

**PENGARUH NILAI KERJA, SIKAP KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TIGA LUMBUNG PADI BREBES**

**SKRIPSI**

Oleh:

**Prazalia Sevtianandin**

**NPM : 4120600030**

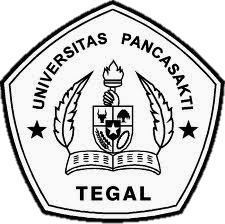
Diajukan Kepada :

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**2024**



# PENGARUH NILAI KERJA, SIKAP KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TIGA LUMBUNG PADI BREBES

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh:

**Prazalia Sevtianandin**

**NPM : 4120600030**

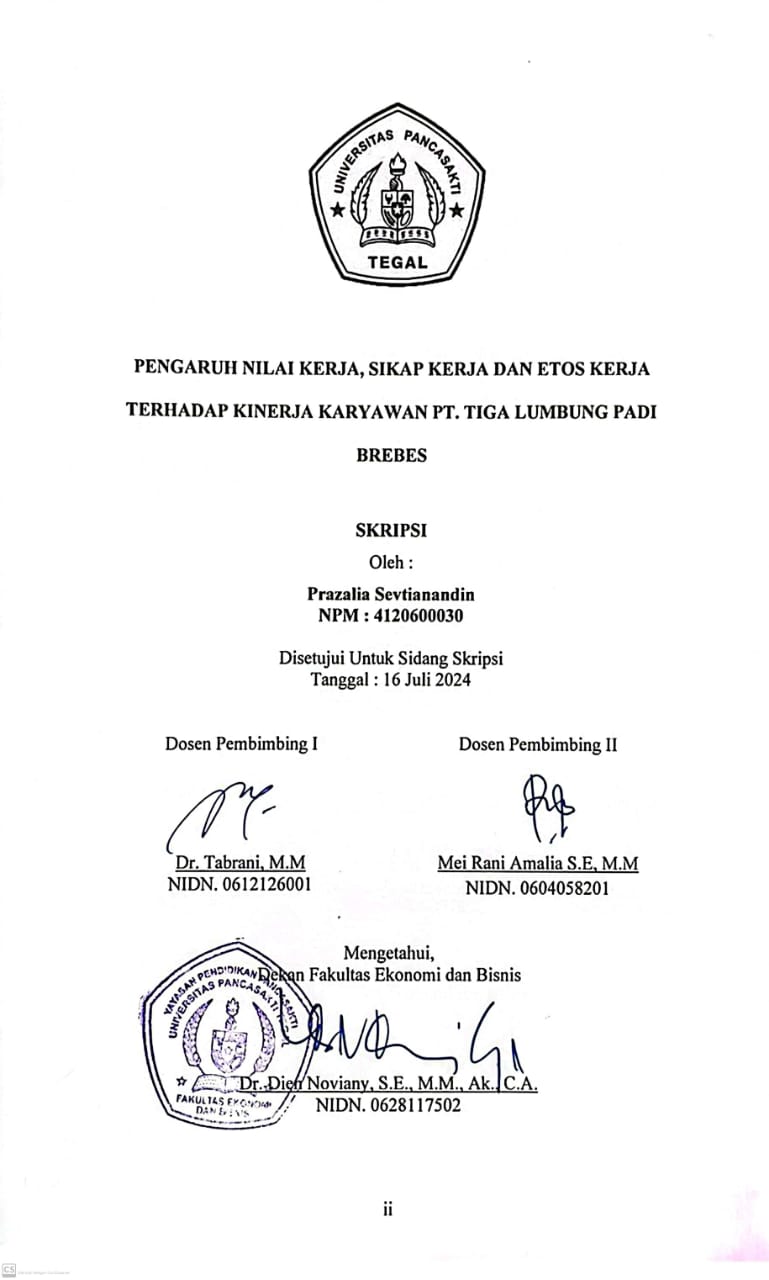
Diajukan Kepada :

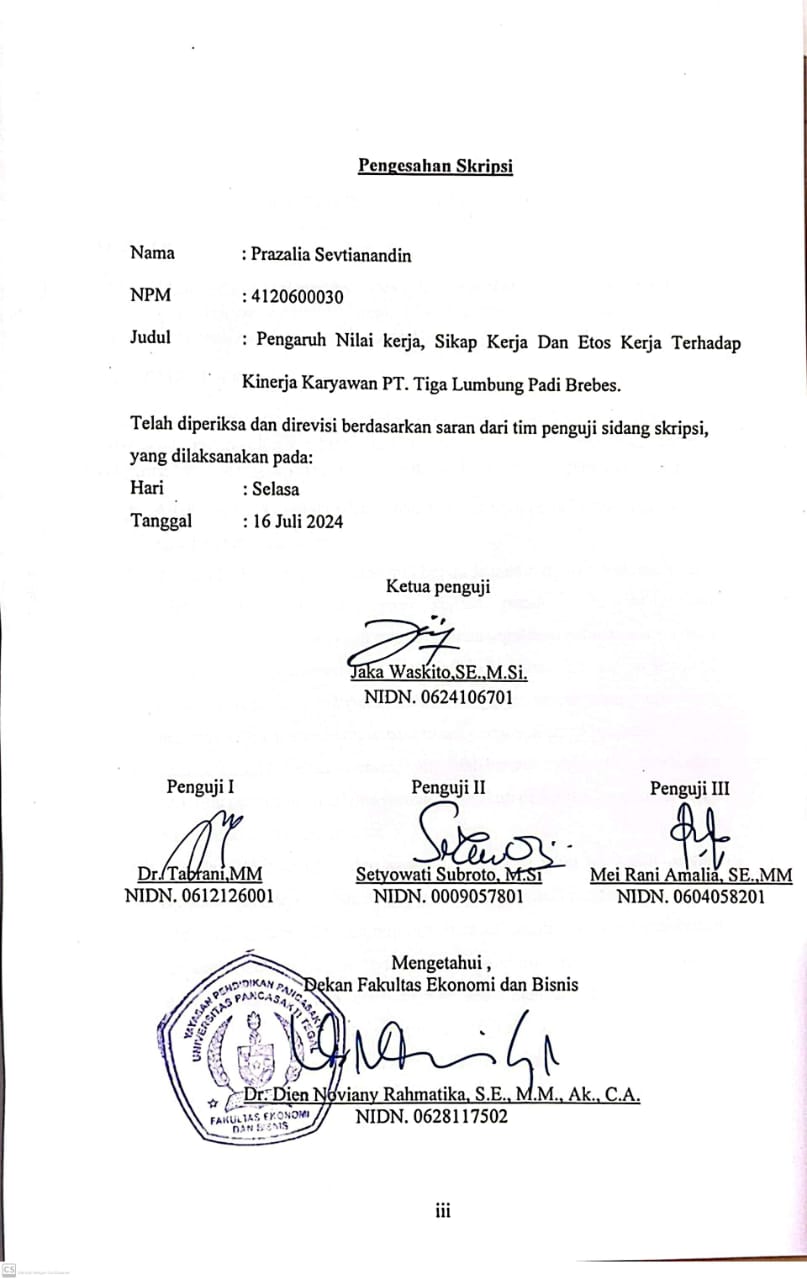
**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**2024**

****

****

**MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

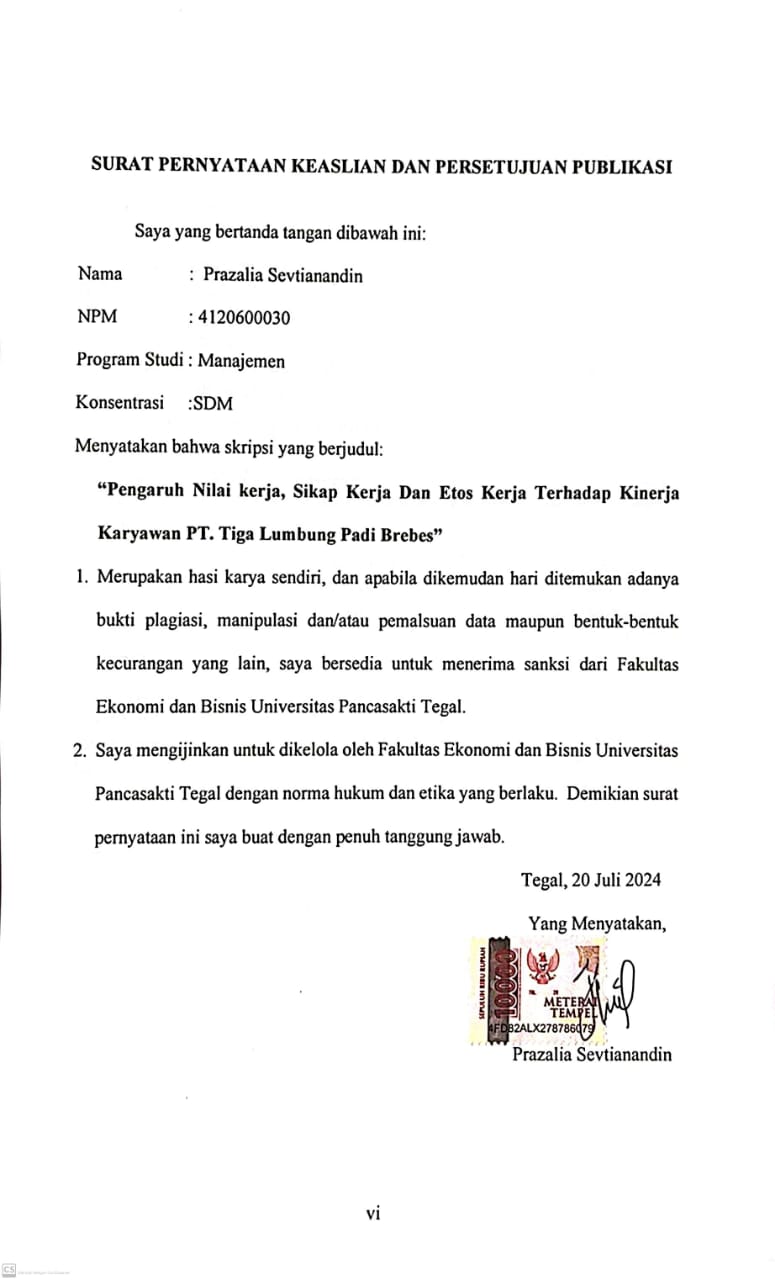
**MOTTO**:

*“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan). Tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan kepada tuhanmulah engkau berharap” (Qs. Al-insyirah : 6-7)*

**PERSEMBAHAN:**

Alhamdulillahirobbil’alamiin, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq, hidayah serta karunia-Nya. Dengan ketulusan hati dan ungkapan terima kasih skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Allah SWT atas segala nikmat dan serta karunia pertolongan-Nya selama penulis menyusun skripsi
2. Kepada kedua orang tuaku tercinta Bapak Jaenudin dan ibu Nuraenah yang telah memberikan kepercayaan kepada penulis untu melanjutkan pendidikan ketahap ini, yang mengorbankan segalanya untuk penulis, selalu memberi semangat, mengajari untuk selalu bersabar di setiap proses yang dilalui, dan pantang menyerah dalam menggapai target hidup, serta tiada hentinya selalu mendoakan terbaik untuk penulis disetiap langkah.
3. Kepada dosen Fakultas Ekonomi yang telah banyak memberikan bimbingan dan ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti perkulihaan sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Kepada patner teman hidup saya yang terkasih yang tak kalah penting kehadiranya, Prayoga Panemuan Saeful yang menjadi penyemangat karena selalu ada dalam suka maupun duka dan tak henti-hentinya memberikan semangat dan dukungan serta bantuan baik itu tenaga, pikiran, materi maupun moril. Terima kasih banyak telah menjadi bagian hidup saya berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini. Telah menjadi rumah tempat berkeluh kesahku diwaktu lelahmu, menjadi pendengar yang baik, menghibur, penasehat yang baik senantiasa memberikan cinta dan semangat untuk pantang menyerah. Semoga Allah mengganti berkali-kali lipat dan sukses selalu untuk kedepanya kita berdua.
5. Kepada kaka saya Nazela Aulia Dina, S.M. Terima kasih atas segala support yang telah diberikan kepada saya dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Rekan-rekan mahasiswa utamanya dari Fakultas Ekonomi atas dukungan dan kerjasamanya selama menempuh pendidikan serta penyelesaian penyusun skripsi ini.
7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah banyak membantu memberikan pemikiran demi kelancaran dan keberhasilan penyusun skripsi ini.
8. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha sendiri, Prazalia Sevtianandin terima kasih telah berjuang melewati semuanya, untuk segala kerja keras dan semangatnya. Terima kasih karena tidak pernah menyerah dan selalu yakin bahwa kamu mampu menyelesaikannya.
9. Untuk Almamaterku yang saya cintai dan banggakan

 **ABSTRAK**

**Prazalia Sevtianandin 2024,** Pengaruh Nilai kerja, Sikap Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes.

Setiap perusahaan selalu memiliki tujuan yang ingin dicapai, tujuan tersebut adalah diantaranya adalah mendapatkan keuntungan yang besar sehingga dapat membantu tercapainya tujuan-tujuan lain yang dimiliki oleh perusahaan. Tujuan-tujuan lain tersebut seperti, perusahaan tumbuh dan berkembang, perusahaan mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, serta kaitannya dengan kesejahteraan masyarakat adalah melalui terciptanya kesejahteraan bagi karyawan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 78 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah metode susksesive interval, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini adalah 1) Dari pengujian secara parsial Nilai Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai sig = 0,011 < 0,05. 2) Dari pengujian secara parsial Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai sig = 0,015 < 0,05. 3) Dari pengujian secara parsial Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai sig = 0,000 < 0,05.

Kesimpulan dari penelitia ini adalah 1) Nilai Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes. 2) Sikap Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes. 3) Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes.

**Kata Kunci : Nilai Kerja, Sikap Kerja, Etos Kerja dan Kinerja Karyawan**

**ABSTRACT**

**Prazalia Sevtianandin 2024***, The Influence of Work Values, Work Attitudes and Work Ethic on PT Employee Performance. Three Brebes Rice Granaries.*

*Every company always has goals that it wants to achieve, these goals include getting large profits so that it can help achieve other goals that the company has. These other goals include, the company growing and developing, the company being able to maintain its survival, and its connection to community welfare through the creation of welfare for employees.*

*This study uses a quantitative approach. The type of data and data sources used in this research are primary data. The number of samples in this research was 78 employees. The analytical method used is the successive interval method, multiple linear regression analysis, classical assumption test, coefficient of determination.*

*Based on the results of this research, 1) From partial testing of Work Values ​​on Employee Performance, the sig value = 0.011 < 0.05. 2) From partial testing of Work Attitudes towards Employee Performance, the value obtained is sig = 0.015 < 0.05. 3) From partial testing of Work Ethic on Employee Performance, the sig value = 0.000 < 0.05.*

*The conclusions from this research are 1) Work Values ​​have a positive and significant effect on PT Employee Performance. Three Brebes Rice Granaries. 2) Work Attitude has a positive and significant effect on PT Employee Performance. Three Brebes Rice Granaries. 3) Work Ethic has a positive and significant effect on PT Employee Performance. Three Brebes Rice Granaries.*

***Keywords: Work Values, Work Attitudes, Work Ethic and Employee Performance***

**KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Nilai Kerja, Sikap Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes”.**

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi penelitian untuk skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E., M.M., Ak., C.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Ira Maya hapsari, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Dr. Tabrani, S.E, M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang sudah membimbing, mengarahkan, dan memberikan motivasi kepada peneliti.
4. Mei Rani Amalia S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing II yang selalu membimbing, mengarahkan, dan memberikan motivasi kepada peneliti.

Peneliti menyadari bahwa penelitian untuk skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, maka dari itu peneliti mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti berharap penelitian untuk skripsi ini bermanfaat dan berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Tegal, 20 Juli 2024

Prazalia Sevtianandin

# DAFTAR ISI

[HALAMAN JUDUL……………………………………………………………....i](#_Toc137834901)

[HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING…………………………………..ii](#_Toc137834903)

[HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI……………………………...iii](#_Toc137834904)

[MOTTO DAN PERSEMBAHAN………………………………………….….…iv](#_Toc168215685)

[PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI……….……v](#_Toc168215685)

[ABSTRAK](#_Toc168215685)……………………………………………………………………….vii

[ABSTARCT](#_Toc168215685)…………………………………………………………………….viii

[KATA PENGANTAR……………………………………………………………..x](#_Toc137834906)

[DAFTAR ISI...........................................................................................................xi](#_Toc137834907)

[DAFTAR TABEL xii](#_Toc137834908)

[DAFTAR GAMBAR](#_Toc137834909) xii

[DAFTAR LAMPIRAN x](#_Toc137834909)

[BAB I PENDAHULUAN 1](#_Toc137834910)

[A. Latar Belakang Masalah 1](#_Toc137834912)

[B. Rumusan Masalah 8](#_Toc137834913)

[C. Tujuan Penelitian 9](#_Toc137834914)

[D. Manfaat Penelitian 9](#_Toc137834915)

[BAB II TINJAUAN PUSTAKA 11](#_Toc137834916)

[A. Landasan teori 11](#_Toc137834917)

[B. Penelitian Terdahulu 27](#_Toc137834921)

[C. Kerangka Pemikiran Konseptual 35](#_Toc137834922)

[D. Hipotesis 40](#_Toc137834923)

[BAB III](#_Toc131633933) [METODE PENELITIAN……………………………………………….](#_Toc131633934)42

[A. Jenis Penelitian...........................................................................................42](#_Toc131633935)

[B. Populasi dan Sampel..................................................................................42](#_Toc131633936)

[C. Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel...................................43](#_Toc131633937)

[D. Teknik Pengumpulan Data.........................................................................44](#_Toc131633938)

[E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian...................................45](#_Toc131633939)

[F. Teknik Analisis Data..................................................................................46](#_Toc131633940)

[G. Metode Analisis dan Uji Hipotesis............................................................48](#_Toc131633940)

[**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**](#_Toc94916657) 58

A. Gambaran Umum.................................................................................58

[B. Hasil Penelitian.](#_Toc94916658) 64

[C. Pembahasan](#_Toc94916658) 77

[**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**](#_Toc94916657) 83

[A. Kesimpulan](#_Toc94916658) 83

[B. Saran....................................................................................................](#_Toc94916658). 84

[**DAFTAR PUSTAKA**](#_Toc94916675) 87

[**LAMPIRAN**](#_Toc94916676) ........................................................................................................89

**DAFTAR TABEL**

**Tabel Halaman**

1. Standar Nilai Kinerja Karyawan 5
2. Unsur Penilaian Kinerja Karyawan 5
3. Rekapitulasi Hasil Rata-rata Penilaian Kinerja Karyawan 6
4. Penelitian Terdahulu 33
5. Populasi Penelitian 42
6. Operasionalisasi Variabel 44

[7. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin...........................................](#_Toc94917244)64

[8. Klasifikasi Responden Berdasarkan...................................................................](#_Toc94917244)65

[9. Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan…………………………........](#_Toc94917244)65

[10. Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja………………………........](#_Toc94917244)..66

[11. Hasil Uji Validitas Variabel Nilai, Sikap, Etos dan Kinerja..............................](#_Toc94917244)68

[12. Hasil Uji Reliabilitas Nilai, Sikap, Etos dan Kinerja.........................................](#_Toc94917244)69

13. Analisis Statistik Deskriptif..............................................................................70

[14. Uji Normalitas……………………..........………………………………........](#_Toc94917244)71

[15. Uji Multikolinieritas…………………….………………………………........](#_Toc94917244)72

[16. Analisis Regresi Linier Berganda....................................................................](#_Toc94917244)73

[17. Hasil Uji t (Uji Parsial)……..............................................................................](#_Toc94917244)75

[18. Hasil Uji F (Uji Simultan)…….........................................................................](#_Toc94917244)76

19. Koefisien Determinasi………………….……..……………………….....…..76

# DAFTAR GAMBAR

**Gambar Halaman**

1. Kerangka Pemikiran Konseptual ..............................................................40
2. Strukur Organisasi PT. Tiga Lumbung Padi Brebes................................62
3. Uji Heteroskedastisitas.............................................................................72

**LAMPIRAN**

**Lampiran Halaman**

1. Kuesioner Penelitian .....90

# BAB I

# PENDAHULUAN

## Latar Belakang Masalah

Persaingan di dunia bisnis saat ini sangat ketat. Dengan segala keterbatasan yang dimiliki, perusahaan harus bersaing dengan perusahaan lain untuk bisa merebut pangsa pasar yang ada. Hal ini tidak akan terwujud jika perusahaan tidak memiliki sumber daya yang dibutuhkan.

Perusahaan atau organisasi manapun, sumberdaya manusia menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam pencapaian tujuan organisasi agar menjadi lebih efektif maka karyawanharus memiliki semangat kerja yang tinggi, dan untuk memiliki semangat kerja yang tinggi diperlukan budaya organisasi yang baik, lingkungan kerja yang kodusif, memiliki komitmen terhadap organisasi sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Setiap perusahaan selalu memiliki tujuan yang ingin dicapai, tujuan tersebut adalah diantaranya adalah mendapatkan keuntungan yang besar sehingga dapat membantu tercapainya tujuan-tujuan lain yang dimiliki oleh perusahaan. Tujuan-tujuan lain tersebut seperti, perusahaan tumbuh dan berkembang, perusahaan mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, serta kaitannya dengan kesejahteraan masyarakat adalah melalui terciptanya kesejahteraan bagi karyawan

Suatu perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan tersebut mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Manusia adalah hasil dari masyarakat dimana ia hidup serta memiliki pendidikan formal yang diperoleh. Oleh karena itu perusahaan seharusnya memiliki kinerja karyawan yang mampu mengelola seluruh sumber daya organisasi agar dapat berfungsi sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi. Peran utama dalam mewujudkan prestasi kinerja karyawan adalah dirinya sendiri yaitu dengan bagaimana cara dia untuk dapat memberikan pengaruh positif pada lingkungannya. Seseorang dapat bekerja secara efisien jika karyawan tersebut mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja sehingga dapat diharapkan hasil kerja yang maksimal

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa nilai kinerja para karyawan merupakan bagian penting bagi seluruh proses karyawan yang bersangkutan. Nilai kerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa bekerjasama atau lebih efektif pada masa yang akan datang sehingga karyawan memperoleh manfaat. Nilai kerja juga dapat memberikan informasi bagi perusahaan untuk memutuskan dan memberikan informasi kepada karyawan tentang kinerja mereka yang sebenarnya.Oleh karena itu nilai kerja sangat penting karena bukan hanya untuk kepentingan perusahaan saja, akan tetapi juga untuk kepentingan karyawan itu sendiri.

Suatu sikap memiliki karakteristik yang bersifat sentralitas, sentralitas berkaitan dengan peran sikap sebagai suatu sistem nilai yang berhubungan erat dengan konsep diri. Sentralitas dari sikap berpengaruh terhadap kesiapan seseorang dalam memberikan respon terhadap sesuatu. Oleh karena itu sikap kerja bisa diartikan sebagai suka atau tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin. Seseorang yang menganggap pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan akan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya jika seseorang yang menganggap pekerjaan sebagai tanggung jawab akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Hal ini dikarenakan tiap individu memiliki cara sendiri dalam menyikapi masalah yang dihadapi dan perusahaan harus ikut andil dalam menyelesaikan keadaan tersebut agar tercipta suasana kerja yang kondusif.

Etos kerja bisa dikatakan merupakan suatu hal yang diperlukan untuk mencapai keunggulan moral serta keunggulan karakter yang dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Pada dasarnya kinerja mencerminkan sejauh mana kegiatan seorang individu dalam menjalankan tugas yang di berikan agar tetap maksimal dan pada akhirnya mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dapat juga dipengaruhi oleh sikap kerja dari seorang karyawan karena salah satu aspek yang paling mendasar dalam organisasi adalah berkaitan dengan pengelolaan sikap kearah yang positif dan konsisten selain itu sikap seorang individu dapat juga dipengaruhi oleh individu lain. Sehingga karyawan yang memiliki sikap kerja tinggi maka akan memiliki kemampuan kinerja karyawan secara rasional tinggi pula, sebaliknya pegawai yang memiliki sikap kerja negatif maka kinerja karyawan secara rasional akan rendah

Bagi perusahaan peningkatan kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam membawa kemajuan sehingga dapat bertahan dalam persaingan bisnis yang sangat ketat. PT Tiga Lumbung Padi Brebes merupakan perusahaan yang bergerak pada kegiatan usaha industri komponen sepatu dan *accesoris* sepatu. Usaha untuk asesories sepatu adalah dengan memproses material seperti kulit, sintetis dan lain – lain dengan cara di sablon (printing) dan emboss (tekstur), sesuai dengan pesanan industri pembuatan sepatu.

Sebagai suatu organisasi yang didalamnya terdapat seorang karyawan, peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan bisnis yang tidak stabil. Fenomena yang terjadi di PT. Tiga Lumbung Padi brebes adalah adanya penurunan kinerja karyawan. Turunya kinerja karyawan, dapat dilihat di menurunnya hasil penilaian kinerja selama 3 tahun terakhir. Adapun daftar tabel penilaian kinerja karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel. 1**

**Standar nilai kinerja karyawan PT. Tiga Lumbung**

**Padi Brebes2024**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Nilai** | **Keterangan** |
| 1. | 91-100 | Sangat Baik |
| 2. | 71-90 | Baik |
| 3. | 61-70 | Cukup |
| 4. | 51-60 | Sedang |
| 5. | 50 ke bawah | Kurang |

Sumber : PT. Tiga Lumbung Padi Brebes 2024

**Tabel 2**

**Unsur penilaian** **kinerja karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes 2024**

|  |  |
| --- | --- |
| **No** | **Unsur Penilaian** |
|
| 1. | Inisiatif |
| 2. | Disiplin Kerja |
| 3. | Kerjasama |
| 4. | Kerapian, kebersihan |
| 5. | Ketaatan prosedur kerja |
| 6. | Ketaatan terhadap atasan |
| 7. | Motivasi kerja |
| 8. | Komunikasi |

Sumber : PT. Tiga Lumbung Padi Brebes 2024

Tabel diatas menunjukkan unsur-unsur dari penilaian kerja karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes. Terdapat lima unsur diantaranya 91-100 menunjukkan standar nilai yang sangat baik, 71-90 menunjukkan standar nilai baik, 61-70 menunjukkan nilai cukup, 51-60 menunjukkan nilai sedang dan 50 ke bawah menunjukkan nilai yang kurang. Standar penilaian prestasi kinerja karyawan akan dimasukkan ke dalam rekapitulasi hasil penilaian prestasi kinerja karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes antara lain:

Turunnya kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel hasil kinerja berikut ini :

**Tabel 3**

**Rekapitulasi hasil penilaian kinerja karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes 2024**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Nilai | Kategori | 2021 | 2022 | 2023 |
| Jumlah Karyawan | Jumlah Karyawan | Jumlah Karyawan |
| 1 | 61-70 | Cukup | 34 | 45 | 58 |
| 2 | 71-90 | Baik | 27 | 22 | 12 |
| 3 | 91-100 | Sangat Baik | 17 | 11 | 8 |
| Total | | | 78 | 78 | 78 |

Sumber : PT. Tiga Lumbung Padi Brebes 2024

Berdasarkan data diatas mengenai penilaian kinerja karyawan di tahun 2021 penilaian kinerja dengan kategori cukup berjumlah 34 karyawan, kategori baik berjumlah 27 karyawan dan kategori sangat baik berjumlah 17 karyawan. Di tahun 2022 penilaian kinerja dengan kategori cukup berjumlah 45 karyawan, kategori baik berjumlah 22 karyawan dan kategori sangat baik berjumlah 11 karyawan. Di tahun 2023 penilaian kinerja dengan kategori cukup berjumlah 58 karyawan, kategori baik berjumlah 12 karyawan dan kategori sangat baik berjumlah 8 karyawan. Data tersebut menunjukan bahwa di tahun 2021 sampai 2023 mengalami kenaikan dan penurunan dimana penilaian kinerja dengan kategori Cukup semakin meningkat, kategori Baik semakin menurun dan kategori Sangat Baik semakin menurun.

Dugaan yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan di PT. Tiga Lumbung Padi Brebes adalah nilai kerja yang rendah. Berdasarkan hasil wawancara dari observasi di PT. Tiga Lumbung Padi Brebes permasalahan nilai kerja karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes tidak semua karyawan memiliki loyalitas dan pengetahuan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan namun ada beberapa karyawan yang memiliki ketrampilan dan kemampuan yang sangat baik dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu dan ada beberapa karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, tetapi dituntut untuk bertanggung jawab harus wajib selesai pada target yang ditentukan.

Dugaan yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan di PT. Tiga Lumbung Padi Brebes adalah sikap kerja yang kurang maksimal. Berdasarkan hasil wawancara dari observasi di PT. Tiga Lumbung Padi Brebes diketahui bahwa sikap kerja karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes masih kurang maksimal. Dapat dilihat masih terdapat karyawan yang kurang memiliki pengalamaan saat bekerja sehingga kurangnya pengetahuan, kurangnya pengetahuan karena tidak adanya pelatihan secara khusus atau hanya dilakukan oleh leadernya saja dan pada saat karyawan masuk bekerja. Selain itu, tidak semua karyawan memiliki sikap ramah dengan rekan kerja dan atasan dikarenakan ada permasalahan individu yang mengakibatkan karyawan tersebut tidak ramah.

Dugaan lain yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan di PT. Tiga Lumbung Padi Brebes adalah etos kerja yang kurang. Berdasarkan hasil wawancara dari observasi di PT. Tiga Lumbung Padi Brebes permasalahan etos kerja karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes karyawan kurang memiliki kreativitas dalam bekerja. Tidak semua karyawan memiliki prestasi dalam bekerja seperti sering absen tanpa alasan yang jelas, tidak menyelesaikan tugas tepat waktu, dan tidak semua karyawan selalu melalukan pekerjaan dengan penuh semangat. Karyawan tidak selalu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab setiap saat karena kondisi, tugas khusus, atau faktor pribadi dapat mempengaruhi tingkat semangat karyawan dan tanggung jawab penuh karyawan.

Research gap hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Putra Arif Simanjuntak (2020) bahwa etos kerja dan sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan Yuvika Monika Pantouw, Ventje Tatimu dan Sofia A.P Sambul (2019) bahwa menunjukan nilai kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Sikap Kerja, Nilai Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes”.**

## Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan uraian diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat Pengaruh Nialai Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes?
2. Apakah terdapat Pengaruh Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes?
3. Apakah terdapat Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes?
4. Apakah terdapat Pengaruh Nilai Kerja, Sikap Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes?

## Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Nilai Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Nilai Kerja, Sikap Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes.

## Manfaat Penelitian

Pengaruh Nilai Kerja, Sikap Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes diharapkan dapat memberikan manfaat, antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Dalam penelitian ini, di harapkan pengetahuan dan wawasan tentang Nilai Kerja, Sikap Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan dapat memberikan kontribusi dan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut dan sebagai sumber belajar dibidang sumber daya manusia dan bahan manajemen lainnya.

1. Manfaat Praktis
2. Bagi perusahaan

Manfaat bagi perusahaan diharapkan dapat membantu perusahaan khususnya para karyawan, dalam mengambil keputusan untuk mencapai tujuan dan mengidentifikasi solusi atas masalah-masalah yang muncul atau yang akan di hadapi perusahaan.

1. Bagi pembaca dan peneliti selanjutnya

Manfaat secara praktis, bagi pembaca dan peneliti selanjutnya adalah diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan teoritis untuk menyusun studi lebih lanjut.

# BAB II

**TINJAUAN PUSTAKA**

## Landasan teori

### Kinerja

1. **Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi serta organisasi (Juniarti, dkk 2021:132). Sementara menurut Daryanto (2022:87) menjelaskan bahwa kinerja yaitu melakukan kewajiban dan tanggung jawab yang memberikan kontribusi pada produksi suatu barang atau jasa untuk tugas-tugas administrasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:67) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Baik atau buruknya kinerja dinyatakan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik sesuai harapan atau target.

1. **Faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Menurut Daryanto (2022:103-104) beliau menyebutkan bahwa terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain :

1. Fasilitas Kantor

Merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja karyawan.

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik memiliki lingkungan kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna, temperatur udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja karyawan. Hal ini dapat membuat kinerja mereka tidak menurun dan tetap nyaman dalam melakukan aktivitas.

1. Prioritas Kerja

Berikan prioritas kerja yang jelas. Karyawan akan merasa kebingungan jika diberikan banyak tugas tetapi tidak memberikan skala prioritas kerja yang jelas, kemudian biarkan karyawan mengerjakan tugasnya satu persatu dan jangan menambahkan tugas yang lain sebelum pekerjaan tersebut terselesaikan.

1. *Supportive Boss*

Pimpinan harus memberikan dukungan kepada karyawan untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru pada saat *meeting*. Sebab jika pimpinan membutuhkan skill tersebut pimpinan bisa menggunakan tenaga mereka tanpa harus merekrut karyawan baru hal ini juga akan menguntungkan perusahaan.

1. Bonus

Bonus dapat diberikan kepada karyawan yang benar-benar mampu bekerja dengan baik sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Pemberian penghargaan tersebut ada baiknya jika disaksikan oleh karyawan lain, tujuan untuk membuat mereka dapat bekerja lebih baik lagi.

1. **Pengukuran Kinerja**

Menurut Daryanto (2022:105) pengukuran kinerja merupakan suatu proses untuk menilai kinerja pegawainya diantaranya :

1. Kualitas Kerja yaitu hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut. Pengukuran kualitas kerjanya adalah sebagai berikut : karyawan memiliki kecermatan atau ketelitian pekerjaannya, karyawan mematuhi prosedur operasional sesuai ketentuan organisasi serta karyawan memperhatikan kebutuhan pelanggan yang dilayani.
2. Produktivitas yaitu jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan. Pengukuran produktivitas adalah sebagai berikut : karyawan mampu menyelesaikan tugas kerja yang diberikan sesuai target yang diberikan oleh organisasi, karyawan menggunakan waktu kerja dengan seksama, serta karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan organisasi.
3. Tanggung jawab yaitu tanggung jawab karyawan terhadap organisasinya. Pengukuran tanggung jawab adalah sebagai berikut : karyawan mampu hadir secara rutin dan tepat waktu di organisasi, karyawan mampu mengikuti intruksi-intruksi yang diberikan oleh organisasi serta karyawan mampu menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawab sesuai batas waktu yang ditentukan.
4. **Dimensi dan Indikator Kinerja**

Menurut Daryanto (2022:109) beliau menyebutkan bahwa terdapat dimensi dan indikator kinerja antara lain :

1. Faktor personal atau individual adalah upaya atau sikap seseorang dalam melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawab terhadap tugas yang di bebankan misalnya taat kepada atasan.
2. Faktor sistem adalah tata kerja dengan prosedur kerja yang yang berkaitan dengan suatu pekerjaan, misalnya fasilitas kerja yang di berikan oleh perusahaan.

### Nilai Kerja

1. **Pengertian Nilai Kerja**

Nilai atau (*value*) mengandung elemen penilaian karena mengandung ide-ide seorang individu mengenai apa yang benar, baik atau yang diinginkan. Nilai dapat diartikan sebagai keyakinan universal yang membimbing orang dalam bertindak dan menilai dalam berbagai situasi. Menurut Bangun (2012:47) suatu nilai yang ada pada diri seseorang adalah bagian dari kepribadiannya, yaitu keyakinan yang diperoleh dari pengalaman dan dipertahankan selama jangka waktu yang relatif lama, meskipun mungkin dapat berubah secara perlahan. Nilai berpengaruh pada tingkah laku sebagai dampak dari pembentukan sikap dan keyakinan, sehingga dapat dikatakan bahwa nilai merupakan faktor penentu dalam berbagai tingkah laku sosial (Wijaya, 2017:187).

1. **Faktor yang mempengaruhi Nilai Kerja**

Menurut Bangun (2012:52) menyebutkan dan menjelaskan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi nilai kerja karyawan antara lain :

1. *Moral Intensity* (Intensitas moral), merupakan tingkatan keadaan dimana masalah menuntut prinsip etika. Intensitas moral yang tinggi lebih penting, sehingga ketika saat pengambilan keputusan perlu lebih berhati-hati.
2. *Ethical Sesitivity* (Sensitivitas etika), merupakan karakteristik personal yang memungkinkan orang mengenal kehadiran masalah dan mempertimbangkannya. Orang yang memiliki sensitivitas etika cenderung mempunyai empati lebih tinggi. Mereka juga mempunyai informasi lebih banyak tentang situasi.
3. *Situational factor* (Faktor situasi), seperti mendapat tekanan dari atasan untuk bertindak baik atau buruk. Pada situasi ini karyawan harus bertindak hati-hati agar dapat mengurangi dampak pengaruh bagi organisasi kedepannya.
4. **Dimensi dan Indikator Nilai Kerja**

Menurut Bangun (2012:56) menyebutkan bahwa terdapat indikator Nilai Kerja antara lain :

1. Kriteria berdasarkan sifat

Berpusat pada karakteristik pribadi setiap karyawan. Jenis kriteria ini terpusat pada bagaimana kepribadian setiap karyawan dalam mengidentifikasi dan melaksanakan suatu jenis pekerjaan. Loyalitas, keterampilan dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dapat dilihat dari hasil pekerjaannya.

1. Kriteria berdasarkan perilaku

Ini mengarah pada bagaimana suatu pekerjaan dilaksanakan dengan baik.

1. Kriteria berdasarkan hasil

Jenis kriteria ini mengarah pada pencapaian hasil pekerjaan.

1. **Tipe-tipe Nilai Kerja**

Menurut Bangun (2012:61) menyebutkan dan menjelaskan bahwa terdapat dua tipe nilai kerja antara lain :

1. *Terminal* dan *Instrumental Values*

*Terminal Values* adalah keadaan akhir nilai-nilai yang diharapkan, tujuan yang orang lain ingin capai selama hidupnya. Sedangkan *Instrumental Values* adalah cara berperilaku yang disukai atau sarana bagi seseorang untuk mencapai *terminal Values.*dengan bahasa yang lebih sederhana dapat dikatakan bahwa *terminal value* adalah keadaan nilai pada akhir suatu proses. Sedangkan *instrumental values* merupakan nilai untuk menuju tercapainya *terminal values.*

1. *Schwartz Value Theory*

*Schwartz Value* adalah nilai-nilai yang bersifat motivasional. Apabila prestasi seseorang dihargai akan mengakibatkan orang tersebut bekerja keras untuk mendapatkan promosi dipekerjaan.

### Sikap Kerja

1. **Pengertian Sikap Kerja**

Sikap kerja merupakan kumpulan perasaan, kepercayaan dan pemikiran yang dipegang oleh orang tentang bagaimana berperilaku pada saat ini mengenai pekerjaan dan organisasi (Kaswan, 2015:59). Sementara menurut Hartini, dkk (2021:58) berpendapat bahwa sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu, disaat individu mengatakan menyukai pekerjaannya, artinya seseorang tersebut mengungkapkan sikapnya terhadap pekerjaan itu. Sedangkan menurut Agustini (2019:47) berpendapat bahwa sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan mengenai objek, manusia dan kejadian tertentu.

1. **Faktor yang mempengaruhi Sikap Kerja**

Menurut Agustini (2019:69) menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi sikap kerja diantaranya :

1. Kondisi Kerja

Situasi kerja yang meliputi lingkungan fisik ataupun lingkungan sosial yang menjamin akan mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja. Adanya rasa nyaman akan mempengaruhi semangat dan kualitas karyawan.

1. Pengawasan Atasan

Seorang pimpinan yang melakukan pengawasan terhadap karyawan dengan baik dan penuh perhatian pada umumnya berpengaruh terhadap sikap dan semangat kerja karyawan

1. Kerjasama dari teman sekerja.

Adaya teman sekerja yang dapat bekerja sama akan sangat mendukung kualitas dan prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

1. Keamanan

Adanya rasa aman yang tercipta serta lingkungan yang terjaga akan menjamin dan menambah ketenangan.

1. Kesempatan untuk maju

Adanya jaminan masa depan yang lebih baik dalam karier baik promosi jabatan dan jaminan hari tua.

1. Fasilitas Kerja

Tersedianya fasilitas- fasilitas yang digunakan karyawan dalam pekerjaannya.

1. Gaji

Rasa senang terhadap imbalan yang diberikan perusahaan baik yang berupa gaji pokok, tunjangan dan sebagainya yang akan mempengaruhi sikap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

1. **Dimensi dan Indikator Sikap Kerja**

Menurut Agustini (2019:71) menyebutkan bahwa terdapat indapat indikator yang diperlukan sika kerja antara lain :

1. Komponen kognitif ( komponen perseptual ), yaitu komponen yang berkaitan dengan keyakinan dan kepercayaan. Komponen ini mengacu kepada proses berpikir, dengan penekanan pada rasionalitas dan logika. Elemen penting dari kognisi adalah kepercayaan yang bersifat penilaian yang dilakukan seseorang. Kepercayaan evaluatif yang dimanifestasikan sebagai kesan yang baik atau tidak baik yang dilakukan seseorang terhadap objek atau orang.
2. Komponen afektif (komponen emosional), yaitu komponen yang berhubungan dengan rasa senang atau tidak senang terhadap objek sikap. Rasa senang merupakan hal yang positif, sedangkan rasa tidak senang adalah hal negatif.
3. Komponen konatif (komponen perilaku atau action component), yaitu komponen yang berhubungan dengan kecenderungan bertindak atau berperilaku terhadap objek sikap. Misalnya ramah. Beberapa tindakan dapat diukur atau dinilai untuk memeriksa komponen perilaku sikap.
4. **Jenis Sikap Kerja**

Menurut Agustini (2019:73) menyebutkan bahwa terdapat tiga jenis sikap karyawan antara lain :

1. Kepuasan Kerja (*job satisfaction*)

Dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

1. Keterlibatan Pekerjaan (*job infolment*)

Mengukur tingkat sampai mana individu secara psikologi memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai bentuk penghargaan diri.

1. Komitmen Organisasional (*organizational commitment*)

Dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu secara tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

1. **Etos Kerja**
2. **Pengertian Etos Kerja**

Menurut Badriati E. (2021:3) Kata etos berasal dari bahasa Yunani, yaitu *ethos* yang berarti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Ethos adalah “jiwa khas suatu bangsa”, di mana sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang meyakininya. Sementara menurut Sinamo (2020:151) menjelaskan bahwa etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral. Sebagai sikap hidup yang mendasar dalam menghadapi kerja, maka etos kerja pada dasarnya juga merupakan cerminan dari pandangan hidup yang berorientasi pada nilai-nilai yang bersifat ketuhanan (Suryatna, 2012: 8). Nilai-nilai ketuhanan itu akan menjadi dasar bagi pengembangan spiritualitas yang sangat diperlukan sebagai kekuatan yang membentuk suatu kepribadian yang menentukan kualitas dalam hidupnya.

1. **Faktor-faktor yang mempengaruhi Etos Kerja**

Menyebutkan dan menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi etos kerja seseorang, diantaranya (Bangun, 2012:38). :

1. Faktor internal.
2. Agama

Agama membentuk nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap, dan bertindak pegawai pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya.

1. Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat, sehingga individu akan memiliki etos kerja yang tinggi. Pendidikan erat kaitannya dengan pembentukan karakter dan etos kerja.

1. Motivasi

Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini pegawai, yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya.

1. Usia

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan usia di bawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang berusia di atas 30 tahun.

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin seringkali diidentikkan dengan etos kerja, beberapa pakar mempublikasikan hasil penelitiannya bahwa perempuan cenderung memiliki etos kerja, komitmen, dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan yang diembannya di organisasi dibandingkan dengan laki-laki.

1. Faktor Eksternal.
2. Budaya

Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi.

1. Sosial Politik

Tinggi atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

1. Kondisi Lingkungan (Geografis)

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

1. Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja yang dimiliki masyarakat juga dipengaruhi oleh struktur ekonomi yang ada di negara tersebut. Negara yang pro terhadap kemandirian bangsa dan mendukung tumbuh kembangnya produk-produk dalam negeri akan cenderung mendorong masyarakatnya untuk berkembang dalam kemandirian

1. Tingkat Kesejahteraan

Tingkat kesejahteraan masyarakat juga sangat mempengaruhi etos kerja yang tumbuh dan berkembang di masyarakat. Negara maju dan makmur biasanya memiliki masyarakat yang memiliki etos kerja yang tinggi sehingga mendorong negara tersebut.

1. **Dimensi dan Indikator Etos Kerja**

Menurut Bangun (2012:42) menyebutkan bahwa terdapat dimensi dan indikator etos kerja diantaranya :

1. Kerja cerdas

Bentuk usaha yang terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan kecerdasan untuk mencapai prestasi kerja yang berhubungan dengan :

1. Kreatifitas

Kreativitas mengandung arti kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru dengan cara menghubungkan beberapa hal yang sudah ada dan menjadikan sesuatu hal yang baru.

1. Keunggulan

Keunggulan berasal dari kata dasar unggul yang memiliki makna lebih tinggi daripada yang lain-lain.

1. Kerja keras

Bentuk usaha yang terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan energi sendiri sebagai modal yang berhubungan dengan :

1. Semangat

Semangat adalah perasaan yang sangat kuat yang di alami oleh setiap orang, dapat dilihat sebagai bagian fundamental dari suatu kegiatan sehingga sesuatu dapat ditujukan kepada pengarahan potensi yang menimbulkan, menghidupkan, menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi.

1. Integritas

Integritas merupakan gambaran diri anda dalam suatu organisasi yang terlihat dari perilaku dan tindakan sehari-hari. Integritas menunjukkan konsistensi antara ucapan dan keyakinan yang tercermin dalam perbuatan sehari-hari.

1. Kerja ikhlash

Bentuk usaha yang terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan kesucian hati sebagai manifetasi kemuliaan dirinya yang berhubungan dengan :

1. Rasa syukur

Syukur adalah ungkapan rasa terima kasih dan pengakuan atas segala nikmat yang telah diberikan oleh Allah atau Tuhan Yang Maha Esa. Dalam agama Islam, syukur sangat ditekankan sebagai bentuk ibadah dan kesadaran akan kebesaran Allah.

1. **Cara menumbuhkan Sikap Etos Kerja**

Menurut Bangun (2012:44) terdapat cara menumbuhkan sikap etos kerja professional antara lain :

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

## Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Maka peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut :

1. Hasil penelitian Butarbutar, M., Efendi, E., Simatupang, S., & Sianturi, M. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui analisis deskriptif kualitatif variabel etos kerja dan kinerja karyawan termasuk bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar. Menggunakan metode penelitian kualitatif dan kuantitatif melalui teknik dokumentasi, wawancara, dan kuesioner. Melalui penelitian ini didapati bahwa etos kerja dan kinerja karyawan sudah optimal, serta mengkonfirmasi semakin tinggi etos kerja pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar, maka akan semakin optimal kinerja karyawannya. Sehingga diperlukan manajemen yang memerhatikan etos kerja pada organisasi baik itu organisasi profit maupun non-profit..
2. Hasil penelitian Nurraya dan Sri Widodo (2022) tentang “Pengaruh Kompetensi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik Dan Operasional PT. Media Asri prima, Jakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik dan Operasional PT. Madia Asri prima, Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian 45 orang dengan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1 sampai dengan 5. Metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Etos Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kompetensi dan Etos Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Hasil penelitian Nikita Maria Usoh, Bernhart Tewal dan Regina Serang (2020) tentang “Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tasik Ria Resort”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Tasik Ria Resort secara parsial dan secara simultan. Metode analisis dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian ini adalah 41 karyawan permanen Tasik Ria Resort. Sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh karyawan yang ada menjadi responden penelitian. Pengumpulan data menggunakan interview, observasi dan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Etos Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Tasik Ria Resort dan Etos kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Tasik Ria Resort.
4. Hasil penelitian Mirson, E., Putra, A., Novita, E., & Pohan, H. K. L. (2022). Pengaruh Sikap Kerja Kecerdasan Emosional Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas.. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dan analisis sikap kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh dan analisis kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh dan menganalisis etika kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh dan menganalisis sikap kerja, kecerdasan emosional dan etos kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Etos kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sikap kerja, kecerdasan emosional, dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Hasil penelitian Putra Arif Simanjuntak (2020) tentang “Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawaan Pada Kantor Pelayanaan Pajak Pratama Medan Polonia”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawaan Pada Kantor Pelayanaan Pajak Pratama Medan Polonia. Sampel penelitian ini sebanyak 119 orang. Sampel yang di gunakan yaitu metode *stratified* *random sampling* yaitu penarikan sampel berdasarkan pada strata populasi setiap bagian. Teknik pengumpulan data yang di gunakan yaitu wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan Etos Kerja, Sikap Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan sihnifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanaan Pajak Pratama Medan Polonia.
6. Hasil penelitian Siti Lam’ah Nasution (2019) tentang “Pengaruh Sikap Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PP London Sumatera, TBK Sei Rumbia Estate”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Sikap Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PP London Sumatera, Tbk Sei Rumbia Estate. Sampel penelitian ini sebanyak 58 orang yang diambil dengan menggunakan teknik accidental sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sikap Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PP London Sumatera, Tbk Sei Rumbia Estate. Variabel Sikap Kerja lebih dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PP London Sumatera, Tbk Sei Rumbia Estate.
7. Hasil Penelitian Vivi Nila Sari, Marta Widian Sari dan Jepri Apriyan (2019) tentang “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan Kuesioner yang di isi oleh responden yaitu Karyawan PDAM Kota Padang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Keterampilan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Sikap Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, dan Sikap Kerja secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
8. Hasil penelitian Abdul Latief, Nurlina, Eko Medagri dan Agung Suharyanto (2019) tentang “Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Langsa”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Langsa. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 83 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, interview dan kuesioner. Hasil penelitian ini menyatakan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan, Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Sikap berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
9. Hasil penelitian Barsah, A., & Ridwan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pacific Indah Pratama Jakarta. Hasil uji pentingnya etos kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan, nilai thitung>ttabel (5,212>1,98). Begitu pula disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan, nilai thitung>ttabel (4,997>1,998). Besarnya korelasi variabel prediktor yaitu etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh angka sebesar 0,641 yang berarti korelasinya kuat (0,600-0,799). Persentase koefisien determinasi variabel prediktif (etos kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) adalah sebesar 39,9%, dimana 60,1% merupakan faktor lain yang tidak teridentifikasi. Sedangkan persamaan regresi diperoleh Y = 0,799 + 0,428 + 0,432.
10. Hasil penelitian Yuvika Monika Pantouw, Ventje Tatimu dan Sofia A.P Sambul (2019) tentang “Pengaruh Nilai Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Generasi Milenial Di Bank Mandiri Area Manado)”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Nilai Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan Milenial Di Bank Mandiri Area Manado). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 60 yaitu jumlah seluruh populasi karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel Nilai dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Generasi Milenial Di Bank Mandiri Area Manado).

Berikut adalah tabel penelitian terdahulu :

**Tabel 4**

**Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Nama Peneliti** | **Judul Penelitian** | **Persamaan** | **Perbedaan** |
| 1. | Butarbutar, M., Efendi, E., Simatupang, S., & Sianturi, M. (2021).  https://maker.ac.id/index.php/maker/article/view/301 | Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar | Persamaan penelitian saya dengan penelitian Butarbutar, M., Efendi, E., Simatupang, S., & Sianturi, M adalah variabel X Etos Kerja dan variabel Y Kinerja Karyawan. | Perbedaan  penelitian saya dengan penelitian Butarbutar, M., Efendi, E., Simatupang, S., & Sianturi, M adalah variabel X. Penelitian saya menggunakan variabel Sikap Kerja dan Nilai Kerja |
| 2. | Nurraya & Sri Widodo (2022).  https://jurnal.iaih.ac.id/index.php/inovatif | Pengaruh Kompetensi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik Dan Operasional PT. Media Asri prima, Jakarta | Persamaan penelitian saya dengan penelitian Nurrayah & Sri Widodo adalah variabel X Etos Kerja dan variabel Y Kinerja Karyawan. | Perbedaan  Penelitian saya dengan Nurraya & Sri Widodo adalah variabel X. Penelitian saya menggunakan variabel Sikap Kerja dan Nilai Kerja. |
| 3. | Nikita Maria Usoh, Bernhart Tewal & Regina Serang (2020).  https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/28125 | Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tasik Ria Resort | Persamaan penelitian saya dengan Nikita Maria Usoh, Bernhard Tewal & Regina Serang adalah variabel X Etos Kerja dan Variabel Y Kinerja Karyawan. | Perbedaan  penelitian saya dengan Nikita Maria Usoh, Bernhard Tewal & Regina Serang adalah variabel X. Penelitian saya menggunakan variabel Sikap Kerja dan Nilai Kerja. |
| 4. | Mirson, E., Putra, A., Novita, E., & Pohan, H. K. L. (2022).  https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/MdB/article/view/6515 | Pengaruh Sikap Kerja Kecerdasan Emosional Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas. | Persamaan penelitian saya dengan Mirson, E., Putra, A., Novita, E., & Pohan, H. K. L adalah variabel X Etos Kerja dan variabel Y Kinerja Karyawan. | Perbedaan penelitian saya dengan Mirson, E., Putra, A., Novita, E., & Pohan, H. K. L adalah Variabel X. penelitian saya menggunakan variabel Sikap Kerja dan Nilai Kerja. |
| 5. | Putra Arif Simanjuntak (2020).  https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/MdB/article/view/2358 | Pengaruh Etos Kerja, KepuasanKerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia | Persamaan penelitian saya dengan Putra Arif Simanjuntak adalah variabel X Etos Kerja, Sikap Kerja dan variabel Y Kinerja Karyawan. | Perbedaan  penelitian saya dengan Putra Arif Simanjuntak adalah Variabel X. penelitian saya menggunakan variabel Etos Kerja dan Sikap Kerja. |
| 6. | Siti Lam’ah Nasution (2019).  https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/informatika/article/view/750 | Pengaruh Sikap Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PP London Sumatera, TBK Sei Rumbia Estate | Persamaan penelitian saya dengan Siti Lam’ah adalah variabel X Sikap Kerja dan variabel Y Kinerja Karyawan. | Perbedaan  penelitian saya dengan Siti Lam’ah adalah variabel X. penelitian saya menggunakan variabel variabel Etos Kerja dan Nilai Kerja. |
| 7. | Vivi Nila Sari, Marta Widian Sari & Jepri Apriyan (2019).  https://forum.upbatam.ac.id/index.php/jim/article/view/896 | Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang | Persamaan penelitian saya dengan Vivi Nila Sari, Marta Widian Sari & Jepri Apriyan adalah variabel X Sikap Kerja dan Variabel Y Kinerja Karyawan. | Perbedaan penelitian saya dengan penelitian Vivi Nila Sari, Marta Widian & Jepri Apriyan adalah Variabel X. penelitian saya menggunakan variabel Etos Kerja dan Nilai Kerja. |
| 8. | Abdul Latief, Nurlina, Eko Medagri & Agung Suharyanto (2019).  https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1159895 | Pengaruh Manajemen Pengetahuan , Keterampilan dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Langsa. | Persamaan penelitian saya dengan Abdul Latief, Nurlina, Eko Medagri & Eko Agung Suharyanto adalah variabel X Sikap Kerja dan variabel Y Kinerja Karyawan. | Perbedaan penelitian saya dengan Abdul Latief, Nurlina, Eko Medagri & Agung Suharyanto adalah variabel X. Penelitian saya menggunakan variabel Etos Kerja dan Nilai Kerja. |
| 9. | Barsah, A., & Ridwan, A. (2020).  https://mail.jurnalmadani.org/index.php/madani/article/view/101 | Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pacific Indah Pratama Jakarta | Persamaan penelitian saya dengan Barsah, A., & Ridwan, A. adalah variabel X Sikap Kerja, Etos Kerja dan variabel Y Kinerja Karyawan. | Perbedaan penelitian saya dengan Barsah, A., & Ridwan, A. adalah variabel X. penelitian saya menggunakan variabel Sikap Kerja dan Nilai Kerja. |
| 10. | Yuvika Monika Pataouw, Ventje Tatimu & Sofia A.P Sambul (2019).  https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/25517 | Pengaruh Nilai Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Generasi Milenial Di Bank Mandiri Area Manado). | Persamaan penelitian saya dengan Yuvika Monika Pantouw, Ventje Tatimu & Sofia Sambul adalah Variabel X Nilai Kerja dan variabel Y Kinerja Karyawan. | Perbedaan  penelitian saya dengan Yuvika Monika Pantouw, Ventje Tatimu & Sofia Sambul adalah objek penelitian yang berbeda. |

Sumber: Data Olah 2024

## Kerangka Pemikiran Konseptual

Berdasarkan tinjauan landasan teoritis dan penelitian terdahulu dapat dibentuk kerangka pemikiran untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen yang terdiri dari variabel Nilai Kerja (X1), Sikap Kerja (X2), Etos Kerja (X3) dan variabel dependen yaitu kinerja (Y). Kerangka pemikiran adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan elemen yang di identifikasi sebagai masalah yang signifkan (Sugiyono, 2019:95).

1. **Pengaruh Nilai Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Nilai atau *values* penting untuk dipelajari dalam perilaku organisasi karena didalamnya terletak dasar untuk memahami sikap serta motivasi. Nilai mengandung unsur pertimbangan atau gagasan seseorang terhadap apa yang dikatakan benar, salah, baik atau buruk, karena etika menunjukkan dasar moral atau nilai-nilai yang menentukan apakah suatu tindakan benar atau salah dan hasilnya baik atau buruk. Ketika seseorang memasuki organisasi dan mempertimbangkan tentang apa yang menjadi keharusan dan yang tidak menjadi keharusan, nilai-nilai yang dianut oleh seseorang akan mempengaruhi sikap orang tersebut. Orang yang menjunjung nilai moral tinggi akan membuat orang tersebut memiliki sikap moral yang positif.

Penelitian yang dilakukan oleh Yuvika Monika Pantaouw, Ventje Tatimu & Sofia A.P Sambul (2019) tentang Pengaruh Nilai Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Generasi Milenial Di Bank Mandiri Area Manado) menunjukkan bahwa Nilai Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Nilai t hitung untuk variabel Nilai Kerja sebesar 1,739 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.269 dengan tingkat signifikan 0,01 < 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Nilai Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

1. **Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Wijaya (2017:193) sikap didefinisikan sebagai suatu kecenderungan yang dipelajari untuk merespon dengan cara menyenangkan atau tidak menyenangkan yang berkenaan dengan objek tertentu. Apabila kita memiliki sikap positif terhadap pekerjaan kita, maka kita akan bekerja lebih lama dan lebih keras, karena sikap mendorong kita untuk bertindak secara spesifik artinya sikap mempengaruhi perilaku pada berbagai tingkat yang berbeda. sikap hanya berhubungan dengan perilaku, orang atau situasi. Dapat disimpulkan bahwa sikap itu sangat penting karena sikap mempengaruhi perilaku kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Siti Lam’ah (2019), tentang Pengaruh Sikap Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PP London Sumatera, Tbk Sei Rumbia Estate menunjukkan bahwa Sikap Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung (3,628)> t tabel (1,666) dan signifikansi 0,001 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Sikap Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

1. **Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Etos kerja menjadi penggerak yang mampu membangkitkan semangat kerja orang-orang disekitar. Menurut Suryatna (2012:8) mendefinisikan bahwa etos merupakan refleksi sikap hidup seseorang yang mendasar dalam menghadapi kerja. Suasana kerja yang apresiatif dan sikap optimis tentang masa depan adalah pupuk bagi pengembangan etos kerja yang produktif dan etikal. Etos kerja seseorang akan menjalar ke orang sekitarnya. Artinya orang yang berada di sekitar orang yang beretos kerja tinggi dapat dengan cepat terbawa suasana untuk ikut mengembangkan sikap dan perilaku produktif yang menggairahkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Yuli Yantika, Toni Herlambang & Yusron Rozzaid (2018), tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso) menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung (2,849) > t tabel (1,6779) dan signifikansi 0,006 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha terima. Artinya Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

1. **Pengaruh Nilai Kerja, Sikap Kerja dan Etos Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan**

Etos kerja, sikap kerja dan nilai kerja menjadi hal yang begitu penting bagi setiap perusahaan. Etos kerja dan sikap kerja menjadi hal utama dalam mencapai kesuksesan organisasi. Etos merupakan keyakinan atas sesuatu yang mendasar terhadap diri untuk meraih hasil atau prestasi hidup yang lebih baik dari sebelumnya. Karyawan yang memiliki etos tercermin dari perilakunya dan tidak membuang-buang waktu saat bekerja. Apabila karyawan memiliki etos kerja yang tinggi, tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain itu sikap kerja memiliki kecenderungan mengenai pikiran puas dan tidak puas terhadap pekerjaanya. Apabila karyawan merasa puas terhadap pekerjaanya akan bekerja lebih keras, jujur, dan ikut memajukan perusahaan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Sementara nilai sangat penting untuk mempelajari perilaku karena nilai menjadi dasar untuk memahami sikap dan motivasi seseorang. Apabila karyawan memiliki nilai kerja yang selalu meningkat maka akan berdampak pada kinerjanya. Maka dari itu etos kerja, sikap kerja dan nilai kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang di lakukan oleh Putra Arif Simanjuntak, tentang pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia (2020) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 2,900 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,66 sementara sikap kerja berpenngaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 1,785 lebih besar dari t tabel sebesar 1,66.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas mengenai pengaruh antar variabel terkait, maka dapat dikembangkan dalam kerangka pemikiran konseptual sebagai berikut :

Nilai Kerja

(X1)

**H1**

**H2**

Kinerja

(Y)

Sikap Kerja

(X2)

**H3**

Etos Kerja

(X3)

**H4**

**Gambar. 1**

**Kerangka Pemikiran Konseptual**

Keterangan :

: Garis Parsial

: Garis Simultan

## Hipotesis

Berdasarkan teori dan hasil kerangka pemikiran yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan hasil jawaban sementara terhadap masalah penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh Nilai Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes.

H2 : Terdapat pengaruh Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes.

H3 : Terdapat pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes.

H4 : Terdapat pengaruh Nilai Kerja, Sikap Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes.

# BAB III

# METODE PENELITIAN

## Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer . Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber data pertama (Suliyanto, 2018:156).

## Populasi dan Sampel

1. **Populasi**

Menurut Suliyanto (2018:181) populasi merupakan keseluruhan objek yang hendak diteliti karakteristiknya. Berdasarkan pengertian populasi tersebut, populasi yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 78 karyawan.

**Tabel 5**

**Daftar Bagian Karyawan PT Tiga Lumbung Padi Brebes**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Bagian | Jumlah |
| 1 | Manajemen Operasional | 1 |
| 2 | Asisten Manajer | 1 |
| 3 | Kepala Bagian | 8 |
| 4 | Kordinasi Bagian | 2 |
| 5 | Umum | 5 |
| 6 | Perkembangan | 6 |
| 7 | Pengendalian Perencanaan Produk | 2 |
| 8 | Pencetakan | 12 |
| 9 | Pencetakan Otomatis | 9 |
| 10 | Pengepresan | 7 |
| 11 | Penjahitan | 11 |
| 12 | Pengontrolan | 9 |
| 13 | Satpam | 3 |
|  | Jumlah | 78 |

Sumber: PT. Tiga Lumbung Padi Brebes

1. **Sampel**

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019:85).

1. **Definisi Konseptual**
2. Kinerja

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja (Novia dkk, 2021: 30).

1. Nilai Kerja

Nilai Kerja yang ada pada diri seseorang adalah bagian dari kepribadiannya, yaitu keyakinan yang diperoleh dari pengalaman dan dipertahankan selama jangka waktu yang relatif lama, meskipun mungkin dapat berubah secara perlahan (Bangun, 2012:47).

1. Sikap Kerja

Sikap kerja merupakan kumpulan perasaan, kepercayaan dan pemikiran yang dipegang oleh orang tentang bagaimana berperilaku pada saat ini mengenai pekerjaan dan organisasi (Kaswan, 2015:59).

1. Etos Kerja

Etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral (Sinamo, 2020:151).

1. **Operasionalisasi Variabel**

Definisi operasional variabel penelitian adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Suliyanto, 2018:147). Berikut adalah operasionalisasi variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 6**

**Operasionalisasi Variabel**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Dimensi** | **Indikator** | **No**  **Item** | **Skala** | **Sumber** |
| Kinerja  (Y) | 1. Faktor Personal atau Individu | 1. Sikap | 1,2 | Likert  SS : 5  S : 4  N : 3  TS : 2  STS : 1 | (Daryanto, 2022:109) |
| 1. Tanggung jawab | 3,4 |
| 1. Taat kepada atasan | 5,6 |
| 1. Faktor Sistem | 1. Prosedur Kerja | 7,8 |
| 1. Fasilitas kerja | 9,10 |
| Nilai Kerja (X1) | 1. Berdasarkan 2. Sifat | 1. Loyalitas | 1,2 | Likert  SS : 5  S : 4  N : 3  TS : 2  STS : 1 | (Bangun, 2012:56) |
| 1. Ketrampilan | 3,4 |
| 1. Kemampuan | 5,6 |
| 1. Berdasarkan Perilaku | 1. Pekerjaan dilaksanakan dengan baik | 7,8 |
| 1. Berdasarkan 2. Hasil | 1. Pencapaian hasil kerja | 9,10 |
| Sikap Kerja (X2) | 1. Komponen   Kognitif | 1. Keyakinan | 1,2 | Likert  SS : 5  S : 4  N : 3  TS : 2  STS : 1 | (Agustini, 2019:71) |
| 1. Kepercayaan | 3,4 |
| 1. Komponen   Afektif | 1. Rasa senang terhadap objek | 5,6 |
| 1. Rasa tidak senang terhadap objek | 7,8 |
| 1. Komponen   Konatif | 1. Ramah | 9,10 |
| Etos Kerja  (X3) | 1. Kerja Cerdas | 1. Kreativitas | 1,2 | Likert  SS : 5  S : 4  N : 3  TS : 2  STS : 1 | (Bangun, 2012:42) |
| 1. Keunggulan | 3,4 |
| 1. Kerja Keras | 1. Semangat | 5,6 |
| 1. Integritas | 7,8 |
| 1. Kerja Ikhlash | 1. Rasa syukur | 9,10 |

## Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden agar responden tersebut memberikan jawabannya. Untuk memperoleh data yang diperlukan, digunakan skala likert untuk mengukur nilai jawaban responden. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2019:146). Tanggapan responden dibagi menjadi 5 kategori penilaian, dengan masing-masing pertanyaan diberi skor pada skala 1 sampai 5.

Penjelasan jawaban sebagai berikut :

Jawaban : Skor

SS = Sangat Setuju 5

S = Setuju 4

N = Netral 3

TS = Tidak Setuju 2

STS = Sangat Tidak Setuju 1

## Uji Instrumen Penelitian

1. **Uji Validitas**

Validitas instrumen adalah tingkat ketepatan dan kecepatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Instrument penelitian yang valid artinya instrumen tersebut mampu mengukur apa yang harus diukur dengan tepat dan cermat atau dapat memberikan informasi tentang nilai variabel yang diukur dengan tepat dan cermat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Untuk menguji validitas instrumen penelitian digunakan teknik Korelasi *product moment* yang dirumuskan sebagai berikut menurut (Suliyanto, 2018:233):

Keterangan :

rxy = Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y

N = Jumlah sampel

= Jumlah perkalian antara variabel x dan y

= Jumlah dari kuadrat nilai variabel x

= Jumlah dari kuadrat nilai variabel y

= Jumlah nilai x kemudian dikudratkan

= Jumlah nilai y kemudian dikuadratkan

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan para responden diluar sampel penelitian yaitu 30 karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes. Pernyataan dinyatakan valid apabila nilai rhitung lebih besar dari rtabel untuk *degree or freedom* (df= n-2) = 30-2 = 28dan tingkat signifikan 0,05 adalah 0,361. Penilaian kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *corrected items total correlation*. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika rhitung > 0,361 sebaliknya jika rhitung< 0,361 maka pertanyaan tersebut tidak valid.

1. **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas instrumen menunjukkan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok objek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama (aspek yang diukur belum berubah) meskipun tetap ada toleransi bila terjadi perbedaan. Jika hasil perbedaan tersebut sangat besar dari waktu ke waktu, maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya (dikatakan tidak reliabel) (Suliyanto, 2018:254).

Untuk mengukur uji reliabilitas menggunakan rumus Cronbach's Alpha yaitu :

Keterangan :

= Reliabilias Instrumen

= Jumlah Varian Butir

= Jumlah Pernyataan

= Varian Total

Kriteria keputusan uji reliabilitas yaitu :

Jika 0,60 maka instrument bersifat reliabel

Jika 0,60 maka instrument bersifat tidak reliable

## Metode Analisis Data Dan Pengujian Hipotesis

1. **Uji Statistik Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2022:147) Analisis statistik deskriptif adalah metode statistika yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara memberikan gambaran atau deskripsi mengenai data yang telah terkumpul, tanpa tujuan untuk membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi.

Setelah memperoleh data dari kuesioner, dilakukan perhitungan statistik untuk mengetahui bobot nilai setiap pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Selanjutnya, tanggapan dari responden dihitung untuk menilai hubungan antar variabel yang sedang diteliti, tingkatan pengaruh dari masing-masing variabel, dan hasilnya disajikan secara terperinci dalam bentuk tabel untuk menghitung rata-rata.

Setelah nilai rata-rata maka jawaban telah diketahui, kemudian hasil tersebut diinterpretasikan kemudian peneliti dapat membuat garis kontinum.



1. Indeks Minimum : 1
2. Indeks Maksimum : 5
3. Interval : 5 – 1 = 4
4. Jarak Interval : (5 – 1):5 = 0.8
5. **Metode Suksesif Interval (*Metode of Successive Interval* / MSI)**

Dalam penelitian ini, data ditransformasikan dari hasil ordinal ke interval dengan memakai Metode Suksesif Interval (MSI). Berikut prosedur untuk mengubah data skala ordinal menjadi interval (Sugiyono, 2019:25)yaitu:

1. Perhatikan baik-baik setiap item pada kuesioner yang dibagikan dan telah ditanggapi oleh responden.
2. Pada setiap butir, diidentifikasi sejumlah individu yang memperoleh skor 1,2,3,4,5 dan dikatakan ada pada frekuensi.
3. Proporsi dihitung dengan dibagikannya setiap frekuensi atas jumlah responden.
4. Nilai proporsi kumulatif dihitung menggunakan cara menjumlah nilai proporsi untuk setiap kolom skor secara berurutan.
5. Hitung nilai Z yang dihasilkan atas setiap persentase kumulatif yang di dapat atas dasar memakai tabel distribusi normal.
6. Dengan menggunakan tabel densitas, hitung nilai tinggi densitas untuk setiap Z.
7. Gunakan rumus untuk menentukan nilai skala:

SV =

1. **Uji Asumsi Klasik**
2. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk memastikan apakah variabel residual model regresi memperoleh distribusi normal. Uji-t dan uji-F dikenal untuk memperkirakan residual yang terdistribusi normal. Jika asumsi yang dipaparkan tidak dipatuhi, maka uji statistik untuk ukuran sampel kecil akan salah. Ada dua cara untuk menentukan apakah residu terdistribusi secara teratur yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik (Ghozali, 2018:161).

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menilai ada tidaknya hubungan antar variabel bebas dalam model regresi ini. Model regresi yang baik seharusnya tidak dilakukannya korelasi antar hubungan variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel itu tidak sesuai orthogonal. Variabel orthogonal merupakan variabel bebas yang nilainya dari korelasi antar variabel bebas adalah 0 (nol). Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  0,10 atau sama dengan nilai *variance inflation factor* (VIF) 10 (Ghozali, 2018:107).

1. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dikembangkan agar dapat melihat apakah residual pada model regresi mempunyai varians yang tidak sama dari satu observasi ke observasi berikutnya. Homoskedastisitas didefinisikan sebagai adanya variasi residual dari satu pengamatan terhadap pengamatan berikutnya, sedangkan heteroskedastisitas didefinisikan sebagai tidak adanya varians residual (Ghozali, 2018:137).

1. **Analisis Regresi Linier Berganda**

Menurut Ghozali (2018:139) menjelaskan bahwa analisis regresi linier berganda ialah hubungan diantara lebih dari dua variabel dikarenakan hubungan antar variabel adalah “hubungan regresional”, yang berarti bahwa meskipun tidak ada nilai Y yang tepat untuk nilai X yang diberikan, maka nilai Y dipegaruhi oleh variabel X. analisis regresi linier berganda (*multiple linear regression*) dinyatakan menggunakan persamaan linier yaitu :

Y = α + β1X1 + + β2X2 + β3X3

Keterangan :

Y = Kinerja

α = Konstanta dari persamaan regresi

= Koefisien regresi dari variabel independen

= Nilai Kerja

= Sikap Kerja

= Etos Kerja

1. **Uji Hipotesis**
2. **Uji Parsial (uji t)**

Uji statistik t dipergunakan agar dapat memahami seberapa penting tiap-tiap variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:98). Jika nilai t hitung memiliki tingkat signifikansi 0,05 maka variabel independen memiliki pengaruh parsial terhadap variabel dependen. Dalam pengujian ini uji-t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh Nilai Kerja (X1), Sikap kerja (X2) dan Etos Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Kinerja Karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes.

Langkah-langkah pengujian antara lain :

1. Formulasinya H0 dan H1
2. Formulasi Hipotesis 1

*H*0*:* 0, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Nilai Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes.

*H*0 *:* 0, Terdapat pengaruh yang signifikan Nilai Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes.

1. Formulasi Hipotesis 2

*H*0*: =* 0, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Sikap Kerja terhadap Kinerja PT. Tiga Lumbung Padi Brebes.

*H*0 *:* 0, Terdapat pengaruh yang signifikan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan Karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes.

1. Formulasi Hipotesis 3

*H*0 : = 0, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes.

*H*0 : 0, Terdapat pengaruh yang signifikan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes.

1. Taraf Signifikan

Untuk menguji taraf signifikan dari koefisien yang diperoleh, maka akan menggunakan uji t dua pihak dengan tingkat signifikan sebesar 95% (𝛼= 0.05).

1. Kriteria Pengujian

Dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, apabila t tabel > t hitung maka H0 diterima dan H1 ditolak. Apabila t tabel < t hitung maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Dengan menggunakan angka probabilitasignifikansi. Apabila probabilitas signifikansi > 0,05 maka H0 diterima dan H1 ditolak. Apabila probabilitas signifikasi <0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima.

1. Menghitung Nilai thitung

Syarat untuk menguji nilai signifikan menggunakan rumus sebagai berikut :

Menentukan nilai deviasi standar dengan rumus :

Menentukan nilai thitung dengan rumus sebagai berikut :

*thitung*=

keterangan :

t = Besarnya t hitung

= Koefisien regresi variabel

= Standar eror variabel

1. **Uji Simultan ( uji F)**

Uji F pada dasarnya digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama-bersama terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh Nilai Kerja (X1), Sikap kerja (X2) dan Etos Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Tiga Lumbung Padi Brebes..

Langkah-langkah pengujian antara lain :

1. Formula Hipotesis 1

*H*0 : 0. Tidak terdapat pengaruh Nilai Kerja, Sikap Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes.

*Ha*: 0. Terdapat pengaruh Nilai Kerja, Sikap Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes.

1. Level Signifikansi

Untuk menguji taraf signifikan dari koefisien korelasi yang didapat, maka akan menggunakan uji F menggunakan tingkat signifikan sebesar 95% (𝛼= 5%).

1. Kriteria Pengujian Hipotesis

Jika nilai F hitung > 5% Ho ditolak dan Ha diterima .

Jika nilai F hitung < 5% Ho diterima dan Ha ditolak.

1. Menghitung Nilai Fhitung

Rumus Fhitung  dapat dirumuskan sebagai berikut :

Keterangan :

= Jumlah kuadrat regresi

= Jumlah Kuadrat residual

k = Jumlah Variabel

n = Jumlah Sampel

Dimana :

1. Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi (R2) dilakukan untuk melihat adanya pengaruh yang sempurna atau tidak, yang ditunjukkan pada apakah perubahan variabel bebas (nilai kerja, sikap kerja dan etos kerja) akan diikuti oleh variabel terikat (kinerja karyawan) pada proporsi yang sama. Pengujian ini dengan melihat nilai *R Square* (R2). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Selanjutnya nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen (Ghozali, 2018:79).

Koefisien determinasi menggunakan rumus :

KD = r2 x 100%

Keterangan :

KD : Koefisien Determinasi

r : Koefisien korelasi