Pengaruh Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Lisa Aqsariyanti ¹⁾, Herman Sjahruddin ²⁾, Nurlaely Razak ³⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bongaya Makassar

^{2,3)} Dosen Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bongaya Makassar

LisaAqsariyanti3008@gmail.com

Abstract

This study aims to determine whether the work ethic influences the performance of PT. Bos Bosowa Maros employees, whether the organizational climate influences the performance of PT.Semen Bosowa Maros employees and whether the work ethic and organizational climate affect the performance of PT.Semen Bosowa Maros employees. The results showed that the first hypothesis was rejected because it showed that the results of the hypothesis test had no significant positive effect on employee performance. Means that the work ethic does not contribute significantly to employee performance. The second hypothesis is accepted because it shows a significant positive hypothesis test result. Means the organizational climate provides a real contribution to employee performance. The third hypothesis is accepted because organizational climate is the dominant variable. It means that the organizational climate has more contribution than work ethic to employee performance.

Keywords: *Work Ethic, Organizational Climate, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh etos kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama ditolak karena tidak terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti etos kerja tidak memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua diterima

karena menunjukkan hasil uji hipotesis positif signifikan. Berarti iklim organisasi memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ketiga diterima karena iklim organisasi merupakan variabel dominan. Berarti iklim organisasi lebih besar kontribusinya daripada etos kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Etos kerja, iklim organisasi, kinerja karyawan

Pendahuluan

Karyawan merupakan tulang punggung organisasi. Pencapaian keberhasilan organisasi tidak terlepas dari kontribusi dari kinerja karyawan. Pada dasarnya kedudukan karyawan di dalam organisasi sebagai inisiator, pemberi tenaga, kreatifitas dan usaha mereka kepada organisasi secara terus-menerus. Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia, merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi adalah masalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri.

Menurut Mathis dan Jackson, dalam Christine, Chely, Karundeng (2012) mengatakan salah satu teori kinerja berpandangan bahwa kinerja adalah fungsi dari kemampuan, usaha dan dukungan. Faktor *Ability* (A) atau kemampuan berhubungan dengan kemampuan yang dimiliki oleh anggota organisasi termasuk di dalamnya kemampuan karyawan meraih prestasi untuk memajukan perusahaan. Faktor *Effort* (E) atau

usaha merupakan usaha yang dilakukan seseorang yang dipengaruhi oleh masalah sumber daya manusia, seperti motivasi, insentif dan rancangan pekerjaan karyawan dalam bekerja. Faktor *Support* (S) atau dukungan merupakan dukungan organisasi seperti, pelatihan, konsistensi manajemen, pengembangan karier karyawan yang jelas dan adil, peralatan yang disediakan memadai dan harapan.

Berdasarkan teori tersebut maka dapat dinyatakan bahwa kinerja dalam penelitian ini dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor kemampuan (*ability*) yang ditunjukkan dengan kemampuan karyawan untuk memajukan perusahaan dengan cara meningkatkan etos kerja atau semangat kerja seorang karyawan serta faktor dukungan (*Support*) yang ditunjukkan dengan dukungan yang dilakukan oleh satu karyawan dengan karyawan yang lain untuk meningkatkan kualitas lingkungan internal organisasi demi menjaga iklim organisasi yang baik.

Faktor kemampuan (*ability*) yang dalam penelitian ini ditunjukkan dengan kemampuan karyawan meningkatkan etos kerja atau semangat kerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam perusahaan. Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo, dalam Nuria Khusna, 2015). Hakekatnya sistem etos kerja menurut Subekti, dalam Sonny (2012) bahwa suatu individu atau kelompok dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi, apabila menunjukkan tanda-tanda seperti mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia, menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia, kerja dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia dan kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan, dan sekaligus saran yang penting dalam mewujudkan cita-cita.

Hal ini mengandung maksud seseorang bersikap yang baik terhadap kerja dan hasilnya, sehingga orang selalu bergairah dalam menjalankan roda organisasi yang bernilai ibadah. Pendapat ini mengisyaratkan betapa pentingnya kesuksesan organisasi yang harus didukung oleh beberapa faktor, diantaranya etos kerja. Etos memang perlu dimiliki oleh setiap orang (karyawan) agar kehidupan organisasi bisa aman, tertib dan lancar.

Tasmara (2002) dalam Muhammad Zulham (2008) mengukur etos kerja dengan menggunakan indikator (1) Sikap karyawan (2) Perasaan seorang karyawan (3) Kesiapan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan temuan penelitian terdahulu yang

dilakukan Ritonga, S. (2019). Menganalisis Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja, memberikan bukti bahwa etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut memperoleh bantahan dari peneliti Rosmawati, S., dan Jermawinsyah, A. (2018) memberikan bukti bahwa etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor dukungan (*Support*) yang ditunjukkan dengan dukungan yang dilakukan sesama karyawan agar iklim organisasi terjaga dengan baik dalam lingkungan internal perusahaan. Iklim organisasi adalah serangkaian keadaan lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan, Iklim tersebut mengitari dan mempengaruhi segala hal kerja dalam organisasi. Gibson dalam, Karundeng (2012) Sedangkan menurut Liliweri, dalam Karundeng (2012) Iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya.

Iklim organisasi sangat dipengaruhi oleh individu yang berada dalam suatu organisasi. Iklim merupakan suatu keadaan yang menunjukkan suatu kehidupan yang saling berinteraksi, sehingga menimbulkan rasa senang atau tidak senang terhadap bidang pekerjaannya. Arti interaksi yang dimaksud adalah adanya hubungan antara atasan dengan bawahan serta bawahan dengan bawahan lainnya. Setiap orang yang bekerja dalam sebuah organisasi memerlukan rasa aman, nyaman dan menyenangkan. Hal tersebut dapat diperoleh dalam lingkungan organisasi yang memiliki iklim organisasi yang sehat dan kondusif. Keberadaan iklim organisasi yang sehat memungkinkan setiap orang untuk bekerja secara lebih baik sehingga kelancaran tugasnya dapat tercapai dengan hasil yang maksimal.

Faktanya secara definitif yang disebut sebagai iklim organisasi itu selalu ada dalam perusahaan, dan eksistensinya tidak pernah berkurang sedikitpun. Iklim organisasi senantiasa mempengaruhi seluruh kondisi dasar dan perilaku individu dalam perusahaan, dan pemimpin adalah faktor paling dominan yang paling mempengaruhi bentuk dari iklim organisasi. Sehingga berdampak terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti mengenai iklim organisasi yang terjadi pada PT.Semen Bosowa Maros, ditemukan masih terdapat beberapa pimpinan maupun bawahan tidak menegur satu sama lain karena

adanya gesekan atau persaingan karena masalah jabatan. Hal ini dapat menimbulkan suasana yang kurang kondusif sesama karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Kolb dan Rubin, dalam Ratna Wijayanti (2017) mengukur iklim organisasi dengan menggunakan indikator, Konformitas, Standar pelaksanaan pekerjaan, Imbalan, Kepemimpinan, Dukungan. Hasil penelitian yang dilakukan Ritonga, S. (2019). Menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja. Memberikan bukti bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian tersebut mendapat bantahan dari peneliti Gathmyr, D., (2017) menyatakan iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Tinjauan Pustaka

1. Etos kerja

a. Pengertian Etos Kerja

Sinamo, dalam Unsoed (2007) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Darwish A. Yuosef, dalam Ratna Wijayanti (2017) Mengemukakan bahwa etos kerja sangat ditekankan pada beberapa faktor berikut, yaitu: (a) Kerja keras; (b) Komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan; (c) Kreativitas selama bekerja; (d) Kerja sama serta persaingan di tempat kerja; (e) Ketepatan waktu dalam bekerja; (f) Keadilan dan kedermawanan di tempat kerja

Penerapan etos kerja di tempat kerja juga berupaya menghindari penumpukan kekayaan dengan cara yang tak beretika (fraud). Lebih lanjut lagi, etos kerja lebih mengutamakan niat dalam diri seseorang dalam bekerja daripada hasil kerja seseorang.

2. Iklim Organisasi

a. Pengertian iklim organisasi

Iklim organisasi memiliki banyak definisi. Definisi pertama dikemukakan oleh Forehand dan Gilmer (1964) dalam Ratna Wijayanti (2017) yang

menyatakan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang bertahan dalam jangka waktu lama. Definisi lain menurut Litwin dan Stringer dalam Ratna Wijayanti (2017) iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja dengan asumsi akan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan.

b. Indikator Iklim Organisasi

Melayu S.P Hasibuan (2008), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja, indikator kepuasan kerja adalah; (1) Menyenangi pekerjaannya, (2) Mencintai pekerjaannya, (3) moral kerja, dan disiplin kerja

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Setiap karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Menurut Mangkunegara (2000) dalam Christine Chely Karundeng (2013) adalah Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian menurut Sulistiyan (2003) dalam Nuria Khusna (2015) Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Dari pengertian berupa pendapat atau definisi dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah kemampuan prestasi kerja seseorang dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab sebagai secara kuantitas dan kualitas merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

b. Faktor - faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

- a) Faktor internal, (*disposisional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan

orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

- b) Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

4. Penelitian Terdahulu

- a) Ritonga, S. (2019). Pengaruh iklim organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pt. Charoen pokphand indonesia medan dengan motivasi sebagai variabel intervening. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 19(1), 14-27. Populasi 62 Karyawan dan sampel 62. Analisis Regresi Linear Berganda. Etos kerja, dan iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b) Rosmawati, S., & Jermawinsyah, A. (2018). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Aro Kecamatan Muara Bulian. Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 9(2), 153-160. Populasi 56 karyawan dan sampel 56 karyawan. Regresi linier berganda. Etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja
- c) Gathmyr, D., (2017) Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Profesi terhadap Kinerja perwira Penerbang Tni Angkatan Udara Di Skadron Udara 31 Halim Perdanakusuma Jakarta. Populasi 212 pegawai dan sampel 67 Karyawan . Analisis jalur (Path)

Metode Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan metode survey. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT.Semen Bosowa Maros yang berlokasi di Desa Baruga, Kec.Bantimurung Kab.Maros Provinsi Sulawesi Selatan. Sedangkan waktu yang digunakan dalam penelitian ini ± 2 (dua) bulan.

3. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2010) mengemukakan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Berdasarkan dari definisi tersebut maka Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian *office* PT.Semen Bosowa Maros yang berjumlah 103 orang. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan metode tabel Krejcie dan Morgan, dengan jumlah populasi 103 orang staff karyawan bagian *office* maka penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 80 orang.

Metode Analisis

- 1) Analisis Statistik Deskriptif, analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2014:147).
- 2) Analisis Statistik Inferensial, analisis statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi, statistik ini akan cocok digunakan bila sampel diambil dari populasi yang jelas dan teknik pengambilan sampel dari populasi itu dilakukan secara random (Ghozali, 2016:170). Adapun pada penelitian ini, peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mempelajari hubungan antara variabel yaitu hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel dependen mengalami kenaikan atau penurunan persamaan regresi linear berganda (Ghozali, 2016) adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Etos Kerja

X₂ = Iklim Organisasi

α = Konstanta.

β = Koefisien Regresi.

e = error.

Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian adalah pegawai kantor Balai Diklat Kegamaan Makassar yang berjumlah 80 orang. Adapun identitas responden dapat dilihat dari table dibawah ini :

Tabel 1 Deskripsi Responden

Deskripsi Responden	Frekuensi	Persentase
21-25 Tahun	3	3.8
26-30 Tahun	35	43.8
> 31 Tahun	42	52.5
Total Berdasarkan gender	80	100
Laki-Laki	56	70
Perempuan	24	30
Total Berdasarkan gender	80	100
Sudah Menikah	71	88.8
Belum Menikah	9	11.3
Total Berdasarkan Status Pernikahan	80	100.0
< 2 Kali	1	1.3
3-5 Kali	18	22.5
6-10 Kali	37	46.3
> 10 Kali	24	30.0
< 2 Kali	1	1.3
Total Berdasarkan Telah Mengikuti Pelatihan	80	100
< 2 Tahun	27	33.8
3-5 Tahun	25	31.3
6-10 Tahun	18	22.5
> 10 Tahun	10	12.5
Total Berdasarkan Masa Kerja	80	100.0
SMA/Sederajat	21	26.3
S1 (Strata 1)	32	40.0
S2 (Strata 2)	19	23.8
S3 (Strata 3)	8	10.0
Total berdasarkan Pendidikan	53	100

2. Uji Instrumen

- Uji Validitas, berdasarkan dari hasil pengolahan data bahwa semua indikator dari variabel etos kerja, iklim organisasi dan kinerja karyawan mempunyai nilai correlation > 0.30 dan signifikan < 0.05 sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua indikator dari kinerja karyawan yang dipergunakan dalam penelitian ini memiliki validitas yang layak dan signifikan.
- Uji Reabilitas, berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa angka-angka dari nilai *cronbach's alpha* pada variabel etos kerja, iklim organisasi dan kinerja karyawan dalam penelitian ini, semuanya menunjukkan besaran diatas nilai

0.60. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan untuk variabel etos kerja, iklim organisasi dan kinerja karyawan adalah realible dan dapat disimpulkan bahwa instrument pernyataan kuesioner menunjukkan keandalan dalam mengukur variabel-variabel dan telah memenuhi standar reabilitas dalam model penelitian.

3. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 2. Uji KS

		Standardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98726063
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.068
Kolmogorov-Smirnov Z		.839
Asymp. Sig. (2-tailed)		.482

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,839 dan nilai signifikan 0,482 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah berdistribusi normal.

2) Uji Multikolineritas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolineritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Etos Kerja	.287	3.490
Iklim Organisasi	.287	3.490

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan untuk masing-masing variabel yaitu etos kerja dan iklim organisasi mempunyai nilai toleransi 0,287 > 0,10 dan nilai VIF 3,490 < 10.0 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolineritas.

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4 Hasil Uji Autokorelasi

Model	Change Statistics			Durbin-Watson
	df1	df2	Sig. F Change	
1	2 ^a	77	.000	1,245

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa nilai D-W = 1,245 < 3 maka dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi atau H₀ diterima.

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.142	.077		1.851	.068
1 Etos Kerja	-.091	.067	-.263	-	.175
Iklm Organisasi	.110	.034	.629	3.272	.302

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa variabel etos kerja memiliki nilai signifikan $0,175 > 0,05$ dan variabel iklim organisasi memiliki nilai signifikan $0,302 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

5) Uji Linearitas

Tabel 6 Linearitas Etos - Kerja Terhadap Kinerja

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Etos Kerja	(Combined)	3.586	27	.133	2.827	.001
	Between Groups	2.607	1	2.607	55.506	.000
	Deviation from Linearity	.978	26	.038	.801	.726
	Within Groups	2.443	52	.047		
	Total	6.029	79			

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan variabel etos kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai dev.linearitas $0,726 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja mempunyai hubungan yang *linear* atau searah terhadap kinerja.

Tabel 7 Linearitas - Etos Kerja Terhadap Kinerja

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Iklim Organisasi	(Combined)	4.428	19	.233	8.739	.000
	Between Groups	3.073	1	3.073	115.227	.000
	Deviation from Linearity	1.355	18	.075	2.823	.201
	Within Groups	1.600	60	.027		
	Total	6.029	79			

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan variabel iklim organisasi terhadap kinerja nilai dev.linearitas $0,201 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi mempunyai hubungan yang *linear* atau searah terhadap kinerja.

Hasil analisis

1. Analisis data penelitian

a. Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial adalah teknik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya

diberlakukan untuk populasi (Sugiyono 2015: 240). Adapun alat analisis yang digunakan untuk penelitian ini adalah regresi linier berganda, ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y). Persamaan hubungan linier dengan lebih baik dari satu variabel, sebagai berikut:

Tabel 8 Koefisien regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.925	.160		5.769	.000
X1	.179	.139	.190	1.291	.200
X2	.263	.070	.553	3.751	.000

Dari hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat disimpulkan hasil dari persamaan dari regresi ganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 0,925 + 0,497X_1 + 0,468X_2 + e$$

Interpretasi dari model regresi di atas adalah sebagai berikut:

Konstanta 0,925, menunjukkan bahwa jika variabel independen etos kerja dan iklim organisasi sama dengan nol, maka Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,925. Koefisien regresi 0.190, berarti jika variabel Etos Kerja (X_1) meningkat satu satuan, maka Kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,190 satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap. Koefisien regresi 0,553 berarti jika variabel Iklim Organisasi (X_2) meningkat satu satuan, maka Kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,553 satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.

2. Hasil Pengujian Hipotesis

a. Uji - F / Uji Kelayakan Model (Fisher-test)

Uji F adalah uji statistik yang menunjukkan apakah variabel bebas (etos kerja dan iklim organisasi) yang terdapat dalam model regresi mempunyai pengaruh yang signifikan.

Tabel 9 Uji Model

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3.136	2	1.568	41.736	.000 ^b
Residual	2.893	77	.038		
Total	6.029	79			

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai F-hitung 41.736 >

Ftabel 3.115. Nilai F tabel dapat ditunjukkan pada gambar berikut:

Gambar 1. F-tabel

Sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini terbukti memenuhi pengujian kesesuaian model sehingga dapat dilanjutkan untuk dianalisis.

b. Hasil Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel *independen* secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 10 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	.925	.160		5.769	.000
1 X1	.179	.139	.190	1.291	.200
X2	.263	.070	.553	3.751	.000

Sumber : data diolah SPSS (2019)

Berdasarkan hasil uji *coefficient* di atas memberikan bukti bahwa nilai koefisien regresi variabel etos kerja menunjukkan bahwa variabel etos kerja dengan nilai signifikan $0,200 < 0,05$

Gambar 1. t-tabel

Nilai $T_{hitung} 1.291 < t_{tabel} 1.991$ dan nilai koefisien regresi variabel iklim organisasi menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi dengan nilai signifikan $0,000 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3.751 > t_{tabel} 1.991$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ditolak karena tidak terdapat pengaruh positif signifikan kinerja karyawan sedangkan hipotesis kedua diterima karena

berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk menganalisis besarnya kontribusi pengaruh variabel bebas (etos kerja dan iklim organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja).

Tabel 10 Nilai R-square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 ^a	.520	.508	.19382

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan bahwa besaran kontribusi variabel etos kerja (X1) dan iklim organisasi (X2) sebesar 0,721 atau sebesar 72.1 % dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) selebihnya sebesar 27.9% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di analisis seperti disiplin kerja dan motivasi kerja serta variabel lainnya. Kontribusi tersebut diperoleh dari besarnya kontribusi variabel etos kerja ditambah dengan besarnya kontribusi variabel iklim organisasi, untuk itu dapat di jelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 11 Kontribusi variabel independen

Pengaruh antar variabel	Nilai Koefesien Korelasi		Nilai Koefesien Regresi		Kontribusi
Etos kerja → Kinerja Karyawan	0,658	X	0,190	=	0.125020
Iklim Organisasi → Kinerja Karyawan	0,714	X	0,533	=	0.380562
Total					0.505582

Sumber : data diolah (2019)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan variabel etos kerja (X1) memberikan kontribusi terhadap kinerja sebesar 0,12502 atau 12% dan variabel iklim organisasi (X2) memberikan kontribusi terhadap kinerja sebesar 0,380562 atau 38% sehingga total kontribusi variabel etos kerja (X1) dan iklim organisasi (X2) sebesar 0.520 atau 52 %

3. Interpretasi Hasil Penelitian

a. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan pengujian *coefficient regresi* menunjukkan nilai signifikan $0,200 < 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 1.241 < 1.991$. Maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil positif menunjukkan

bahwa etos kerja karyawan PT.Semen Bosowa Maros tergolong rendah, keadaan ini disebabkan karena etos kerja (semangat kerja) karyawan dicerminkan dari kesediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka, kemudian nilai tidak signifikan pada variabel etos kerja disebabkan karena variabel etos kerja belum mampu memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja karyawan yang hanya sebesar 0.12502 atau 12%.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel etos kerja tidak berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian Rosmawati, S., & Jermawinsyah, A. (2018) yang menyatakan bahwa etos kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan pengujian *coefficient regresi* menunjukkan nilai signifikan $0,00 > 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 3.751 > 1.991$. Maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil positif menunjukkan bahwa iklim organisasi di PT.Semen Bosowa Maros tergolong baik hal ini disebabkan karena baiknya dukungan sesama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, kemudian nilai signifikan pada variabel iklim organisasi disebabkan oleh tingginya kontribusi variabel iklim organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,380562 atau sebesar 38%.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap positif dan signifikan kinerja karyawan. iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja dengan asumsi akan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ritonga S (2019) yang menyatakan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Dominan

Hasil pengujian kontribusi menunjukkan variabel iklim organisasi sebesar 38% > variabel etos kerja yang hanya sebesar 12.52%, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ritonga S

(2019) yang menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan variabel yang dominan terhadap kinerja.

Rekomendasi

1. Etos kerja mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil positif menunjukkan bahwa etos kerja karyawan PT.Semen Bosowa Maros tergolong rendah, keadaan ini disebabkan karena etos kerja (semangat kerja) karyawan dicerminkan dari kesediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka, kemudian nilai tidak signifikan pada variabel etos kerja disebabkan karena variabel etos kerja belum mampu memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja karyawan
2. Iklim organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil positif menunjukkan bahwa iklim organisasi di PT.Semen Bosowa Maros tergolong baik hal ini disebabkan karena baiknya dukungan sesama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, kemudian nilai signifikan pada variabel iklim organisasi disebabkan oleh tingginya kontribusi variabel iklim organisasi terhadap kinerja karyawan
3. Iklim organisasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Christine, Chely, Karundeng.(2012). *"Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado"*. Jurnal. Diakses Pada Tanggal 28 Maret 2018. Dari <https://media.neliti.com/media/publications/89546-ID-pengaruh-iklim-organisasi-terhadap-kiner.pdf>
- Muhammad Zulham.(2008).*"Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan"*. Jurnal. Diakses pada tanggal 2 Februari 2018. Dari http://library.usu.ac.id/index.php?option=com_journal_review&id=10947&task=view.
- Maharani, I., dan Efendi, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen, 13(2).
- Notoatmojo, S.(2010).*"Pengembangan Sumber Daya Manusia"*. PT Rineka Cipta. Jakarta.

- Nuria, Khusna.(2015). *"Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di CV. Sunteak Alliance Jepara)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Rahmawanti, Nela Pima.(2013). *"Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)"*. Jurnal. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 8 No. 2.
- Ratna, Wijayanti.(2017).*"Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kinerja Organisasi Di Fakultas Ekonomi Unsiq Wonosobo"*. Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Sains Al Qur'an (UNSIQ) Wonosobo. Jurnal PPKM II.
- Rosmawati, S., dan Jermawinsyah, A. (2018). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Aro Kecamatan Muara Bulian. Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 9(2), 153-160.
- Sugiyono.(2010). *"Metode Penelitian Kuantitatif ,Kualitatif dan R&D"*, Penerbit. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno.(2009).*"Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian"*. PT. Gramedia. Jakarta.

Lampiran Kuisisioner Penelitian

A. Etos Kerja

1. Indikator Sikap Karyawan

- a. Saya mampu bekerja dengan efektif dalam situasi yang berbeda.
- b. Saya mampu menyesuaikan diri saat bekerja.
- c. Saya menghargai setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya.
- d. Saya menanamkan kejujuran kepada diri saya sendiri.

2. Indikator Perasaan Seorang Karyawan

- a. Saya berusaha menguasai pekerjaan yang diberikan kepada saya
- b. Saya merasa senang jika diberikan pekerjaan
- c. Saya selalu bersemangat saat bekerja

3. Indikator Kesediaan Karyawan Melaksanakan Pekerjaannya

- a. Saya patuh terhadap prosedur pada saat bekerja.
- b. Saya selalu ingin menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- c. Saya tidak pernah menunda pekerjaan
- d. Saya bersungguh-sungguh saat bekerja

B. Iklim organisasi

1. Indikator konfirmatas

- a. Saya merasa adanya batasan saat bekerja.
- b. Saya mematuhi peraturan, prosedur dan kebijakan saat bekerja.
- c. Saya tidak bisa memaksakan pekerjaan dengan cara saya sendiri.

2. Indikator standar pelaksanaan pekerjaan

- a. Saya menjalankan perintah atasan dengan baik.
- b. Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja.
- c. Saya merasa bahwa keadilan atasan sudah diterapkan dengan baik pada bawahan.

3. Indikator imbalan

- a. Saya mendapatkan imbalan dari perusahaan atas pekerjaan saya
- b. Perusahaan akan memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi tinggi
- c. Saya merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan keamanan dalam bekerja di perusahaan sebagai imbalan.
- d. Saya merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan sebagai imbalan

4. Indikator kepemimpinan

- a. Pimpinan bisa menerima saran dari bawahannya
- b. Pimpinan selalu membiarkan anggotanya untuk berbuat sesuai dengan keinginan masing-masing (karyawan).
- c. Pimpinan selalu memberikan semua tanggung jawab kepada bawahan

5. Indikator dukungan

- a. Perusahaan peduli terhadap kesejahteraan karyawannya.
- b. Saya sering mendukung sesama karyawan dalam bekerja
- c. Karyawan lain sering mendukung saya dalam bekerja..

C. Kinerja karyawan

1. Indikator kuantitas pekerjaan

- a. Saya menghasilkan volume kerja diatas kondisi normal
- b. Target kerja saya dapat terpenuhi dan penuh perhitungan
- c. Standar kerja ditentukan oleh perusahaan.

2. Indikator kualitas pekerjaan

- a. Saya bekerja dengan sangat rapih.
- b. Saya bekerja penuh dengan ketelitian.
- c. Hasil kerja saya tidak mengabaikan volume pekerjaan

- d. Saya cepat dan tuntas dalam mengerjakan tugas.

3. Indikator pelaksanaan tugas

- a. Saya mengerjakan pekerjaan sampai selesai
- b. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan.
- c. merasa bersalah apabila pekerjaan yang menjadi tugas saya terlambat untuk diselesaikan

4. Indikator hubungan kerja

- a. Saya tidak memberi toleransi terhadap tugas yang diberikan kepada saya.
- b. Saya mampu menangani hubungan dalam hal pekerjaan
- c. Saya dipercaya oleh sesama karyawan lain
- d. Saya mampu bekerja sama dengan baik sesama karyawan lain.