

PENGARUH ETOS KERJA, SIKAP KERJA, LOYALITAS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. RIGEL SEGARA BATAM

Muhammad Rahmat¹, Eny Widyawati², Hendri Herman³, Deden Muhidin⁴

Universitas Ibnu Sina, Batam

Email: saya.muhammadrahmat@gmail.com, hendrihermanbatam@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out the influence of work ethic, work attitude, work loyalty and work motivation on work effectiveness. The object of this research is PT Laras Era Perdana Batam. The sample used in the study was 85 respondents. Data obtained by distributing questionnaires to respondents to be processed using the SPSS application. The results of this study are partially work ethic has a significant effect on work effectiveness, work attitudes have a significant effect on work effectiveness, work loyalty has a significant effect on work effectiveness, work motivation affects work effectiveness and simultaneously work ethic, work attitude, work loyalty and work motivation have a significant effect on work effectiveness. The R square value of 33.6% means that work ethic, work attitude, work loyalty, and work motivation can affect work effectiveness by 33.6%, while the remaining 66.4% is influenced by other factors not studied in the study.

Keywords: Work ethic, Work Attitude, Work Loyalty, Work Motivation, Work Effectiveness

1. Pendahuluan

Sejak tahun 2003, AFTA (Asean free Trade Area) telah di berlakukan secara bertahap di lingkup negara- negara ASEAN dan perdagangan bebas akan berlangsung sepenuhnya mulai tahun 2008, selanjutnya mulai tahun 2010 perdagangan bebas di seluruh wilayah Asia pasifik akan dilaksanakan. Tantangan bagi setiap perusahaan adalah menyiapkan diri menghadapi globalisasi perekonomian untuk mendapatkan keuntungan secara maksimal sekaligus mengurangi kerugian dari persaingan global melalui pengelolaan sumber daya yang efisien dan efektif.

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumberdaya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Meningkatkan pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja di butuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas melalui etos kerja, sikap kerja dan loyalitas kerja melalui pimpinan atau perusahaan. akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya di kerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah, keahlian dan akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyalurkan ego individu dan memperkuat komitmen karyawan pada perusahaan. Dan bagaimana cara menyalurkan etos kerja, sikap kerja, loyalitas kerja, serta motivasi kerja terhadap efektivitas kerja karyawan

Penilaian atas pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan karyawan atau sering disebut sebagai penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja juga mutlak dilakukan untuk melihat sampai sejauh mana keberhasilan etos kerja, sikap kerja, loyalitas kerja, serta motivasi kerja terhadap efektivitas kerja. Pemberian motivasi kepada karyawan tersebut sistem penilaian kinerja karyawan ini merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya yang tentunya mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan sebagai instrumen untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, mengendalikan perilaku karyawan, termasuk tingkat ketidakhadiran hasil kerja membuat keputusan yang berkaitan dengan kenaikan gaji, pemberian bonus, promosi dan menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai.

Sejalan dengan uraian di atas, PT. Laras Era Perdana Batam yang bergerak di bidang distributor pelumas Pertamina tinggi rendahnya pengetahuan, keterampilan dan etos kerja, sikap kerja, loyalitas kerja dan motivasi kerja karyawan PT. Laras Era Perdana dalam meningkatkan efektivitas kerja dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam menjual produk dan menyadari bahwa mereka adalah tenaga kerja yang handal dan terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan.

Penilaian ini dibuat untuk meneliti keempat hal tersebut, yaitu etos kerja, sikap kerja, loyalitas kerja dan motivasi kerja karyawan. Sejalan dengan Pengaruh Etos Kerja, Sikap Kerja, Loyalitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Laras Era Perdana Batam

2. Kajian Teori

Etos Kerja

Etos kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang mewujudkan nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka (Sinamo, 2002).

Banyak tokoh lain yang menyatakan definisi dari etos kerja. Salah satunya ialah Harsono dan Santoso (2006) yang menyatakan etos kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Hal ini sesuai dengan pendapat Sukriyanto (2000) yang menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka.

Etos kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya, Hill (1999) menyatakan etos kerja adalah suatu norma budaya yang mendukung seseorang untuk melakukan dan bertanggung jawab pekerjaannya berdasarkan keyakinan bahwa pekerjaan tersebut memiliki nilai intrinsik. Berdasarkan pendapat tokoh di atas, dapat dilihat bahwa etos kerja erat kaitannya dengan nilai-nilai yang dihayati secara intrinsik oleh seseorang. Hal ini diperkuat oleh Hitt (dalam Boatwright & Slate, 2000) yang menyamakan etos kerja sebagai suatu nilai dan menyatakan bahwa gambaran etos kerja seseorang merupakan gambaran dari nilai-nilai yang dimilikinya yang berfungsi sebagai panduan dalam tingkah lakunya.

Cherrington (dalam Boatwright & Slate, 2000) menyimpulkan etos kerja dengan lebih sederhana yaitu etos kerja mengarah kepada sikap positif terhadap pekerjaan. Ini berarti bahwa seseorang yang menikmati pekerjaannya memiliki etos kerja yang lebih besar dari pada seseorang yang tidak menikmati pekerjaannya. Pandangan yang sama juga dikemukakan oleh Anoraga (2001) yang menyatakan etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja. Jika pandangan dan sikap itu melihat kerja sebagai suatu hal yang luhur untuk eksistensi manusia, maka etos kerja akan tinggi. Sebaliknya, jika melihat

kerja sebagai suatu hal yang tidak berarti untuk kehidupan manusia, apalagi kalau sama sekali tidak ada pandangan dan sikap terhadap kerja, maka etos kerja itu dengan sendirinya akan rendah.

Subekti (dalam Kusnan, 2004) menambahkan, suatu individu atau kelompok masyarakat dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi, apabila menunjukkan tandatanda 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 penting dalam mewujudkan cita cita.
5. Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Sikap Kerja

Kenneth (1992 : 129) menjelaskan bahwa sikap kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Sikap kerja sebagai tindakan yang akan diambil karyawan dan kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan.

Sikap kerja dapat dijadikan indikator dalam sebuah pekerjaan dapat berjalan lancar atau tidak, masalah antar karyawan ataupun atasan dapat mengakibatkan terabaikannya sikap kerja. (Sada, 2008) Sikap kerja sebagai kecenderungan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Indikator karyawan yang merasa puas pada pekerjaannya akan bekerja keras, jujur, tidak malas dan ikut memajukan perusahaan. Sebaliknya karyawan yang tidak puas pada pekerjaannya akan bekerja seenaknya, mau bekerja kalau ada pengawasan, tidak jujur, yang akhirnya dapat merugikan perusahaan (Aniek, 2008)

Dapat disimpulkan bahwa sikap kerja merupakan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas, suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya dengan kecenderungan respon positif atau negatif untuk memperoleh hal yang diinginkannya dalam pekerjaannya. Sikap kerja ini menunjukkan respon-respon setiap orang berupa emosional terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan, dan rasa percaya diri ketika bekerja. Tingkah laku tersebut yang mencerminkan sikap kerja yang dimiliki seseorang ketika bekerja. Sikap kerja yang berupa afektif berasal dari cerminan diri sendiri untuk menanggapi hal yang dialaminya, apabila seseorang merasa terpancing emosionalnya ketika bekerja dia akan merespon pekerjaan tersebut dengan positif atau negatif. Sebagai contoh, seseorang dengan sikap kerja positif tidak akan memperlakukan fasilitas tempat kerja ketika orang tersebut sudah nyaman dengan pekerjaan yang ia kerjakan. Sebaliknya, apabila seseorang memiliki sikap kerja negatif tidak akan nyaman walaupun dengan fasilitas tempat kerja yang terjamin.

Blum and Nylon (2008) menyatakan beberapa factor yang mempengaruhi sikap kerja antara lain:

1. Kondisi kerja, meliputi lingkungan fisik maupun sosial berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja.
2. Pengawasan atasan, pengawasan dan perhatian yang baik dari atasan dapat mempengaruhi sikap dan semangat kerja.

3. Kerja sama dari teman sekerja, adanya kerja sama dari teman sekerja juga berpengaruh dengan kualitas dan prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Kesempatan untuk maju, jaminan terhadap karir dan hari tua dapat dijadikan salah satu motivasi dalam sikap kerja
5. Keamanan, rasa aman dan lingkungan yang terjaga akan menjamin dan menambah ketenangan dalam bekerja
6. Fasilitas kerja ,fasilitas kerja yang memadai berpengaruh terhadap terciptanya sikap kerja yang positif.
7. Imbalan, rasa senang terhadap imbalan yang diberikan baik berupa gaji pokok maupun tunjangan mempengaruhi sikap dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Loyalitas Kerja

Loyalitas adalah patuh, setia (Wjs. Poerwadarminta, 2002:609). Dari pengertian diatas, kesimpulannya adalah suatu kecenderungan karyawan untuk pindah ke perusahaan lain. Apabila karyawan bekerja pada suatu perusahaan, dan perusahaan tersebut telah memberikan fasilitas – fasilitas yang memadai dan diterima oleh karyawannya, maka kesetiaan karyawan terhadap perusahaan akan semakin besar, maka timbul dorongan yang menyebabkan karyawan melakukan pekerjaan menjadi lebih giat lagi. Fasilitas – fasilitas yang diterima oleh karyawan sehingga karyawan mau bekerja sebaik mungkin dan tetap loyal pada perusahaan, hendaknya perusahaan memberikan imbalan yang sesuai kepada karyawannya.

Sebab – sebab turunnya loyalitas dan sikap kerja itu dikarenakan banyak sebab misalnya, upah yang mereka terima tidak sesuai dengan pekerjaannya, tidak cocoknya dengan gaya perilaku pemimpin, lingkungan kerja yang buruk dan sebagainya. Untuk memecahkan persoalan tersebut, maka perusahaan harus dapat menemukan penyebab dari turunnya loyalitas dan sikap kerja karyawan itu disebabkan pada prinsipnya turunnya loyalitas dan sikap kerja karyawan itu disebabkan oleh ketidakpuasan para karyawan. Adapun sumber ketidakpuasan bisa bersifat material dan non material yang bersifat material antara lain: rendahnya upah yang diterima, fasilitas minimum. Sedangkan yang non material antara lain: penghargaan sebagai manusia, kebutuhan – kebutuhan yang berpartisipasi dan sebagainya (S. Alex Nitisemito, 1991:167).

Indikasi-indikasi turunnya loyalitas dan sikap kerja karyawan:

1. Turun/rendahnya produktivitas kerja
2. Tingkat absensi yang naik
3. Tingkat perpindahan buruh yang tinggi
4. Kegelisahan
5. Tuntutan
6. pemogokan

Motivasi Kerja

Istilah motivasi, dalam kehidupan sehari-hari memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Namun, apapun pengertiannya motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia, yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam usaha atau pekerjaan manusia. Dasar utama pelaksanaan motivasi oleh seorang pimpinan adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia yang dipimpinnya sebagai suatu faktor penentu keberhasilan organisasi.

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

Secara psikologis, aspek yang sangat penting dalam kepemimpinan kerja adalah sejauh mana pimpinan mampu mempengaruhi motivasi kerja sumber daya manusia yang dimiliki agar mampu bekerja produktif dengan penuh tanggung jawab. Hal ini karena beberapa alasan antara lain:

1. Karyawan harus senantiasa didorong untuk bekerja sama dalam organisasi.
2. Karyawan harus senantiasa didorong untuk bekerja dan berusaha sesuai dengan tuntutan kerja.
3. Motivasi karyawan merupakan aspek yang sangat penting dalam memelihara dan mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi

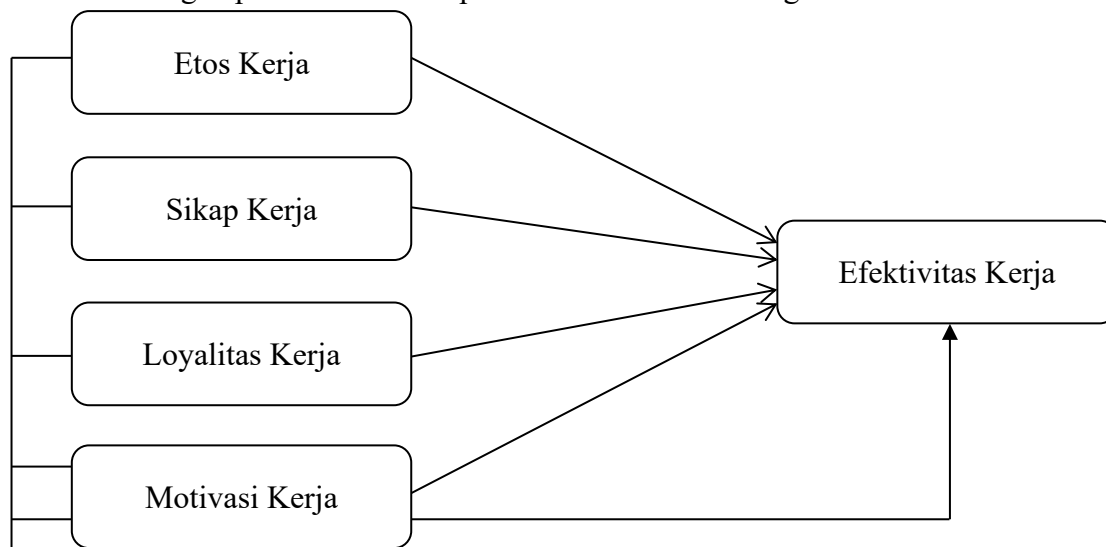
Efektivitas Kerja

Pengertian efektivitas kerja Efektivitas kerja merupakan suatu keadaan tercapainya tujuan yang diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Adapun pengertian efektivitas menurut para ahli diantaranya sebagai berikut. menurut Siagian (2007:24) efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankan. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran berarti makin tinggi efektivitasnya. Apabila dicermati bahwa efektivitas kerja pada suatu organisasi baik swasta maupun pemerintah maka sasarannya tertuju pada proses pelaksanaan dan tingkat keberhasilan kegiatan yang dilakukan oleh para pegawai itu sendiri. kegiatan yang dimaksud adalah usaha yang dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi organisasi tersebut.

Menurut Umar (2003:121) efektivitas merupakan harapan yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai. Sedangkan menurut Hadyaningrat (1989:38) efektivitas adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang yang sedang melaksanakan aktivitas untuk mendapatkan atau melahirkan hasil dari kegiatan itu. Disamping itu Schermerhon (1998:5), mengatakan bahwa efektivitas kerja merupakan suatu ukuran tentang pencapaian suatu tugas dan tujuan. Dari pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa suatu pekerjaan dapat dilaksanakan secara tepat, efektif, dan efisien apabila pekerjaan tersebut dilaksanakan dengan tepat sesuai dengan yang telah direncanakan, maka jelas bahwa sesungguhnya efektivitas kerja tidak lain adalah seorang atau beberapa orang khususnya pegawai dalam satu unit organisasi atau perusahaan untuk dapat melaksanakan tujuan yang dicapai dalam suatu sistem yang ditentukan dengan suatu pandangan untuk memenuhi kebutuhan sistem itu sendiri. Berdasarkan pendapat-pendapat diatas juga, dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah kemampuan seseorang atau beberapa orang yang terdapat dalam suatu kelompok ataupun organisasi untuk dapat melahirkan suatu kegunaan atau manfaat dari apa yang dikerjakan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dengan menggunakan manfaat sumber daya dan potensi yang tersedia di kantor.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

1. Etos kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Laras Era Perdana
2. Sikap kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Laras Era Perdana
3. Loyalitas kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Laras Era Perdana
4. Motivasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Laras Era Perdana
5. Etos kerja, sikap kerja, loyalitas kerja, dan motivasi kerja secara baersama sama berpengaruh terhadap efektivitas kerja PT. Laras Era Perdana Batam

3. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan penulis yaitu metode penelitian kuantitatif yakni suatu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan angket kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Singarimbun, 1989:3). Penelitian ini juga menggunakan metode deskriptif analitis yaitu suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang yang bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai aspek-aspek yang sedang diteliti dan melakukan hubungan terhadap variabel yang akan diteliti. Hasilnya kemudian digunakan sebagai bahan untuk membuat keputusan dan untuk mengambil alternative terbaik untuk menjawab rumusan masalah penelitian ini.

Penelitian ini dila Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karakteristik yang menjadi objek penelitian yaitu seluruh karyawan pimpinan baik pria dan wanita yang berjumlah 85 orang yang juga merupakan populasi dari penelitian. Populasi dalam penelitian ini seluruhnya dijadikan sebagai sampel dalam penelitian.ksanakan di Kantor Pusat PT.Laras Era Perdana Batam Jl. Budi Kemuliaan No 3 Batam

4. Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

Berikut merupakan hasil uji validitas variabel etos kerja

Tabel 1. Hasil uji validitas etos kerja

Item	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Q1.	0,533	0,2108	Valid
Q2	0,742	0,2108	Valid
Q3	0,692	0,2108	Valid
Q4	0,724	0,2108	Valid
Q5	0,618	0,2108	Valid

Untuk validitas variabel etos kerja, nilai r tabel pada signifikansi 0,05, nilai r tabel yang didapat adalah 0,2108. Masing-masing item pertanyaan dalam variabel ini memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga disimpulkan bahwa item dalam variabel ini adalah valid

Berikut merupakan hasil uji validitas variabel sikap kerja

Tabel 2. Hasil uji validitas variabel sikap kerja

Item	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Q1.	0,656	0,2108	Valid
Q2	0,690	0,2108	Valid
Q3	0,698	0,2108	Valid
Q4	0,494	0,2108	Valid
Q5	0,603	0,2108	Valid

Untuk validitas variabel sikap kerja, nilai r tabel pada signifikansi 0,05, nilai r tabel yang didapat adalah 0,2108. Masing-masing item pertanyaan dalam variabel ini memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga disimpulkan bahwa item dalam variabel ini adalah valid

Berikut merupakan hasil uji validitas variabel loyalitas kerja

Tabel 3. Hasil uji validitas variabel loyalitas kerja

Item	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Q1.	0,434	0,2108	Valid
Q2	0,653	0,2108	Valid
Q3	0,687	0,2108	Valid
Q4	0,664	0,2108	Valid
Q5	0,560	0,2108	Valid

Untuk validitas variabel etos kerja, nilai r tabel pada signifikansi 0,05, nilai r tabel yang didapat adalah 0,2108. Masing-masing item pertanyaan dalam variabel ini memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga disimpulkan bahwa item dalam variabel ini adalah valid

Berikut merupakan hasil uji validitas variabel motivasi kerja

Tabel 4. Hasil uji validitas variabel motivasi kerja

Item	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Q1.	0,571	0,2108	Valid
Q2	0,611	0,2108	Valid
Q3	0,742	0,2108	Valid
Q4	0,602	0,2108	Valid
Q5	0,557	0,2108	Valid

Untuk validitas variabel sikap kerja , nilai r tabel pada signifikansi 0,05, nilai r tabel yang didapat adalah 0,2108. Masing-masing item pertanyaan dalam variabel ini memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga disimpulkan bahwa item dalam variabel ini adalah valid

Berikut merupakan hasil uji validitas variabel efektivitas kerja

Tabel 5. Hasil uji validitas variabel efektivitas kerja

Item	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Q1.	0,640	0,2108	Valid
Q2	0,609	0,2108	Valid
Q3	0,617	0,2108	Valid
Q4	0,682	0,2108	Valid
Q5	0,577	0,2108	Valid

Untuk validitas variabel sikap kerja , nilai r tabel pada signifikansi 0,05, nilai r tabel yang didapat adalah 0,2108. Masing-masing item pertanyaan dalam variabel ini memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga disimpulkan bahwa item dalam variabel ini adalah valid

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil uji reliabilitas

No	Variabel	Nilai Reliabilitas (Cronbach' Alpha)	Parameter Tabel	Keterangan
1	Etos kerja	0,670	0,60	Reliabel
2	Sikap kerja	0,610	0,60	Reliabel
3	Loyalitas kerja	0,636	0,60	Reliabel
4	Motivasi kerja	0,683	0,60	Reliabel
5	Efektivitas kerja	0,684	060	Reliabel

Dari hasil uji di atas, dapat diketahui masing-masing variabel memiliki nilai cronbach alpha sebesar 0,812 untuk produk, 0,795 untuk gaya hidup hedonisme dan 0,656 untuk prestasi belajar. Nilai cronbach alpha masing-masing variabel di atas 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item dalam variabel adalah reliable.

Uji Normalitas

Tabel 7. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	Unstandardized Residual	Unstandardized Residual	Unstandardized Residual
N		85	85	85	85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	,0000000	,0000000	,0000000
	Std. Deviation	2,10972021	2,11271739	2,11088218	2,00015078
Most Extreme Differences	Absolute	,126	,141	,128	,102
	Positive	,126	,141	,128	,102
	Negative	-,085	-,077	-,076	-,047
Test Statistic		,126	,141	,128	,102

Asymp. Sig. (2-tailed)	,006 ^c	,009 ^c	,010 ^c	,030 ^c
------------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari output diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari hasil uji normalitas lebih besar dari nilai signifikansi yang telah ditetapkan ($> 0,05$) yaitu 0,06, 0,09, 0,10 dan 0,030. Hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Hipotesis

1. Etos kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Etos kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.190	2.537		5.593	.000
X1	.365	.116	.314	3.143	.002

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji t diatas diperoleh nilai t hitung untuk etos kerja sebesar 2,734 $>$ dari t tabel 1,990 dengan nilai signifikansi (Sig.) $0,04 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan yang berarti H1 diterima.

2. Sikap Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Sikap Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,264	,979		11,506	,000
Sikap Kerja	-,052	,094	-,060	2,550	,003

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji t diatas diperoleh nilai t hitung untuk sikap kerja sebesar 2,550 $>$ dari t tabel 1,990 dengan nilai signifikansi (Sig.) $0,03 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa sikap kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan yang berarti H2 diterima.

3. Loyalitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Loyalitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	9,994	1,141		8,762	,000
	Loyalitas kerja	,073	,109	,073	2,669	,002

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji t diatas diperoleh nilai t hitung untuk loyalitas kerja sebesar 2,669 > dari t tabel 1,990 dengan nilai signifikansi (Sig.) 0,02 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa sikap kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan yang berarti H3 diterima.

4. Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Motivasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7,706	,987		7,806
	Motivasi kerja	,268	,085	,327	3,153

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji t diatas diperoleh nilai t hitung untuk loyalitas kerja sebesar 3,153 > dari t tabel 1,990 dengan nilai signifikansi (Sig.) 0,02 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan yang berarti H4 diterima.

5. Etos Kerja, Sikap Kerja, Loyalitas Kerja dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Efektivitas Kerja

Tabel 12. Etos Kerja, Sikap Kerja, Loyalitas Kerja dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Efektivitas Kerja

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	42,440	4	10,610	2,542
	Residual	333,866	80	4,173	
	Total	376,306	84		

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Sikap Kerja, Loyalitas kerja, Etos Kerja

Berdasarkan hasil uji f diatas diperoleh nilai f hitung sebesar 2,542 > dari f tabel 2,487 dengan nilai signifikansi (Sig.) 0,04 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja, sikap kerja, loyalitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Laras Era Perdana yang berarti H5 diterima.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 13. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,336 ^a	,113	,068	2,04287

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Sikap Kerja, Loyalitas kerja, Etos Kerja

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 33,6%. Dari nilai tersebut dapat diartikan bahwa etos kerja, sikap kerja, loyalitas kerja, dan motivasi kerja mampu mempengaruhi efektivitas kerja sebesar 33,6% sedangkan sisanya sebesar 66,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja
2. Sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja
3. Loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja
4. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja
5. Etos kerja, sikap kerja, loyalitas kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja

Daftar Pustaka

- Arif Arya Setyaki, pengantar metode penelitian, edisi II kencana Jakarta, 2003.
- Arifin Rois, pengantar manajemen Bandung, juli 2016.
- Dale, Margaret A. 2003. The Art of HRD. Developing Management Skills.
- Daniels, C. Aubrey. 2005. Maximum Performance. Sistem Motivasi Terbaik bagi konsumen. Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer.
- Deeprise, Donna. 2003. Smart Motivation . Jakarta: Elex Media Computindo.
- Efendi Usman, Asas Manajemen, Edisi ke II . PT. Raja Grafindo. 2015.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.
- Irawan, Prasetya. 2006. Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Ilmu – ilmu.
- Istijanto. 2005. Riset Sumber Daya Manusia. Cara Praktis Mendeteksi Dimensi – Dimensi Kerja Karyawan. Laras Era Perdana.
- Meningkatkan Keterampilan Manajemen. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer.
- Mangkunegara, A,A Anwar Prabu. 2005. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Cetakan I. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sondang P. Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta 2016.
- Stephanie Tanto Kurniawan, Tifany Faustine, (2014) Pengaruh Komunikasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Departemen Front Office Hotel “X” Surabaya.
- Zainul Hidayat, MM & Muchamad Taufiq, (2012) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja KaryawanPerusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang (ISSN NO 2088-0944, Junal WIGA Vol.2 No. 1, Maret 2012)