



**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL,
KECERDASAN EMOSIONAL DAN MOTIVASI EKSTRINSIK
TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN
PT. MITRA BISNIS KELUARGA VENTURA WILAYAH BREBES I**

SKRIPSI

Oleh :

WINA APRILIZA SETIANI

NPM: 4120600043

Diajukan Kepada:

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL**

2024



**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL,
KECERDASAN EMOSIONAL DAN MOTIVASI EKSTRINSIK
TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN
PT. MITRA BISNIS KELUARGA VENTURA WILAYAH BREBES I**

SKRIPSI

Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh :

**WINA APRILIZA SETIANI
NPM: 4120600043**

Diajukan Kepada :

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL**

2024



**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL,
KECERDASAN EMOSIONAL DAN MOTIVASI EKSTRINSIK
TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN
PT. MITRA BISNIS KELUARGA VENTURA WILAYAH BREBES I**

SKRIPSI

Oleh :

**WINA APRILIZA SETIANI
NPM: 4120600043**


Disetujui Untuk Ujian Skripsi:

Tanggal :21 Juni 2024

Dosen Pembimbing I


Dr. Gunistiyo, M.Si
NIDN. 0018056201

Dosen Pembimbing II


Catur Wahyudi, S.E.I., M.Si.
NIDN. 0621018806

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pancasakti Tegal


Dr. Dien Noviany R. S.E., M.M., Ak, CA.
NIDN. 0628117502



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Nama : **Wina Apriliza Setiani**
NPM : 4120600043
Judul : **Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kecerdasan Emosional, dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Brebes I.**

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian skripsi, yang dilaksanakan pada:

Hari : Jumat
Tanggal : 21 Juni 2024

Ketua Penguji,



Setyowati Subroto, S.E., M.Si.

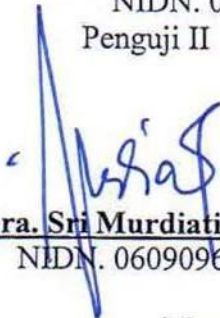
NIDN. 0009057801

Penguji I




Dr. Gunistyo, M.Si
NIDN. 0018056201

Penguji II



Dra. Sri Murdiati, M.Si.
NIDN. 0609096501


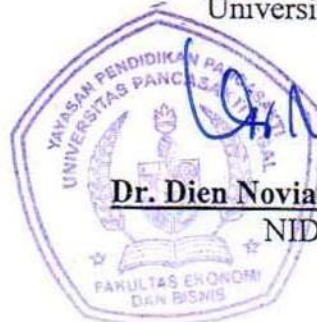
Penguji III



Yuniarti Herwinarni, S.E., M.M.
NIDN. 0625067103

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pancasakti Tegal



Dr. Dien Noviany R. S.E., M.M., Ak. CA.
NIDN. 0628117502

MOTTO

MOTTO

"Angin tidak berhembus untuk menggoyangkan pepohonan, melainkan menguji kekuatan akarnya." - Ali bin Abi Thalib

"Jangan bandingkan prosesmu dengan orang lain karena tak semua bunga tumbuh dan mekar secara bersamaan" – Avelin Mulyati

PERSEMBAHAN

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua Orangtua, Abah Teguh Haryanto dan Mama Siti Fatchuroh yang selalu membimbingku dengan sabar dan dengan segala pengorbanannya, diiringi dengan doa terhebat dibalik segala pencapaianku hingga saat ini.
2. Adik tercinta Reni Dwi Aryanti yang selalu memberi semangat dan terimakasih sudah membantu dalam kelancaran skripsi ini.
3. Mbah Toibi dan mbah Alipah terima kasih selalu mendukung dan menjaga penulis dalam doa.
4. Bulik Leni Harlinah dan keluarga yang memberikan dukungan dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Mas Sahrul Candra Guruh Putra terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis, memberikan dukungan dengan cara yang berbeda agar penulis menyelesaikan skripsi ini.
6. PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura yang telah memberikan izin sebagai tempat penelitian dan rekan kerja yang telah memberikan dukungan dalam penulisan skripsi ini.
7. Rekan seperjuangan kelas khusus 2020 yang saling mendukung dari awal perkuliahan dan semoga sampai lulus bersama.
8. Untuk diri saya sendiri terimakasih sudah berjalan dan berjuang sampai sejauh ini, tetap kuat dan semangat menjalani hidup ingat motto di atas.

PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : **Wina Apriliza Setiani**
NPM : 4120600043
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

“Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kecerdasan Emosional dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Brebes I.”

1. Merupakan hasil karya sendiri, dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi dan/atau pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Saya mengizinkan untuk dikelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal sesuai dengan norma hukum dan etika yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggungjawab.

Tegal, 21 Juni 2024

Yang Menyatakan


F5E45ALX280375488
Wina Apriliza Setiani

ABSTRAK

Wina Apriliza Setiani, 2024. Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kecerdasan Emosional dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Brebes I.

Etos kerja memiliki nilai-nilai semangat kerja, kecerdasan, kejujuran, loyalitas, dan aktualisasi diri. Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi akan bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja untuk mendapatkan hasil yang baik. Kemauan dan keinginan untuk mendapatkan atau memberikan hasil kerja yang maksimal dari para karyawan dapat menjadi faktor terbentuknya etos kerja. Etos kerja memiliki hubungan erat dengan permasalahan yang akan diteliti, sehingga peneliti menggunakan karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Brebes I sebagai subjek penelitian.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis 1) pengaruh komunikasi interpersonal terhadap etos kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Brebes I; 2) pengaruh kecerdasan emosional terhadap etos kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Brebes I; 3) pengaruh motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap etos kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Brebes I; 4) pengaruh komunikasi interpersonal, kecerdasan emosional, dan motivasi ekstrinsik secara bersama-sama terhadap etos kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Brebes I.

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah jenis asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini data yang digunakan dikumpulkan dengan metode kuesioner. Sedangkan alat analisis yang digunakan adalah pengujian asumsi klasik, metode suksesive interval, analisis regresi linier berganda, uji parsial, uji simultan, koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini yaitu : 1). Dari pengujian parsial (uji t) komunikasi interpersonal terhadap etos kerja karyawan dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,282 dan nilai signifikansi 0,000, 2). Dari pengujian parsial (uji t) kecerdasan emosional terhadap etos kerja karyawan dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,855 dan nilai signifikansi 0,006, 3). Dari pengujian parsial (uji t) motivasi ekstrinsik terhadap etos kerja karyawan dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,915 dan nilai signifikansi 0,000, 4) Dari pengujian simultan (uji F) dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 109,593 dan nilai $sig = 0,000$.

Kesimpulan dalam penelitian ini membuktikan bahwa komunikasi interpersonal, kecerdasan emosional dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap etos kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Brebes I.

Kata Kunci : Komunikasi Interpersonal, Kecerdasan Emosional, Motivasi Ekstrinsik, Etos Kerja.

ABSTRACT

Wina Apriliza Setiani, 2024. *The Influence of Interpersonal Communication, Emotional Intelligence and Extrinsic Motivation on the Work Ethic of PT Employees. Brebes Region Venture Family Business Partners I.*

Work ethic has values of work spirit, intelligence, honesty, loyalty, and self-actualization. Employees who have a high work ethic will take their work seriously and establish good communication with coworkers to get good results. The willingness and desire to get or provide maximum work results from employees can be a factor in the formation of work ethic. Work ethic has a close relationship with the problem to be studied, so researchers used employees of PT. Business Partner Family Venture Brebes Region I as research subjects.

The purpose of this study is to determine and analyze 1) the effect of interpersonal communication on the work ethic of employees of PT. Family Business Partners Venture Brebes Region I; 2) the effect of emotional intelligence on the work ethic of employees of PT. Family Business Partners Venture Brebes Region I; 3) the effect of extrinsic motivation on the work ethic of employees of PT. Family Business Partners Venture Brebes Region I; 4) the effect of interpersonal communication, emotional intelligence, and extrinsic motivation together on the work ethic of employees of PT. Family Business Partners Venture Brebes Region I.

The type of research that will be used in this research is an associative type with a quantitative approach. In this research, the data used was collected using a questionnaire method. Meanwhile, the analytical tools used are classical assumption testing, successive interval method, multiple linear regression analysis, partial test, simultaneous test, coefficient of determination.

The results of this research are: 1). From the partial test (t test) of interpersonal communication on employee work ethic using the t test, the t value was obtained at 4.282 and a significance value of 0.000, 2). From the partial test (t test) of emotional intelligence on employee work ethic using the t test, a t value of 2.855 was obtained and a significance value of 0.006, 3). From partial testing (t test) of extrinsic motivation on employee work ethic using the t test, the t-count value was 5.915 and the significance value was 0.000. 4) From the simultaneous testing (F test) using SPSS, the F-count value was 109.593 and the sig value = 0.000.

The conclusions in this research prove that interpersonal communication, emotional intelligence and extrinsic motivation influence the work ethic of PT employees. Brebes Region Venture Family Business Partners I.

Keywords: *Interpersonal Communication, Emotional Intelligence, Extrinsic Motivation, Work Ethic.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah S.W.T berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya kepada kita semua, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kecerdasan Emosional dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Brebes I”** dapat selesai dengan baik.

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 ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, kami mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Dien Noviany R, 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. Gunistiyo, M.Si, selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Catur Wahyudi, S.E.I., M.Si., selaku Pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan dan motivasi demi penyempurnaan skripsi ini.
5. Kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Peneliti menyadari skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, maka kami mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, peneliti berharap skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Tegal, Juni 2024

Wina Apriliza Setiani

DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI ..	vii
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	14
1. Etos Kerja.....	14

2. Komunikasi Interpersonal	19
3. Kecerdasan Emosional	25
4. Motivasi Ekstrinsik	29
B. Penelitian Terdahulu	34
C. Kerangka Pemikiran Konseptual	37
D. Hipotesis	41

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	43
B. Populasi dan Sampel	43
C. Definisi Konseptual Dan Operasional Variabel.....	45
D. Teknik Pengumpulan Data.....	48
E. Teknik Pengujian Instrumen	49
F. Teknik Analisis Data.....	51
1. Transformasi Data.....	51
2. Pengujian Asumsi Klasik	52
3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	56
4. Uji Parsial.....	57
5. Uji Simultan	59
6. Koefisien Determinasi	61

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengujian Instrumen Penelitian.....	63
B. Gambaran Umum Objek Penelitian	67
C. Analisis Data	77

1. Tranformasi Data	77
2. Uji Asumsi Klasik.....	78
3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	84
4. Uji Signifikansi Parsial (Uji t).....	86
5. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	87
6. Koefisien Determinasi.....	88
D. Pembahasan.....	89
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	99
B. Saran	99
 DAFTAR PUSTAKA	 101
LAMPIRAN.....	104

DAFTAR TABEL

Tabel	Hal
1. Target dan Realisasi Nasabah Baru	4
2. Data Kehadiran Karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Brebes I	6
3. Penelitian Terdahulu	34
4. Populasi Penelitian.....	44
5. Operasionalisasi Variabel	46
6. Hasil Uji Validitas Instrumen Komunikasi Interpersonal	63
7. Hasil Uji Validitas Instrumen Kecerdasan Emosional	64
8. Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Ekstrinsik.....	64
9. Hasil Uji Validitas Instrumen Etos Kerja	65
10. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	66
11. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	75
12. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	76
13. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	77
14. Hasil Pengujian Normalitas <i>one-sample Kolmogorov-Smirnov</i>	80
15. Hasil Pengujian Multikolinieritas	82
16. Hasil Uji Autokorelasi	83
17. Hasil Analisis Regresi Berganda	84
18. Hasil Uji Parsial	86
19. Hasil Uji Simultan	87
20. Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hal
1. Kerangka Berpikir Konseptual	41
2. Struktur organisasi PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Brebes I.....	71
3. Hasil Uji Normalitas Dengan Histogram.....	79
4. Hasil Uji Normalitas	79
5. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	81

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Hal
1. Surat Permintaan Data dan Izin Penelitian	104
2. Surat Balasan Izin Penelitian	105
3. Kuesioner Penelitian	106
4. Tabulasi Data Pengujian Instrumen Penelitian	112
5. Tabulasi Data Penelitian	116
6. Tabulasi Data Penelitian Hasil transformasi Data Dengan Menggunakan metode Suksesive Interval	122
7. Hasil Perhitungan SPSS.....	130
8. Struktur Organisasi PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura	147

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, suatu organisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama, serta dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Vitalnya peran sumber daya manusia yang bermutu dapat menjadi suatu semangat dan motivasi tersendiri untuk perusahaan agar dapat memberikan segala sesuatu yang dibutuhkan karyawan (Wahyudi dan Subroto 2023). Guna menciptakan manajemen yang efektif, baiknya instansi memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi sehingga etos kerja karyawan meningkat (Setyoningrum & Suminar, 2018).

Etos kerja memiliki nilai-nilai semangat kerja, kecerdasan, kejujuran, loyalitas, dan aktualisasi diri. Etos kerja memberikan pengaruh kepada seorang individu dalam perilakunya terhadap pekerjaan. Etos kerja merupakan sejumlah nilai atau perangai budaya yang memiliki karakteristik manusia dalam dunia kerja. Etos kerja berkaitan dengan kepribadian yang mengarah pada sikap moral. Sikap moral diikuti dan berkaitan dengan sikap kehendak berdasarkan hati nurani.

Saat ini banyak berdiri lembaga keuangan mikro yaitu lembaga yang khusus didirikan untuk memberikan jasa pengembangan usaha dan pemberdayaan masyarakat, baik melalui pinjaman atau pembiayaan dalam usaha skala mikro kepada anggota dan masyarakat, pengelolaan simpanan, maupun

pemberian jasa konsultasi pengembangan usaha yang tidak semata-mata mencari keuntungan. Kegiatan usaha LKM meliputi jasa pengembangan usaha dan pemberdayaan masyarakat, baik melalui Pinjaman atau Pembiayaan dalam usaha skala mikro kepada anggota dan masyarakat, pengelolaan Simpanan, maupun pemberian jasa konsultasi pengembangan usaha.

Microfinance atau pembiayaan mikro mengalami perkembangan yang sangat pesat dua dasawarsa terakhir. Sejak keberhasilan program Grameen Bank yang diperkenalkan oleh Muhammad Yunus (peraih nobel perdamaian tahun 2006) di Bangladesh pada awal tahun 1980, institusi keuangan dunia mulai menaruh perhatian yang besar kepada pembiayaan mikro dalam upaya mengentaskan kemiskinan, dan juga memperoleh keuntungan. Perkembangan lembaga keuangan mikro sangat pesat di Indonesia saat ini dan memberikan peran yang besar terhadap akses pembiayaan bagi UMKM khususnya UMKM yang belum terlayani oleh perbankan (Baskara, 2019).

PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura merupakan salah satu perusahaan (Lembaga Kredit Mikro) yang menggunakan Sistem Grameen Bank khusus bagi usaha kecil. PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura memfokuskan pada usaha produktif bagi hasil bagi kelompok perempuan berpenghasilan rendah. Lembaga ini didirikan dengan maksud untuk mendorong pengembangan usaha mikro dan kecil. Pembiayaan diberikan khusus untuk para perempuan dari keluarga berpenghasilan rendah di desa maupun di kota. PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura dalam menghadapi persaingan yang terjadi dengan lembaga keuangan lainnya dituntut untuk memiliki karyawan dengan etos kerja yang tinggi.

Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi akan bersungguh-sungguh dan bersemangat dalam bekerja. Semangat kerja mencerminkan status karyawan di lingkungan kerja, jika semangat kerja baik maka perusahaan akan mendapatkan keuntungan seperti absensi yang rendah, turnover karyawan yang rendah, dan produktivitas kerja yang meningkat (Zaini, Gunistiyo, dan Rahmatika 2022). Untuk itu perlu dijalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja untuk mendapatkan hasil yang baik. Komunikasi yang efektif akan membuat suasana kerja yang menyenangkan dan akan mempengaruhi semangat dan etos kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Semakin efektif komunikasi antarpersonal dalam suatu instansi, maka etos kerja pegawai akan meningkat..

Etos kerja yang baik dibangun atas dasar adanya kenyamanan dan merasa bahagia dalam bekerja, mendapatkan pengakuan dan penghargaan sehingga memiliki motivasi dan mampu mengendalikan diri serta mampu bekerjasama dengan orang lain. Kemauan dan keinginan untuk mendapatkan atau memberikan hasil kerja yang maksimal dari para karyawan dapat menjadi faktor terbentuknya etos kerja. Individu yang dengan kecerdasan emosional baik akan bisa menyesuaikan diri terhadap segala situasi yang terjadi di lingkungan manapun berada. Individu dengan pengendalian diri akan mampu mengendalikan dirinya dengan baik. Hal tersebut membuat individu memiliki pandangan yang positif akan bekerja dan pekerjaan yang dihadapi dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan memiliki etos kerja yang tinggi.

Permasalahan yang terjadi adalah beberapa karyawan memiliki etos kerja yang rendah, dimana beberapa karyawan yang lebih menunggu perintah atasan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya menjadikan hambatan yang besar bagi perusahaan karna akan adanya penumpukan masalah jika seorang karyawan hanya menunggu perintah atasan untuk menyelesaikan masalah tersebut. Beberapa karyawan bersikap pasif, dan terjalin hubungan yang kurang baik antar rekan kerja, serta ada nya sikap mengeluh terhadap pekerjaan mereka sendiri. Kondisi tersebut yang sangat berpengaruh pada etos kerja karyawan. Apabila tidak dapat terselesaikan maka semakin lama etos kerja para karyawan akan semakin menurun dan akan berpengaruh pada produktivitas perusahaan. Permasalahan etos kerja di PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura adalah masih rendahnya etos kerja karyawan yang dapat dilihat dari table berikut:

Tabel 1
Target dan Realisasi Nasabah Baru

Cabang	Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Jatibarang	312	286	384	248	360	327
Brebes	312	302	384	294	360	343
Wanasari	312	251	384	263	360	336
Bumiayu	312	319	384	206	360	322
Larangan	312	243	384	266	360	326
Banjaratma	312	273	384	302	360	341

Sumber: PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura (2024)

Permasalahan yang dihadapi oleh PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura adalah tidak tercapainya target yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Di tahun 2021 perusahaan memberikan target sebanyak 312 untuk setiap cabangnya namun hanya cabang Bumiayu yang mampu mencapai targetnya. Pada tahun 2022 perusahaan memberikan target sebanyak 384 kepada semua cabang dan tidak ada cabang yang mampu mencapai targetnya. Begitu juga pada tahun 2023 perusahaan memberikan target sebesar 360 namun tidak ada satu cabang pun yang mampu mencapai targetnya.

Ketidak tercapaian target perolehan nasabah tersebut dikarenakan rendahnya etos kerja karyawan dimana karyawan kurang bersemangat dalam bekerja. Penurunan target tersebut dikarenakan kurangnya sosialisasi dari karyawan kepada nasabah atau calon nasabah, selain itu jika ada nasabah yang sudah lunas akan dikunjungi agar bisa mengajukan kredit ulang namun terkadang karyawan yang melakukan kunjungan untuk menawarkan kredit baru tersebut tidak membawa brosur untuk dijelaskan kepada nasabah sehingga terlihat karyawan kurang siap dalam melakukan pekerjaan dan memiliki etos kerja yang rendah. Selain itu beberapa *account officer* merasa kurang percaya diri ketika melakukan presentasi karena merasa takut ditolak oleh nasabah.

Rendah etos kerja juga terlihat dari karyawan yang belum sepenuhnya dapat diandalkan dalam ketepatan waktu bekerja yang ditunjukkan masih adanya karyawan yang bekerja tidak tepat waktu.

Tabel 2
Data Kehadiran Karyawan
PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Brebes I

Bulan	Jumlah Hari Efektif	Jumlah Pegawai	Terlambat	
			0-15 Menit	16-30 Menit
Januari	26	65	2	6
Februari	23	65	1	4
Maret	26	65	5	7
April	23	65	6	5
Mei	25	65	3	4
Juni	24	65	2	4
Juli	25	65	3	1
Agustus	26	65	2	5
September	25	65	3	3
Oktober	26	65	1	2
November	26	65	2	0
Desember	25	65	2	2

Sumber: PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Brebes I

Dari tabel 2 di atas diketahui bahwa etos kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Brebes I masih rendah dikarenakan masih ada beberapa karyawan yang terlambat masuk kerja. Karyawan yang kurang memiliki etos kerja yang baik cenderung lebih sering terlambat atau absen dan ketidakhadiran yang berulang dapat mengganggu alur kerja tim.

Karyawan yang mempunyai kemampuan komunikasi interpersonal tinggi akan lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan. Namun sebaliknya, karyawan yang mempunyai kemampuan komunikasi interpersonal yang rendah akan mengalami kesulitan untuk beradaptasi dengan lingkungan, misalnya tidak bertegur sapa dengan sesama rekan kerja, tidak bertegur sapa dengan nasabah, sulit mengungkapkan pendapat saat berdiskusi, sulit mengawali dan mengakhiri pembicaraan dengan orang lain yang lebih tua. Kesulitan yang dialami karyawan tersebut karena kurangnya kemampuan dalam melakukan komunikasi dengan

orang lain sehingga karyawan akan mempunyai masalah dalam hubungan interpersonal, sulit memahami dan mengatasi aneka masalah yang timbul dalam hubungan interpersonalnya (Setyoningrum & Suminar, 2018).

Di lapangan, khususnya PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Brebes banyak dijumpai karyawan yang mempunyai masalah dengan hubungan interpersonalnya. Di lingkungan perusahaan, hubungan interpersonal dilakukan dengan semua komponen yang ada di dalamnya, seperti pimpinan, rekan kerja dan dengan nasabah. Meskipun komunikasi interpersonal pasti dilakukan oleh semua karyawan, namun kemampuan karyawan untuk berkomunikasi dengan orang lain tidaklah sama.

Permasalahan berkaitan dengan komunikasi interpersonal adalah beberapa karyawan memiliki komunikasi interpersonal yang kurang baik sehingga sering terjadi miskomunikasi dengan sesama rekan kerja atau dengan atasan. Miskomunikasi yang terjadi dimana karyawan kurang memahami pesan yang disampaikan oleh atasan sehingga terjadi perbedaan pendapat sesama rekan kerja. Dalam pelaksanaannya, sistem pembayaran nasabah wajib hadir dan membayar angsuran setiap pertemuan kumpulan, namun banyak masalah yang berbeda di setiap kelompok jika nasabah tidak bisa membayar pembiayaan atau nasabah tidak bisa hadir saat pelaksanaan, solusinya bisa berbeda di setiap kelompok melihat dari ringan atau beratnya masalah di kelompok tersebut. Dalam ketidakpastian itu, semua karyawan diharapkan bertindak secara tanggung jawab dalam menyelesaikan masalah yang timbul dengan melakukan konsultasi dengan atasannya pada saat *briefing* untuk

mempertimbangkan keputusan atau pilihan yang benar namun terkadang ada karyawan yang tidak memberi tahu permasalahan yang terjadi kepada atasan.

Komunikasi interpersonal yang kurang lancar juga terlihat dari tidak dilakukannya prosedur pencairan kredit nasabah. Urutan pencairan kredit nasabah di PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Brebes yaitu dari *account officer* kemudian dicek oleh kepala cabang, jika pembiayaan lebih dari 10 juta dimintakan persetujuan ke supervisor, jika pembiayaan lebih dari 15 juta maka perlu persetujuan dari *assistent region manager*. Proses pencairan untuk nasabah baru yaitu satu minggu setelah pertemuan Kumpulan, dan untuk nasabah yang akan melakukan *top up* proses pencairannya yaitu 3 minggu dari survey nasabah yang dilakukan oleh *account officer*. Permasalahannya adalah baebberapa karyawan tidak memberi tahu jadwal pencairan kepada atasan sehingga menyebabkan pending pencairan kepada nasabah atau calon nasabah. Akibat adanya miskomunikasi yang terjadi antar karyawan menyebabkan nasabah menunggu terlalu lama mengenai kepastian diterimanya pembiayaan tersebut sehingga banyak nasabah yang kemudian membatalkan pembiayaan.

Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh sebab itu motivasi dapat diartikan sebagai perilaku seseorang yang didorong oleh semangat dan merupakan pendorong sikap pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan. Upaya yang bisa ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan etos kerja pegawai adalah dengan memotivasi karyawan melalui adanya kompensasi yang sesuai dengan kemampuan sehingga tercapai etos kerja yang tinggi. Terdapat dua rangsangan motivasi yaitu motivasi

intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik merupakan pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal (Arham, 2023).

Salah satu motivasi ekstrinsik yang dimiliki pegawai adalah kondisi kerja dan hubungan dengan rekan dan atasan di tempat kerja. Permasalahan berkaitan dengan motivasi kerja ekstrinsik adalah kondisi kerja PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Brebes I yang tidak sesuai harapan karyawan sehingga karyawan merasa malas dan memiliki kinerja yang rendah. Selain itu kondisi kerja di lapangan yang berkaitan dengan fluktuasi cuaca yang mungkin tidak terduga, misalnya cuaca panas dan tiba-tiba hujan menjadi tantangan tersendiri bagi karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Brebes I terutama dalam mencari nasabah baru. Selain itu, kondisi alat transportasi yang digunakan ketika bekerja dan mencari nasabah sering bermasalah. Perusahaan memberikan inventaris berupa sepeda motor kepada karyawan namun ketika terjadi kerusakan atau masalah maka karyawan harus memperbaiki dan membutuhkan waktu yang lama, sehingga menambah waktu lagi.

Permasalahan terkait motivasi ekstrinsik juga adanya hubungan kerja yang kurang harmonis diantara karyawan. Hubungan antara karyawan lama dan karyawan baru terkadang kurang harmonis dimana biasanya karyawan lama tidak membagikan ilmu atau tidak memberi pengarahan atau membagikan pengalaman selama bekerja sementara karyawan baru biasanya takut untuk bertanya kepada karyawan yang lama apabila menemui permasalahan mengenai pekerjaan.

Seorang karyawan dalam bekerja perlu memiliki kemampuan mengidentifikasi dan mengelola emosi diri sendiri, serta emosi orang lain. Kemampuan untuk mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, kemampuan untuk memotivasi dan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain yang sering disebut kecerdasan emosional diperlukan untuk membangun hubungan yang produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja.

Permasalahan berkaitan kecerdasan emosional pada karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Brebes I yaitu yang berkaitan dengan job description yaitu terdapat beberapa karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan job desknya secara tepat waktu. Pekerjaan tersebut kemudian menumpuk karena ditambah dengan pekerjaan hari berikutnya dan seterusnya. Pekerjaan yang semakin menumpuk membuat karyawan menjadi sensitive dan cepat marah. Selain itu saat menghadapi nasabah terdapat beberapa karyawan tidak mampu mengendalikan emosi saat berinteraksi dengan nasabah. Misalnya karyawan yang marah pada nasabah saat nasabah tidak bisa membayar angsuran dan mengeluh karena merasa tidak puas dengan pelayanan yang diberikan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Azhar & Esfandari pada tahun 2018 dengan judul penelitian Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Etos Kerja (Survey Terhadap PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Pada Divisi Business Service Area Bandung). Penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh komunikasi internal

terhadap etos kerja. Dari hasil penelitian tersebut menarik dilakukan penelitian Kembali. Perbedaannya adalah penelitian ini menambahkan variable kecerdasan emosional, dan motivasi ekstrinsik. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, menarik untuk dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kecerdasan Emosional, dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Brebes I”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap etos kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Brebes I?
2. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap etos kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Brebes I?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap etos kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Brebes I?
4. Apakah terdapat pengaruh komunikasi interpersonal, kecerdasan emosional, dan motivasi ekstrinsik secara bersama-sama terhadap etos kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Brebes I?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal terhadap etos kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Brebes I.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap etos kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Brebes I.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap etos kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Brebes I.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal, kecerdasan emosional, dan motivasi ekstrinsik secara bersama-sama terhadap etos kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Brebes I.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, menjadi bahan kajian dan sumber referensi bagi penelitian

selanjutnya, khususnya dalam kajian penelitian tentang hubungan antara variabel-variabel komunikasi interpersonal, kecerdasan emosional, dan motivasi ekstrinsik dan etos kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama bagi PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Kabupaten Brebes tentang pengelolaan anggota organisasi, sebagai dasar untuk merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan komunikasi interpersonal, kecerdasan emosional, dan motivasi ekstrinsik dan etos kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Etos Kerja

a. Pengertian Etos Kerja

Etos kerja merupakan nilai yang didasarkan pada jiwa yang memiliki inisiatif, kerja keras yang menjadi pendorong untuk memajukan sebuah perusahaan. Etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditekankan secara implisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan ditetapkan dalam kehidupan kekayaan para anggota suatu organisasi (Sutrisno, 2019:105).

Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seorang atau kelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan prespektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja (Ginting, 2019:7). Etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan (Suwatno & Priansa, 2019:283). Sinamo (2020:55) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja yang mencakup nilai-nilai yang menggerakkan, standar-standar yang hendak dicapai termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku, prinsip-prinsip yang mengatur.

b. Karakteristik Etos Kerja

Menurut Tampubolon (2017:58) pegawai atau sekelompok manusia dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi, apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut:

- 1) Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia.
- 2) Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia.
- 3) Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia.
- 4) Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang paling penting dalam mewujudkan cita-cita.
- 5) Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Etos kerja merupakan kondisi internal yang mendorong dan mengendalikan perilaku kearah terwujudnya kualitas kerja yang ideal. Dalam rumusan Sinamo (2020:26), Etos Kerja profesional adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas

menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas.

c. Pilar Etos Kerja

Sinamo (2020:17) menjelaskan terdapat empat pilar teori utama etos kerja. Keempat pilar inilah yang sesungguhnya bertanggung jawab menopang semua jenis dan sistem keberhasilan yang berkelanjutan (*sustainable success system*) pada semua tingkatan. Keempat elemen itu adalah:

- 1) Mencetak prestasi dengan motivasi superior
- 2) Membangun masa depan dengan kepemimpinan visioner
- 3) Menciptakan nilai baru dengan inovasi kreatif
- 4) Meningkatkan mutu dengan keunggulan insan

Keempat darma tersebut kemudian dirumuskan pada delapan aspek Etos Kerja (Sinamo, 2020:20) sebagai berikut:

- 1) Kerja adalah rahmat; karena kerja merupakan pemberian dari Yang Maha Kuasa, maka individu harus dapat bekerja dengan tulus dan penuh syukur.
- 2) Kerja adalah amanah; kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan pada kita sehingga secara moral kita harus bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab

- 3) Kerja adalah panggilan; kerja merupakan suatu dharma yang sesuai dengan panggilan jiwa kita sehingga kita mampu bekerja dengan penuh integritas
- 4) Kerja adalah aktualisasi; pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat manusia yang tertinggi sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat
- 5) Kerja adalah ibadah; bekerja merupakan bentuk bakti dan ketaqwaan kepada Sang Khalik, sehingga melalui pekerjaan individu mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam pengabdian.
- 6) Kerja adalah seni; kerja dapat mendatangkan kesenangan dan kegairahan kerja sehingga lahirnya daya cipta, kreasi baru, dan gagasan inovatif.
- 7) Kerja adalah kehormatan; pekerjaan dapat membangkitkan harga diri sehingga harus dilakukan dengan tekun dan penuh keunggulan.
- 8) Kerja adalah Pelayanan; manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani sehingga harus bekerja dengan sempurna dan penuh kerendahan hati.

d. Indikator Etos Kerja

Suwatno & Priansa (2019:283) menyebutkan bahwa etos kerja memiliki sejumlah karakteristik yang menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri.

Tiga dimensi dari etos kerja adalah:

1) Keahlian interpersonal, adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau pegawai berhubungan dengan pegawai lain yang ada di dalam maupun di luar organisasi. keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan pegawai pada saat berada di sekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain.

2) Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Terdapat enam belas sifat yang dapat menggambarkan inisiatif yang berkenaan dengan pegawai, yaitu; cerdas, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih, dan teratur.

3) Dapat Diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Pegawai diharapkan dapat memuaskan harapan minimum organisasi, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Terdapat tujuh sifat yang dapat menggambarkan seorang pegawai yang

dapat diandalkan yaitu; mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur, dan tepat waktu.

2. Komunikasi Interpersonal

a. Pengertian Komunikasi Interpersonal

Langkah awal untuk memahami karakteristik unik dari komunikasi interpersonal adalah dengan melacak makna dari interpersonal, kata ini merupakan turunan dari awalan inter, yang berarti “antara,” dan kata person, yang berarti orang. Cangara (2018:217) menjelaskan bahwa komunikasi adalah salah satu aktivitas yang sangat fundamental dalam kehidupan umat manusia. Kebutuhan manusia untuk berhubungan dengan sesamanya. Secara lebih rinci mendefinisikan komunikasi interpersonal sebagai suatu keadaan interaksi ketika seorang (komunikator) mengirimkan stimulus (biasanya simbol-simbol verbal) untuk mengubah tingkah laku orang lain (komunikan), dalam peristiwa tatap muka.

Maulana & Gumelar (2020:173) mengatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang terjadi pada dua individu, seperti orangtua-anak, suami-istri, dua sahabat dekat, dua sejawat, guru-murid dan sebagainya. Berkomunikasi dengan orang lain berarti kita belajar makna cinta, kasih sayang, simpati, rasa hormat, rasa bangga bahkan iri hati dan kebencian. Melalui komunikasi dapat mengalami berbagai kualitas perasaan itu dan membandingkan antara perasaan yang satu dengan perasaan yang lainnya.

McDavid & Harari (2019:71) komunikasi interpersonal yaitu suatu proses komunikasi yang ber-*setting* pada objek-objek sosial untuk mengetahui pemaknaan suatu stimulus yang berupa informasi atau pesan. Menurut Devito (2019:91) komunikasi interpersonal adalah penyampaian pesan oleh satu orang dan penerimaan pesan oleh orang lain atau sekelompok kecil orang, dengan berbagai dampaknya dan dengan peluang untuk memberikan umpan balik segera.

Berdasar pada definisi tersebut pada hakikatnya komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal atau nonverbal.

b. Aspek-aspek Komunikasi Interpersonal

Harapan & Ahmad (2019:184) mengatakan ada tujuh aspek utama yang mendasarinya dalam komunikasi interpersonal, yaitu 1) berbagi maksud, gagasan, dan perasaan yang ada dalam diri pengirim pesan serta bentuk perilaku yang dipilihnya, 2) proses kodifikasi pesan oleh pengirim, pengirim pesan atau komunikator mengubah gagasan, perasaan, dan maksud-maksudnya ke dalam bentuk pesan yang dapat dikirimkan, 3) proses pengiriman pesan kepada penerima, 4) adanya saluran (*channel*) atau media, melalui apa pesan tersebut dikirimkan, 5) proses dekodifikasi pesan oleh penerima penerima menginterpretasikan atau menafsirkan makna pesan, 6) tanggapan batin oleh penerima pesan terhadap hasil

interpretasinya tentang makna pesan yang ditangkap, 7) Kemungkinan adanya hambatan (*noise*) tertentu.

c. Komponen Komunikasi Interpersonal

Devito (2017: 10) menjelaskan bahwa komponen-komponen komunikasi interpersonal sebagai berikut:

1) Pengirim-Penerima

Komunikasi antarpribadi paling tidak melibatkan dua orang, setiap orang terlibat dalam komunikasi antarpribadi memfokuskan dan mengirimkan serta mengirimkan pesan dan juga sekaligus menerima dan memahami pesan. Istilah pengirim-pengirim ini digunakan untuk menekankan bahwa, fungsi pengirim dan penerima ini dilakukan oleh setiap orang yang terlibat dalam komunikasi antarpribadi, contoh komunikasi antara orang tua dan anak

2) *Encoding-Decoding*

Encoding adalah tindakan menghasilkan pesan, artinya pesan-pesan yang akan disampaikan dikode atau diformulasikan terlebih dahulu dengan menggunakan kata-kata simbol dan sebagainya. Sebaliknya tindakan untuk menginterpretasikan dan memahami pesan-pesan yang diterima, disebut juga sebagai *Decoding*. Dalam komunikasi antarpribadi, karena pengirim juga bertindak sekaligus sebagai penerima, maka fungsi *encoding-decoding* dilakukan oleh setiap orang yang terlibat dalam komunikasi antarpribadi

3) Pesan-Pesan

Dalam komunikasi antarpribadi, pesan-pesan ini bisa terbentuk verbal (seperti kata-kata) atau nonverbal (gerak tubuh, simbol) atau gabungan antara bentuk verbal dan nonverbal.

4) Saluran

Saluran ini berfungsi sebagai media dimana dapat menghubungkan antara pengirim dan penerima pesan atau informasi. Saluran komunikasi personal baik yang bersifat langsung perorangan maupun kelompok lebih persuasif dibandingkan dengan saluran media massa. Hal ini disebabkan pertama, penyampaian pesan melalui saluran komunikasi personal dapat dilakukan secara langsung keada khalayak. Contoh dalam komunikasi antarpribadi kita berbicara dan mendengarkan (saluran indera pendengar dengan suara). Isyarat visual atau sesuatu yang tampak (seperti gerak tubuh, ekspresi wajah dan lain sebagainya).

5) Gangguan atau *Noise*

Seringkali pesan-pesan yang dikirim berbeda dengan pesan yang diterima. Hal ini dapat terjadi karena gangguan saat berlangsung komunikasi, yang terdiri dari gangguan fisik, gangguan psikologis, dan gangguan semantik. Gangguan ini terjadi kata-kata atau simbol yang digunakan dalam komunikasi, seringkali memiliki arti ganda, sehingga menyebabkan penerima gagal dalam menangkap dari maksud-maksud pesan yang disampaikan.

6) Umpan Balik

Umpan balik memainkan peranan yang sangat penting dalam proses komunikasi antarpribadi, karena pengirim dan penerima secara terusmenerus dan bergantian memberikan umpan balik dalam berbagai cara, baik secara verbal maupun nonverbal. Umpan balik ini bersifat positif apabila dirasa saling menguntungkan. Bersifat positif apabila dirasa saling menguntungkan. Bersifat positif apabila tidak menimbulkan efek dan bersifat negatif apabila merugikan.

7) Bidang Pengalaman.

Bidang pengalaman merupakan faktor yang paling penting dalam komunikasi antarpribadi. Komunikasi akan terjadi apabila parapelaku yang terlibat dalam komunikasi mempunyai bidang pengalaman yang sama.

d. Indikator Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian pesan-pesan yang berlangsung antara anggota organisasi, dapat berlangsung antara pimpinan dengan bawahan, pimpinan dengan pimpinan maupun bawahan dengan bawahan (Muhyadi, 2018:218).

Beberapa indikator yang diperlukan dalam menciptakan komunikasi interpersonal yang efektif (Purwanto, 2019:104) antara lain:

1) Persepsi

Komunikasi harus dapat memprediksi apakah pesan-pesan yang akan disampaikan dapat diterima oleh penerima pesan. Bila prediksinya tepat, audiens akan membaca dan menerima tanggapannya dengan benar.

2) Ketepatan

Secara umum audiens mempunyai suatu kerangka berfikir. Agar komunikasi yang dilakukan mencapai sasaran, maka seseorang perlu mengekspresikan sesuatu sesuai dengan apa yang ada dalam kerangka berfikir mereka, apabila hal itu diabaikan, maka yang muncul adalah miss communication.

3) Kredibilitas

Komunikator perlu memiliki suatu keyakinan bahwa para audiens adalah orang-orang yang dapat dipercaya.

4) Pengendalian

Audiens akan memberikan suatu reaksi atau tanggapan terhadap pesan yang disampaikan. Reaksi mereka dapat membuat komunikator tertawa, menangis, bertindak, mengubah pikiran, atau lemah lembut.

5) Keharmonisan

Komunikator yang baik tentu akan selalu dapat menjaga hubungan persahabatan yang baik dengan audiens sehingga komunikasi dapat

berjalan lancar dan mencapai tujuannya. Seorang komunikator yang baik juga akan menghormati dan berhasil member kesan yang baik kepada audiensnya.

Paparan di atas dapat bermakna bahwa komunikasi intern merupakan proses penyampaian pesan-pesan yang berlangsung antara anggota organisasi, dapat berlangsung antara pimpinan dengan bawahan, pimpinan dengan pimpinan maupun bawahan dengan bawahan dengan indikator persepsi, ketepatan, kredibilitas, pengendalian, dan keharmonisan

3. Kecerdasan Emosional

a. Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan memengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif (Hardiat, 2016:5) Keseimbangan emosional seseorang sangatlah penting bagi seorang guru untuk mendidik para siswanya karena guru sangat berperan aktif dalam memahami emosi dirinya sendiri untuk menghadapi siswanya. kecerdasan adalah suatu tindakan yang menyebabkan terjadinya perhitungan atas kondisi-kondisi yang secara optimal bagi organisme dapat hidup berhubungan dengan lingkungan secara efektif (Uno, 2018: 60)

Menurut Goleman (2019:13) kecerdasan emosi merupakan kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Kecerdasan emosional bertumpu pada perasaan, watak dan naluri moral. Semakin banyak bukti menunjukkan

bahwa sikap etik dasar dalam kehidupan berasal dari kemampuan emosional yang melandasinya. Orang-orang yang dikuasai dorongan hati yang kurang memiliki kendali diri akan menderita kekurangan kemampuan pengendalian moral.

Dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan suatu jenis kecerdasan yang terfokus dalam memahami, mengenali, merasakan, dan mengelola perasaan diri kita sendiri dan perasaan orang lain serta memotivasi diri kita sendiri dan orang lain kemudian diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari dalam bersosial dengan masyarakat sekitar untuk mencapai tujuan yang dikehendaki

b. Fungsi kecerdasan emosional

Djaali (2018:23) menjelaskan pentingnya kecerdasan emosional yaitu 1) kemampuan mengelola dan mengekspresikan perasaan diri seperti bahagia atau sedih, 2) kemampuan memotivasi diri, percaya diri, bangga dengan hasil karya sendiri, menghargai orang lain. Selain itu, kecerdasan emosional dapat mendorong motivasi belajar sebagaimana yang dikatakan Uno (2018:37) bahwa kecerdasan emosional itu penting karena mampu untuk mengenali makna-makna emosi dan hubungan-hubungannya, serta menggunakannya sebagai dasar penalaran dan pemecahan masalah. Oleh karena itu, emosi digunakan untuk meningkatkan motivasi dibidang aktivitas kognitif.

c. Prinsip Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional dibagi ke dalam lima area atau ranah yang menyeluruh, diantaranya (Uno, 2018:73):

1) Ranah Intrapribadi

Ranah ini terkait dengan apa yang biasanya disebut sebagai “*Inner self*” (diri terdalam, batiniah). Dunia intrapribadi menentukan seberapa mendalam perasaan kita, seberapa puas kita terhadap diri kita sendiri dan prestasi kita dalam hidup. Sukses dalam ranah ini mengandung arti bahwa seseorang bisa mengungkapkan perasaannya, bisa hidup dan bekerja secara mandiri, tegar, dan memiliki rasa percaya diri dalam mengemukakan gagasan dan keyakinan seseorang.

2) Ranah Antarpribadi

Ranah ini berhubungan dengan apa yang dikenal sebagai ketrampilan berinteraksi. Mereka yang berperan baik dalam ranah ini biasanya bertanggung jawab dan dapat diandalkan. Mereka memahami, berinteraksi, dan bergaul dengan baik dengan orang lain dalam berbagai situasi. Mereka membangkitkan kepercayaan dan menjalankan perannya dengan baik sebagai bagian dari suatu kelompok. Ranah ini terbagi lagi menjadi tiga komponen, yaitu empati, tanggung jawab sosial, dan hubungan antarpribadi.

3) Ranah Penyesuaian Diri

Ranah ini berkaitan dengan kemampuan kita untuk menilai dan menanggapi situasi yang sulit. Keberhasilan dalam ranah ini

mengandung arti bahwa kita dapat memahami masalah dan merencanakan pemecahan yang ampuh, dapat menghadapi dan memecahkan masalah keluarga, serta dapat menghadapi konflik, baik di lingkungan masyarakat maupun di lingkungan kerja.

4) Ranah Pengendalian Stres

Ranah ini berkaitan dengan kemampuan menanggung stress tanpa harus ambruk, hancur, kehilangan kendali, atau terpuruk. Keberhasilan dalam ranah ini berarti bahwa kita biasanya dapat dengan tenang, jarang bersifat impulsif, dan mampu menghadapi tekanan. Di lingkungan kerja, kemampuan ini sangat vital jika kita selalu menghadapi pekerjaan yang tenggatnya ketat karena harus jungkir balik memenuhi berbagai macam tuntutan yang menyita waktu.

5) Ranah Suasana Hati

Ranah ini berkaitan dengan pandangan seseorang tentang kehidupan, kemampuan kita bergembira sendirian dan dengan orang lain, serta keseluruhan rasa puas dan kecewa yang kita rasakan. Ranah ini terbagi menjadi dua komponen, yaitu kebahagiaan, dan optimisme.

d. Indikator Kecerdasan Emosional

Ada beberapa aspek penting yang perlu diperhatikan sebagai langkah awal guna meningkat kecerdasan emosional di tempat kerja, yaitu (Goleman, 2019: 19):

- 1) Kesadaran diri (*self awareness*), yaitu kemampuan mengobservasi dan mengenali perasaan yang dimiliki diri sendiri.
- 2) Mengelola emosi (*managing emotions*), yaitu kemampuan mengelola emosi termasuk yang tidak menyenangkan secara akurat, berikut memahami alasan dibalikinya.
- 3) Memotivasi diri sendiri (*motivating oneself*), yaitu kemampuan mengendalikan emosi guna mendukung pencapaian tujuan pribadi.
- 4) Empati (*empathy*), yaitu kemampuan untuk mengelola sensitivitas, menerapkan diri pada sudut pandang orang lain sekaligus menghargainya.
- 5) Menjaga relasi (*handling relationship*), yaitu kemampuan berinteraksi dan menjaga hubungan yang sehat dengan orang lain, disebut juga kemampuan sosial atau interpersonal.

4. Motivasi Ekstrinsik

a. Pengertian Motivasi Ekstrinsik

Motivasi menyangkut perilaku manusia dan merupakan sebuah unsur yang vital dalam manajemen dan dapat didefinisikan sebagai pembuat seseorang menyelesaikan pekerjaan dengan semangat, karena orang itu ingin melakukannya (Terry & Rue, 2019:171). Sedangkan menurut Gomes (2019:81) motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan yang berasal dari dalam dirinya untuk menggerakkan dan mengarahkan dirinya agar dapat melaksanakan tugasnya dalam mencapai

sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab (Hasibuan, 2020:61).

Nawawi (2018:101) memaparkan bahwa suatu kekuatan, tenaga atau daya, atau suatu keadaan yang kompleks dan kesiapsediaan dalam diri individu untuk bergerak ke arah tujuan tertentu. Kreitner & Kinicki (2020:211) mendefinisikan motivasi sebagai kumpulan proses psikologis yang menyebabkan pergerakan, arahan, dan kegigihan dari sikap sukarela yang mengarah pada tujuan tertentu.

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya rangsangan dari luar (Suwatno & Priansa, 2018:134). Motivasi ekstrinsik adalah dorongan dari luar diri untuk menguasai sesuatu kompetensi guna mengatasi masalah (Mudjiman, 2017:37). Motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu, misalnya dalam bidang pendidikan terdapat minat yang positif terhadap kegiatan pendidikan timbul karena melihat manfaatnya (Uno, 2018:44).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah diuraikan dapat disimpulkan motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang muncul karena adanya dorongan dari luar dan mengharap adanya pujian serta manfaat yang ingin dicapai guna mendapatkan imbalan dari orang lain.

b. Tujuan motivasi

Selain mendorong semangat kerja, motivasi diharapkan mampu mengubah karakteristik karyawan menjadi kompetitif dan partisipatif,

dan produktif. Adapun tujuan motivasi menurut (Hasibuan, 2020:221) yaitu 1) mendorong gairah dan semangat kerja 2) meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan 3) mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan 4) meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkan absensi karyawan 5) mengefektifkan pengadaan karyawan 6) menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik 7) meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan 8) meningkatkan rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

c. Jenis-jenis Motivasi

Motivasi banyak sekali macamnya, karena dapat dilihat dari berbagai sudut pandang. Menurut Hasibuan (2020: 222) jenis-jenis motivasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi karyawan dengan memberikan penghargaan atau hadiah kepada mereka yang berprestasi dan dapat memenuhi harapan perusahaan. Motivasi positif ini akan memberikan semangat kerja karyawan akan meningkat dan menciptakan persaingan yang positif.
- 2) Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi karyawan atau bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik atau karyawan yang memiliki prestasi rendah. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat, karena timbulnya rasa takut akan hukuman; tetapi jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Menurut Komaruddin (2018:61), motivasi dilihat dari sumbernya dibagi menjadi dua jenis utama yaitu:

- 1) Motivasi intrinsik, merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Mereka bisa memotivasi dirinya sendiri tanpa perlu dimotivasi orang lain. Biasanya orang atau karyawan yang termotivasi secara intrinsik lebih mudah terdorong untuk mengambil tindakan, menyukai pekerjaan yang memberikan mereka kebebasan berinovasi dan meningkatkan kreativitas.
- 2) Motivasi ekstrinsik, merupakan motivasi yang timbul dari luar diri seseorang atau pengaruh lingkungan luar. Motivasi ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dalam hal ini perusahaan memberikan pemicu atau daya dorong untuk membuat karyawan termotivasi. Daya dorong yang diberikan berupa uang, bonus, penghargaan, jabatan, fasilitas dan sebagainya. Motivasi ekstrinsik memiliki kekuatan untuk mengubah kemauan seseorang dari yang tidak mau menjadi mau berbuat sesuatu sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

d. Indikator Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik menurut Komaruddin (1994:306) adalah motivasi yang timbul disebabkan faktor-faktor dari luar diri seseorang. Motivasi ini merupakan motivasi yang dapat diterima dari perusahaan, lingkungan perusahaan, manajer atau pimpinan dan juga teman kerja. Motivasi ini menjadikan orang lain sebagai penggerak, pendorong dan

sebagai pihak lain yang dapat membantu dalam penyelesaian pekerjaan.

Indikator motivasi ekstrinsik sebagai berikut:

1) Upah/gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tariff gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerjapekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tariff bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan

2) Tunjangan

Tunjangan merupakan tambahan pendapatan kepada karyawan berupa uang atau barang, namun sifatnya tertentu saja. Tunjangan di berikan kepada karyawan yang telah di angkat menjadi pegawai tetap, seperti tunjangan hari raya, asuransi kesehatan, tunjangan transfortasi dan sebagainya.

3) Bonus/hadiah

Merupakan penghargaan terhadap sebuah pencapaian tujuan yang ditetapkan perusahaan. Bonus dapat dijadikan perusahaan sebagai perangsang untuk meningkatkan atau mendorong semangat kerja karyawan

4) Supervisi

Merupakan dorongan yang diberikan perusahaan melalui manajer atau atasan. Atasan dapat memberikan motivasi secara langsung maupun tidak langsung. Secara langsung misalnya pujian, penghargaan,bonus dan lain sebagainya. Secara tidak langsung

misalnya pemberian fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran pekerjaan

5) Hubungan kerja

Merupakan interaksi yang terjalin antara karyawan dengan atasan dan atau hubungan seorang karyawan dengan karyawan lainnya. Hubungan kerja akan mempermudah dalam penyelesaian pekerjaan, dimana ada keselarasan informasi, kebutuhan dan keinginan dalam pencapaian tujuan bersama

6) Suasana kerja

Merupakan situasi atau keadaan lingkungan pekerjaan fisik maupun non fisik. Secara fisik lingkungan kerja dan kesehatan pekerja haruslah terjaga. Memiliki karyawan yang sehat dan lingkungan kerja yang sehat pula. Suasana kerja non fisik berhubungan dengan perasaan hati seseorang.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang telah mengkaji tentang etos kerja dengan berbagai macam variabel bebas, diantaranya yaitu:

Tabel 3
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Azhar & Esfandari (2018)	Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Etos Kerja (Survey Terhadap PT. Telekomunikasi	Variable Komunikasi Internal dan Etos Kerja.	Penelitian saya menambahkan variable kecemasan emosional dan motivasi	Terdapat pengaruh komunikasi internal terhadap etos kerja

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
		Indonesia, Tbk Pada Divisi Business Service Area Bandung)		ekstrinsik	
2.	Hosnawati (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Moderasi	Variable motivasi kerja dan Etos Kerja.	Penelitian saya menambahkan variable kecemasan emosional dan Komunikasi interpersona, penelitian Hosnawati (2018) menambahkan variable kinerja dan komitmen organisasi.	Motivasi Kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Etos Kerja memoderasi hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
3.	Syawali et al. (2021)	Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Etos Kerja Karyawan	Variable Kecerdasan Emosional dan Etos Kerja	Penelitian saya menambahkan variable motivasi ekstrinsik dan Komunikasi interpersonal, penelitian Syawali et al. (2021) menambahkan variable Kecerdasan Spiritual	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap etos kerja karyawan
4.	Lisna et al., (2019)	Pengaruh Motivasi, Tingkat Kesejahteraan Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Pt. Bakti Persada Perkasa Makassar	Variable Motivasi dan Etos Kerja	Penelitian saya menambahkan variable kecerdasan emosional dan Komunikasi interpersonal, penelitian Lisna et al., (2019)	Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap etos kerja karyawan, sedangkan variabel tingkat kesejahteraan dan kedisiplinan berpengaruh

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
				menambahkan variable Tingkat Kesejahteraan Dan Kedisiplinan Kerja.	positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan
5.	Arham, (2023)	Pengaruh Motivasi Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Skill Marketing Di Bank Muamalat KCP Stabat	Variable Motivasi dan Etos Kerja	Penelitian saya menambahkan variable kecerdasan emosional dan Komunikasi interpersonal	Seorang karyawan muslim haris memiliki etos kerja Islami ang baik karena akan memiiki sikap jujur, percaya diri, menghargai waktu dan dapat dipercaya.
6.	Ritonga, (2021)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Etos Kerja Guru Smk Swasta Se-Kecamatan Medan Tembung	Variable Kecerdasan Emosional dan Etos Kerja	Penelitian saya menambahkan variable motivasi ekstrinsik dan Komunikasi interpersonal.	Terdapat pengarug positif antara kecerdasan emosional terhadap etos kerja guru
7.	Setyoningrum & Suminar (2018)	Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Etos Kerja Pegawai di PPPAUD dan Dikmas Jawa Tengah	Variable Komunikasi Internal dan Etos Kerja	Penelitian saya menambahkan variable motivasi ekstrinsik dan kecerdasan emosional.	Ada pengaruh signifikan antara komunikasi internal terhadap etos kerja pegawai
8.	Surianingsih et al. (2021)	Pengaruh Komunikasi Antarpersonal Terhadap Etos Kerja Pegawai (Studi Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Kendari)	Variable Komunikasi Internal dan Etos Kerja	Penelitian saya menambahkan variable motivasi ekstrinsik dan kecerdasan emosional	Terdapat pengaruh komunikasi antarpersonal terhadap etos kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Kendari

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
9.	Maulida, (2022)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Tenaga Paramedis Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Bunda Aisyah Tasikmalaya	Variable motivasi dan Etos Kerja.	Penelitian saya menambahkan variable Komunikasi Internal dan kecerdasan emosional.	Terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap etos kerja baik secara parsial maupun simultan dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja
10.	Larosa et al., (2022)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai	Variable motivasi dan Etos Kerja	Penelitian saya menambahkan variable Komunikasi Internal dan kecerdasan emosional, penelitian Larosa et al., (2022) menambahkan variable Kepemimpinan	Ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap etos kerja pada kantor Kecamatan Alasa Kabupaten Nias Utara.

C. Kerangka Pemikiran Konseptual

Kerangka konseptual adalah jenis kerangka pemikiran yang berfungsi untuk menjelaskan alur pemikiran yang terhubung antara konsep yang satu dengan konsep lainnya, serta bertujuan untuk memberikan suatu ilustrasi atau gambaran berupa asumsi yang terkait dengan variabel-variabel yang akan diteliti nantinya.

1. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap etos kerja.

Organisasi merupakan suatu sistem, mengkoordinasi aktivitas dan mencapai tujuan bersama. Dikatakan merupakan suatu sistem karena organisasi itu terdiri dari berbagai bagian yang saling tergantung sama lain. Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia, dengan komunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lain. Komunikasi yang efektif penting bagi lembaga, karena dengan adanya komunikasi yang baik dan efektif memungkinkan semua pekerjaan berjalan sesuai harapan, berjalan lancar dan hasil baik dalam mencapai tujuannya. Sehingga apabila komunikasi dalam organisasi tersebut tidak berjalan efektif, maka mekanisme organisasi akan terganggu.

Komunikasi yang efektif akan membuat suasana kerja yang menyenangkan dan akan mempengaruhi semangat dan etos kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Semakin efektif komunikasi antarpersonal dalam suatu instansi, maka etos kerja pegawai akan meningkat. Sebaliknya bila komunikasi interpersonal berlangsung kurang efektif antara pegawai dengan pegawai atau antara pegawai dengan pimpinan, maka akan menimbulkan ketidaknyamanan yang berdampak pada menurunnya etos kerja pegawai.

2. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap etos kerja.

Emotional intelligence yang merupakan kemampuan untuk mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, kemampuan untuk memotivasi dan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya

dengan orang lain sehingga dapat membangun hubungan yang produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja. Sedangkan etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok sebagai baik dan benar yang diwujudkannyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas.

Dalam suatu perusahaan jika karyawannya kurang memiliki kecerdasan emosional (kemampuan untuk mengenali emosi diri, kemampuan untuk mengelola emosi, kemampuan memotivasi diri sendiri, kemampuan mengenali emosi orang lain, dan kemampuan untuk membina hubungan), maka etos kerja (memiliki kesadaran, semangat, kemauan, komitmen, inisiatif, produktif, peningkatan, dan wawasan) karyawannya juga akan rendah maka berpengaruh langsung terhadap kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan. Demikian pula sebaliknya apabila suatu perusahaan kecerdasan emosional karyawannya tinggi maka etos kerjanya pun tinggi.

3. Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap etos kerja.

Seorang pegawai tidak bisa terlepas dari peranan motivasi, karena hal ini sangat dibutuhkan seorang pemimpin yang memiliki kecakapan dalam mendorong dan memotivasi, apalagi ketika pegawai dalam melakukan suatu kegiatan mengalami masalah dan kendala. Motivasi mengacu pada kekuatan di dalam individu yang menjelaskan tingkat, arah, dan ketekunan usaha yang dikeluarkan di tempat kerja

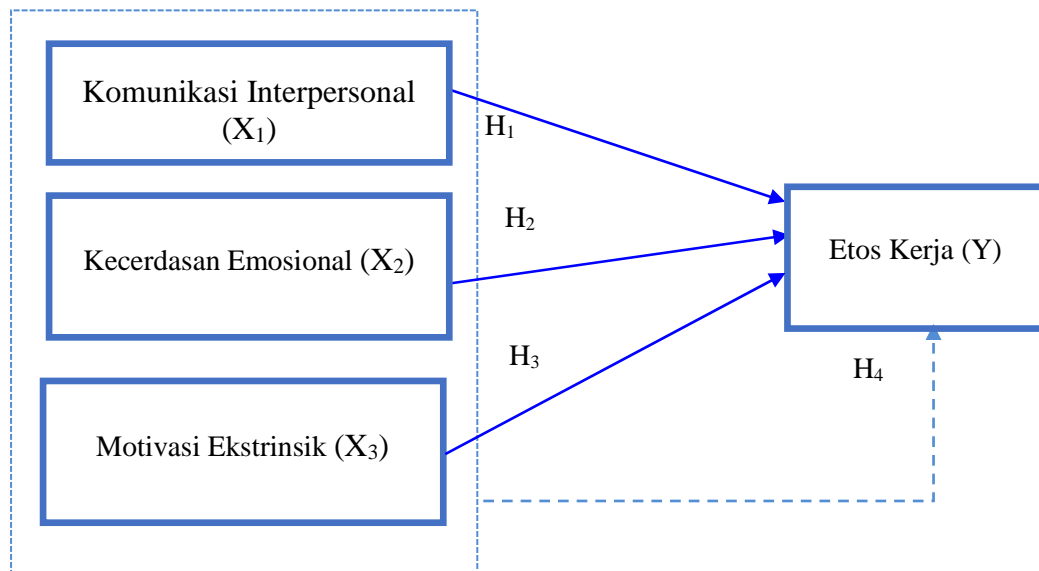
Setiap orang mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda, dengan banyaknya kebutuhan ini membuat seseorang semakin giat untuk berkerja

agar tercapai keinginannya. Motivasi mampu mendorong seseorang untuk selalu memberikan hasil kerja yang lebih baik. Dengan demikian, motivasi sangat dibutuhkan agar seseorang menjadi terdorong dan semangat kerja untuk memenuhi semua kebutuhannya, sehingga bisa membantu organisasi dalam pencapaian tujuan. Kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan etos kerja.

4. Pengaruh komunikasi interpersonal, kecerdasan emosional, dan motivasi ekstrinsik secara bersama-sama terhadap etos kerja

Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan merupakan salah satu unsur dari sebuah organisasi dan mempunyai peranan yang sangat penting dalam operasional organisasi yang bersangkutan. Peran karyawan tidak dapat dipisahkan dengan unsur lain dalam organisasi. Karyawan dapat bekerja sama dengan baik dengan pimpinan, sesama rekan kerja dan organisasi lain jika terjalin komunikasi yang lancar. Komunikasi interpersonal perlu dibangun sejak dini, karena komunikasi interpersonal merupakan landasan yang kuat untuk mempererat keakraban karyawan. Karyawan dengan etos kerja yang tinggi, akan membentuk perilaku yang bijak serta cekatan, sikap bersemangat, bekerja keras, adil, tidak menyia-nyiakan waktu selama kerja, sehingga akan menghasilkan hasil kerja yang memuaskan dan lebih dari sekedar yang ditentukan. Berbeda dengan karyawan yang mempunyai etos kerja yang rendah akan terlihat seperti dalam bekerja lebih mudah putus asa, kurang disiplin dalam pekerjaan, kurang bekerja sama kurang dan sering mengeluh.

Dari uraian di atas maka kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah:



Gambar 1
Kerangka Berpikir Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2019:61). Hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap etos kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Brebes I.
2. Terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap etos kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Brebes I.
3. Terdapat pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap etos kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Brebes I.

4. Terdapat pengaruh komunikasi interpersonal, kecerdasan emosional, dan motivasi ekstrinsik secara bersama-sama terhadap etos kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Brebes I.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah jenis asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Sugiyono (2019:11) menyatakan bahwa pengertian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih.

Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Definisi lain menyebutkan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019: 61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto 2018:130). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan

PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Brebes I terdiri dari 6 kantor cabang yaitu Jatibarang, Brebes Kota, Wanasari, Bumiayu, Larangan, dan Banjaratma yang berjumlah 65 orang karyawan. Berikut ini adalah data populasi penelitian ini:

Tabel 4
Populasi Penelitian

Cabang	Jabatan					Jumlah
	Supervisor	Kepala Cabang	Wakil Kepala Cabang	(MIS) <i>Management Information System</i>	<i>Account officer</i>	
Jatibarang	-	1	-	-	8	9
Brebes	1	1	1	7	9	19
Wanasari	-	1	-	-	8	9
Bumiayu	-	1	1	-	9	11
Larangan	-	1	-	-	8	9
Banjaratma	-	1	-	-	7	8
Jumlah	1	6	2	7	49	65

Sumber: PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Brebes I

2. Sampel

Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019:61). Untuk menentukan perusahaan sebagai sampel yang dapat mewakili populasi tersebut dalam penelitian ini diperlukan teknik pengambilan sampel yang tepat.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dalam Sugiyono, (2019: 65). Alasan menggunakan teknik *purposive sampling* ini karena sesuai untuk digunakan untuk penelitian kuantitatif, atau penelitian-penelitian yang tidak melakukan

generalisasi. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Brebes I yang berjumlah 65 karyawan untuk semua jabatan, namun sampel penelitian ini akan diambil hanya karyawan *account officer* PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Brebes I yang berjumlah 49 orang karyawan dengan pertimbangan *account officer* yang lebih banyak melakukan tugas di lapangan untuk mendapatkan nasabah sehingga akan diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja *account officer*.

C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

1. Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah penarikan batasan yang menjelaskan suatu konsep secara singkat, jelas, dan tegas. Definisi konseptual variabel penelitian ini adalah:

- a. Etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan (Suwatno & Priansa, 2019:283)
- b. Komunikasi interpersonal adalah penyampaian pesan oleh satu orang dan penerimaan pesan oleh orang lain atau sekelompok kecil orang, dengan berbagai dampaknya dan dengan peluang untuk memberikan umpan balik segera (Devito, 2019:91)
- c. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif (Hardiat, 2016:5).

- d. Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya rangsangan dari luar (Suwatno & Priansa, 2018:134).

2. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel adalah suatu penjelasan yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut. Operasionalisasi variabel dimaksudkan untuk memperjelas variabel-variabel yang diteliti beserta pengukuran-pengukurannya.

Tabel 5
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Item Pertanyaan	Skala Pengukuran	Sumber
Etos Kerja (Y)	Keahlian interpersonal	1. Kebiasaan	1,2	Likert	(Priansa, 2016:283)
		2. Penampilan	3		
	Inisiatif	3. Berinisiatif	4		
		4. Produktif	5		
		5. Dedikasi	6		
		6. Mampu beradaptasi	7		
	Dapat diandalkan	7. Mematuhi peraturan	8		
		8. Jujur	9		
		9. Tepat waktu	10		
Komunikasi interpersonal (X ₁)	Persepsi	1. Menerima tanggapan dengan benar	1	Likert	(Purwanto, 2019:104)
		2. Pesan diterima dengan tepat	2		
	Ketepatan	3. Ekspresi	3		
		4. Memahami pesan yang disampaikan	4		
	Kredibilitas	5. Dapat dipercaya	5		
		6. Kesetaraan dalam	6		

Variabel	Dimensi	Indikator	Item Pertanyaan	Skala Pengukuran	Sumber
		menyelesaikan pekerjaan			
	Pengendalian	7. Reaksi 8. Memperhatikan situasi	7 8		
	Keharmonisan	9. Terbuka ketika berkomunikasi	9		
Kecerdasan emosional (X ₂)	Kesadaran diri	1. Kemampuan mengobservasi	1	Likert	(Goleman, 2019: 19)
		2. Kemampuan mengobservasi diri	2		
	Mengelola emosi	3. Kemampuan mengelola emosi positif	3		
		4. Kemampuan mengelola emosi negatif	4		
	Memotivasi diri sendiri	5. Motivasi diri	5		
		6. Sikap optimis	6		
	Empati	7. Kemampuan untuk mengelola sensitivitas	7 8		
		8. Mudah beradaptasi			
	Menjaga relasi	9. Kemampuan untuk mengelola sensitivitas	9		
		10. Menjaga hubungan yang sehat	10		
Motivasi Ekstrinsik (X ₃)	Upah/gaji	1. Gaji sesuai prestasi	1	Likert	(Komarudin 2018: 306)
		2. Gaji sesuai ketentuan perundangan	2		
	Tunjangan	3. Tunjangan hari raya	3		
		4. Tunjangan istri dan anak	4		
	Bonus	5. Bonus akhir tahun	5		

Variabel	Dimensi	Indikator	Item Pertanyaan	Skala Pengukuran	Sumber
	Supevisi	6. Penghargaan	6		
		7. Motivasi	7		
	Hubungan kerja	8. Interaksi dengan karyawan	8		
		9. Interaksi dengan pimpinan	9		
	Suasana kerja	10. Lingkungan kerja	10 11		
		11. Suasana kerja non fisik			

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan dikumpulkan dengan metode kuesioner. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang diketahui.

Dalam menyusun kuesioner digunakan kuesioner tertutup dengan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengatur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Alasan menggunakan metode pengukuran skala Likert, karena peneliti menggunakan sistem penyebaran angket (kuisisioner), sehingga hasilnya digolongkan dalam skala data, yaitu ordinal interval. Selanjutnya metode yang paling efektif untuk ordinal interval adalah skala Likert. Skala Likert didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala 5 titik. Skala Likert menggunakan lima tingkatan jawaban dengan susunan sebagai berikut:

1. Jawaban sangat setuju diberi score 5
2. Jawaban setuju diberi skor 4

3. Jawaban netral diberi skor 3
4. Jawaban tidak setuju diberi skor 2
5. Jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1

Pada penelitian ini, responden diharuskan memilih salah satu dari kelima alternatif jawaban yang tersedia. Nilai yang diperoleh akan dijumlahkan dan jumlah tersebut menjadi nilai total. Nilai total inilah yang akan ditafsirkan sebagai posisi responden dalam skala Likert.

E. Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas Instrumen

Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (Siregar, 2019:75). Dalam suatu penelitian baik yang bersifat deskriptif maupun eksplanatif yang melibatkan variabel / konsep yang tidak bisa diukur secara langsung, masalah validitas tidak sederhana, di dalamnya juga menyangkut penjabaran konsep dari tingkat teoritis sampai empiris (indikator), namun bagaimana tidak suatu instrumen penelitian harus valid agar hasilnya dapat dipercaya. Rumus yang bisa digunakan untuk uji validitas konstruk dengan teknik product moment, yaitu (Siregar, 2019:77):

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi

n = jumlah responden

ΣXY	=	jumlah hasil perkalian skor butir dengan skor total
ΣX	=	jumlah skor butir
ΣX^2	=	jumlah skor butir kuadrat
ΣY	=	jumlah skor total
ΣY^2	=	jumlah skor total kuadrat

Perhitungan tersebut dapat diketahui validitas masing-masing butir pertanyaan. Kriteria validitas adalah jika korelasi product moment $>$ rtabel ($\alpha ; n-2$). Perhitungan menggunakan rumus korelasi product moment pada taraf signifikansi 5%. Apabila nilai r-hitung $>$ nilai r-tabel maka item pada instrumen soal tersebut dikatakan valid. Sedangkan apabila nilai r-hitung $<$ r-tabel maka item pada instrumen soal tersebut dikatakan tidak valid. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan pada 30 orang responden. Alasan dilakukan uji instrument kepada 30 orang adalah karena menurut Sugiyono (2019: 208) dalam praktiknya untuk uji validitas dilakukan kepada 30 orang.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula (Siregar, 2019:87).

Untuk mengetahui apakah suatu instrumen memiliki reliabilitas yang tinggi atau sebaliknya, dapat digunakan beberapa teknik, diantaranya adalah dengan menggunakan rumus Spearman Brown, Flanagan, Rulon,

K-R 20, K-R 21, Hoyt, dan rumus Alpha. Dalam penelitian ini, untuk mencari reliabilitas instrumen digunakan rumus Alpha sebagai berikut (Siregar, 2016:90) :

$$r_{11} = \left[\frac{K}{(K-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} : reliabilitas instrumen

K : banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$: jumlah varians butir

$\sum \sigma_t^2$: jumlah varians total

Berdasarkan perhitungan akan didapat reliabilitas instrumen dari masing-masing butir angket. Jika koefisien reliabilitas $> 0,7$ maka butir angket dinyatakan reliabel (Siregar, 2019:90).

F. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Transformasi Data

Data penelitian ini menggunakan skala likert yang merupakan data ordinal. Hal ini menjadi kendala apabila kita sudah memiliki data hasil penelitian yang berskala ordinal akan tetapi metode yang akan digunakan adalah regresi linier berganda. Dalam penelitian ini digunakan metode transformasi data dari ordinal menjadi interval yaitu metode suksesif interval. Metode suksesif interval (MSI) merupakan proses mengubah data ordinal menjadi data interval. Skala data merupakan salah satu hal yang harus

diperhatikan dalam melakukan analisis data. Metode transformasi method of successive interval dengan tahapan-tahapan sebagai berikut:

- a. Menghitung frekuensi observasi untuk setiap kategori
- b. Menghitung proporsi pada masing-masing kategori
- c. Dari proporsi yang diperoleh, dihitung proporsi kumulatif untuk setiap kategori.
- d. Menghitung nilai Z (distribusi normal) dari proporsi kumulatif
- e. Menentukan nilai batas Z (nilai *probability density function* pada absis Z) untuk setiap kategori, dengan rumus:

$$\delta(Z) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{-\left(\frac{Z^2}{2}\right)}, -\infty < Z < +\infty$$

- f. Menghitung *scale value* (interval rata-rata) untuk setiap kategori:

$$Scale = \frac{\text{kepadatan batas bawah-kepadatan batas atas}}{\text{daerah di bawah batas atas - daerah dibawah batas bawah}}$$

- g. Menghitung *score* (nilai hasil transformasi) untuk setiap kategori melalui persamaan:

$$score = scale\ Value + |scale\ Value_{min}| + 1$$

2. Pengujian Asumsi Klasik

Suatu model regresi yang baik adalah model regresi yang memenuhi asumsi klasik yaitu, asumsi normalitas dan heterokedastisitas. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengujian normalitas dan heterokedastisitas sebelum dilakukan pengujian hipotesis. Berikut penjelasan uji asumsi klasik yang akan dilakukan penelitian ini (Ghozali 2018:140).

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik.

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali 2018b:140).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Kebanyakan data crosssection mengandung situasi Heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar).

Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya Heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-studentized. Dasar analisis :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi Heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas. (Ghozali, 2016: 39).

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2018:103). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Orthogonal yang dimaksud mengandung makna tidak saling mempengaruhi atau tidak saling menginterferensi. Jika terjadi korelasi, maka terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independennya. Ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan tolerance. Regresi yang terbebas dari problem multikolinieritas apabila nilai VIF < 10 dan nilai tolerance $> 0,10$, maka data tersebut tidak ada multikolinieritas (Ghozali, 2018:103).

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Autokorelasi digunakan pada model regresi yang datanya *time series* (Ghozali, 2016: 107). Jika terjadi korelasi, maka ada *problem* autokorelasi.

Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi pada model regresi adalah dengan melakukan Uji Durbin Watson (DW).

Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi :

- 1) Bila nilai Dw terletak antara batas atas atau *Upper bound* (du) dan ($4-du$), maka koefisien autokorelasi sama dengan nol yang berarti tidak ada gangguan autokorelasi.
- 2) Bila nilai Dw lebih rendah dari batas bawah atau *Lower Bound* sebesar (du), maka koefisien autokorelasi lebih besar dari nol yang berarti ada masalah autokorelasi positif.
- 3) Bila nilai Dw lebih besar dari ($4-dl$), maka koefisien autokorelasi lebih kecil daripada nol yang berarti ada autokorelasi negative
- 4) Bila nilai Dw terletak antara batas atas (du) dan batas bawah (dl), maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini bertujuan untuk memprediksi besarnya keterkaitan variable bebas dengan variable terikat dengan menggunakan data variabel bebas yang sudah diketahui besarnya. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan model berikut (Sugiyono, 2019:275) :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Etos kerja

α = Konstanta, harga Y bila $X = 0$

β = Koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel terikat (Y) yang didasarkan pada variabel bebas (X).

X_1 = komunikasi interpersonal

X_2 = kecerdasan emosional

X_3 = motivasi ekstrinsik

e = eror

4. Uji Parsial

Langkah-langkah yang ditempuh dalam melakukan uji parsial antara lain:

a. Formulasi Hipotesis

Hipotesis statistik yang akan diuji dapat diformulasikan:

H_0 : $\beta_1 = 0$, tidak terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap etos kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Brebes I.

H_1 : $\beta_1 \neq 0$, terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap etos kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Brebes I

H_0 : $\beta_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap etos kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Brebes I.

H2 : $\beta_2 \neq 0$, terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap etos kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Brebes I.

Ho : $\beta_3 = 0$, tidak terdapat pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap etos kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Brebes I.

H3 : $\beta_3 \neq 0$, terdapat pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap etos kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Brebes I.

b. Taraf Signifikan

Untuk menguji signifikan dari koefisien korelasi yang diperoleh, akan digunakan uji t dua pihak menggunakan tingkat signifikan sebesar 95 % (atau $\alpha = 5\%$).

c. Kriteria Pengujian Hipotesis

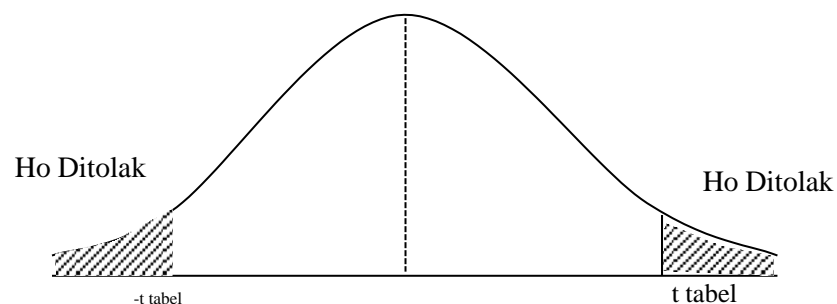
Kriteria untuk menerima atau menolak Ho yaitu

Ho diterima apabila $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$

Ho ditolak apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$

Kurva Kriteria Penerimaan / Penolakan Hipotesa Penelitian

Ho Diterima



d. Menghitung Nilai thitung

Adapun untuk menguji signifikansi dengan digunakan rumus sebagai berikut (Riduwan 2018:229) :

$$t_{hitung} = \frac{b}{Sb}$$

Keterangan :

b = Nilai Parameter

Sb = Standar Error dari b

Sy.x = Standar Error Estimasi

$$Sb = \frac{sy.x}{\sqrt{(\sum X^2) - \frac{(\sum X)^2}{n}}}$$

Kesalahan standar estimasi (*standar error of estimate*) diberi simbol Syx yang dapat ditentukan dengan menggunakan formulasi sebagai berikut :

$$Sy.x = \frac{\sqrt{\sum Y^2 - a(\sum Y) - b(\sum XY)}}{n - 2}$$

e. Kesimpulan : Ho diterima atau ditolak

5. Uji Simultan

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat digunakan uji simultan.

Langkah-langkahnya adalah :

a) Formulasi Hipotesis

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$, tidak terdapat pengaruh komunikasi interpersonal, kecerdasan emosional, dan motivasi ekstrinsik secara bersama-sama terhadap etos kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Brebes I.

$H_4 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$, terdapat pengaruh komunikasi interpersonal, kecerdasan emosional, dan motivasi ekstrinsik secara bersama-sama terhadap etos kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Brebes I.

b) Taraf Signifikansi

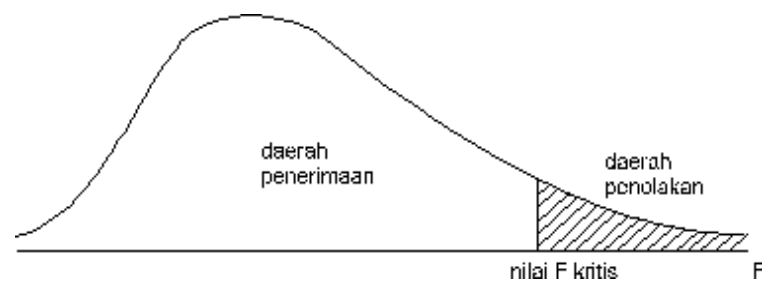
Untuk menguji signifikansi dari koefisien korelasi yang diperoleh, akan digunakan uji F dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 95% (atau $\alpha = 5\%$).

c) Kriteria Pengujian Hipotesis

Kriteria untuk menerima atau menolak H_0 yaitu:

H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$



d) Menghitung Nilai Fhitung

Adapun untuk menguji signifikansi dengan digunakan rumus sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{JK_{reg} / k}{JK_{res} / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

JKreg = Jumlah Kuadrat regresi

JKres = Jumlah Kuadrat residu

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

dimana :

$$JK_{(Reg)} = b_1 \Sigma x_1 y + b_2 \Sigma x_2 y + \dots + b_3 \Sigma x_3 y$$

dan

$$JK_{res} = \Sigma (Y - \hat{Y})^2$$

Yang akan lebih mudah jika dihitung dengan menggunakan :

$$JK_{res} = \Sigma y^2 - JK(Reg)$$

e) Kesimpulan : Ho diterima atau ditolak

6. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (*R-Squared*) adalah uji untuk menjelaskan besaran proporsi variasi dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Selain itu, uji koefisien determinasi juga bisa digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi yang kita miliki. Apabila nilai koefisien determinasi (*R-Squared*) pada suatu estimasi

mendekati angka satu (1), maka dapat dikatakan bahwa variabel dependen dijelaskan dengan baik oleh variabel independennya. Dan sebaliknya, apabila koefisien determinasi (*R-Squared*) menjauhi angka satu (1) atau mendekati angka nol (0), maka semakin kurang baik variabel independen menjelaskan variabel dependennya.. Adapun rumus uji koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

KD : Besarnya koefisien determinasi

r : Koefisien korelasi