

PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP ETOS KERJA STAFF DI PT. PQR

ANDREAS SAMUEL
NIKEN PURBASARI
NURTI WIDAYATI

Trisakti School of Management, Jl. Kyai Tapa No. Jakarta Indonesia
andreassamuel21@gmail.com, niken6669@gmail.com, nurti@stietrisakti.ac.id

Received: September 19, 2024; Revised: October 20, 2024; Accepted: October 30, 2024

Abstract: *The aim of this research is to determine what variables can influence work ethic. Some of the variables that will be studied are Work Motivation, Work Environment, and Compensation. To test the hypothesis, this research uses descriptive and causality techniques along with multiple regression. This research involved 81 employees of PT. PQR at staff level. The data for this research comes from primary data distributed to employees via a Likert Scale questionnaire. Convenience sampling is used. The empirical results of the research show that the work ethic at PT. PQR is influenced by work motivation, while the work environment and compensation have no effect on work ethic.*

Keywords: *Compensation, Work Ethic, Work Environment, Work Motivation .*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan variabel apa saja yang dapat memengaruhi Etos kerja. Beberapa variabel yang akan diteliti adalah Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi. Untuk menguji hipotesis, penelitian ini menggunakan teknik deskriptif dan kausalitas bersama dengan regresi berganda. Penelitian ini melibatkan 81 karyawan PT. PQR di level staf. Data untuk penelitian ini berasal dari data primer yang didistribusikan kepada karyawan melalui kuesioner Skala Likert. Sampling Convenience digunakan. Hasil empiris penelitian menunjukkan bahwa etos kerja pada PT. PQR dipengaruhi oleh motivasi kerja, sedangkan lingkungan kerja dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap etos kerja.

Kata Kunci: Etos Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja.

PENDAHULUAN

Etos berasal dari kata Yunani "ethos", yang berarti sikap, kepribadian, karakter, keyakinan, dan sifat sesuatu. Pengertian etos kerja adalah sikap yang dimiliki seseorang terhadap kehendak dan tanggung jawab mereka sebagai pekerja. Agar kita dapat maju dalam

karir kita, penting bagi kita untuk memahami ini ([Wibowo 2021 2-3](#)). Jika karyawan memahami etos kerja, karyawan akan berperilaku berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan dapat mewujudkan tekad dan perilaku konkret di dunia kerja ([Ginting, 2016](#)).

Etos kerja sangat penting, baik untuk karyawan maupun organisasi tempatnya bekerja. Untuk setiap karyawan, ada beberapa nilai kerja yang penting yaitu nilai yang mendukung kepribadian, profesionalisme, karir, pergaulan, dan kepemimpinan (Sule and Priansa, 2018) dalam ([Butabutar et al., 2021](#)).

Umumnya, tingkat etos kerja yang tinggi dikaitkan dengan kinerja yang lebih baik, Seseorang yang memiliki etos kerja yang cenderung tinggi harusnya dimiliki oleh semua karyawan. Hal ini dipandang sangat penting bagi sebuah organisasi, organisasi juga membutuhkan komitmen dan kerja keras yang baik dari setiap karyawan yang berkerja. Ketika pegawai dalam suatu organisasi tidak memiliki etos kerja yang baik maka dapat mempengaruhi menurunnya kinerja dan dampak buruknya bisa pemutusan kerja menurut Tampubolon (2007) dalam ([Fitriyani et al., 2019](#)).

Salah satu indikator yang menunjukkan etos kerja adalah kehadiran karyawan, kehadiran karyawan di perusahaan tercatat dalam loss time hour. Loss time hour menurut pihak langsung PT. PQR adalah hilangnya waktu yang dikarenakan ada karyawan tidak hadir bekerja, karyawan sakit yang menggunakan surat atau tidak menggunakan surat, karyawan melakukan permit satu hari atau setengah hari (biasanya permit diambil karyawan ketika cuti sudah habis).

Dalam tabel 1 jumlah Loss Time Hour pada 2021 adalah 20.210,4 sedangkan pada tahun 2022 adalah 28.079,3, terjadi peningkatan total Loss Time Hour sebesar 7.868,9. Tabel ini menjelaskan bahwa banyak karyawan PT. PQR pada 2022 tidak dapat hadir bekerja.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah kekuatan di dalam atau di luar tubuh yang memberi energi, mengarahkan, dan menopang perilaku manusia. Secara sederhana motivasi kerja adalah usaha seseorang untuk mencapai hasil kerja tertentu ([Bright et al. 2019, 452](#)). Motivasi kerja didefinisikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang memungkinkan mereka untuk mencapai tujuan menurut George dan Jones (2005) ([Fei Lei & Siagian, 2018](#)).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi cara mereka melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinannya menurut (Nitisemito, 1992) dalam ([Tolu et al., 2021](#)). Lingkungan kerja adalah semua hal yang ada di lingkungan kerja seseorang, baik fisik maupun mental, di mana seseorang bekerja baik secara individu maupun kelompok menurut (Sedarmayanti, 2001) dalam ([Tolu et al., 2021](#)).

Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas layanan yang mereka berikan kepada perusahaan ([Najib, 2021](#)). Kompensasi dapat didefinisikan sebagai imbalan atas jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, karena karyawan tersebut telah memberikan tenaga dan pikiran mereka untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya menurut Sastrohadiwiryo (2003: 181) dalam ([Abdussamad, 2014](#)). Kompensasi adalah apa yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas pekerjaan mereka menurut Sunyoto (2015: 26) dalam ([Pranata & Purbasari, 2021](#)).

Tabel 1. *Loss Time Hour* 2021 -2022

Total	Total realisasi tercapai (<i>hour</i>)		Target (<i>hour</i>)		Waktu yang terbangun (<i>loss time hour</i>)	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
	20.210,4	28.079,3	19.800,0	15.000,0	410,4	13.079,3

Sumber: Data yang diperoleh dari perusahaan

Etos kerja

Etos kerja adalah totalitas kepribadiannya dan cara dia mengungkapkan, melihat, percaya, dan memberi makna pada sesuatu yang memotivasi dia untuk bertindak dan mencapai filantropi yang optimal menurut (Mathis dan Jackson 2006) dalam (Bakri, 2018). Etos kerja didefinisikan sebagai “seperangkat nilai yang berfokus pada pentingnya kerja keras. Pengenalan nilai-nilai sosial dianggap mampu meningkatkan karakter melalui kerja keras di bidang seseorang menurut (Merek, 2014) dalam (Taskheer Khan, 2019).

Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Marisa dan Dongoran, 2022) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Etos kerja. Menurut hasil penelitian (Paulus Tahu & Santika, 2022) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Etos Kerja.

H1 : Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap

Etos Kerja.

Lingkungan Kerja terhadap Etos kerja

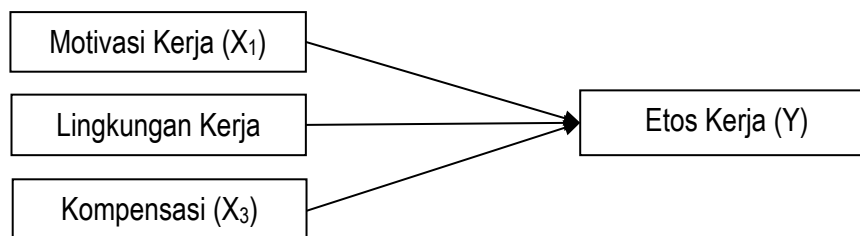
Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Frischa Dwi Suryani, 2020) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Etos Kerja. Menurut hasil penelitian (Taslim Dangnga et al., 2022) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Etos Kerja.

H2 : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja.

Kompensasi terhadap Etos Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Maretasari & Nuraini, 2018) menunjukkan bahwa Kompensasi Kompensasi berpengaruh terhadap Etos Kerja. Menurut penelitian (Ade et al., 2018) Kompensasi berpengaruh terhadap Etos Kerja

H3 : Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Etos Kerja.



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian deskriptif dan kausalitas. Obyek penelitian ini adalah PT. PQR dengan metode Non – probability sampling, yaitu teknik sampel convenience, yang melibatkan 81 karyawan level Staff sebagai sampel. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang mencakup Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X3), dan Etos Kerja (Y) menggunakan skala Likert dari 1 sampai 5.

HASIL DAN ANALISIS

Komposisi Responden Menurut Jenis Kelamin

Dari tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa responden dari karyawan PT. PQR mayoritas laki-laki sebanyak 53 orang dan perempuan 28 orang.

Komposisi Responden Menurut Usia

Dari tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa jumlah responden berdasarkan usia, 34 karyawan berusia 20 – 30 tahun, 33 karyawan berusia 30 – 40, dan 14 karyawan yang usia lebih dari 40 tahun.

Komposisi Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berpendidikan SMA/SMK, 12 karyawan lulus sebagai Diploma, dan 62 karyawan lulus sebagai Sarjana.

Komposisi Responden Menurut Lama Bekerja

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa 30 karyawan yang sudah bekerja selama 1-10 tahun, 26 karyawan yang bekerja selama 5 – 10 tahun, dan 25 karyawan yang bekerja lebih dari 10 tahun.

Tabel 2. Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent (%)
Laki-Laki	53	65,4
Perempuan	28	34,6
Total	81	100,0

Sumber: Hasil pengolahan data statistik

Tabel 3. Komposisi Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Frequency	Percent (%)
20-30 tahun	34	42
30-40 tahun	33	40,7
>40 tahun	14	17,3
Total	81	100,0

Sumber: Hasil pengolahan data statistik

Tabel 4. Komposisi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frequency	Percent (%)
SMA/SMK	7	8,6
Diploma	12	14,8
Sarjana	62	76,5

Sumber: Hasil pengolahan data statistik

Tabel 5. Komposisi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frequency	Percent (%)
1-5 tahun	30	37
5-10 tahun	26	32,1
>10 tahun	25	30,9
Total	81	100,0

Sumber: Hasil pengolahan data statistik

Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung (corrected item – total correlation) dengan nilai *r* tabel yang telah ditentukan. Jika *r* hitung lebih besar dari *r* tabel, data dianggap tidak valid.

Hasil uji validitas untuk variabel independen yaitu Motivasi kerja (X_1) disajikan dalam tabel 6.

Berdasarkan hasil dari perhitungan uji validitas variabel X_1 (Motivasi Kerja) terhadap 81 responden, didapatkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid.

Motvasi Kerja

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Humam Relation (X_1)

Item Pertanyaan	r Hitung	R tabel df = n - 2	Keterangan
MK_01	0,414	0.2185	Valid
MK_02	0,440	0.2185	Valid
MK_03	0,690	0.2185	Valid
MK_04	0,742	0.2185	Valid
MK_05	0,635	0.2185	Valid
MK_06	0,663	0.2185	Valid
MK_07	0,650	0.2185	Valid
MK_08	0,686	0.2185	Valid
MK_09	0,657	0.2185	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data statistik

Lingkungan Kerja

Hasil uji validitas untuk variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X₂) disajikan dalam tabel 7.

Berdasarkan hasil dari perhitungan uji validitas variabel X₂ (Lingkungan Kerja) terhadap 81 responden, didapatkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid.

Kompensasi

Hasil uji validitas untuk variabel independen yaitu Kompensasi (X₃) disajikan dalam tabel 8.

Berdasarkan hasil dari perhitungan uji validitas variabel X₃ (Kompensasi) terhadap 81 responden, didapatkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid.

Etos Kerja

Hasil uji validitas untuk variabel independen yaitu Etos Kerja (Y) disajikan dalam tabel 9. Berdasarkan hasil dari perhitungan uji validitas variabel Y (Etos Kerja) terhadap 81 responden, didapatkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₂)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel df = n - 2	Keterangan
LK_01	0,818	0.2185	Valid
LK_02	0,860	0.2185	Valid
LK_03	0,683	0.2185	Valid
LK_04	0,710	0.2185	Valid
LK_05	0,619	0.2185	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data statistik

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Kompensasi (X₃)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel df = n - 2	Keterangan
K_01	0,618	0.2185	Valid
K_02	0,714	0.2185	Valid
K_03	0,634	0.2185	Valid
K_04	0,607	0.2185	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data statistik

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Job Satisfaction (Y)

Item Pertanyaan	r Hitung	r tabel df = n - 2	Keterangan
EK_01	0,856	0.2185	Valid
EK_02	0,883	0.2185	Valid
EK_03	0,871	0.2185	Valid
EK_04	0,776	0.2185	Valid
EK_05	0,771	0.2185	Valid
EK_06	0,852	0.2185	Valid
EK_07	0,804	0.2185	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data statistik

Tabel 10. Skala Cronbach Alpha

Skala Cronbach Alpha	Keterangan
0,81 sampai 1,00	Sangat reliabel
0,61 sampai 0,80	Reliabel
0,42 sampai 0,60	Cukup reliabel
0,21 sampai 0,41	Tidak reliabel
0,00 sampai 0,20	Sangat tidak reliabel

Sumber: (Muliati, 2021)

Uji Reabilitas

Menurut Dahlan (2014) dalam (Muliati, 2021), skala dari Cronbach Alpha dikelompokkan menjadi 5 kriteria.

Dari tabel 11 dapat dilihat variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Etos Kerja di kategorikan reliabel. Hal ini dikarenakan nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan untuk setiap variabel lebih besar dari ketentuan tidak reliabel. Sehingga butir pertanyaan untuk variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Etos Kerja termasuk reliabel dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah ada distribusi normal dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen. Data dianggap berdistribusi normal jika Asymp Sig (2-tailed) lebih besar dari

tingkat signifikan yang digunakan, yaitu 0,05. Pada tabel 12 berdasarkan pada output diatas terlihat bahwa nilai sig sebesar 0,200 > 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk menentukan apakah sesama variabel bebas memiliki hubungan atau korelasi satu sama lain.

Berdasarkan panduan dari (Susanti dan Saumi, 2022), multikolinieritas dapat ditentukan dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Jika nilai tolerance $\geq 0,1$ dan VIF ≤ 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas. Sebaliknya, jika nilai tolerance $\leq 0,1$ dan VIF ≥ 10 , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat gejala multikolinieritas.

Berdasarkan uji multikonearitas ini menunjukkan bahwa nilai tolerance dari setiap variabel lebih dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

Tabel 11. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Cronbach Alpha	Batas Cronbach Alpha	Hasil
Motivasi Kerja	9	0.791	0,21-0,41	Reliabel
Lingkungan kerja	5	0.830	0,21-0,41	Sangat Reliabel
Kompensasi	4	0.521	0,21-0,41	Cukup Reliabel
Etos Kerja	7	0.919	0,21-0,41	Sangat Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data statistik

Tabel 12. Kolmogorov – Smirnov Metode Non – Grafik

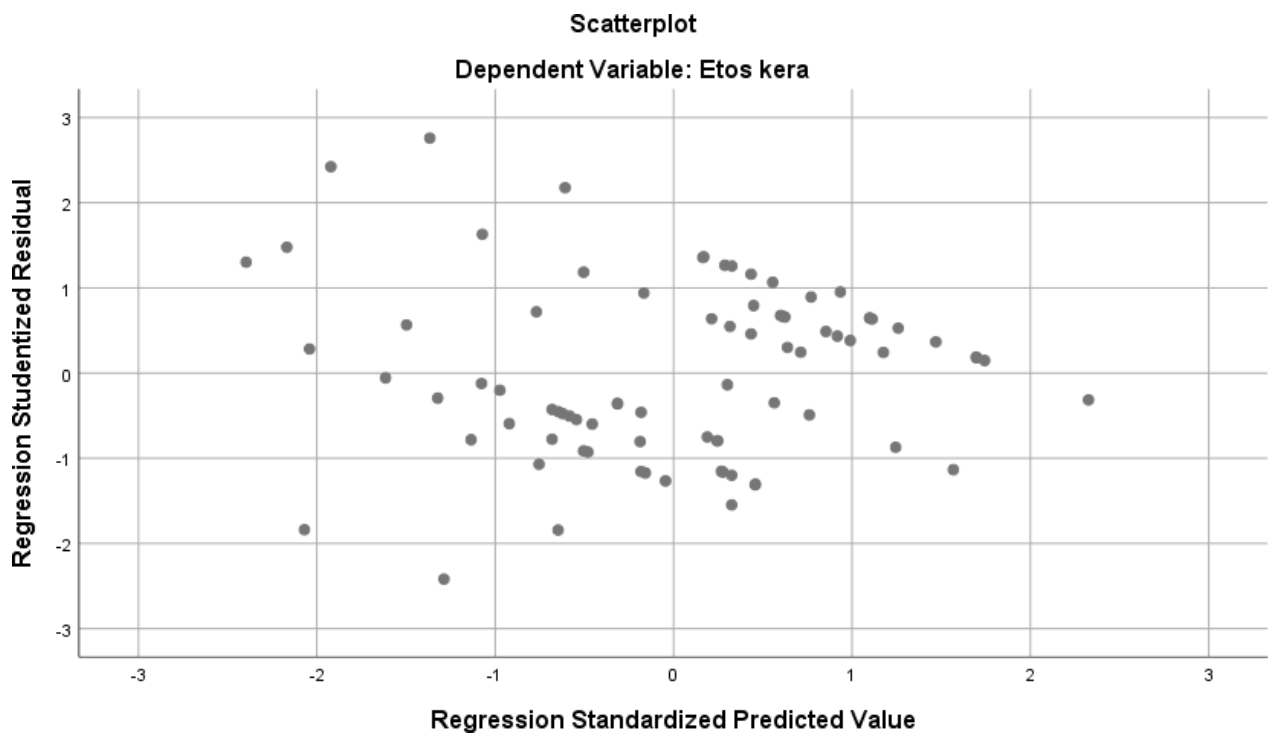
Asymp, Sig	Alpha	Keterangan
0,200	0,05	Normal

Sumber: Hasil pengolahan data statistik

Tabel 13. Hasil Uji Multikolienaritas

Variabel	Collinearity Tolerance	Statistic VIF	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,678	1,542	Tidak Terjadi Multikolienaritas
Lingkungan Kerja (X2)	0,790	1,266	Tidak Terjadi Multikolienaritas
Kompensasi (X3)	0,697	1,435	Tidak Terjadi Multikolienaritas

Sumber: Hasil pengolahan data statistik



Gambar 2. Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25

Tabel 14. Hasil Uji Glejser

Variabel	Sig.	Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,05	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X_2)	0,772	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kompensasi (X_3)	0,435	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil pengolahan data statistik

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah varians berbeda dari residual ke pengamatan lain. Jika tidak ada masalah heteroskedastisitas, model regresi tidak memenuhi persyaratan baik.

Metode plot grafik digunakan untuk menguji heteroskedastisitas. Jika plot membentuk pola tertentu, maka terjadi masalah, tetapi jika plot menyebar dan tidak membentuk pola, maka tidak terjadi masalah. Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode grafik ditunjukkan di sini pada gambar dibawah.

Grafik di atas menunjukkan bahwa plot tersebar secara tidak teratur, tidak teratur, atau tidak berpola. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa mode regresi tidak mengalami masalah heteroritas.

Berdasarkan tabel 14 hasil dari uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode non – grafik dengan uji glejser. Pada tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, dan Kompensasi tidak terjadi heteroskedastisitas tetapi Motivasi Kerja terjadi heteroskedastisitas model regresi.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan nilai Durbin – Watson. Jika nilai $Du < d < 4 - Du$, maka dapat dikatakan data tersebut telah bebas dari autokorelasi. Berikut ini adalah hasil perhitungan uji autokorelasi.

Tidak ada autokorelasi positif atau negatif dalam model regresi, seperti yang ditunjukkan dalam hasil tabel 15.

Uji Goodness Fit Model

Goodness of Fit (GOF) adalah metrik yang mengukur seberapa cocok suatu model statistik dengan kumpulan data yang diamati. Berdasarkan pada tabel 16 diketahui bahwa F hitung sebesar 15,474 dengan tingkat kesalahan atau probabilitas sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi dinyatakan cocok atau fit dipakai untuk memprediksi Etos Kerja.

Untuk menyimpulkan apakah model masuk kedalam kategori cocok (fit) atau tidak, dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, dengan derajat bebas (df) = $81 - 3 - 1 = 77$ sehingga diperoleh besarnya nilai F tabel sebesar 2,72. Karena nilai F hitung (15,474) > nilai F tabel (2,72) maka model persamaan regresi yang terbentuk masuk kategori cocok atau fit.

Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi sampel r merupakan perkiraan ρ dan digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan linier dalam pengamatan sampel. Koefisien korelasi populasi ρ (ρ) mengukur kekuatan hubungan antar variabel ([Puspita Andriani 2017, 6](#)).

Nilai R sebesar 0,613 dapat dihitung berdasarkan hasil yang ditemukan di tabel 17. Ini menunjukkan bahwa ada korelasi moderat antara variabel independen: etos kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

Tabel 15. Hasil Uji Autokolerasi

Model	Durbin-Watson
1	1,896

Sumber: Hasil pengolahan data statistik

Tabel 16. Hasil Uji Goofdness of Fit (ANOVA^b)

Model	F	Sig
1	15,474	0,000 ^b

Sumber: Hasil pengolahan data statistik

Tabel 17. Koefisien Korelasi

Intervel Koefisien	Tingkat Hubungan
0, 90 < r < 1,00 atau -1, 00 < r < -0, 90	Sangat Kuat
0, 70 < r < 0, 90 atau -0, 90 < r < -0, 70	Kuat
0, 50 < r < 0, 70 atau -0, 70 < r < -0, 50	Moderat
0, 30 < r < 0, 50 atau -0, 50 < r < -0, 30	Lemah
0, 0 < r < 0, 30 atau -0, 30 < r < 0,0	Sangat Lemah

Sumber: ([Puspita Andriani 2017, 9](#))

Koefisien Determinasi (Adj r Square)

Tujuan dari analisis koefisien determinasi adalah untuk mengevaluasi seberapa besar variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel independen; variasi residual dianggap sebagai variasi dari variabel lain yang tidak termasuk dalam model.

Berdasarkan tabel 19 dapat diperoleh nilai Adjusted r Square sebesar 0,352, maka dapat ditunjukkan sebesar 35,2% variasi variabel Etos Kerja dapat dijelaskan oleh variasi variabel independent yaitu Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi sedangkan 67,8%

dijelaskan oleh faktor – faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengevaluasi kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih. Ini juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Hasil dari analisis ini, yang diolah menggunakan SPSS, dapat dilihat pada tabel 20. Berdasarkan hasil regresiyang didapat maka dibuat persamaan linear bergandasebagai berikut:

$$Y = 13,221 + 0,375 + 0,022 + 0.303 + e$$

Tabel 18. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Etos

Model	R	Adjusted R Square
1	0,613	0,352

Sumber: Hasil pengolahan data statistik

Tabel 19. Hasil Uji Adjusted R Square Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Etos Kerja

Model	R	Adjusted R Square
1	0,613	0,352

Sumber: Hasil pengolahan data statistik

Tabel 20. Tabel Analisis Linear motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Etos Kerja

Model	Unstandardized Coefficient
	B
Constant	13,221
Motivasi Kerja	0,375
Lingkungan Kerja	0,022
Kompensasi	0,303

Sumber: Hasil pengolahan data statistik

Persamaan regresi linear berganda diatas mempunyai arti sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 13,221, yang artinya jika variabel independen Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X3) sama dengan 0, maka nilai variabel dependen Etos kerja (Y) sama dengan 13,221.
2. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,375, yang artinya setiap kenaikan satu – satuan Motivasi Kerja (X1) maka akan menaikkan Etos Kerja (Y) sebesar 0,375 satuan dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X2) dan, Kompensasi (X3) bernilai tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,022, yang artinya setiap kenaikan satu – satuan Lingkungan Kerja (X2) maka akan menaikkan Etos Kerja (Y) sebesar 0,022 satuan dengan asumsi variabel Motivasi Kerja (X1), dan Kompensasi (X3) bernilai tetap.
4. Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi sebesar 0,303, yang artinya setiap kenaikan satu – satuan Kompensasi (X3) maka akan menurunkan Etos Kerja (Y) sebesar

0,303 satuan dengan asumsi variabel Motivasi Kerja (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) bernilai tetap.

Uji Hipotesis

Uji T

Uji ini umumnya digunakan ketika memiliki satu sampel data dan ingin membandingkan rata-rata dari sampel tersebut dengan suatu nilai tertentu atau ekspektasi teoretis (Syafriani et al. 2023, 13). Dalam uji t terdapat dua pendekatan untuk melakukan penolakan hipotesis nol (Ho) Pendekatan pertama adalah p- value approach yaitu dengan membandingkan antara nilai p- value (sig) dan α (alpha).

1. P-value approach

Nilai pada p-value approach adalah $\alpha = 0,05$ maka

- 1) Jika $p\text{-value} \leq 0,05$, maka Ho ditolak, variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $p\text{-value} \geq 0,05$, maka Ha diterima, variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

2. Critical value approach

- 1) Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka Ho

ditolak, variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

- 2) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Etos Kerja, sedangkan Lingkungan Kerja dan Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Etos Kerja pada PT. PQR.

Terdapat tiga keterbatasan pada penelitian ini yang dirasakan oleh penulis: (1). Penelitian ini terfokus pada tiga variabel utama, yakni Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi. Namun, penelitian dapat menjadi lebih komprehensif dengan melibatkan variabel (X) yang beragam, mengingat masih banyak faktor – faktor yang dapat mempengaruhi Etos Kerja (Y). Dengan mempertimbangkan variasi variabel (X) yang lebih luas, akan tercipta landasan yang lebih kuat untuk memahami hubungan antara variabel – variabel tersebut terhadap Etos Kerja. (2) Keterbatasan lain yang ditemui dalam penelitian ini adalah terbatasnya waktu, tenaga, dan biaya. Kondisi ini menghambat peneliti untuk melakukan observasi langsung secara menyeluruh dalam penelitian ini. Keterbatasan ini menimbulkan kendala dalam menggali informasi yang lebih mendalam dan mendapatkan pemahaman terhadap fenomena yang diteliti.

(3) Keterbatasan lainnya mencakup jumlah populasi yang terbatas yaitu sebanyak 144 karyawan level Staff dengan sampel yang terdiri dari 106 karyawan level Staff, dan responden yang kembali hanya 81 karyawan level Staff di PT. PQR keterbatasan ini dapat mempengaruhi data yang dihasilkan dalam penelitian ini.

Terdapat rekomendasi untuk Perusahaan dan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya, yang diharapkan dapat berguna

untuk penelitian yang akan datang. Rekomendasi untuk Perusahaan, yaitu: (1) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja tetapi, perusahaan dapat memperhatikan hubungan motivasi kerja karyawan yang termotivasi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, berkontribusi pada kreativitas dan inovasi, dan memperkuat reputasi Perusahaan sebagai tempat yang baik untuk bekerja. (2) Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap job satisfaction sehingga penting bagi Perusahaan untuk bisa meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan melakukan penerapan konsisten aturan serta evaluasi, komunikasi yang jelas. Dengan demikian Perusahaan dapat secara positif mempengaruhi kepuasan kerja karyawan melalui peningkatan disiplin kerja. (3) Kompensasi tidak berpengaruh sehingga Perusahaan diharapkan dapat terus memperhatikan kompensasi yang diberikan pada karyawan karena kompensasi yang adil dan memadai dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja keras dan mencapai tujuan Perusahaan.

Terdapat rekomendasi untuk penelitian selanjutnya, yaitu: (1) Peneliti berikutnya yang menggunakan variabel yang sama dapat melakukan analisis kembali terhadap seberapa besar Etos Kerja dipengaruhi oleh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi dengan memperluas variabel independent yang relevan. (2) Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian. (3) Harapannya, peneliti berikutnya akan memilih objek penelitian yang berbeda untuk memeriksa konsistensi hasil dengan penelitian sebelumnya.

REFERENCES

- Abdussamad, Z. (2014). Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwa Raya Gorontalo. *Jurnal Manajemen*, 18(3), 457.
- Ade, R., Ningsih, H. A., & Sobari, S. G. (2018). Pengaruh Tingkat Religiusitas dan Kompensasi Finansial terhadap Etos Kerja Karyawan pada Salon Muslimah House of Aisyah Bogor. In *Pengaruh Tingkat Religiusitas...* (Vol. 15, Issue 1).
- Bakri, M. (2018). Pengaruh Etos Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan pada PT Hadji Kalla di Makassar.
- Bright, D. S., Cortes, A. H., Hartmann, E., Parboteeah, P., Pierce, J. L. (JonL., Reece, M., Shah, A., Terjesen, S., Weiss, J. W., White, M. A. (Margaret A., Gardner, D. G., Lambert, J., Parks-Leduc, L., Leopold, J., Muldoon, J., O'Rourke, J. S., OpenStax College, & OpenStax (Nonprofit organization). (2019). *Principles of management: Vol. Chapter 14*. Openstax.
- Butabutar, M., Sudung, S., & Sianturi, M. (2021). Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar. *Jurnal Manajemen Program Studi Manajemen*, 7(1), 116–124. <https://www.maker.ac.id/index.php/maker>
- Fei Lei, T., & Siagian, H. (2018). Penharuh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *AGORA*, 6(1), 2–3.
- Fitriyani, D., Sundari, O., & Dongoran, J. (2019). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 8(1).
- Frischa Dwi Suryani, T. S. A. (2020). Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan SDI Terhadap Etos Kerja Pegawa Bank Syariah. 3(3).
- Ginting, D. (2016). Etos Kerja Panduan Menjadi Karyawan Cerdas. In *Etos Kerja Panduan Menjadi Karyawan Cerdas* (pp. 6–8). PT Elex Media Komputindo.
- Maretasari, R., & Nuraini, F. (2018). Pengaruh Kebijakan Perusahaan terhadap Etos Kerja Karyawan dengan Kompensasi Studi Kasus Karyawan KAP Drs. Chandra Dwiyanto di Surabaya). In *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi* (Vol. 14, Issue 1). <http://www.kajianpustaka.com/2012/10/pengertian>
- Marisa, S., & Dongoran, J. (2022). *The Effect of work Training and Motivation to Employee to Improve Work Ethos During The Covid-19 Pandemic* UPT Puskesmas Karanganyar di Karanganyar Regency. *Costing: Journal of Economic, Business and Accounting*, 6(1).
- Muliati. (2021). Modul Praktikum Mata Kuliah Metodologi Penelitian Uji Validitas dan Reliabilitas. In *Modul Praktikum Mata Kuliah Metodologi Penelitian Uji Validitas dan Reliabilitas*.
- Najib, M. (2021). Kompensasi dan Kepemimpinan. *Jurnal QIEMA*, 7(2). <http://ejournal.kopertais4.or.id/pantura/index.php/jipi/article/view/3530/>
- Paulus Tahu, G., & Santika, N. (2022). Strategi Meningkatkan Etos Kerja melalui Motivasi serta Penerapan Protokol Kesehatan kepada Pegawai Wisma Werdhapura Denpasar Dimassa Pandemi Covid-19. *Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Masyarakat*, 1(2).
- Pranata, H., & Purbasari, N. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. X Di Jakarta. *E-JURNAL MANAJEMEN TSM*, 1(1), 19–28.
- Puspita Andriani, D. (2017, March 9). Korelasi dan Regresi Linie Sederhana. *Korelasi Dan Regresi Linie Sederhana*.
- Susanti, I., & Saumi, F. (2022). Penerapan Metode Analisis Regresi Linear Berganda untuk Mengatasi Masalah Multikolinearitas Pada Kasus Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Di Kabupaten Aceh Taimang. *Jurnal Gamma-Pi*, 4.
- Syafriani, D., Darmana, A., Andi Syuhada, F., & Puspita Sari, D. (2023). *Statistika Uji Beda untuk Penelitian Pendidikan*. CV. Eureka Media Aksara.

- Taskheer Khan, D. (2019). *Understanding Essentials of Work Ethics in Global Perspective*. International Journal of Engineering an Applied Sciences, 6(7). <https://www.ijeas.org/>
- Taslim Dangnga, M., Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo, T., & Widhi Kurniawan, A. (2022). Pengaruh Human Relation (Hubungan antar Manusia) dan Lingkungan Kerja fisik terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT. Equiport Inti Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 2(1). <https://doi.org/10.26858/jm.v2i1.31981>
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 8.
- Wibowo, A. (2021). *Etos Kerja Technopreneurship* (J. Teguh Santoso, Ed.). Universitas STEKOM