidentifikasi kebutuhan kerja, serta mengembangkan tenaga kerja itu menjadi berkualitas sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah yang dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bank BRI Lombe Kabupaten Buton Tengah.

Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bank BRI Lombe Kabupaten Buton Tengah.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank BRI Lombe Kabupaten Buton Tengah.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank BRI Lombe Kabupaten Buton Tengah.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis

Memberi kesempatan pada penulis untuk mengaplikasikan ilmu dan teori yang dipelajari selama ini. Selain itu diharapkan dapat menambah wawasan

pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen.

2. Bagi pemerintah

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran yang obyektif dan teoritis tentang pengaruh Etos kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank BRI Lombe Kabupaten Buton Tengah.

3. Bagi masyarakat

Memberikan informasi kepada masyarakat mengenai kinerja pegawai pada Bank BRI Lombe Kabupaten Buton Tengah.

UNIVERSITAS

BOSOWA



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi diantara para karyawan dan penyatupaduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisien dan kerja sama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Scott Snell dan George Bohlander (2010:4) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja.

Menurut Marjuni (2015:3) sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap budaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Menurut Dessler (2011:6) manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktek didalam menggerakkan sumber daya manusia atau aspek-aspek terkait posisi manajemen didalam sumber daya manusia yang mencakup

kegiatan perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian penilaian dan penghargaan.

Menurut Hasibuan (2013:9) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Mondy (2010:4) manajemen sumber daya manusia adalah utilisasi dari individu-individu untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu, manajer-manajer disetiap tingkat harus memperhatikan manajemen sumber daya manusia.

2.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut Danang (2012:8) fungsi manajemen terbagi dalam 4 bagian antara lain sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan, yaitu dengan menetapkan program kepegawaian sesuai fungsi-fungsi yang dimiliki oleh manajemen sumber daya itu sendiri.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan mengorganisir semua karyawan melalui menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar bersedia bekerja sama, bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan serta bekerja sesuai rencana yang telah ditetapkan perusahaan.

5. Rekrutmen

Rekrutmen adalah penarikan, penempatan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan (training) yang diberikan sesuai kebutuhan pekerja masa kini maupun masa depan.

2.1.3 Prinsip-prinsip Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Meilan Sugiarto (2012:6-7) ada beberapa prinsip-prinsip dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Orientasi pada pelayanan, dengan berupaya memenuhi kebutuhan dan keinginan sumber daya manusia dimana kecenderungannya sumber daya manusia yang puas akan selalu berusaha memnuhi kebutuhan dan keinginan para konsumennya.

2. Membangun kesempatan terhadap sumber daya manusia untuk berperan aktif dalam perusahaan, dengan tujuan untuk menciptakan semangat kerja dan memotivasi sumber daya manusia agar mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
3. Mampu menemukan jiwa interpreneur sumber daya manusia perusahaan yang mencakup:
 - a. Menginginkan adanya akses keseluruh sumber daya manusia perusahaan.
 - b. Berorientasi pencapaian tujuan perusahaan.
 - c. Motivasi kerja yang tinggi.
 - d. Responsif terhadap penghargaan dari perusahaan.
 - e. Berpandangan jauh kedepan.
 - f. Bekerja secara terencana, terstruktur dan sistematis.
 - g. Bersedia bekerja keras.
 - h. Mampu menyelesaikan pekerjaan
 - i. Percaya diri yang tinggi
 - j. Berani mengambil resiko
 - k. Cermat, sabar dan kompromistis.

2.1.4 Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Yani (2012:4), fungsi operasional manajemen sumber daya manusia terbagi dalam 5 bagian, yaitu antarra lain:

1. Pengadaan tenaga kerja

Fungsi pengadaan tenaga kerja yang dikenal juga sebagai fungsi pendahuluan terdiri atas analisis pekerjaan, perencanaan tenaga kerja, penarikan dan seleksi.

- a. Analisis pekerjaan merupakan suatu proses penyelidikan yang sistematis untuk memahami tugas-tugas, keterampilan, dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan dalam sebuah organisasi.
- b. Perencanaan tenaga kerja adalah suatu proses penyediaan tenaga kerja dalam kuantitas dan kualitas yang diperlukan oleh sebuah organisasi pada waktu yang tepat agar tujuannya dapat dicapai.
- c. Penarikan tenaga kerja merupakan sebuah proses yang bertujuan untuk memperoleh sejumlah calon karyawan yang memenuhi persyaratan (berkualitas).
- d. Seleksi adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat atau mempunyai kualifikasi sebagaimana tercantum dalam spesifikasi pekerjaan.

2. Pengembangan karyawan

Fungsi pengembangan karyawan merupakan proses keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan, pelatihan dan orientasi.

- a. Orientasi merupakan kegiatan pengenalan dan penyesuaian karyawan baru dengan organisasi.
- b. Pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan keterampilan karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu.
- c. Pendidikan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan atau pemahaman tentang suatu pekerjaan.

3. Penilaian prestasi kerja

Penilaian prestasi merupakan sebuah proses yang ditujukan untuk memperoleh informasi tentang kinerja karyawan.

4. Kompensasi

Kompensasi merupakan segala bentuk penghargaan (*outputs*) yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan atas kontribusi (*inputs*) yang diberikan kepada organisasi.

5. Keselamatan dan kesehatan kerja

Keselamatan kerja meliputi perlindungan karyawan dari kecelakaan ditempat kerja. Sedangkan, kesehatan merujuk kepada kebebasan karyawan dari penyakit secara fisik maupun mental.

2.1.5 Manfaat Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Meilan Sugiarto dalam Danang (2012:8), pengimplementasian manajemen sumber daya manusia akan memberikan berbagai manfaat bagi kegiatan pengorganisasian antara lain:

1. Organisasi atau perusahaan akan memiliki sistem informasi sumber daya manusia yang akurat
2. Organisasi atau perusahaan akan memiliki hasil analisis pekerjaan atau jabatan berupa deskripsi dan atau spesifikasi pekerjaan atau jabatan yang terkini.
3. Organisasi atau perusahaan memiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan sumber daya manusia yang mendukung kegiatan bisnis.

4. Organisasi atau perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi atau efektivitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja.
5. Dapat melakukan kegiatan orientasi sosialisasisecara terarah.
6. Dapat melaksanakan pelatihan secara efisien dan efektif.
7. Dapat melaksanakan penilaian karya secara efektif dan efisien.
8. Dapat melaksanakan program pembinaan dan pengembangan karier sesuai kondisi dan kebutuhan.
9. Dapat melakukan kegiatan penelitian
10. Dapat menyusun skala upah atau gaji dan mewujudkan sistem balas jasa bagi para pekerja.

2.1.6 Metode Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Malayu S.P. Hasibuan (2011:16) mengemukakan bahwa dalam mempelajari manajemen sumber daya manusia ada tiga pendekatan yang dapat dilakukan, yaitu :

1. Pendekatan Mekanis

Mekanisasi merupakan proses penggantian peranan tenaga kerja manusia dengan mesin untuk menjalankan pekerjaan. Pendekatan mekanis ini menitikberatkan analisisnya kepada spesialisasi, efektivitas, standardisasi, dan memperlakukan karyawan sama halnya dengan mesin. Keuntungan spesialisasi ini, pekerja semakin terampil dan efektivitas semakin besar. Kelemahannya, pekerjaan membosankan karyawan, mematikan kreativitas, dan kebanggaan karyawan atas pekerjaannya akan semakin berkurang.

Standardisasi diterapkan cukup mendalam sehingga terjadi pemindahan pekerjaan dari manusia kepada mesin antarkomponen yang satu dengan komponen yang lainnya dapat saling dipertukarkan serta spesialisasi mesin-mesin, peralatan, tata letak, dan pabrik padahal karyawan itu mempunyai pikiran, perasaan, cita-cita, harga diri, dan sebagainya.

2. Pendekatan Paternalis

Pada pendekatan paternalis, manajer dalam mengarahkan bawahannya bertindak seperti bapak terhadap anaknya. Para bawahan diperlakukan dengan baik, fasilitas-fasilitas diberikan, dan bawahan dianggap anak-anaknya.

Pendekatan ini menyebabkan karyawan menjadi manja, malas sehingga produktivitas menjadi menurun. Kondisi yang memberikan kebebasan terhadap karyawan akan berdampak negatif bagi perusahaan apabila tidak ada harmonisasi yang terjalin antara atasan dan bawahan. Dari kondisi tersebut, pendekatan sistem sosial hadir guna memberikan penjelasan mengenai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan berbagai aspek yang ada dalam perusahaan.

3. Pendekatan Sistem Sosial

Pendekatan sistem sosial ini memandang bahwa perusahaan adalah suatu sistem yang kompleks yang beroperasi dalam lingkungan yang kompleks. Manajer menyadari dan mengakui bahwa tujuan organisasi / perusahaan akan tercapai jika tercipta lingkungan yang harmonis yang akan melahirkan kerjasama yang baik antara pihak atasan dan pihak bawahan dalam suatu organisasi. Pemikiran ini

didasari oleh adanya saling ketergantungan, interaksi, dan keterkaitan antara sesama karyawan.

Setiap sistem senantiasa berkaitan, baik dengan sebuah sistem yang lebih luas dan lebih tinggi tingkatannya, maupun dengan subsistem sendiri yang mewakili integrasi berbagai sistem dari berbagai tingkatan yang lebih rendah. Perusahaan akan tumbuh dan berkembang jika sistem sosial terintegrasi dalam satu sistem yang harmonis serta berinteraksi dengan baik. Pendekatan sistem sosial ini hendaknya menekankan kepada kesadaran atas tugas dan tanggung jawab setiap individu maupun kelompok yang didasari oleh sebuah pemahaman bersama dari sebuah sistem nilai sehingga kinerja karyawan lebih optimal.

2.1.7 Pengertian Etos Kerja

Peranan manajemen sumber daya personalia sangat penting untuk mengembangkan berbagai potensi sumber daya manusia dengan organisasi agar mampu diintegrasikan secara efektif dan efisien. Hal ini juga menggambarkan semakin meningkatnya kebutuhan akan sumber daya manusia terutama yang memiliki etos kerja yang tinggi.

Etos berasal dari bahasa Yunani *ethos*, yaitu karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yaitu gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lain etos merupakan aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya (Khasanah, 2011).

Menurut Toto Tasmoro (2012) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna 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.

Setiap orang memiliki internal being yang merupakan siapa dia. Kemudian internal being menetapkan respon atau reaksi terhadap tuntutan eksternal. Respon internal being terhadap tuntutan eksternal dunia kerja menetapkan etos kerja seseorang (Siregar, 2012).

Menurut Ishak Arep dan Hendri Tanjung (2013:156) etos diturunkan dari kata etika. Etika adalah ilmu pengetahuan tentang azas-azas moral.

Menurut Sinamo (2011:26) etos kerja adalah doktrin tentang kerja yang diyakini seseorang atau kelompok orang sebagai baik dan benar yang berwujud nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka.

Menurut Suseno (2011:5) etos kerja adalah semangat dan sikap batin tetap seseorang atau sekelompok orang sejauh didalamnya terdapat tekanan moral dan nilai-nilai moral tertentu.

Menurut Panji Anaraga (2012:12) etos kerja adalah pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Oleh karena itu menimbulkan pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai suatu yang luhur, sehingga diperlukan dorongan atau motivasi.

Menurut Sukardewi (2013:3) etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang disadari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja.

Dari beberapa definisi diatas dapat dikatakan bahwa etos kerja adalah cara pandang seseorang dalam menyikapi, melakukan dan bertindak dalam bekerja, dengan kemauan dan perhatian terhadap nilai-nilai serta aturan yang berlaku dalam suatu organisasi, instansi maupun perusahaan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, dan etos kerja juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan tempat dimana para pegawai kerja. Dengan demikian, etos kerja berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja, tenaga kerja atau pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehingga akan mampu meningkatkan baik kualitas maupun kuantitas hasil kerjanya.

2.1.8 Cara Menumbuhkan Etos Kerja

Menurut Sinamo (2011:62) setiap negara memiliki etos kerja masing-masing. Ada delapan cara menumbuhkan etos kerja sebagai berikut :

1. Kerja sebagai rahmat aku berkerja tulus penuh rasa syukur .
2. Kerja adalah amanah aku bekerja penuh tanggung jawab.
3. Kerja adalah panggilan aku bekerja tuntas penuh integritas.
4. Kerja adalah aktualisasi aku bekerja keras penuh semangat.
5. Kerja adalah ibadah aku bekerja serius penuh kecintaan.
6. Kerja adalah seni aku bekerja cerdas penuh kreativitas.
7. Kerja adalah kehormatan aku bekerja penuh ketekunan dan keunggulan.
8. Kerja adalah pelayanan aku bekerja paripurna penuh kerendahan hati.

2.1.9 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Anaraga (2011:52) etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu:

1. Agama

Agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama.

2. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan.

3. Sosial politik

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 dengan penuh.

4. Kondisi lingkungan/geografis

Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada didalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan dilingkungan tersebut.

5. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja yang keras.

6. Struktur ekonomi

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 intrinsik individu

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang disadari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang.

2.1.10 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan keinginan seseorang melakukan sesuatu akibat dorongan dari diri sendiri maupun dari luar diri pegawai. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan pegawai untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya.

Menurut Wibowo (2010:379) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Menurut Hasibuan (2012:191) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut Munandar (2010:323) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu.

Menurut Marihot Tua Effendi Hariadja (2012:320) motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah.

Menurut Afin Murtie (2012:63) motivasi adalah dorongan atau gejolak yang timbul dari dalam diri manusia untuk memenuhi berbagai kebutuhannya sesuai dengan keinginan masing-masing.

Menurut Kadarisma (2012:78) motivasi kerja adalah penggeraknatau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah di berikan kepadanya.

Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

2.1.11 Prinsip-prinsip Motivasi Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:92) ada beberapa prinsip-prinsip dalam memotivasi kerja pegawai, yaitu:

1. Prinsip partisipan

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang di inginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan pemimpin.

2.1.12 Tujuan Motivasi

Menurut Sunyoto Danang (2012:198) menyatakan ada enam tujuan motivasi kerja antara lain:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
6. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
7. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan

2.1.13 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Danang (2012:14-15) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya

agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi dimasa depan.

3. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh suatu perusahaan. Karena pengakuan merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula.

4. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

5. Tanggung jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun disisi lain para karyawan pun memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6. Penghargaan

Penghargaan merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi. Karyawan dengan kemampuannya melaksanakan tugas apa yang telah diberikan oleh tempat dimana mereka bekerja.

2.1.14 Kinerja pegawai

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2010:7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Anwar (2011:75) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Bernadin dan Russel dalam Sutrisno (2010:179-180) mengajukan enam

kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

1. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.

3. *Timeliness*, merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memerhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
4. *Cost effectiveness*, merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisi untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

2.1.15 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Untuk memperoleh kinerja yang tinggi dibutuhkan sikap mental yang memiliki pandangan jauh ke depan. Seseorang harus mempunyai sikap optimis, bahwa kualitas hidup dan kehidupan hari esok lebih baik dari hari ini. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka organisasi perlu melakukan perbaikan kinerja. Adapun perbaikan kinerja yang perlu diperhatikan oleh organisasi adalah faktor kecepatan, kualitas, layanan, dan nilai. Selain keempat faktor tersebut, juga terdapat faktor lainnya yang turut mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu keterampilan interpersonal, mental untuk sukses, terbuka untuk

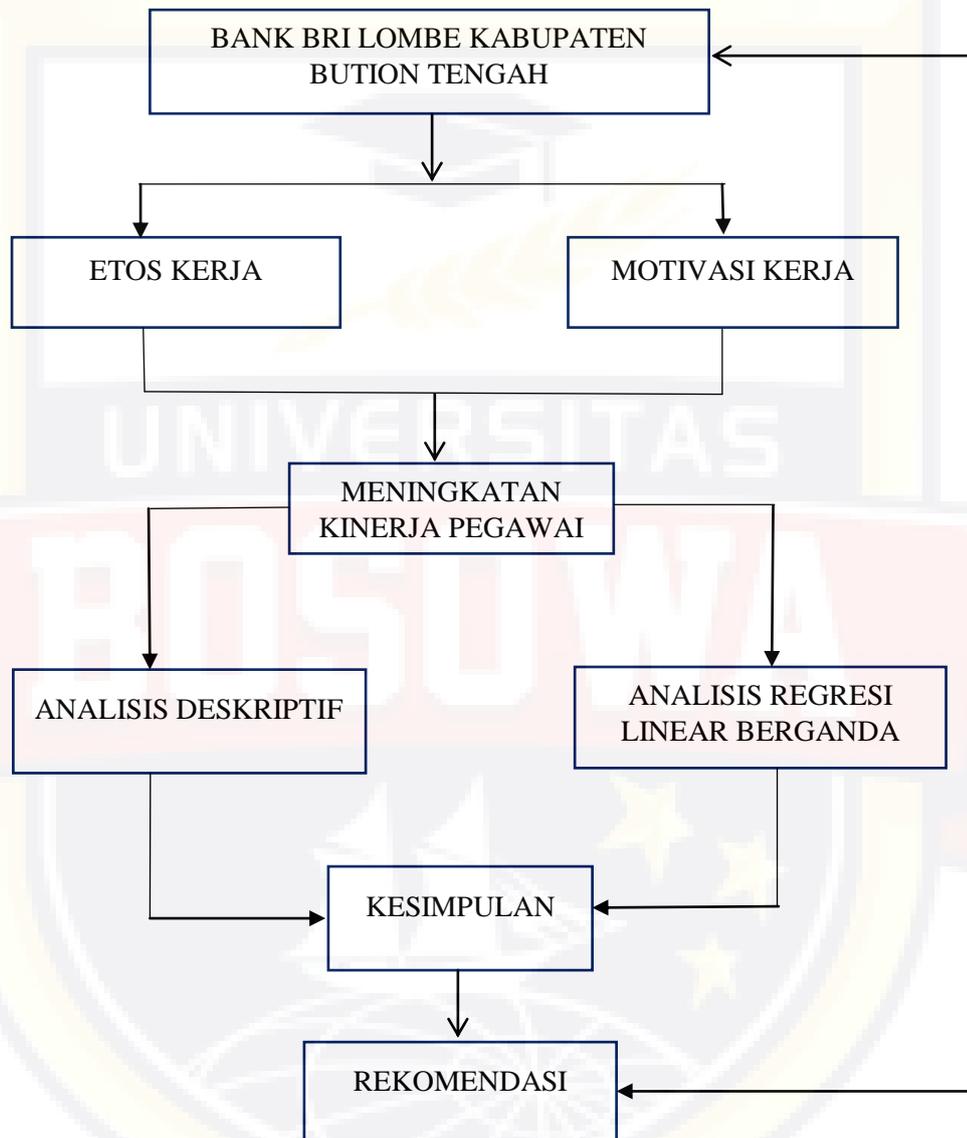
berubah, kreativitas, terampil berkomunikasi, inisiatif, serta kemampuan dalam merencanakan dan mengorganisir kegiatan yang menjadi tugasnya (Furtwengler, 2012:79).

Menurut Dessler (2012:514-516), ada lima faktor penilaian terhadap kinerja para pegawai yaitu:

1. Kualitas pekerjaan, meliputi:
akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi:
volume keluaran dan kontribusi
3. Supervisi yang diperlukan, meliputi:
membutuhkan saran, arahan, atau perbaikan
4. Kehadiran, meliputi:
regularitas, dapat dipercayai/diandalkan dan ketepatan waktu

2.2 Kerangka Pikir

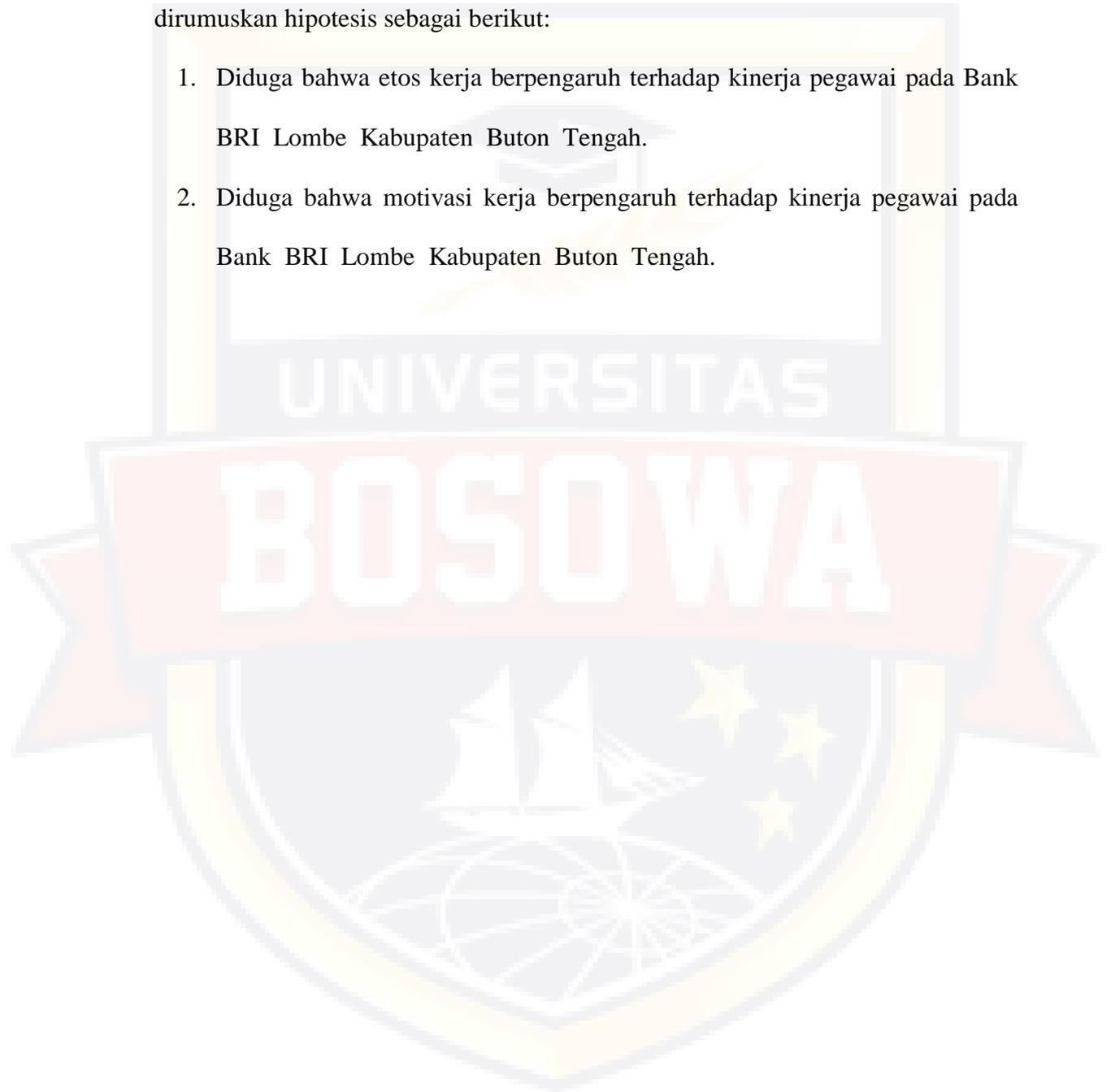
2.2 Skema Kerangka Pikir



2.3 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang dikemukakan diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bank BRI Lombe Kabupaten Buton Tengah.
2. Diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bank BRI Lombe Kabupaten Buton Tengah.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Daerah Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank BRI Lombe Kabupaten Buton Tengah, yang terletak di Lombe, Kecamatan Gu, Kabupaten Buton Tengah. Dan waktu yang diperlukan untuk mengumpulkan data-data dalam penelitian ini direncanakan selama ± 2 (dua) bulan, yakni dari bulan Desember sampai Januari 2018.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan merupakan salah satu metode pengumpulan data dalam penelitian kualitatif yang tidak memerlukan pengetahuan mendalam akan literatur yang digunakan dan kemampuan tertentu dari pihak peneliti.

Adapun penelitian lapangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Wawancara

Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur dan maupun tidak terstruktur dan dapat dilakukan melalui tatap muka. Penulis melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan, yaitu pegawai pada Bank BRI Lombe Kabupaten Buton Tengah.

2. Kuisisioner

Kuisisioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada.

3. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan adalah suatu langkah untuk memperoleh informasi dari penelitian terdahulu yang harus dikerjakan, tanpa mempedulikan apakah sebuah penelitian menggunakan data primer atau data sekunder, apakah penelitian tersebut menggunakan penelitian lapangan ataupun laboratorium atau didalam museum.

3.3 Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Bank BRI Lombe yang berjumlah 30 orang. Sedangkan

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, (Sugiyono, 2010). Agar supaya peneliti ini dapat memberikan generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil, dan mengingat jumlah populasi hanya 30 orang, maka dalam penelitian ini digunakan teknik sampling yaitu sampling jenuh (*sensus*), dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang.

3.4 Jenis Dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk informasi baik secara tulisan maupun lisan.
2. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam angka-angka yang bersumber dari perusahaan baik secara lisan maupun tulisan.

3.4.2 Sumber Data

Adapun sumber data yang dikumpulkan oleh penulis dan dipergunakan dalam penulisan ini adalah :

1. Data Primer merupakan data yang diperoleh melalui observasi dan wawancara langsung dengan subjek dan berpedoman pada daftar pertanyaan yang sudah disiapkan.
2. Data Sekunder merupakan data yang berbentuk dokumen-dokumen atau arsip-arsip penting yang diperoleh melalui dinas-dinas tertentu seperti buku-buku, majalah, koran, dan dokumen-dokumen lainnya yang relevan dengan penelitian.

3.5 Pengukuran Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2010) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrumen penelitian berupa kuisioner, penulis menggunakan metode

skala Likert (*Likert's Summated Ratings*). Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuisisioner kemanfaatan dan kemudahan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan diukur dengan menggunakan skala likert, dengan tingkatan sebagai berikut :

1. Jawaban Sangat Setuju diberi bobot 5
2. Jawaban Setuju diberi bobot 4
3. Jawaban Kurang Setuju diberi bobot 3
4. Jawaban Tidak Setuju diberi bobot 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi bobot 1

Mengetahui validitas dan realibilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji realibilitas. Validitas dan realibilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kuesioner yang disebarakan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan reliabel, maka dari itu penulis akan melakukan kedua uji ini terhadap instrument penelitian (kuesioner).

3.5.1 Uji Validitas

Digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel. Suatu instrumen dikatakan valid apabila lebih besar dari 0,3 atau membandingkannya dengan r tabel. (Sugoyino)

- a. Metode Analisis
- b. Pengujian Hipotesis
- c. Defenisi Operasional

3.5.2 Uji Reliabilitas

Dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach' alpha* $> 0,60$.

3.6 Metode Analisis

Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan, maka penulis menggunakan alat analisis :

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (sugiyono, 2011:169)

3.6.2 Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur adalah suatu teknik pengembangan dari regresi linear ganda. Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antara variabel X1 X2 dan X3 terhadap Y serta dampaknya terhadap Z. “analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung”. (Robert D. Retherford 1993)

Menurut Robert D. Retherford, rumus analisis jalur (path analysis) yang digunakan sebagai berikut:

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

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X₁ = Etos kerja

X₂ = Motivasi kerja

e = standar error

Model regresi diatas digunakan untuk menguji hubungan antara variable X (Etos Kerja dan Motivasi) terhadap variable Y (Kinerja Pegawai).

3.7 Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji Simultan (Uji f)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen. Kriteria untuk menguji hipotesis adalah :

- a. Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F-test diatas yaitu :
 - H₀ : b = 0 : tidak ada pengaruh antara variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen.
 - H₁ : b > 0 : ada pengaruh positif antara variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen.
- b. Menentukan F_{tabel} dan F_{hitung}
- c. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikan sebesar 5% maka :

- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, berarti masing-masing variabel bebas bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

3.7.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Hipotesis akan diuji dengan taraf nyata $< 5\%$.

- a. $H_0 : b = 0$ (tidak ada pengaruh antara variabel independen secara individu terhadap variabel dependen)
- b. $H_1 : b > 0$ (ada pengaruh positif antara variabel independen secara individu terhadap variabel dependen).

Dasar pengambilan keputusan dapat dengan dua cara, yaitu :

- a. Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} .
 1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka ada pengaruh antara variabel X masing-masing dengan variabel Y. (H_0 ditolak H_1 diterima).
 2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak ada pengaruh antara variabel X masing-masing dengan variabel Y. (H_0 diterima H_1 ditolak).
- b. Dengan menggunakan angka signifikan
 1. Apabila angka signifikan $< 0,05$ maka H_1 diterima.
 2. Apabila angka signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3.8 Defenisi Operasional

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan secara empiris yang meliputi:

1. Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran mental dan keyakinan fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma.
2. Motivasi kerja adalah dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kegairahan dan kebersamaan.
3. Kinerja pegawai yaitu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, mutu, atau kecakapan pegawai dalam bekerja yang meliputi keterampilan, disiplin, dan memiliki etos kerja yang baik.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

4.1.1 Sejarah Singkat PT Bank Rakyat Indonesia

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Merupakan salah satu Bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Pada awalnya Bank Rakyat Indonesia didirikan di Purwokerto, Jawa Barat oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja nama *De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden* atau “Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi Purwokerto”, suatu lembaga keuangan yang melayani orang-orang berkebangsaan Indonesia (pribumi). Lembaga tersebut terdiri tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran Bank Rakyat Indonesia.

Pada periode setelah kemerdekaan RI, berdasarkan peraturan pemerintah NO. 1 tahun 1946 pasal 1 disebutkan bahwa Bank Rakyat Indonesia adalah sebagai Bank pemerintah pertama di Republik Indonesia. Dalam masa perang mempertahankan kemerdekaan pada tahun 1948, kegiatan Bank Rakyat Indonesia sempat terhenti untuk sementara waktu dan baru mulai aktif kembali setelah perjanjian Renville pada tahun 1949 dengan berubah nama menjadi Bank Rakyat Indonesia Serikat. Pada waktu itu melalui PERPU No. 41 tahun 1960 dibentuklah Bank Koperasi Tani dan Nelayan (BKTN) yang merupakan peleburan dari Bank Rakyat Indonesia, Bank Tani Nelayan dan Nederlandsche Maatschappij (NHM). Kemudian berdasarkan penetapan Presiden (Penpres) No. 9 tahun 1965, BKTN diintegrasikan

ke dalam Bank Indonesia dengan nama Bank Indonesia Urusan Koperasi Tani dan Nelayan.

Setelah berjalan satu bulan, keluar Penpres 17 tahun 1965 tentang pembentukan Bank tunggal dengan nama Bank Negara Indonesia. Dalam ketentuan baru itu, Bank Indonesia Urusan Koperasi Tani dan Nelayan (eks BKTN) diintegrasikan dengan nama Bank Negara Indonesia unit II bidang Rular, sedangkan NHM menjadi Bank Negara Indonesia unit II bidang Ekspor Impor (Exim).

Berdasarkan Undang-undang No. 14 tahun 1967 tentang Undang-undang Pokok Perbankan dan Undang-undang No. 13 tahun 1968 tentang Undang-undang Bank Sentral, yang intinya mengembalikan fungsi Bank Indonesia sebagai Bank Sentral dan Bank Negara Indonesia Unit II Bidang Rular dan Ekspor Impor dipisahkan masing-masing menjadi dua Bank yaitu Bank Rakyat Indonesia dan Bank Ekspor Impor Indonesia. Selanjutnya berdasarkan Undang-undang No. 21 tahun 1968 menetapkan kembali tugas-tugas pokok Bank Rakyat Indonesia sebagai Bank Umum.

Sejak 1 Agustus 1992 berdasarkan Undang-undang perbankan No. 7 tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah RI No. 21 tahun 1992 status BRI berubah menjadi perseroan terbatas Kepemilikan Bank Rakyat Indonesia saat itu masih 100% di tangan Pemerintah Republik Indonesia. Pada tahun 2003, pemerintah Indonesia memutuskan untuk menjual 30% saham Bank ini, sehingga menjadi perusahaan publik dengan nama resmi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, yang masih digunakan sampai saat ini.

Sampai sekarang Bank Rakyat Indonesia (Persero) yang didirikan sejak tahun 1895 tetap konsisten memfokuskan pada pelayanan kepada masyarakat kecil, diantaranya dengan memberikan fasilitas kredit kepada golongan pengusaha kecil. Hal ini antara lain tercermin pada perkembangan penyaluran KUK (Kredit Usaha Kecil) pada tahun 1994 sebesar Rp. 6.419,8 milyar yang meningkat menjadi Rp. 8.231,1 milyar pada tahun 1995 dan pada tahun 1999 sampai dengan bulan September sebesar Rp. 20.466 milyar.

Seiring dengan perkembangan dunia perbankan yang semakin pesat maka sampai saat ini Bank Rakyat Indonesia mempunyai unit kerja yang berjumlah 4.447 buah, yang terdiri dari 1 kantor pusat BRI, 12 Kantor Wilayah, 12 kantor inspeksi/SPI, 170 Kantor Cabang (dalam negeri), 145 Kantor Cabang Pembantu, 1 Kantor Cabang khusus, 1 *New York Agency*, 1 *Caymand Island Agency*, 1 Kantor Perwakilan Hongkong, 40 Kantor Kas Bayar, 6 Kantor Mobil Bank, 193 P.POINT, 3.705 BRI UNIT dan 357 Pos Pelayanan Desa. Pada 19 Januari 2013, Bank Rakyat Indonesia juga meluncurkan sistem e-Tax, yaitu layanan penerimaan pajak daerah secara *online* melalui layanan *cash management*.

4.1.2 Visi Dan Misi PT Bank Rakyat Indonesia

a. Visi Bank Rakyat Indonesia adalah:

Visi Bank Rakyat Indonesia adalah yakni menjadi sebuah Bank terkemuka di Indonesia yang akan selalu mengutamakan kepuasan para nasabahnya.

b. Misi Bank Rakyat Indonesia adalah:

1. Bank Rakyat Indonesia mampu melakukan segala jenis kegiatan perbankan terbaik dengan mengutamakan pelayanan yang diberikan kepada

badan usahamikro, menengah, dan kecil guna meningkatkan perekonomian masyarakat.

2. Bank Rakyat Indonesia akan senantiasa memberikan pelayanan prima pada setiap nasabahnya melalui jaringan BRI yang luas dan didukung dengan adanya sumber daya manusia professional serta teknologi yang handal, melaksanakan manajemen resiko dan praktek GCG (Good Cooperate Governmance) yang baik.
3. Bank Rakyat Indonesia akan memberikan keuntungan serta manfaat secara optimal pada pihak-pihak yang berkepentingan.

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan sarana yang sangat penting dalam suatu manajemen dan harus selalu ada dalam satu kegiatan suatu perusahaan, termasuk dalam usaha perbankan dimana dapat memberikan gambaran kedudukan setiap personil sehingga memudahkan karyawan untuk mengetahui batasan, wewenang dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai dengan kemampuan dan kecakapan masing-masing.

Struktur digambarkan dengan suatu bagan organisasi, dari struktur organisasi akan terlihat jelas alur kerja dan prosedur serta tugas dan fungsi yang ada dalam PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Raha.

1. Pimpinan Cabang

a. Wewenang

1. Bertindak sebagai pemrakarsa kredit
2. Memberikan rekomendasi untuk kredit putusan pejabat di atasnya.

3. Memutuskan kredit sesuai dengan kewenangan yang dimilikinya.

b. Tugas Dan Tanggung Jawab

1. Mendukung pimpinan cabang dalam membina dan mengkoordinasikan unit-unit kerja dibawahnya untuk mencapai target yang telah ditetapkan terutama yang terkait dengan bidang pemasaran.
2. Memfungsikan bawahannya dalam melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan strategi yang telah ditetapkan kanca guna mewujudkan pelayanan yang sebaik-baiknya bagi nasabah.

2. Manager Pemasaran

a. Wewenang

1. Mewakili BRI dan negosiasi dengan calon nasabah penyimpanan sesuai batas kewenangannya.
2. Mengusulkan *special rute* kepada pimpinan Cabang sesuai permohonan calon nasabah penyimpanan.

b. Tugas Dan Tanggung Jawab

1. Menyusun rencana pemasaran tahunan berdasarkan target yang telah ditetapkan oleh Pimpinan Cabang sebagai pedoman kerjanya.
2. Menyusun rencana kerja tiga bulanan berdasarkan rencana kerja tahunan yang telah ditetapkan oleh atasannya sebagai pedoman kerja untuk digunakan sebagai bahan evaluasi hasil penjualan yang dicapai setiap akhir bulan, triwulan dan tahunan.

3. Account Officer Komersial

a. Wewenang

1. Memeriksa kelengkapan dan meminta nasabah melengkapi persyaratan kredit.
2. Melakukan pemeriksaan usaha nasabah secara administrasi dan lapangan

b. Tugas Dan Tanggung Jawab

1. Memberikan pelayanan yang sebaik mungkin kepada nasabah untuk mencapai kepuasan nasabah dengan tetap memperhatikan kepentingan Bank.
2. Menyampaikan masalah masalah yang timbul pada atasannya dalam pelayanan debitur untuk diselesaikan dengan unit kerja terkait.
3. Mengembangkan rencana pemasaran melalui instansi atau perusahaan untuk kredit yang berkembang, sehat dan menguntungkan.

4. Funding officer

a. Wewenang

1. Mewakili Bank Rakyat Indonesia (BRI) dalam negosiasi dengan calon nasabah penyimpanan sesuai batas penawarannya.
2. Membawa nasabah untuk membuat atau mengisi aplikasi pembukuan rekening.

b. Tugas Dan Tanggung Jawab

1. Menyusun rencana pemasaran tahunan berdasarkan kredit yang telah ditetapkan oleh pimpinan cabang sebagai pedoman kerjanya
2. Menyusun rencana kerja tiga bulanan dan bulanan berdasarkan rencana kerja tahunan yang telah ditetapkan oleh atasannya sebagai pedoman kerja

untuk digunakan sebagai bahan evaluasi hasil penjualan yang dicapai setiap akhir bulanan, triwulan dan tahunan

5. Manager Operasional

a. Wewenang

1. Memberikan instruksi pencarian kredit (IPK), setelah semua persyaratan kredit terpenuhi yang meliputi:
 - a) Semua dokumen yang mendukung pemberian dan kredit dan syarat-syarat yang telah ditetapkan telah dipenuhi dengan lengkap.
 - b) Biaya dalam rangka pemberian kredit telah disetor tunai oleh nasabah
2. Sebagai checker atau signer atas transaksi tunai atau OB yang berkaitan dengan pinjaman sesuai dengan wewenang yang dimilikinya.

b. Tugas Dan Tanggung Jawab

1. Menjaga proses dan prosedur administrasi kredit di kantor cabang telah dilaksanakan sesuai ketentuan yang berlaku untuk mengamankan kepentingan Bank.
2. Memantau portofolio kredit sesuai dengan informasi yang dibutuhkan manajemen bank dalam rangka menghasilkan portofolio kredit yang sehat, berkembang dan menghasilkan.

6. Assisten Manager Operasional

a. Wewenang

1. Bertindak sebagai *checker* atas semua transaksi pemindah bukuan yang ada dalam bidang dana dan jasa sekaligus mengesahkan (*signer*) sesuai wewenangnya.

2. Memelihara kerjakan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan atasan dalam rangka menunjang kepentingan bisnis dan operasional kanca.

b. Tugas Dan Tanggung Jawab

1. Melakukan pengawasan atas kegiatan pelayanan dana, jasa (termasuk rekening kerjasama) yang dilakukan oleh petugas pelayanan kepada nasabah guna meningkatkan kualitas pelayanan kepada nasabah.

2. Memastikan input data pemberian cek kepada nasabah yang telah dilakukan sesuai dengan ketentuan untuk menghindari penyalahgunaan.

7. Asisten Manager Mikro

a. Wewenang

Memantau dan mengawasi jajaran unit kerja dibawahnya

b. Tugas Dan Tanggung Jawab

Mengelola sarana dan prasarana yang berkaitan dengan bidang tugasnya.

8. Supervisor Administrasi Kredit

a. Wewenang

1. Memelihara kerjakan register dan dokumen yang berkaitan dengan bidang tugasnya.

2. Mengentry data status pinjaman

b. Tugas Dan Tanggung Jawab

1. Menyiapkan kredit yang jatuh tempo (3) bulan yang akan datang dan melaporkan kepada atasannya guna menjadi informasi pejabat kredit lini, memproses perpanjangan kredit yang akan jatuh tempo.
2. Memelihara kerjakan 1 pinjaman dengan tertib dan aman sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam rangka mengamankan kepentingan Bank.

9. Administrasi Komersil

a. Wewenang

Menyimpan dan memelihara kerjakan berkas pinjaman

b. Tugas Dan Tanggung Jawab

1. Membantu nasabah dalam menyiapkan tanda setoran biaya dalam rangka realisasi kredit untuk meningkatkan kepuasan nasabah.
2. Memeriksa kelengkapan dan keabsahan dokumen kredit yang akan dicairkan dalam rangka kelancaran pelayanan nasabah dan menjaga kepentingan Bank.

10. ADK Konsumer

a. Wewenang

Menyiapkan instruksi pencairan kredit (IPK)

b. Tugas Dan Tanggung Jawab

1. Menerima, meneliti dn mencatat setiap permohonan kredit yang diterima dari individu dan instansi yang sudah terjalin perjanjian kerjasama untuk ditindak lanjuti prosesnya.

2. Memelihara kerjakan dokumen asuransi jiwa yang berkaitan dengan kredit sesuai ketentuan yang berlaku dalam rangka mengamankan kepentingan Bank.

11. Supervisor Pelayanan Kas

a. Wewenang

1. Melaksanakan fungsi cheker atas transaksi diatas wewenangnya.
2. Mengesahkan dalam sistem dan menandatangani bukti kas atas transaksi pembayaran tunai yang ada dalam batas wewenangnya.

b. Tugas Dan Tanggung Jawab

1. Melakukan tambahan kasa agar kelancaran pelayanan kepada nasabah dapat berjalan dengan baik dan memuaskan.
2. Menerima uang setoran dari masalah dan mencocokkan dengan tanda setornya guna memastikan kebenaran transaksi dan keaslian uang yang diterima.

12. Teller Tunai

a. Wewenang

Mengesahkan dalam sistem dan menandatangani bukti kas transaksi pembayaran tunai yang ada dalam batas wewenangnya.

b. Tugas Dan Tanggung Jawab

1. Menerima uang tunai dari nasabah dan mencocokkan dengan tanda setorannya guna memastikan kebenaran transaksi dan keaslian uang yang diterima.

2. Meneliti keabsahan bukti kas yang diterima guna memastikan kebenaran

dan keamanan transaksi.

13. Teller Kliring

a. Wewenang

Melaksanakan fungsi *checker* atas transaksi di atas batas wewenangnya.

b. Tugas Dan Tanggung Jawab

1. Melakukan pengesahan kas antar *teller* yang memerlukan demi kelancaran pelayanan.
2. Menerima uang nasabah dan mencocokkan dengan tanda setorannya guna memastikan keaslian uang diterimanya.

14. Teller Over Buking (OB)

a. Wewenang

Menghubungi unit kerja dibawah kantor cabang dengan sarana komunikasi yang tersedia.

b. Tugas Dan Tanggung Jawab

Membayar biaya-biaya dan realisasi kredit serta transaksi lainnya yang kuintansinya telah disahkan oleh pejabat yang berwenang guna kelancaran operasional kantor cabang.

15. Teller Kurir Kas (TKK)

a. Wewenang

Memelihara kerjakan sarana atau prasarana yang berkaitan dengan bidang tugasnya.

b. Tugas Dan Tanggung Jawab

Bertanggung jawab langsung kepada supervisor kas atau asisten manajer operasional dalam hal tidak ada informasi supervisor pelayanan kas.

16. Payment Point

a. Wewenang

Melakukan penyetoran uang ke teller dan supervisor (dalam hal bertindak sebagai teller) untuk keamanan uang setoran.

b. Tugas Dan Tanggung Jawab

Menerima setoran pajak darinasabah pemegang rekening dan bukan pemegang rekening serta membukukan setoran tersebut ke rekening penampungan sementara yang bersangkutan.

17. Supervisor Dana Dan Jasa

a. Wewenang

1. Memberikan informasi saldo nasabah kepada yang berwenang.
2. Memelihara kerjakan register dan dokumen yang berkaitan dengan bidang tugasnya.

b. Tugas Dan Tanggung Jawab

1. Memelihara kerjakan arsip kertas masalah guna memudahkan pelaksanaan pelayanan kepada nasabah
2. Menata kerjakan administrasi dan laporan nasabah NIK

18. Petugas Kliring

a. Wewenang

Memelihara kerjakan register dan dokumen yang berkaitan dengan bidang tugasnya.

b. Tugas Dan Tanggung Jawab

Membantu nasabah yang memerlukan pengisian aplikasi dana maupun jasa BRI guna memberikan pelayanan yang memuaskan kepada nasabah.

19. Petugas Devisa

a. Wewenang

Mengelola sarana dan prasarana yang berkaitan dengan bidang tugasnya.

b. Tugas Dan Tanggung Jawab

1. Meneliti dokumen pengambilan barang impor yang diajukan importer guna memastikan kebenaran keabsahannya untuk menghindari kerugian Bank.
2. Mengarsip berkas nasabah giro atau deposito valas guna mengamankan asset Bank.

20. Supervisor Intern

a. Wewenang

1. Menyiapkan noda pembukuan dan mengentry ke dalam SI BS atas setiap transaksi keuangan yang berkaitan dengan personalia dan kesektarian.
2. Memelihara kerjakan file kepegawaian.

b. Tugas Dan Tanggung Jawab

1. Mengagenda surat keluar dan surat masuk dengan tertib sesuai ketentuan yang berlaku dalam rangka meningkatkan pelayanan pada masalah dan *internal customer* (meliputi unit kerja lainnya) serta pihak ketiga lainnya.

2. Mengatur lalu lintas komunikasi (telepon, facsimile, internet) dalam rangka menjaga efektifitas komunikasi kerja.

21. Sopir

a. Wewenang

1. Melayani transportasi pegawai untuk keperluan dinas
2. Merawat agar kendaraan selalu dalam keadaan baik

b. Tugas Dan Tanggung Jawab

Memeriksa keutuhan perlengkapan kendaraan seperti STNK dan peralatan yang diperlukan.

22. Satpam

a. Wewenang

Melaksanakan tugas yang bersifat protokoler, seperti upacara lapangan, pengamanan raker, pengamanan kegiatan protokoler lainnya.

b. Tugas Dan Tanggung Jawab

Melakukan penjagaan atau pengawasan terhadap kantor dan perusahaan-perusahaan.

23. Pramubakti

a. Wewenang

Sebagai pesuruh dalam kantor sesuai perintah atasan

b. Tugas Dan Tanggung Jawab

Mengelola sarana dan prasarana yang berkaitan dengan bidang tugasnya.

24. Petugas Administrasi Unit

a. Wewenang

Melaporkan hasil kerja pembukuan

b. Tugas Dan Tanggung Jawab

Membuat dan menyelesaikan administrasi pembukuan yang terjadi antara dari ke unit dan cabang.

25. Supervisor Administrasi Unit

Memeriksa dan mengawasi sistem administrasi dan pembukuan dari dan ke kantor cabang dan unit.

26. Pegawai Cadangan

a. Wewenang

Memelihara kerjakan sarana atau prasarana yang berkaitan dengan bidang tugasnya.

b. Tugas Dan Tanggung Jawab

Melakukan tugas-tugas kedinasan lain sesuai dengan instruksi dari atasan.

27. Petugas Rekonsiliasi Unit

a. Wewenang

Melakukan pembukuan antara kantor cabang dan unit.

b. Tugas Dan Tanggung Jawab

Pengawasan administrasi pembukuan antara kantor cabang dan unit.

28. BRI Unit

a. Wewenang

Menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan bidang kerjanya.

b. Tugas Dan Tanggung Jawab

Unit kerja yang operasionalnya ditingkat kecamatan yang dibawah oleh kantor cabang

29. Pemilik

a. Wewenang

Mengelola sarana dan prasarana yang berkaitan dengan bidang tugasnya.

b. Tugas Dan Tanggung Jawab

Memeriksa lapangan dan pengawas unit kerja yang dibawahnya.

30. Sekretariat SDM

a. Wewenang

Bekerjasama dengan unit kerja terkait dalam mempersiapkan kelengkapan.

b. Tugas Dan Tanggung Jawab

Sarana dan prasarana pelaksanaan pendidikan yang dilaksanakan di wilayah setempat.

31. Petugas Logistik

a. Wewenang

Memberikan pelayanan di bidang logistik yang meliputi: pengadaan tanah, bangunan, peralatan kantor, ATK, kendaraan dan meneteir kantor

b. Tugas Dan Tanggung Jawab

Mengidentifikasi kebutuhan logistik di wilayahnya.

32. Pengawasan Internal Control

a. Wewenang

Meminta informasi dokumen kredit dan non kredit, bukti-bukti pembukuan dan data lainnya kepada semua fungsi untuk kepentingan pelaksanaan pengawasan.

b. Tugas Dan Tanggung Jawab

Meneliti secara sampling apakah pemberian kredit telah sesuai dengan ketentuan yang berlak (misalnya pasar sasaran kriteria resiko yang diterima dan kriteria nasabah yang dilayani) guna mendeteksi kemungkinan resiko diri.

33. Kantor Cabang Pembantu (KCP)

a. Wewenang

Melakukan tugas-tugas tertentu yang diserahkan kepadanya oleh pimpinan cabang baik intern maupun ekstern dan mengambil tindakan seperlunya yang bertujuan melaksanakan tugas sebaik-baiknya.

b. Tugas Dan Tanggung Jawab

Membimbing pejabat atau staf dan pegawai-pegawai lainnya di kantor cabang sesuai dengan petunjuk pimpinan cabang.

34. Account Officer Konsumer

a. Wewenang

1. Bertindak sebagai pejabat pemrakarsa kredit.
2. Memeriksa kelengkapan dan meminta nasabah melengkapi persyaratan kredit.

b. Tugas Dan Tanggung Jawab

1. Melakukan analisis identifikasi terhadap debitur potensial secara kolektif (instansi) untuk mengukur tingkat resiko kredit secara instansional guna menciptakan portofolio kredit yang sehat dan menguntungkan.
2. Memastikan input data pemberian cek kepada nasabah yang telah dilakukan sesuai dengan ketentuan untuk menghindari penyalahgunaan.

4.2 Karakteristik Resonden

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah 30% dari jumlah pegawai Bank BRI Lombe Kabupaten Buton Tengah yang secara keseluruhan berjumlah 35 orang, sehingga yang menjadi responden adalah 30 orang. Oleh karena itu dari 30 responden dalam penelitian ini, terdapat 4 klasifikasi responden, yaitu menurut tingkat pendidikan, umur, jenis kelamin dan masa jabatan.

Berikut ini hasil identifikasi responden yang dapat diuraikan berdasarkan kuisioner penelitian:

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin adalah salah satu yang terpenting dalam penelitian ini, sebab jenis kelamin responden akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja bagi seorang pegawai. Berikut adalah klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin:

TABEL 4.1

KLASIFIKASI RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

| Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase(%) |
|----------------------|---------------|----------------------|
| Laki-laki | 20 | 67% |
| Perempuan | 10 | 33% |
| Jumlah | 30 | 100% |

Sumber : Hasil Penelitian,2017

Berdasarkan data Tabel 4.1 tersebut di atas, terlihat jumlah tenaga kerja pegawai Bank BRI Lombe lebih banyak jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 25 orang dengan presentase 67% dari 30 responden sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 10 orang dengan presentase 33%.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Umur responden berdasarkan tingkat pengalaman dan kedewasaan pola pikir seorang responden, sebab semakin tinggi umur responden maka akan mempengaruhi tingkat pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang yang dijadikan responden. Adapun klasifikasi responden berdasarkan umur dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

TABEL 4.2
KLASIFIKASI RESPONDEN BERDASARKAN UMUR

| Umur | Frekuensi | Presentase(%) |
|---------------|-----------|---------------|
| <20 Tahun | - | - |
| 20 – 35 Tahun | 28 | 93% |
| 35 – 50 Tahun | 2 | 7% |
| Jumlah | 30 | 100% |

Sumber : Hasil Penelitian,2017

Berdasarkan tabel di atas, klasifikasi responden berdasarkan usia 0% atau tidak ada responden yang berumur dibawah 20 tahun, 93% atau sebanyak 28 orang berumur antara 20 sampai 35 tahun, dan 7% atau sebanyak 2 orang yang berumur di atas 35 tahun.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan yang dimiliki oleh seseorang akan membedakan orang tersebut dengan mereka yang tidak memiliki pendidikan. Pendidikan dapat di peroleh secara formal seperti di bangku sekolah maupun non formal seperti kursus atau pelatihan.

Demikian halnya pada Bank BRI Lombe, pendidikan merupakan faktor yang mempengaruhi kualitas sumber daya seorang pegawai. Adapun klasifikasi responden berdasarkan pendidikan pada Bank BRI Lombe dapat dilihat pada tabel 4.3

TABEL 4.3
KLASIFIKASI RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN

| Pendidikan | Frekuensi | Presentase(%) |
|-------------------|------------------|----------------------|
| S1 | 20 | 67% |
| Diploma | 7 | 23% |
| SMA/SMK | 3 | 10% |
| Jumlah | 30 | 100% |

Sumber : Hasil Penelitian,2017

Berdasarkan data pada Tabel 4.3 tersebut di atas, terlihat jumlah pegawai yang bekerja pada Bank BRI Lombe Kabupaten Buton Tengah yang berlevel pendidikan strata satu (S1) sebanyak 20 orang atau dengan presentasinya sebesar 67% dan selanjutnya yang berlevel pendidikan diploma tiga (D3) sebanyak 7 orang atau dengan presentasinya sebesar 23% sedangkan yang berlevel pendidikan sekolah menengah atas (SMA) sebanyak 3 orang atau presentasinya sebesar 10%.

4. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Jabatan

Masa jabatan seorang pegawai merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena dengan masa jabatan seorang pegawai bisa mengetahui sudah berapa lama dia menghabiskan waktu di tempat kerjanya. Berikut adalah klasifikasi responden berdasarkan masa jabatan.

TABEL 4.4
RESPONDEN BERDASARKAN MASA JABATAN

| Pendidikan | Frekuensi | Presentase(%) |
|-------------------|------------------|----------------------|
| <5 Tahun | 3 | 10% |
| 5 - 10 Tahun | 10 | 33% |
| 10 - 15Tahun | 17 | 57% |
| Jumlah | 30 | 100% |

Sumber : Hasil Penelitian,2017

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yang 5-10 tahun berjumlah 10 orang dengan presentase 33%, selanjutnya responden yang masa jabatannya kurang dari 5 tahun berjumlah 3 orang dengan presentase 10% sedangkan responden dengan masa jabatan 10-15 tahun berjumlah 17 orang dengan presentase 57%. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden telah memiliki pengalaman kerja dan memahami hal-hal yang berkaitan dengan penelitian ini.

4.2.2 Penentuan *Range*

Survei ini menggunakan skala *likert* dengan bobot tertinggi dari tiap pernyataan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1. Dengan jumlah responden 30 orang, maka :

$$range = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{range skor}}$$

Skor tertinggi : $30 \times 5 = 150$

Skor terendah : $30 \times 1 = 30$

Sehingga *Range* untuk hasil survey yaitu : $= \frac{150-30}{5} = 24$

Range skor :

24 – 48 = Sangat Rendah

49 – 73 = Rendah

74 – 98 = Cukup

99 – 123 = Tinggi

124 – 148 = Sangat tinggi

4.3 Deskriptif Data

4.3.1 Analisis Deskriptif Produktif, Motivasi, Kepemimpinan

Per Variabel

1. Analisis Deskriptif Etos Kerja

TABEL 4.5
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL
ETOS KERJA

| No | Pernyataan | JAWABAN RESPONDEN | | | | | | | | | | Skor |
|--------------------|-----------------|-------------------|-------|----------|-------|----------|-------|----------|------|----------|-------|------|
| | | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | |
| | | Σ | % | Σ | % | Σ | % | Σ | % | Σ | % | |
| 1. | X1 ₁ | 17 | 57% | 11 | 37% | 2 | 6% | - | - | - | - | 135 |
| 2. | X1 ₂ | 13 | 43,3% | 12 | 40% | 5 | 16,7% | - | - | - | - | 128 |
| 3. | X1 ₃ | 8 | 26,7% | 15 | 50% | 6 | 20% | 1 | 3,3% | - | - | 120 |
| 4. | X1 ₄ | 10 | 33,3% | 15 | 50% | 4 | 13,3% | 1 | 3,3% | - | - | 124 |
| 5. | X1 ₅ | 11 | 36,6% | 13 | 43,3% | 5 | 16,7% | 1 | 3,3% | - | - | 124 |
| RATA - RATA | | | | | | | | | | | 126,2 | |

Sumber: Data Primer (Kuesioner) data diolah 2017

Dari hasil kuesioner tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel etos kerja adalah sangat tinggi karena berada pada posisi range kelima. Hal ini membuktikan bahwa responden cenderung sangat tinggi dengan pertanyaan terkait yang sesuai dengan indikator pengukuran untuk penetapan etos kerja yang baik yang telah diterapkan oleh Bank BRI Lombe Kabupaten Buton Tengah.

2. Analisis Deskriptif Motivasi

TABEL 4.6
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL
MOTIVASI
JAWABAN RESPONDEN

| No | Pernyataan | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Skor |
|--------------------|-----------------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|----------|------|----------|-------|------|
| | | Σ | % | Σ | % | Σ | % | Σ | % | Σ | % | |
| 1. | X2 ₁ | 6 | 20% | 18 | 60% | 6 | 20% | - | - | - | - | 120 |
| 2. | X2 ₂ | 8 | 26,6% | 17 | 56,6% | 4 | 13,3% | 1 | 3,3% | - | - | 122 |
| 3. | X2 ₃ | 10 | 33,3% | 15 | 50% | 4 | 13,3% | 1 | 3,3% | - | - | 124 |
| 4. | X2 ₄ | 11 | 36,6% | 12 | 40% | 6 | 20% | 1 | 3,3% | - | - | 123 |
| RATA – RATA | | | | | | | | | | | 122,2 | |

Sumber: Data Primer (Kuesioner) data diolah 2017

Dari hasil kuesioner tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel motivasi adalah sangat tinggi karena berada pada posisi range keempat. Hal ini membuktikan bahwa responden cenderung tinggi dengan pertanyaan terkait yang sesuai dengan indikator pengukuran untuk penetapan motivasi yang baik yang telah diterapkan oleh Bank BRI Lombe Kabupaten Buton Tengah.

3. Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai

TABEL 4.7
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL
KINERJA PEGAWAI

| No | Pernyataan | JAWABAN RESPONDEN | | | | | | | | | | Skor |
|--------------------|----------------|-------------------|-------|----------|-------|----------|-------|----------|------|----------|-----|------|
| | | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | |
| | | Σ | % | Σ | % | Σ | % | Σ | % | Σ | % | |
| 1. | Y ₁ | 11 | 36,6% | 13 | 43,3% | 6 | 20% | - | - | - | - | 125 |
| 2. | Y ₂ | 11 | 36,6% | 12 | 40% | 6 | 20% | 1 | 3,3% | - | - | 123 |
| 3. | Y ₃ | 10 | 33,3% | 10 | 33,3% | 9 | 30% | 1 | 3,3% | - | - | 119 |
| 4. | Y ₄ | 5 | 16,7% | 14 | 46,6% | 10 | 33,3% | 1 | 3,3% | - | - | 121 |
| 5. | Y ₅ | 6 | 20% | 16 | 53,3% | 7 | 23,3% | 1 | 3,3% | - | - | 117 |
| RATA - RATA | | | | | | | | | | | 121 | |

Sumber: Data Primer (Kuesioner) data diolah, 2017

Dari hasil kuesioner tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terkait dengan indikator kinerja pegawai yang diterapkan oleh Bank BRI Lombe Kabupaten Buton Tengah adalah sangat tinggi karena berada pada posisi range keempat. Hal ini menunjukkan bahwa responden tinggi untuk pernyataan yang terkait dengan kinerja pegawai yang diterapkan Bank BRI Lombe Kabupaten Buton Tengah.

4.4 Uji Instrumen Penelitian

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 14 pernyataan yang

harus ditanggapi oleh responden. Adapun kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$), derajat kebebasan ($df = n - 2 = 30 - 2 = 28$), didapat r_{tabel} sebesar 0,361. Jika r_{hitung} (untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item - Total Correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pertanyaan dikatakan valid (Ghozali, 2006). Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil validitas dapat ditunjukkan pada tabel 4.8 sebagai berikut.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

| No | Pertanyaan | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|----|-----------------|--------------|-------------|------------|
| 1. | Etos Kerja | | | |
| | • Pernyataan 1 | 0,630 | 0,361 | Valid |
| | • Pernyataan 2 | 0,740 | 0,361 | Valid |
| | • Pernyataan 3 | 0,788 | 0,361 | Valid |
| | • Pernyataan 4 | 0,776 | 0,361 | Valid |
| 2. | Motivasi Kerja | | | |
| | • Pernyataan 6 | 0,643 | 0,361 | Valid |
| | • Pernyataan 7 | 0,740 | 0,361 | Valid |
| | • Pernyataan 8 | 0,776 | 0,361 | Valid |
| | • Pernyataan 9 | 0,845 | 0,361 | Valid |
| 4. | Kinerja Pegawai | | | |
| | • Pernyataan 10 | 0,747 | 0,361 | Valid |
| | • Pernyataan 11 | 0,819 | 0,361 | Valid |
| | • Pernyataan 12 | 0,890 | 0,361 | Valid |
| | • Pernyataan 13 | 0,868 | 0,361 | Valid |
| | • Pernyataan 14 | 0,759 | 0,361 | Valid |

Sumber : Data Primer yang Diolah,2017

4.4.2 Uji Realibilitas

Realibilitas adalah alat untuk mengatur suatu kuesioner yang merupakan alat pengukuran konstruksi atau variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika tanggapan seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali 2006). Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur atau mengukur suatu gejala/kejadian. Semakin tinggi realibilitas suatu alat ukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut.

Tabel 4.9

Hasil Uji Realibilitas

| No | Variabel | Cronbach Alpha | Keterangan |
|-----------|---|---|--|
| 1. | Etos Kerja <ul style="list-style-type: none">• Pernyataan 1• Pernyataan 2• Pernyataan 3• Pernyataan 4• Pernyataan 5 | 0,934 0,933 0,932 0,929 0,923 | Reliabel Reliabel Reliabel Reliabel Reliabel |
| 2. | Motivasi Kerja <ul style="list-style-type: none">• Pernyataan 6• Pernyataan 7• Pernyataan 8• Pernyataan 9 | 0,928 0,933 0,929 0,923 | Reliabel Reliabel Reliabel Reliabel |
| 4. | Kinerja Pegawai <ul style="list-style-type: none">• Pernyataan 10• Pernyataan 11• Pernyataan 12• Pernyataan 13• Pernyataan 14 | 0,927 0,923 0,925 0,929 0,931 | Reliabel Reliabel Reliabel Reliabel Reliabel |

Sumber : Data Primer yang Diolah,2017

4.5 Alat Analisis

4.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisis data yang telah diperoleh dari hasil penelitian dilapangan, digunakan analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda. Analisis digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh teori perilaku organisasi (Etos Kerja, Motivasi,) terhadap kinerja pegawai. Adapun hasil pengolahan data tersebut dengan mengguakan SPSS 16 pada tabel berikut ini :

TABEL 4.10
HASIL PERHITUNGAN KOEFISIEN REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5.326 | 1.602 | | 3.326 | .003 |
| | Etos Kerja | .426 | .108 | .403 | 3.963 | .000 |
| | Motivasi | .440 | .073 | .612 | 6.021 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber : Data Primer yang Diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 5.326 + 0,426 X_1 + 0,440 X_2$$

Model persamaan regresi (*Unstandardized coefficients*) menunjukkan koefisien (β) yaitu nilai yang menjelaskan bahwa Y (variabel terikat) akan berubah jika X (variabel bebas) diubah dalam satu satuan.

Sedangkan untuk model persamaan regresi *Standardized coefficients*, nilai koefisiennya adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,403 X_1 + 0,612 X_2$$

1. Koefisien (β) X_1 sebesar 0,403 memberikan arti bahwa etos kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Koefisien (β) X_2 sebesar 0,612 memberikan arti bahwa motivasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

4.5.2 Koefisien Determinasi

Sementara itu untuk melihat koefisien determinasinya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**TABEL 4.11
HASIL PERHITUNGAN R SQUARE**

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .896 ^a | .803 | .789 | 1.222 | 2.499 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2017

Dari hasil diatas menjelaskan bahwa nilai R Square sebesar 0,803 memiliki arti bahwa kemampuan variabel bebas (etos kerja,motivasi) untuk menjelaskan besarnya pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) sebesar 80,3%

kemudian sisanya 19,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

4.6 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam pengujian hipotesis ini terdapat dua pengujian yaitu :

4.6.1 Uji Simultan (Uji f)

Uji pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel produktivitas, motivasi dan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai . Uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini.

TABEL 4.12
HASIL PERHITUNGAN UJI F

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 164.653 | 2 | 82.327 | 55.138 | .000 ^a |
| | Residual | 40.314 | 27 | 1.493 | | |
| | Total | 204.967 | 29 | | | |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2017.

Dari uji ANOVA atau F, didapatkan angka signifikan (Sig) (0,000) yang berada dibawah 0,05 dan angka F_{hitung} sebesar 55.138 dimana angka F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,34. Dengan demikian bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hasil

ini menunjukkan bahwa variabel bebas (etos kerja,motivasi) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

4.6.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji T dilakukan untuk mengetahui masing-masing atau secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Uji T dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL 4.13
HASIL PERHITUNGAN UJI T

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5.326 | 1.602 | | 3.326 | .003 |
| | Etos Kerja | .426 | .108 | .403 | 3.963 | .000 |
| | Motivasi | .440 | .073 | .612 | 6.021 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber : Data Primer yang Diolah, 2017.

Berdasarkan pada hasil tabel 4.13 uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% yakni 1,703 Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan variabel tersebut mempunyai pengaruh dari variabel etos kerja,motivasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari tingkat signifikan (probabilitas).

1. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Uji t (parsial) antara variabel etos kerja terhadap variabel kinerja pegawai menunjukkan t_{hitung} 3.963 dimana nilainya lebih besar dari t_{tabel} 1.703 dan nilai signifikasinya sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 maka variabel etos kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil Uji t (parsial) antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja pegawai menunjukkan t_{hitung} 6.021 dimana nilainya lebih besar dari t_{tabel} 1.703 dan nilai signifikasinya sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 maka variabel motivasi berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil yang dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa variabel independen (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (Y). dari nilai koefisien regresi kedua variabel independen tersebut maka nilai t_{hitung} variabel motivasi yaitu 6.021 lebih besar dibandingkan nilai variabel etos kerja yaitu 3.963.

4.7 Pembahasan

Berikut adalah pembahasan hipotesis dari hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan :

1. Hipotesis pertama mengatakan bahwa : “Diduga bahwa etos kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Bank BRI Lombe Kabupaten Buton Tengah”. Dari uji ANOVA atau F, didapatkan angka signifikan (sig) (0,000) yang berada dibawah 0,05 dan angka F_{hitung} 55.138 dimana angka F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,34 Maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ hasil ini menunjukkan bahwa variabel etos kerja dan motivasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

2. Etos kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan hasil uji F dengan F_{hitung} sebesar 55.138
3. Hasil pengujian analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa apabila variabel etos kerja meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat. Selain itu berdasarkan uji T (uji parsial), diketahui bahwa variabel etos kerja memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Marthen (2012) bahwa penerapan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
4. Hasil pengujian analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat. Selain itu, berdasarkan uji T (uji parsial), diketahui bahwa variabel motivasi memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang menunjukkan bahwa inovasi signifikan terhadap kinerja pegawai. Teori Robert D. Retherford (2012).

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian dan data yang diperoleh maka penulis dapat menyimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa masing-masing variabel etos kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terbesar terhadap kinerja pegawai. Variabel pertama adalah etos kerja dengan koefisien sebesar 0,426 dan variabel kedua adalah motivasi dengan koefisien sebesar 0,440.
2. Secara parsial dengan menggunakan uji T menunjukkan bahwa dari variabel independen yaitu Etos Kerja (X_1), Motivasi(X_2) masing-masing memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Maka variabel etos kerja dan variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penulis memberikan saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi Bank BRI Lombe Kabupaten Buton Tengah agar target kinerja pegawai dapat tercapai.

1. Dari aspek Etos Kerja, diharapkan seorang pegawai memiliki semangat kerja yang menjadi ciri khas dari keyakinan sendiri.

2. Dari aspek Motivasi, diharapkan seorang pegawai mampu memberikan motivasi sesama rekan kerjanya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.



Daftar Pustaka

- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rikenaka Cipta.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Gomes. (2013:195). *Manajemen sumberdaya Manusia*. Jakarta: Penerbit AndiGregori.
- Barthors, Basir. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Makro)*. Jakarta: Bumi Aksara. Cetakan kesembilan.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manfaat Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service). Cetakan Kesatu.
- Priansa, Donni. (2016). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA, cv. Cetakan Kedua.
- Mangkunegara. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Revika Aditama. Cetakan Pertama.
- Effendi, Usman. (2015). *Asas Manajemen*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Tasmara. (2012:9). *Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Pres
- Sinamo, Jansen. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Mahardika
- Anaraga, Panji. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fahmi, Irham. (2010). *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*. Bandung: ALFABETA, cv. Cetakan Kesatu.
- Simanjuntak, Payaman. (2005). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Winardi. (2011). *Motivasi Dan Pemasalahan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers. Cetakan Keenam.
- Arsyad, Azhar. (2012). *Pokok-Pokok Manajemen Pengetahuan Praktis Bagi Pimpinan Dan Eksekutif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Cetakan Ketiga

Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.





LAMPIRAN



Lampiran I Pernyataan Kuesioner

KUESIONER

ANALISIS PENGARUH ETOS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BANK BRI LOMBE KABUPATEN BUTON TENGAH

I. Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan
4. Pendidikan : SMA/ Sederajat
 Sarjana (S-1)
 Magister (S-2)
5. Masa Jabatan : 1-5 tahun
 5-10
 >10 tahun

II. Petunjuk Pengisian

Peneliti menginginkan pendapat anda tentang Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kolaka Utara. Petunjuk pengisiannya yaitu: pertanyaan pada bagian ini menyediakan jawaban dengan kode (SS, S, KS, TS, STS). Setiap responden hanya diberi kesempatan menceklis satu jawaban, adapun makna kode adalah :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

1. Etos Kerja (X₁)

| No. | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|----|-----|
| 1. | Saya selalu datang tepat waktu sesuai jam masuk kerja | | | | | |
| 2. | Saya tidak mempercepat jam pulang kerja dalam bekerja | | | | | |
| 3. | Latar belakang pendidikan saya sesuai dengan pekerjaan saya | | | | | |
| 4. | Saya banyak mengikuti pelatihan atau kursus secara pribadi terkait dengan bidang saya | | | | | |
| 5. | Bila ada tugas kerja lembur, saya merasa termotivasi melakukan pekerjaan tersebut dengan sebaik-baiknya | | | | | |

2. Motivasi (X₂)

| No. | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|----|-----|
| 1. | Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi | | | | | |
| 2. | Meningkatkan kreativitas, keahlian dan keterampilan kerja yang lebih baik agar dapat dipromosikan oleh pimpinan | | | | | |
| 3. | Karyawan yang baru bergabung maupun karyawan yang sudah lama bergabung didalam perusahaan diperlakukan sama oleh perusahaan dalam proses penilaian prestasi kerja | | | | | |
| 4. | Saya bertanggung jawab untuk memperbaiki kinerja masa lalu pada pekerjaan | | | | | |

3. Kinerja Pegawai (Y)

| No. | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|----|-----|
| 1. | Saya mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan | | | | | |
| 2. | Saya merasa selalu menemukan ide-ide baru dalam karir | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 3. | saya bersedia dibantu oleh karyawan lain yang lebih kompeten | | | | | |
| 4. | Bersedia meleakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan | | | | | |
| 5. | Saya berinisiatif mencari cara-cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja | | | | | |



Lampiran II Hasil Tanggapan Responden

| No | Etos Kerja (X ₁) | | | | | Motivasi (X ₂) | | | | Kinerja Pegawai (Y) | | | | |
|----|------------------------------|---|---|---|---|----------------------------|---|---|---|---------------------|---|---|---|---|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 7 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 8 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 9 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 12 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 13 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 |
| 14 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| 15 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 16 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 17 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| 19 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 20 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 22 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 23 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 24 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 26 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 28 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |

Lampiran III Jumlah Hasil Tanggapan Responden

| No | X ₁ | X ₂ | Y |
|----|----------------|----------------|----|
| 1 | 19 | 14 | 20 |
| 2 | 19 | 13 | 16 |
| 3 | 19 | 16 | 16 |
| 4 | 21 | 15 | 21 |
| 5 | 20 | 16 | 20 |
| 6 | 25 | 20 | 24 |
| 7 | 19 | 15 | 18 |
| 8 | 20 | 17 | 20 |
| 9 | 22 | 17 | 17 |
| 10 | 20 | 16 | 20 |
| 11 | 25 | 19 | 23 |
| 12 | 19 | 15 | 17 |
| 13 | 19 | 17 | 19 |
| 14 | 19 | 14 | 17 |
| 15 | 17 | 13 | 16 |
| 16 | 21 | 16 | 19 |
| 17 | 23 | 20 | 23 |
| 18 | 19 | 15 | 20 |
| 19 | 17 | 11 | 14 |
| 20 | 23 | 18 | 23 |
| 21 | 20 | 15 | 19 |
| 22 | 21 | 16 | 20 |
| 23 | 23 | 18 | 25 |
| 24 | 22 | 15 | 16 |
| 25 | 25 | 19 | 23 |
| 26 | 16 | 13 | 15 |
| 27 | 25 | 19 | 25 |
| 28 | 24 | 19 | 24 |
| 29 | 25 | 19 | 25 |
| 30 | 24 | 19 | 23 |

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .933 | 14 |

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|-----|------|-------------------|----|
| P1 | 4.50 | .630 | 30 |
| P2 | 4.27 | .740 | 30 |
| P3 | 4.00 | .788 | 30 |
| P4 | 4.13 | .776 | 30 |
| P5 | 4.13 | .819 | 30 |
| P6 | 4.00 | .643 | 30 |
| P7 | 4.07 | .740 | 30 |
| P8 | 4.13 | .776 | 30 |
| P9 | 4.10 | .845 | 30 |
| P10 | 4.17 | .747 | 30 |
| P11 | 4.13 | .819 | 30 |
| P12 | 3.97 | .890 | 30 |
| P13 | 3.73 | .868 | 30 |
| P14 | 3.90 | .759 | 30 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| P1 | 52.73 | 58.616 | .465 | .934 |
| P2 | 52.97 | 57.206 | .513 | .933 |
| P3 | 53.23 | 56.323 | .554 | .932 |
| P4 | 53.10 | 55.128 | .674 | .929 |
| P5 | 53.10 | 52.645 | .856 | .923 |
| P6 | 53.23 | 55.978 | .738 | .928 |
| P7 | 53.17 | 56.902 | .542 | .933 |
| P8 | 53.10 | 55.128 | .674 | .929 |
| P9 | 53.13 | 52.395 | .849 | .923 |
| P10 | 53.07 | 54.754 | .741 | .927 |
| P11 | 53.10 | 52.645 | .856 | .923 |
| P12 | 53.27 | 52.340 | .805 | .925 |
| P13 | 53.50 | 54.190 | .669 | .929 |
| P14 | 53.33 | 56.161 | .594 | .931 |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|-------|----------|----------------|------------|
| 57.23 | 63.495 | 7.968 | 14 |

Regression

Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-----------------------------------|-------------------|--------|
| 1 | Motivasi, Etos Kerja ^a | | Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .896 ^a | .803 | .789 | 1.222 | 2.499 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 164.653 | 2 | 82.327 | 55.138 | .000 ^a |
| | Residual | 40.314 | 27 | 1.493 | | |
| | Total | 204.967 | 29 | | | |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5.326 | 1.602 | | 3.326 | .003 |
| | Etos Kerja | .426 | .108 | .403 | 3.963 | .000 |
| | Motivasi | .440 | .073 | .612 | 6.021 | .000 |

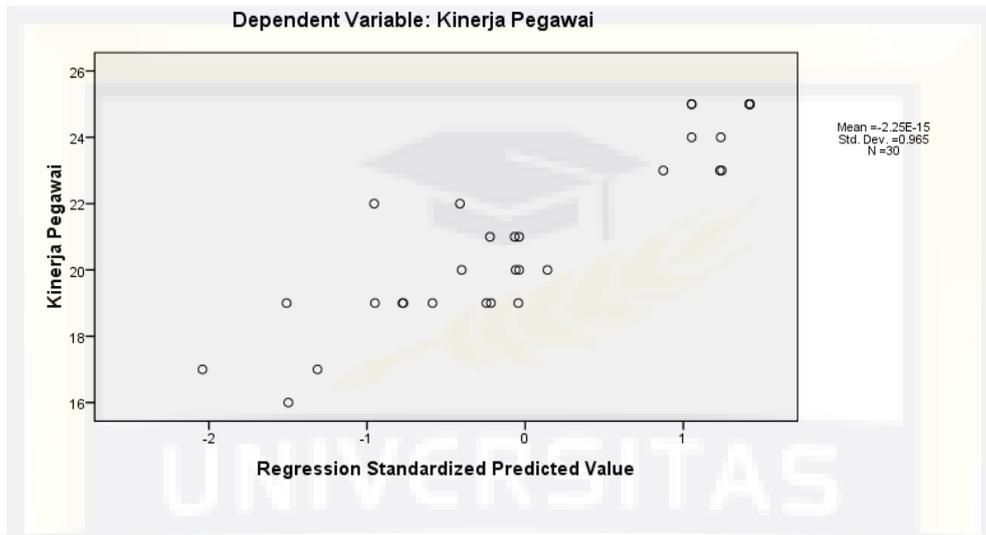
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Residuals Statistics^a

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|-----------------------------------|---------|---------|-------|----------------|----|
| Predicted Value | 16.17 | 24.42 | 21.03 | 2.383 | 30 |
| Std. Predicted Value | -2.040 | 1.421 | .000 | 1.000 | 30 |
| Standard Error of Predicted Value | .225 | .704 | .369 | .117 | 30 |
| Adjusted Predicted Value | 15.93 | 24.35 | 21.04 | 2.394 | 30 |
| Residual | -1.929 | 3.242 | .000 | 1.179 | 30 |
| Std. Residual | -1.579 | 2.654 | .000 | .965 | 30 |
| Stud. Residual | -1.607 | 2.744 | -.003 | 1.012 | 30 |
| Deleted Residual | -1.997 | 3.467 | -.007 | 1.299 | 30 |
| Stud. Deleted Residual | -1.658 | 3.171 | .011 | 1.063 | 30 |
| Mahal. Distance | .019 | 8.666 | 1.933 | 2.023 | 30 |
| Cook's Distance | .000 | .211 | .035 | .050 | 30 |
| Centered Leverage Value | .001 | .299 | .067 | .070 | 30 |

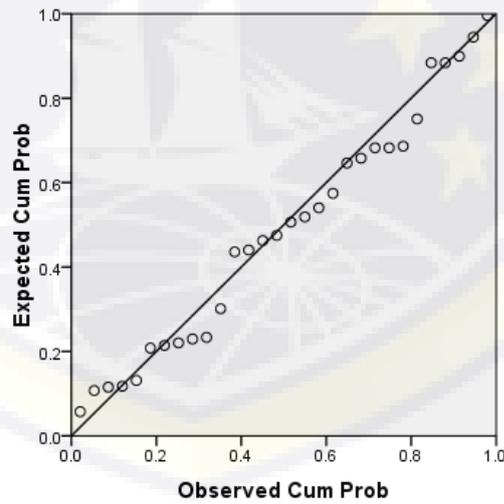
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Scatterplot



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

