

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR KINERJA KONSULTAN MANAJEMEN PT. PRIMA MITRA MAKMUR SEJAHTERA

Irfansyah^{1*}, Maskur², Farida Yulianti³

¹Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, NPM 16310929

²Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, NIDN 1118096201

³Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, NIDN 1121076901

*email: irfansyah.is134@gmail.com

ABSTRAK

Analisis Faktor-Faktor Kinerja Konsultan Manajemen PT. Prima Mitra Makmur Sejahtera. Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Etos kerja terhadap Kinerja Konsultan Manajemen PT. Prima Mitra Makmur Sejahtera. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Kompetensi kerja terhadap Kinerja Konsultan Manajemen PT. Prima Mitra Makmur Sejahtera. Metode analisis data menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausalitas kuantitatif, bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausalitas tersebut. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Disini data yang penulis ambil adalah data kuesioner yang dibagikan kepada responden PT. Prima Mitra Makmur Sejahtera. Hasil penelitian menunjukkan Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PT. Prima Mitra Makmur Sejahtera. Hasil uji tersebut di atas dimaknai bahwa upaya intervensi pada variabel etos kerja akan dapat memberikan efek yang lebih besar pada perbaikan kinerja karyawan PT. Prima Mitra Makmur Sejahtera. Kompetensi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PT. Prima Mitra Makmur Sejahtera. Hasil uji tersebut di atas dimaknai bahwa upaya intervensi pada variabel Kompetensi Kerja akan dapat memberikan efek yang lebih besar pada perbaikan kinerja karyawan PT. Prima Mitra Makmur Sejahtera

Kata Kunci: Etos Kerja; Kompetensi; Kinerja

ABSTRACT

Analysis of Performance Management Consultants of PT. Prima Mitra Makmur Sejahtera. This study aims to determine and analyze the effect of work ethic on the Performance of Management Consultants of PT. Prima Mitra Makmur Sejahtera. To find out and analyze the effect of work competence on the Performance of Management Consultants of PT. Prima Mitra Makmur Sejahtera. The method of data analysis using quantitative methods is the type of research used is quantitative causality research, aimed at explaining the causality relationship. Quantitative data is data in the form of numbers. Here the data that the authors take is questionnaire data distributed to respondents PT. Prima Mitra Makmur Sejahtera. The results showed that the Work Ethic had a significant effect on the performance of PT. Prima Mitra Makmur Sejahtera. The results of the aforementioned test are interpreted that intervention efforts on the work ethic variable will be able to have a greater effect on improving the performance of the employees of PT. Prima Mitra Makmur Sejahtera. Work Competence has a significant effect on the performance of PT. Prima Mitra Makmur Sejahtera. The results of the aforementioned test are interpreted that intervention efforts on the Work Competence variable will be able to have a greater effect on improving the performance of the employees of PT. Prima Mitra Makmur Sejahtera

Keywords: Work Ethic; Competence; Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan peranan yang sangat penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia menyebabkan sumber daya yang lain dapat berfungsi dan dijalankan. Begitu pentingnya peranan sumber daya manusia, faktor ini menjadi penentu bagi maju mundurnya perusahaan. Karena betapapun hebat gedung-gedung dan kantornya, besar modal yang digunakan, luas jaringan pemasarannya serta matangnya rencana dan strateginya, semua tidak berarti sama sekali tanpa orang – orang yang menggerakkan, melaksanakan serta merealisasikan rencana tersebut. Disamping itu sumber daya manusia juga dapat menciptakan efektivitas dan produktivitas perusahaan. Melalui sumber daya manusia yang efektif ini mengharuskan pimpinan untuk dapat menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang – orang yang ada dalam lingkungan perusahaannya agar tujuan – tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi bukan hanya terdapat pada bahan mentah alat – alat kerja, mesin – mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut sumber daya manusia yang mengelola faktor – faktor produksi lainnya tersebut. Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap perusahaan, karena meskipun faktor – faktor ekonomi lainnya telah tersedia serta didukung dengan teknologi modern tidak akan mempunyai arti bagi kehidupan perusahaan tanpa kehadiran dan peranan sumber daya manusia didalamnya.

Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2002).

Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan menurut Payaman J Simanjuntak (2005), pertama faktor individu, faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh

beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.

Faktor kedua yaitu faktor dukungan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

Faktor ketiga yaitu dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemamouan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

Penelitian ini dilakukan di PT. Prima Mitra Makmur Sejahtera. Perusahaan bergerak di bidang Jasa Konsultan-Manajemen Hotel & Restoran, Hotel Supplier, Jasa Transportasi, Jasa Teknik-Arsitek, Travel, Tenaga Kerja, Pelatihan & Pengembangan LPK, Event Organizer, Outsourcing, PT. Prima Mitra Makmur Sejahtera memiliki kegiatan-kegiatan perseorangan dan kelompok dalam memberikan pelatihan dan pengembangan serta konsultasi di bidang perhotelan sejak tahun 2009 dimana persaingan industri perhotelan begitu ketat dengan masuknya beberapa hotel chain di Banjarmasin, pelaku hotel lokal tidak ketinggalan dengan perubahan yang harus dilakukan dan kami memberikan Analisa, Pelatihan, Pengembangan serta Solusi agar pengusaha dapat bertahan bersaing serta meningkatkan produk dan jasanya dengan Berubah.

Di dalam suatu perusahaan, kinerja yang tinggi dari karyawan merupakan suatu yang sangat diharapkan, dengan kinerja yang tinggi perusahaan dapat merencanakan berbagai kebijaksanaan. Kinerja adalah hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan latar belakang masalah kajian teori, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ANALISIS FAKTOR-FAKTOR KINERJA KONSULTAN MANAJEMEN PT. PRIMA MITRA MAKMUR SEJAHTERA”

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausalitas kuantitatif, bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausalitas tersebut. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Disini data yang penulis ambil adalah data kuesioner yang dibagikan kepada responden atau karyawan PT. Prima Mitra Makmur Sejahtera.

Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan di tarik kesimpulan. Bahwa dalam penelitian ini mempunyai dua variabel, yaitu:

1. Etos Kerja

Dalam kamus besar bahasa Indonesia etos berarti pandangan hidup yang khas dari kebudayaan satu rasa tau golongan. Etos dalam kebudayaan berarti sifat, nilai dan adat khas yang memberi watak kepada kebudayaan suatu golongan sosial di masyarakat. Etos dalam kerja berarti semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok (Fatimah, 2015:10)

2. Kompetensi Kerja

Veithzal (2003:298) menyebutkan, kompetensi adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten yang berarti cakap, mampu, terampil. Kompetensi mengacu kepada atribut/ karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya.

3. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini Kinerja. Kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Srimindarti, 2006).

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah mereka karyawan PT. Prima Mitra Makmur Sejahtera yang berjumlah 32.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti (Suharsimi Arikunto, 2010: 109). Pengambilan sampel untuk penelitian menurut Suharsimi Arikunto (2010: 112), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Populasi pada penelitian ini berjumlah 32, maka peneliti menarik sampel dari keseluruhan total populasi, yaitu 32 responden.

Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah data primer, karena peneliti mengumpulkan data melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden PT. Prima Mitra Makmur Sejahtera.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan bersifat skunder. Data sekunder diperoleh mengadakan studi pustaka dari referensi-referensi yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti, catatan-catatan instansi, serta jurnal yang membahas tentang variabel-variabel dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara pembagian kuesioner, dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan pengumpulan dokumen-dokumen yang diperlukan dari internet, buku-buku *literature*, serta penelitian terdahulu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1
Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase
Laki – Laki	12	37,5%
Perempuan	20	62,5%
Total	32	100%

Sumber: Data Primer diolah (2020)

Dari data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel 1 di atas, maka jumlah responden terendah adalah responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 20 orang atau 62,5%. Sedangkan jumlah responden tertinggi adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 12 orang atau 37,5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden adalah berjenis kelamin perempuan. Adapun alasan jumlah karyawan lebih dominan perempuan adalah, sebagian pekerjaan di butuhkan tingkat ketelitian, kemudian peran perempuan dalam menarik konsumen lebih besar di bandingkan laki-laki, oleh sebab itu sebagian karyawan berjenis kelamin perempuan.

2. Data Responden Berdasarkan Umur

Tabel 2
Persentase Umur Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase
20-30	18	56,25%
30-40	11	34,37%
40-50	3	9,3%
50 keatas	0	0%
Total	32	100%

Sumber: Data Primer diolah (2020)

Dari data karakteristik responden berdasarkan umur pada tabel 2 di atas, maka jumlah responden terendah adalah responden yang berumur 50 keatas dengan jumlah 0 orang atau 0%. Sedangkan jumlah responden tertinggi adalah responden yang berumur 20-30 tahun yang berjumlah 18 orang atau 56,25%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden adalah berumur 20-30 tahun. Adapun alasan usia di atas 20 tahun sampai 30 adalah, selain membutuhkan karyawan yang memiliki pengalaman juga dibutuhkan karyawan yang menarik, sehingga mampu menarik minat konsumen.

3. Uji Validitas

Pada pengujian ini diutamakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dilakukan pengujian Validitas. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan cara menghitung korelasi skor masing masing butir pertanyaan dengan skor total seluruh butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan adalah valid jika terdapat korelasi yang signifikan yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang kurang dari nilai $\alpha = 0,05$. Hasil uji validitas pertanyaan dapat penulis disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Validitas		
		r	Sig	Ket
Etos Kerja (X ₁)	X1.1	0,401	0,000	Valid
	X1.2	0,553	0,000	Valid
	X1.3	0,553	0,000	Valid
	X1.4	0,463	0,000	Valid
	X1.5	0,800	0,000	Valid
	X1.6	0,792	0,000	Valid
Kompetensi Kerja (X ₂)	X2.1	0,841	0,000	Valid
	X2.2	0,799	0,000	Valid
	X2.3	0,549	0,000	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,875	0,000	Valid
	Y.2	0,937	0,000	Valid
	Y.3	0,939	0,000	Valid
	Y.4	0,863	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah (2020)

Tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh butir item pertanyaan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh butir pertanyaan adalah valid

4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach's Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan Cronbach's Alpha > 0,60. Untuk lebih jelasnya mengenai nilai Cronbach's Alpha dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliability
Etos Kerja (X ₁)	0,776	Reliabel
Kompetensi Kerja (X ₂)	0,796	Reliabel
Kinerja (Y)	0,925	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah (2020)

Dari hasil uji reliabilitas terhadap kuesioner yang disebar, diperoleh hasil bahwa seluruh faktor atau butir adalah reliabel karena memiliki Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6

5. Uji Asumsi Klasik

1). Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas jika variabel bebas berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas = 0. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Menurut Ghazali (2009), cara mendeteksi terhadap adanya multikolinearitas dalam model regresi adalah sebagai berikut: Besarnya *Variance Inflation Factor* (VIF), pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolinearitas yaitu nilai VIF ≤ 10.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Etos Kerja (X ₁)	.973	1.028	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kompetensi Kerja (X ₂)	.973	1.028	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data Primer diolah (2020)

Dari tabel di atas dapat disimpulkan hasil Uji Multikolinearitas melalui *Variance Inflation* faktor (VIF) pada

hasil output SPSS versi 21.0 model regresi ini bebas masalah dari Multikolinearitas karena masing-masing variabel independen memiliki VIF tidak lebih besar dari 10 maka pada hasil penelitian ini Tidak Terjadi Multikolinearitas

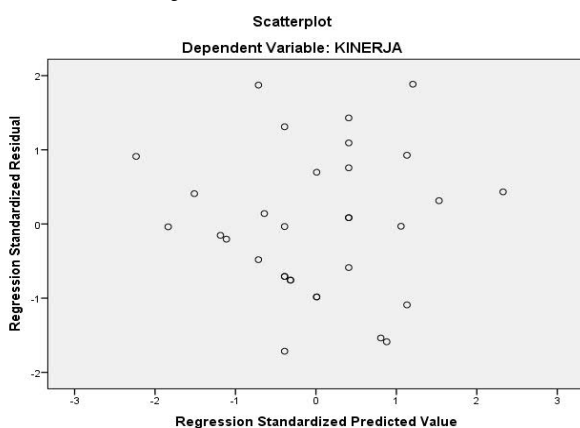
2). Uji Heterokedastisitas

Dalam pengujian heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Suatu penelitian dinyatakan bebas masalah heterokedastisitas jika data pada scatterplot menyebar tidak beraturan. Jika varian dari pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedasitas. Sedangkan apabila variannya berbeda dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya disebut dengan gejala heterodasitas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala heterodasitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot.

- (1). Titik – titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0
- (2). Titik – titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja
- (3). Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola tertentu

Untuk Lebih Jelas lihat Gambar berikut ini:

Gambar 1
Uji Heterokedastisitas



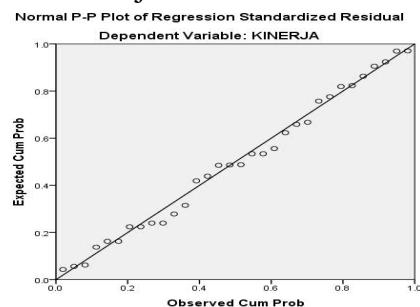
Sumber: Data Diolah Penulis 2020

Berdasarkan gambar diatas maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda dalam penelitian ini terbebas dari heterodasitas dan layak digunakan dalam penelitian karena titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja dan penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola tertentu.

3). Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Distribusi normal membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sebenarnya akan mengikuti garis normalnya (Ferdinand,2012) Suatu penelitian dinyatakan terdistribusi normal, jika residualnya bergerak seiring dengan kurva normal.

Gambar 1
Uji Normalitas



Sumber: Data Diolah Penulis 2020

Berdasarkan gambar diatas maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda dalam penelitian ini tidak ada masalah dalam pengujian normalitas karena residual data bergerak seiring dengan kurva normal, maka penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal. Maka grafik tersebut layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel. 6
Persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.087	5.497		1.835	.077
1 ETOS KERJA	1.495	.598	.383	2.501	.018
KOMPETENSI KERJA	.823	.330	.381	2.494	.019

Sumber: Data Diolah Penulis 2020

$$Y = 10.087, 1,4958 X_1 + 0,823 X_2 + e$$

Dimana

Y = Kinerja

X₁ = Etos Kerja

X₂ = Kompetensi Kerja

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa:

- Nilai koefisien regresi variabel X₁ Etos Kerja sebesar 1,4958 atau memiliki nilai positif, dengan demikian dapat disimpulkan adanya hubungan searah antara variabel Etos Kerja terhadap variabel Kinerja PT. Prima Mitra Makmur Sejahtera.
- Nilai koefisien regresi variabel X₂ Kompetensi Kerja sebesar 0,823 atau memiliki nilai positif, dengan demikian dapat disimpulkan adanya hubungan searah antara variabel Etos Kerja terhadap variabel Kinerja PT. Prima Mitra Makmur Sejahtera.

7. Uji Hipotesis

Sebagaimana telah dirumuskan sebelumnya bahwa dalam penelitian ini sesuai dengan hipotesis:

1). Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Artinya, semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen (Ferdinand,2012). Hasil nilai signifikansi pengujian (Sig.F) sebagai berikut:

Tabel. 7

Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	132.230	2	66.115	7.475	.002 ^b
1 Residual	256.489	29	8.844		
Total	388.719	31			

Sumber: Data Diolah Penulis 2020

Dari Uji Anova atau F test, didapat tingkat signifikansi 0,002. Karena nilai sig 0,002 < 0,005 maka model regresi bisa dipakai untuk mengetahui pengaruh terhadap Kinerja. Atau bisa dikatakan secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

2). Uji Determinasi

Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan suatu model penelitian dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang ada

Tabel 8
Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.583 ^a	.340	.295	2.97396

Sumber: Data Diolah Penulis 2020

Tabel model summary terlihat nilai Nilai R dengan nilai sebesar 0,583 atau 58,3% adalah koefisien korelasi yang menunjukkan tingkat hubungan antara variabel Etos Kerja (X₁), Kompetensi Kerja (X₂), dengan variable Kinerja (Y). Nilai korelasi tersebut menunjukkan tingkat hubungan sedang karena berada di antara 0,400 sampai dengan 0,599.

Tabel 9
Tabulasi interpretasi nilai R

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,800 – 1,000	Sangat Kuat
2	0,600 – 0,799	Kuat
3	0,400 – 0,599	Sedang
4	0,200 – 0,399	Rendah
5	0,000 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono (2013)

Tabel model summary terlihat nilai R Square nilai sebesar 0,340 atau dengan kata lain 34%, yang artinya model penelitian mampu menjelaskan dari perubahan Kinerja. Sedangkan sisanya (100%-34% = 66%) dijelaskan oleh faktor lain, dimana peneliti tidak melakukan penelitian faktor tersebut.

3). Uji-t

Uji t Digunakan untuk menghitung signifikansi pengaruh secara parsial atau dari masing-masing variabel X terhadap Y. Hasil nilai signifikansi pengujian (Sig.t) sebagai berikut:

Tabel. 10
Uji-t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.087	5.497		1.835	.077
1 ETOS KERJA	1.495	.598	.383	2.501	.018
KOMPETENSI KERJA	.823	.330	.381	2.494	.019

Sumber: Data Diolah Penulis 2020

- (1). Variabel X1 Etos Kerja didapatkan nilai sig. = 0.018 (Nilai Sig. < 0,05) lebih kecil dari 0,05, yang artinya secara parsial variabel Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- (2). Variabel X2 Kompetensi Kerja didapatkan nilai sig. = 0.019 (Nilai Sig. < 0,05) lebih kecil dari 0,05, yang artinya secara parsial variabel Kompetensi Kerja

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Pembahasan

1. Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja PT. Prima Mitra Makmur Sejahtera

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,018 ($0,018 < 0,05$), dengan demikian Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PT. Prima Mitra Makmur Sejahtera, maka penelitian ini membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh signifikan Etos Kerja Terhadap Kinerja PT. Prima Mitra Makmur Sejahtera. Hasil uji tersebut di atas dimaknai bahwa upaya intervensi pada variabel etos kerja akan dapat memberikan efek yang lebih besar pada perbaikan kinerja karyawan PT. Prima Mitra Makmur Sejahtera. Hasil regresi variabel etos kerja karyawan PT. Prima Mitra Makmur Sejahtera sangat cocok diterapkan untuk memprediksi variabel kinerja karyawan PT. Prima Mitra Makmur Sejahtera

Artinya karyawan PT. Prima Mitra Makmur Sejahtera yang memiliki etos kerja tinggi dapat dilihat dari aspek kerja keras. Kerja keras adalah perilaku yang menunjukkan upaya sungguh-sungguh dalam mengatasi berbagai hambatan belajar dan tugas, serta menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya. Adanya sikap kerja keras akan membuka pandangan dan sikap bersungguhsungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja. Etos kerja juga ditunjukkan dari sikap tanggung jawab karyawan PT. Prima Mitra Makmur Sejahtera. Seorang karyawan PT. Prima Mitra Makmur Sejahtera yang mengerjakan tanggung jawab tugasnya dengan sungguh-sungguh, maka hal ini menunjukkan kuatnya kesungguhan dan ketekunan mereka dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja

2. Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja PT. Prima Mitra Makmur Sejahtera

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,019 ($0,019 < 0,05$), dengan demikian Kompetensi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PT. Prima Mitra Makmur Sejahtera, maka penelitian ini membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh signifikan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja PT. Prima Mitra Makmur Sejahtera. Hasil uji tersebut di atas dimaknai bahwa upaya intervensi pada variabel Kompetensi Kerja akan dapat memberikan efek yang lebih besar pada perbaikan kinerja karyawan PT. Prima Mitra Makmur Sejahtera. Hasil regresi variabel Kompetensi Kerja karyawan PT. Prima Mitra Makmur Sejahtera sangat cocok diterapkan untuk memprediksi variabel kinerja karyawan PT. Prima Mitra Makmur Sejahtera.

Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya kinerja karyawan mampu dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki maka semakin baik kinerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Melalui kompetensi yang baik dan memadai karyawan akan lebih menguasai dan mampu melaksanakan tugas yang diberikan. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kompetensi karyawan dalam penelitian ini sangat dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang dimiliki, pendidikan yang telah ditempuh, pengetahuan yang luas, dan keterampilan yang dimiliki.

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan karyawan di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional

dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik

Kompetensi secara umum yaitu kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan. Peningkatan kompetensi adalah strategi yang diarahkan untuk meningkatkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya secara efisien, efektif dan bertanggung jawab. Pegawai akan meningkatkan kinerja pegawainya apabila dia memiliki kompetensi tinggi, memiliki minat kerja tinggi dan yakin bahwa tujuannya akan tercapai.

PENUTUP

KESIMPULAN

1. Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PT. Prima Mitra Makmur Sejahtera. Hasil uji tersebut di atas dimaknai bahwa upaya intervensi pada variabel etos kerja akan dapat memberikan efek yang lebih besar pada perbaikan kinerja karyawan PT. Prima Mitra Makmur Sejahtera
2. Kompetensi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PT. Prima Mitra Makmur Sejahtera. Hasil uji tersebut di atas dimaknai bahwa upaya intervensi pada variabel Kompetensi Kerja akan dapat memberikan efek yang lebih besar pada perbaikan kinerja karyawan PT. Prima Mitra Makmur Sejahtera.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja dan kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perlu meningkatkan kemampuan manajerial yaitu etos kerja, sehingga kinerja karyawan PT. Prima Mitra Makmur Sejahtera mengalami peningkatan seiring dengan harapan pimpinan.

2. Pimpinan juga perlu menciptakan suasana dan kondisi yang mendukung peningkatan etos kerja, komitmen organisasional dan disiplin kerja. Selain itu pimpinan perlu mengupayakan penyediaan anggaran yang lebih dan membina karyawan PT. Prima Mitra Makmur Sejahtera agar mampu meningkatkan kinerja
3. Bagi karyawan dalam hal kinerja sebaiknya, karyawan PT. Prima Mitra Makmur Sejahtera harus terus meningkatkan kualitas kerjanya dengan baik dengan terus mengingatkan pelatihan, pengalaman kerja dan pendidikan.
4. Bagi perusahaan, berkaitan dengan kinerja karyawan hendaknya pihak perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan agar mereka memiliki pengalaman kerja dan terus meningkat.

REFERENSI

- Alex. S Nitisemito, 2011, Budaya Organisasi, Rineka Cipta, Jakarta
- Ayu Mentar Mariam, 2016, Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat
- Badri, 2013, Organisasi dan Manajemen, Edisi ke empat, Erlangga, Jakarta
- Clelland David C. Mc. 2011, Influence of Discipline, Working Environment, Culture of Organization and Competence on Workers' Performance through Motivation, Job Satisfaction (Study in Regional Development Planning Board of Sukoharjo Regency), *European Journal of Business and Management*, Vol.7, No.36, 2015
- Flippo Edwin, 2013, Personality Management, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4). Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, 2012, Organisasi dan Motivasi. Jakarta :BumiAksara
- Hutapea dan Thoaha, 2012, Manajemen Sumber Day Manusia, Terjemahan, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta
- Kaswan, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Levine, 2013, Competency Management Using The Competence Performance Approach:Modeling, Assessment, Validation, And Use
- Logeman, 2013, Research Methods for Business : A Skill Building Approach 2nd Edition, John Wiley and Son. New York
- Rima Dwining Tyas Bambang Swasto Sunuharyo, 2018, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap)
- Marihot, 2012, Manajemen, Edisi Bahasa Indonesia, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta
- Mangkunegara, 2011, Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia, cetakan pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Mathis dan Jackson, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- Mathis dan Jackson, 2013, Factors of Workplace Environment that Affect Employees Performance: A Case Study of Miyazu Malaysia, International Journal of Sukoharjo Regency), *European Journal of Business and Management*, Vol.7, No.36, 2015
- Muhammad Amin, Analisis Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Bungo

- Moekizat, 2012, Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado
- Notoatmodjo, 2013, Manajemen Motivasi, PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta
- Palan, 2013, Seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia: Kepemimpinan Efektif dalam Perusahaan (Suatu Pendekatan Psikologik). Liberty. Yogyakarta
- Parlinda, Wahyuddin 2013, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BP - FE UGM, Yogyakarta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Disiplin adalah kesanggupan Pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin
- Rahmawanti, 2014, Manajemen Dana dan Kesehatan Bank. Cetakan Pertama Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Rivai Veithzal, 2012, Performance Appraisal. Edisi Kedua. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Rivai Veithzal. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok
- Saydam, 2010, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Mandar Maju, Bandung
- Sedarmayanti, 2012, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Mandar Maju, Bandung
- Subono Lewa, 2013, Perilaku Organisasi, Jakarta, Indonesia
- Sutrisno, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana
- Spencer and Spencer, 2013, Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance. Canadian Center of Science and Education: Review of European Studies; Vol. 7, No. 11; 2015
- Stoner, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Indonesia
- Undang undang No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintah daerah semakin menunjang upaya pemerintah pusat untuk mengimplementasikan pemerintahan yang memberikan pelayanan yang maksimal bagi daerah
- Wirawan, 2011, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Revika Adhitama, Bandung