

Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Bandar Lampung

Ike Patrisia Purwanti, Rr. Erlina dan Habibullah Djimad

Program Pascasarjana Magister Manajemen
Universitas Lampung

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana pengaruh etos kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan di PT. Trakindo Utama Bandar Lampung. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari jawaban 72 responden karyawan PT. Trakindo Utama Bandar Lampung. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan, dan disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta etos kerja dan motivasi bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Bandar Lampung. Saran yang diberikan bagi perusahaan sebaiknya pemberian motivasi yang lebih variatif kepada karyawan agar merasa nyaman dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Key words: Etos Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan satu satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan, dorongan, daya dan karsa. Oleh karena itu, suatu organisasi diharapkan dapat mempersiapkan diri dalam mengelola organisasinya, terutama sumber daya manusia dalam menghadapi persaingan dari perusahaan sejenis maupun perusahaan lainnya secara global. Peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan untuk memaksimalkan peranan tenaga kerja didalam perusahaan.

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka

memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2006). Organisasi juga perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini diperlukam adanya peran organisasi dalam meningkatkan etos kerja dan motivasi kerja.

Etos kerja merupakan konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi karyawan terhadap pekerjaan sebagai nilai yang sangat berharga Yousef (2000). Etos kerja sendiri berasal dari bahasa Yunani ethos yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang

paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lain, etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya (Khasanah, 2004).

Selain etos kerja, motivasi juga memiliki peran dalam menciptakan kinerja yang lebih baik (Kanter, 2002). Motivasi merupakan sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Menurut Inayatullah *et al.*, (2013), motivasi adalah kekuatan atau energi seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri sendiri (motivasi intrinsik) maupun motivasi dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang, sebagai contoh motivasi intrinsik jika seseorang berhasil mencapai motivasinya, maka yang bersangkutan cenderung untuk terus termotivasi. Sebaliknya jika seseorang sering gagal mewujudkan motivasinya, maka yang bersangkutan mungkin tetap terus bekerja sampai motivasinya tercapai atau menjadi putus asa yang berakibat langsung kepada kinerja kerja karyawan tersebut.

Permasalahan mengenai sumber daya manusia khususnya kepuasan kerja karyawan seringkali dialami oleh perusahaan. Penelitian ini sendiri mengambil objek di perusahaan PT Trakindo Utama Bandar Lampung yang merupakan dealer resmi di Indonesia untuk produk Caterpillar, produsen di dunia alat berat, mesin diesel dan gas alam, mesin industri dan generator set. PT. Trakindo Utama Bandar Lampung mampu

menyediakan produk dan jasa yang tidak terlepas dari pengkoordiniran dengan baik mengenai etos kerja dan motivasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Penelitian ini dilakukan di PT. Trakindo Utama Bandar Lampung, dalam hal ini pengamatan yang dilakukan peneliti pada karyawan PT. Trakindo Utama Bandar Lampung, peneliti menemukan masih adanya karyawan yang mempunyai etos kerja dan motivasi yang rendah. Hal ini ditandai dengan adanya karyawan yang tidak disiplin dalam jam kerja seperti datang terlambat dan bekerja tidak tepat waktu, contohnya karyawan datang terlambat setelah waktu istirahat. Tabel 1 menunjukkan pencapaian 2017 dan 2018, terlihat ada beberapa data tersebut menunjukkan bahwa hasil pencapaian PT. Trakindo Utama Bandar Lampung di tahun 2018 ada beberapa target yang mengalami penurunan dari tahun sebelumnya, hal ini menandakan masih kurang maksimal kinerja karyawan. Keadaan berdasarkan fenomena yang terjadi di PT. Trakindo Utama Bandar Lampung menyebabkan karyawan tidak lagi mempunyai minat dan kemauan untuk mengembangkan diri dan menjadi tidak peduli dengan program yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Tabel 1. Pencapaian PT. Trakindo Utama Bandar Lampung 2 Tahun terakhir 2017&2018

Target	Pencapaian 2017	Pencapaian 2018	Keterangan
Pencapaian penjualan Alat baru Rp.70.000.000.000	97,1 %	92,8 %	Tidak mencapai target dari tahun sebelumnya
Penjualan <i>aftersale service</i> alat berat Rp. 35.000.000.000	98 %	95,5 %	Target melebihi dari persentase tahun sebelumnya
Penjualan Suku Cadang (<i>Spare part</i>)	97 %	>100 %	Target melebihi dari persentase tahun sebelumnya
Penyediaan Jasa (<i>Service</i>)	>100 %	95 %	Tidak mencapai target dari tahun sebelumnya
Tingkat Kehadiran Karyawan 100 %	97,2 %	93,0 %	Tidak mencapai target dari tahun sebelumnya

Sumber: PT. Trakindo Utama Bandar Lampung

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk Mengetahui apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan mengetahui apakah etos kerja dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama, Bandar Lampung.

Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Etos kerja dapat diartikan sebagai pandangan bagaimana melakukan kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil atau mencapai kesuksesan. Mac Clelland mengartikan etos kerja dengan *Need of Achievement* (N. Ach) yakni virus mental yang mendorong untuk meraih hasil atau prestasi hidup yang lebih baik dari keadaan sebelumnya, atau dengan kata lain, sebuah semangat dan sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kehidupan hari ini

harus lebih baik dari kehidupan kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Menurut Geertz yang dikutip oleh Khasanah, dkk (2013 : 5), etos adalah sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. Sikap disini digambarkan sebagai prinsip masing-masing individu yang sudah menjadi keyakinannya dalam mengambil keputusan.

Cherrington (Boatwright & Slate, 2000) menyimpulkan etos kerja dengan lebih sederhana, yaitu etos kerja mengarah pada sikap positif terhadap pekerjaan. Hal ini berarti bahwa seseorang yang tidak menikmati pekerjaannya memiliki etos kerja yang lebih kecil daripada seseorang yang menikmati pekerjaannya.

Etos kerja adalah sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu yang mendasar terhadap diri untuk **meraih** hasil atau prestasi hidup yang lebih baik dari

keadaan sebelumnya. Pegawai yang memiliki etos kerja tinggi tercermin dalam perilakunya, seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu saat bekerja, keinginan memberikan lebih dari yang disyaratkan, mau bekerja sama, hormat terhadap rekan kerja.

Motivasi Kerja

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan SDM. Adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kinerja karyawan. Salah satunya adalah memberikan dorongan (motivasi) kepada karyawan, agar mereka dapat melaksanakan tugas sesuai uraian tugas dan pengarahan. Motivasi adalah seperangkat faktor yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku seseorang untuk memilih jalan tertentu dalam mencapai tujuan (Sugiyono, 2013).

Menurut Fernet *et al.* (2012), motivasi adalah motif yang dikaitkan dengan keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu atau tidak. Motivasi umumnya dibagi menjadi dua jenis yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik yaitu jenis motivasi yang berhubungan dengan pemenuhan pribadi, kenikmatan dan kesenangan pribadi. Motivasi intrinsik membantu konsistensi individu dalam melakukan berbagai kegiatan yang efektif melalui tindakan sukarela. Motivasi ekstrinsik terjadi ketika orang-orang dipicu oleh faktor eksternal untuk mengeksplorasi atau menentang mereka untuk melakukan sesuatu dalam pencapaian reward.

Menurut Robbins (2006), mengatakan motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan

individu. Setiap karyawan mempunyai kebutuhan yang ingin dipenuhi dan dipuaskan. Kebutuhan yang belum terpenuhi atau memuaskan kebutuhan yang sekaligus menurunkan ketegangan. Karena kebutuhan manusia tidak akan ada hentinya, maka kebutuhan yang terpenuhi akan menimbulkan kebutuhan baru lagi, sehingga motivasi akan berjalan secara terus menerus.

Kinerja Karyawan

Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang ingin dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Baik atau buruknya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor internal juga faktor eksternal.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata hasil atau prestasi kerja (*performance*). Koopmans, *et.al*, (2014) mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) adalah ukuran hasil yang relevan dari prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang karyawan. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005). Kinerja merupakan hasil kerja yang bisa dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi.

Hal tersebut serupa dengan definisi kinerja menurut Kappagoda, *et.al*, (2014) yaitu sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu

perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Berdasarkan definisi kinerja menurut para ahli, maka dapat disimpulkan kinerja karyawan (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai (2009) terdapat tujuan kinerja karyawan yaitu:

1. Untuk perbaikan kinerja karyawan dilihat dari kualitas maupun kuantitas.
2. Memberikan pengetahuan yang baru dimana akan membantu karyawan dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktivitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan suatu organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar personal karyawan dalam aktivitas kerja dalam suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas tujuan kinerja karyawan yaitu perbaikan kinerja, memberikan pengetahuan dan memperbaiki hubungan antar personal karyawan untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Gibson (1995) kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain :

1. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental and fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dan lain-lain).
2. Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi),

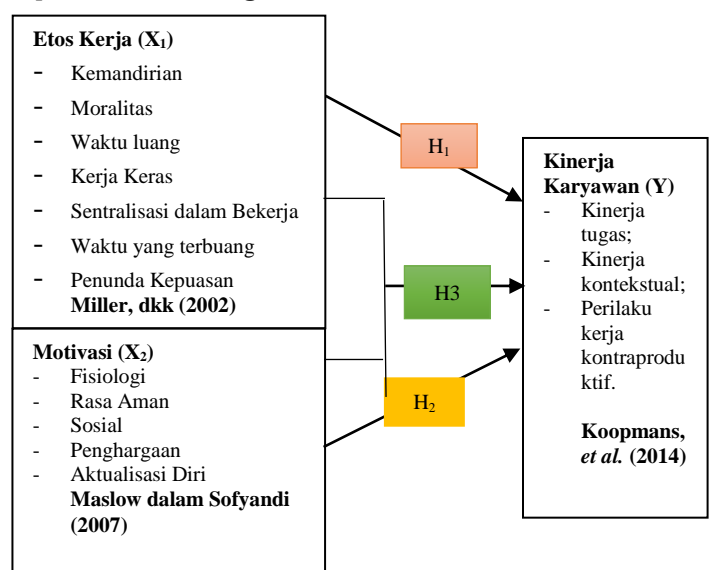
struktur organisasi, dan deskripsi pekerjaan (*job description*).

3. Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi. Karyawan dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif pada suatu perusahaan, untuk itu karyawan harus memiliki ciri individu yang produktif.

Berdasarkan pendapat dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pada periode waktu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi, melalui kinerja yang ada pada kinerja seorang karyawan dalam organisasi tersebut.

Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai hal yang penting. Maka berdasarkan konsep-konsep di atas maka dapat dirumuskan model kerangka pemikiran sebagai berikut:



METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel (Sugiyono, 2011:8). Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Metode Deskriptif adalah studi yang digunakan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik suatu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2012:11).

Variabel dalam penelitian ini meliputi Terdapat 3 (tiga) variabel dalam penelitian ini, terdiri dari 2 (dua) variabel independen (bebas), 1 (satu) dan 1 (satu) variabel dependen (tergantung), yaitu:

1. Etos kerja sebagai variabel independen (X_1)
2. Motivasi sebagai variabel independen (X_2),
3. Kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y)

Untuk menghindari agar tidak timbul persepsi yang berbeda atau ada kesamaan pandangan, maka variabel penelitian akan didefinisikan sesuai dengan definisi operasional dan pengukuran variabelnya.

1. Etos Kerja (X_1)

Sikap yang dimiliki karyawan atas kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang didasarkan pada kesediaan untuk meningkatkan hasil, kesediaan untuk mengembangkan diri, dan semangat kerja, serta berorientasi pada peningkatan mutu dan efisiensi. Indikator variabel yang digunakan adalah kemandirian, moralitas, waktu luang, kerja keras, sentralisasi dalam

bekerja, waktu yang terbuang, penundaan kepuasan (Miller, dkk 2002).

2. Motivasi Kerja (X_2)

Maslow eranggapan bahwa kebutuhan-kebutuhan di tingkat rendah harus terpenuhi atau paling tidak cukup terpenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan-kebutuhan di tingkat lebih tinggi menjadi yang memotivasi. Indikator variabel yang digunakan adalah fisiologi, rasa aman, social, penghargaan, aktualisasi diri (Maslow dalam Sofyandi, 2007).

3. Kinerja (Y)

Kinerja merupakan perilaku atau tindakan yang berhubungan dengan tujuan perusahaan. Indikator variabel yang digunakan adalah kinerja tugas, kinerja kontekstual, perilaku kerja yang tidak produktif. (Koopmans,et.al, 2014).

Penelitian ini menggunakan pengumpulan data melalui kuisioner dengan teknik skala Likert. Skala likert disebut juga *Summated Rating Scale*. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena 34variab. Pilihan jawaban untuk kuesioner penelitian yang berbentuk kalimat positif dalam penelitian ini adalah: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tdak Setuju (STS). Analisis data yang digunakan analisis regresi linier berganda, analisis uji t, analisis uji simultan. Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua 34variable atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara 34variable dependen dengan 34variable independen (Ghozali, 2013:96).

Uji Parsial (Uji t) Pengujian ini pada dasarnya untuk menguji signifikansi konstanta dan setiap 34variable akan

berpengaruh terhadap 35variable dependen. Nilai thitung selanjutnya dibandingkan dengan ttabel pada taraf signifikansi 5% (taraf kepercayaan 95%), maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

Bila nilai signifikansi $t < 0.05$, maka H_0 tidak didukung, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu 35variable independen terhadap variable dependen.

Apabila nilai signifikansi $t > 0.05$, maka H_0 didukung, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara satu 35variable independen terhadap 35variable dependen.

Uji F ditujukan untuk melihat signifikan dari pengaruh 35variable independen secara simultan terhadap 35variable dependen. Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis H_0 adalah sebagai berikut :

□□ H_0 : $b_1 = b_2 = 0$ (Etos Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Bandar Lampung).

□□ H_a : $b_1 \neq b_2 \neq 0$ (Etos Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Bandar Lampung)

PEMBAHASAN

PT. Trakindo Utama yang merupakan dealer resmi di Indonesia untuk produk Caterpillar, produsen terbesar di dunia alat berat, mesin diesel dan gas alam, mesin industri dan generator set. Salah satu daerah distribusi dalam negeri yang menyediakan kebutuhan alat berat yaitu Bandar Lampung Provinsi Lampung dikarenakan di Provinsi Lampung sendiri banyak perusahaan yang dalam menjalankan kegiatannya memerlukan alat berat. Dengan banyaknya kebutuhan alat berat yang diperlukan, PT. Trakindo Utama Bandar Lampung mampu menyediakan produk dan jasa yang tidak terlepas dari pengkoordiniran dengan baik mengenai

etos kerja dan motivasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Bandar Lampung. Kinerja karyawan mungkin dipengaruhi oleh etos kerja dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan. Dalam bab hasil penelitian dan pembahasan ini akan dijelaskan tentang uraian dan analisis data yang telah diperoleh peneliti melalui data primer. Data primer penelitian ini diperoleh melalui hasil kuesioner yang disebarkan kepada 72 responden.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh gambaran mengenai jenis kelamin, responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan responden dengan jenis kelamin perempuan.

Dimana jumlah karyawan laki-laki adalah sebanyak 50 orang atau sebesar 69,44%, sedangkan jumlah karyawan perempuan adalah sebanyak 22 orang atau sebesar 30,56%.

Dilihat dari hasil pengumpulan data melalui kuesioner, dapat diketahui bahwa dari jumlah 72 responden yang diteliti, 30 responden atau sebesar 41,67% responden adalah berusia 21-30 tahun, 27 responden atau sebesar 37,50% responden adalah berusia antara 31-40 tahun, dan 15 responden atau sebesar 20,83% adalah berusia >40 tahun. PT. Trakindo Utama Bandar Lampung didominasi dengan karyawan yang memiliki masa kerja 11-20 tahun. Rata-rata karyawan memiliki pengalaman yang baik sehingga karyawan memiliki kemampuan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Data penelitian yang dilakukan memiliki distribusi yang normal. Uji normalitas dikerjakan menggunakan SPSS 21.0 for windows. Adapun hasil yang didapat ialah sebagai berikut:

Tabel 2. Rangkuman Uji Normalitas

Variabel	Nilai Kolmogorov Smirnov Z	Nilai Prasyarat	Signifikansi	Nilai Prasyarat	Normal / tidak
Etos kerja (X1)	0,675	> 0,05	0,000	< 0,05	Normal
Motivasi Kerja (X2)	0,292	> 0,05	0,000	< 0,05	Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0,109	> 0,05	0,000	< 0,05	Normal

Berdasarkan Tabel 2, diatas terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai *Kolmogorv Smirnov Z* diatas 0,05 dan nilai signifikansi dibawah 0,05. Dengan demikian, data yang digunakan didalam penelitian ini memiliki sebaran normal.

Dari pernyataan pada kuisisioner yang telah diajukan kepada responden diperoleh berbagai macam tanggapan terhadap variabel etos kerja, motivasi dan kinerja. Analisis deskriptif digunakan untuk melihat tingkat jawaban 72 karyawan PT. Trakindo Utama Bandar Lampung berdasarkan variabel etos kerja, motivasi dan kinerja. Nilai rata-rata (*mean*) merupakan cara yang paling umum digunakan untuk mengukur nilai sentral dari suatu distribusi data yang diteliti.

Variabel etos kerja pada indikator moralitas menunjukkan nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3,94 yang menggambarkan bahwa karyawan di PT. Trakindo Utama Bandar Lampung memiliki etika yang baik dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan serta tidak mengambil sesuatu yang bukan miliknya dan hidup yang menjunjung nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 3,64 yang menggambarkan bahwa karyawan di PT. Trakindo Utama sudah puas dengan hasil kerjanya dan tidak begitu memikirkan mengenai penghargaan terhadap dirinya.

Variabel motivasi pada indikator fisiologis memiliki nilai rata-rata tertinggi, yaitu sebesar 4,30 yang menggambarkan bahwa

karyawan di PT. Trakindo Utama termotivasi karena kebutuhan fisiologis nya terpenuhi baik sarana maupun jam istirahat yang diberikan perusahaan. Selain nilai rata-rata indikator tertinggi, terdapat juga nilai rata-rata indikator terendah. Pada indikator sosial memiliki nilai rata-rata terendah, yaitu sebesar 4,08 yang menggambarkan bahwa karyawan di PT. Trakindo Utama dalam melaksanakan tugasnya tidak terlalu terpengaruh terhadap peningkatan sosial.

Variabel kinerja mengenai indikator kinerja tugas secara rata-rata memiliki skor 4,01 yang berarti secara keseluruhan responden menilai bahwa mereka melakukan kinerja tugas yang baik. Hal tersebut menggambarkan bahwa sebagian karyawan di PT. Trakindo Utama bandar Lampung mampu mengatur perencanaan dan prioritas pekerjaan dengan baik. Kinerja karyawan merupakan kontribusi bagi perusahaan, sehingga kinerja karyawan yang rendah akan berdampak pada menurunnya kinerja perusahaan.

Pada indikator kinerja kontekstual secara rata-rata memiliki skor 3,89 yang berarti secara keseluruhan responden menilai bahwa mereka memiliki kinerja kontekstual yang baik. Hal tersebut juga menggambarkan bahwa karyawan PT. Trakindo Utama sudah memiliki kemampuan untuk mengambil tanggung jawab lebih pada pekerjaan yang menantang, menyelesaikan pekerjaan lebih cepat, dan tidak merasa puas. Selain itu

karyawan juga aktif terlibat atau berkontribusi pada setiap kegiatan, namun tetap mendukung dalam aspek sosial, psikologis, dan lingkungan organisasi (Kappagoda, et.al. 2014).

Indikator kinerja kontraproduktif secara rata-rata memiliki skor 4,09 yang berarti secara keseluruhan responden menilai bahwa mereka memiliki kinerja kontraproduktif yang rendah. Hal tersebut menggambarkan bahwa karyawan PT. Trakindo Utama Bandar Lampung memiliki kinerja kontraproduktif yang baik dan produktif, terlihat dari tanggapan yang diberikan yaitu tidak setuju dengan pernyataan negatif yang diberikan, sehingga dapat diartikan bahwa karyawan tidak melakukan hal-hal yang merugikan organisasi untuk melakukan hal-hal yang merugikan rekan kerja, atasan dan sengaja membuat kesalahan (Koopmans,et.al. 2014).

Data yang telah dijabarkan per itemnya, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Analisis data menggunakan regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Bandar Lampung. Hasil koefisien regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficientsa					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.183	1,191		6,029	0,000
etos_kerja	0.339	0,043	0,876	4,358	0,000
Motivasi	0.055	0,082	0,060	2,300	0,020

a. Dependent Variable: Kinerja

Model persamaan regresi yang didapat berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

$$Y = 7.183 + 0.876X_1 + 0.060X_2 + e$$

1. Nilai konstanta a dalam garis regresi sebesar 7,183. Hal ini menunjukkan harga konstan, yaitu jika variabel X_1 dan variabel X_2 , yang terdiri dari etos kerja dan motivasi sama dengan 0.
2. Koefisien $X_1 = 0,876$. Ini menunjukkan bahwa variabel etos kerja memiliki nilai positif.

3. Koefisien $X_2 = 0,060$. Ini menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai positif.

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh secara signifikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial menggunakan uji t pada tingkat kepercayaan 95% serta menggunakan derajat kebebasan df (*degree freedom*).

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Hipotesis I)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.372	1,201		5,709	0,000
	etos_kerja	0.307	0,031	0,789	4,593	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Hasil uji parsial pada tabel 3 menunjukkan bahwa variabel etos kerja (X_1) dengan tingkat signifikansi 5 % ($\alpha = 0,05$) sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} (4,593) > t_{tabel} (1,667)$, maka H_0 tidak didukung dan H_a didukung, dengan demikian secara parsial variabel etos kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Bandar Lampung, maka akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut.

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Hipotesis II)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
(Constant)		5.873	1,191		3,209	0,000
Motivasi		0.051	0,073	0,229	2,115	0,010
a. Dependent Variable: Kinerja						

Hasil uji parsial pada tabel 4 menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_2) dengan tingkat signifikansi 5 % ($\alpha = 0,05$) sebesar $0,010 < 0,05$ dan $t_{hitung} (2,115) > t_{tabel} (1,667)$, maka H_0 tidak didukung dan H_a didukung, dengan demikian secara parsial variabel motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Bandar Lampung, maka akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut.

Pada pengujian hipotesis secara menyeluruh digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian ini menggunakan uji F (Uji Fisher) pada tingkat kepercayaan 95% atau dengan nilai $\alpha = 5\%$ dan menggunakan tingkat derajat kebebasan.

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} (3,967) > F_{tabel} (3,13)$ dengan signifikansi lebih kecil dari probabilitas ($0,030 < 0,050$), maka H_0 tidak didukung dan H_a didukung untuk kedua variabel, yang menyatakan bahwa secara simultan variabel etos kerja dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif

signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Pengaruh Etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Bandar Lampung

Etos kerja dan kinerja karyawan adalah dua hal yang saling berkaitan dan saling mempengaruhi. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Bandar Lampung. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Parluangan (2016) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi yang disebabkan karena kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memiliki prinsip untuk tidak membuang waktu luang maka produktivitas akan meningkat, misalnya karyawan akan berusaha memanfaatkan kemampuan, meningkatkan mutu, semangat dalam bekerja, mengembangkan diri dalam meningkatkan kemampuan bekerja, meningkatkan mutu dan efisiensi.

Pada dunia kerja ketika seseorang karyawan mempunyai penilaian sangat positif terhadap hasil kerja, maka etos kerjanya akan meningkat. Dan ketika seseorang karyawan merasa bahwa pekerjaan merupakan suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita, maka etos kerja pun secara langsung akan meningkat. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat etos kerja yang dimiliki karyawan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat etos kerja karyawannya, semakin rendah pula kinerja yang dimiliki karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trakindo Utama Bandar Lampung

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Bandar Lampung. Semakin baik motivasi, maka akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Ali, *et.al* (2012) yang menjelaskan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Motivasi erat kaitannya dengan produktivitas kerja sehingga karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi pastilah akan sangat berperan penting dalam peningkatan kinerja. Setiap karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat agar kebutuhannya terpenuhi, apabila kebutuhan seorang karyawan telah terpenuhi maka tujuan yang hendak dicapai pun dapat terlaksana semaksimal mungkin. Hal ini sejalan dengan pendapat Aries dan Sigit (2012:77) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan hal yang penting karena motivasi dapat menjadi penyebab, penyalur, maupun pendukung dari perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan berusaha untuk mencapai hasil yang optimal.

Pengaruh Etos kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trakindo Utama Bandar Lampung

Menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2013) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi. Etos kerja

adalah sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu yang mendasar terhadap diri untuk meraih hasil atau prestasi hidup yang lebih baik dari keadaan sebelumnya. Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi tercermin dalam perilakunya, seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu saat bekerja, keinginan memberikan lebih dari yang disyaratkan, mau bekerja sama, hormat terhadap rekan kerja, perwujudan sikap karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan mempengaruhi kinerjanya.

Setiap karyawan juga membutuhkan motivasi dimana motivasi dapat meningkatkan produktifitas kerja serta dapat juga meningkatkan kinerja karyawan. Setiap karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat agar kebutuhannya terpenuhi, apabila kebutuhan seorang karyawan telah terpenuhi maka tujuan yang hendak dicapai pun dapat terlaksana semaksimal mungkin.

Kinerja karyawan terdiri atas perilaku dan kegiatan karyawan yang secara langsung berkontribusi terhadap kegiatan inti perusahaan sebagaimana telah ditentukan dalam deskripsi pekerjaan (kinerja tugas) dan kegiatan sukarela sebagai seorang individu untuk melaksanakan tugas dan berperilaku di luar tugas inti organisasi (kinerja kontekstual). Hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa secara simultan variabel etos kerja dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Bandar Lampung.

PENUTUP

Simpulan

Simpulan dari penelitian ini adalah hasil penelitian mendukung hipotesis yang ada, yaitu:

1. Etos Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Bandar Lampung. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh etos kerja terhadap kinerja menandakan bahwa semakin tinggi etos kerja dalam bekerja, maka akan semakin baik pula tingkat kinerja karyawan. Hasil uji deskriptif variabel etos kerja menunjukkan masih adanya indikator yang kurang memacu etos kerja yaitu indikator penunda kepuasan.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan di PT. Trakindo Utama Bandar Lampung. Artinya apabila motivasi kerja ditingkatkan seperti peningkatan etos kerja, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Hasil uji deskriptif variabel motivasi menunjukkan masih adanya indikator yang kurang memacu motivasi yaitu indikator sosial.
3. Etos kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Bandar Lampung.

Saran

1. PT. Trakindo Utama Bandar Lampung dapat mempertimbangkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja maka baik bagi perusahaan untuk membantu karyawan agar dapat meningkatkan etos kerja yang tinggi misalnya pihak perusahaan terutama pemimpin membantu karyawan mengembangkan keterampilan dalam manajemen diri dan menjadi teladan

bagi para karyawan seperti halnya karyawan sebaiknya tidak mudah puas dengan hasil kerja yang dicapai serta memiliki sikap bertanggung jawab dalam bekerja, memiliki komitmen untuk bekerja keras, serta dapat menggunakan waktu secara efisien.

2. PT. Trakindo Utama Bandar Lampung harus dapat memberikan motivasi yang lebih variatif dengan tujuan agar karyawan dapat merasa lebih nyaman dalam menjalankan tugasnya sehingga akan lebih termotivasi dalam bekerja. Hal ini dikarenakan indikator sosial yang merupakan salah satu indikator motivasi yang memiliki nilai cukup rendah. Berdasarkan keadaan tersebut perusahaan harus memperhatikan kebutuhan sosial dilingkungan dimana mereka bekerja, karena dengan adanya hubungan sosial yang baik akan cenderung berusaha membina hubungan yang menyenangkan dan rasa saling membantu, sehingga karyawan dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja.
3. Kinerja yang perlu ditingkatkan yaitu kinerja kontekstual. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara menimbulkan inisiatif, dan antusiasme untuk mendukung lingkungan organisasi agar menghasilkan kinerja yang baik.

DAFTAR PUSTKA

- Ali, Akbar, Maira A., Jahanzaib H. (2012). *Impact of Motivation on the Working Performance of Employees – A Case Study of Pakistan. Global Advanced Research. Journal of Manajemen and Bussines Studies, Vol.1(4), pp. 126-133*
- Anoraga, Panji. (2000). *Psikologi Kerja*. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.

- Gibson. (1995). *Organisasi dan Manjemen*. Jakarta: Erlangga
- Gonzales, Cathy J.A. (2006). *A causal comparative study of work ethic as a function of generational cohorts*. A Dissertation presented in partial fulfillment of the requirements for the degree doctor of management in organizational leadership. University of Phoenix.
- Innayatullah, Atiya dan Jehangir Palwasha. (2013). *Teacher's Job Performance The Role of Motivation*. Abasyn Journal of Social Science, Vol.5. pp. 78-79
- Kanter, A. (2002). *Human Resources Manajement, Terjemahan*. Jakarta: PT. Bratama Media.
- Kappagoda, U.W.M.R. Sampath., Othman, huhd, Zainul, Fithri, Othman., Alwis, Gamini, De. (2014). *Psychologygical Capital and Job Perfoemance: The Mediating Role of Work Attitudes*. Journal of Human Resource and Sustainability Studies.
- Khasanah, Uswatun. (2004). *Etos Kerja Sarana Menuju Puncak Prestasi*. Yogyakarta: Harapan Utama.
- Koopmans, L., Bernaards, C.M., Hildebrandt, V.H., Vet, H.C.W., dan de, Beek, A.J. (2014). *Construct Validity if Individual Work Performance Questionnaire*. Journal of Occupational an Emvironmental Medicinne. Vol.53 (3), pp.331-337.
- Luthans, Fred. (2005). *Organizational Behavior 10th Edition*. Alih Bahasa: Vivin Andhika, dkk. Yogyakarta: ANDI
- Mathis, Rpbert L. Dan Jackson, John H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Terjemahan Angelica Diana*. Jakarta: Salemba Empa. Hal. 16,314.

- Miller, M.J., Woehr, D.J., & Hudspeth, N. (2001). *The meaning and measurement of work ethic: Construction and initial validation of a multidimensional inventory*. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 1-39
- Parluangan, Ade Nasution. (2016). *Effect of Leadership Styles, Organizational Climate and Ethos of Work on Employee Productivity (PT. HP Metals Indonesia the Powder Coating)*. *International Journal of Business and Management*; Vol. 11, No. 2; 2016, ISSN 1833-3850.
- Robbins, Stephen P. (1998). *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia Cetakan Ke 2, Prenhallindo, Jakarta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Admisistrasi*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali press
- Yousaf, A., Yang Houdong, Sanders Karin. (2015). *Effects of Instrinsic and Extrinsic Motivation on Task and Contextual Performance of Pakistani Professionals*. *Journal of Managerial Psychology*, Vol.30.pp.133-150