

PENGARUH ETOS KERJA, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HADJI KALLA DI MAKASSAR

Muhammad Bakri*)
Dosen STIE Wira Bhakti Makassar

***Abstract:** The purpose of this study is 1) to analyze the influence of work ethic on employee performance at PT. Hadji Kalla in Makassar, 2) to analyze the influence of competence on employee performance at PT. Hadji Kalla in Makassar and 3) to analyze the effect of work environment on employee performance at PT. Hadji Kalla in Makassar. The method of analysis used in this research is Multiple Regression analysis method. Research data obtained from employees of PT. Hadji Kalla in Makassar. The research approach is a causal approach that is explanatory. The results of this study indicate that: 1) employees of PT. Hadji Kalla in Makassar has a high work ethic that has a positive impact on employee performance, 2) employees of PT. Hadji Kalla in Makassar has a high competence so as to have a positive impact on employee performance, and 3) the better the working environment PT. Hadji Kalla in Makassar, the better the performance of employees.*

***Keywords:** Work Ethic, Competency, Work Environment and Employee Performance*

***Abstrak** Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla di Makassar, 2) untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla di Makassar dan 3) untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla di Makassar. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis Regresi Berganda. Data penelitian diperoleh dari karyawan PT. Hadji Kalla di Makassar. Pendekatan penelitian adalah pendekatan kausal yang bersifat explanatory. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) karyawan PT. Hadji Kalla di Makassar mempunyai etos kerja yang tinggi sehingga berdampak positif pada kinerja karyawan, 2) karyawan PT. Hadji Kalla di Makassar mempunyai kompetensi yang tinggi sehingga berdampak positif pada kinerja karyawan, dan 3) semakin baik kondisi lingkungan kerja PT. Hadji Kalla di Makassar, maka semakin baik pula kinerja karyawan.*

***Kata kunci :** Etos Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil kerja baik hasil kerja karyawan secara individu maupun hasil kerja perusahaan secara keseluruhan. Menurut Suwatno dan Priansa (2011:196) kinerja merupakan hasil dari suatu proses kerja yang dilakukan oleh manusia. Kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai jika seluruh elemen-elemen yang ada dalam organisasi terintegrasi dengan baik (Winanti, 2011). Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan

yang telah ditetapkan. Jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, maka kinerja dinyatakan baik dan sukses (Priasmara, 2013).

Mangkunegara (2010:68) menilai kinerja karyawan berkenaan dengan hasil pekerjaan yang dicapai karyawan dalam kurun waktu tertentu yang diukur berdasarkan kuantitas maupun kualitas hasil kerja. Priasmara (2013), menyatakan bahwa sumberdaya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan, sebab peningkatan kinerja karyawan tidak terlepas dari setiap

karyawan, untuk melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai abdi negara dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi sesuai visi dan misi yang telah ditetapkan (Marwansyah, 2012:231).

Mathis & Jackson (2006) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal. Sinamo (2011:55), menyatakan etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Bawelle dan Sepang (2016) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial etos kerja dan gairah kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin tidak berpengaruh, secara simultan etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Spencer & Spencer (1993) dalam Maryadi (2012) mendefinisikan kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang saling berhubungan sebab akibat sehingga merujuk pada efektivitas dan kinerja tinggi dalam pekerjaan atau situasi tertentu. Seorang pegawai harus mampu dalam menumbuhkembangkan seluruh potensi yang terbaik dalam dirinya. Seorang karyawan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh karyawan yang berkompeten di bidangnya. Kompetensi karyawan yang

terdiri dari pengetahuan, kemampuan/keterampilan, sikap dan pengalaman yang disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi akan menghasilkan kinerja karyawan yang berprestasi.

Perusahaan selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Nitisemito (2006:109), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedarmayanti (2011:26), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok

Etos kerja, kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan PT. Hadji Kalla di Makassar berdasar pada visi, misi dan kalla way. *Kalla's Vision*: menjadi yang terdepan dalam pengelolaan bisnis yang profesional, berdasarkan pada iman dan keyakinan kepada Allah SWT. *Kalla's Mission*: berupaya menjadi kelompok bisnis terbaik dan unggul, terlibat aktif dalam mengembangkan perekonomian nasional dan secara aktif terlibat dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat demi kemajuan bersama. *Kalla's Way*: kerja sebagai ibadah, lebih cepat lebih baik, apresiasi konsumen dan aktif bersama-sama. Dengan berdasar pada visi, misi dan kalla way maka operasional perusahaan diharapkan tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

TINJAUAN PUSTAKA

Etos Kerja

Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi tercermin dalam perilakunya seperti suka bekerja keras, tidak membuang-buang waktu selama jam kerja, keinginan memberikan standar yang di syaratkan, mau bekerja sama, hormat terhadap rekan kerja. Tentu saja perusahaan mengharapkan para karyawan memiliki etos kerja tinggi agar dapat memberi kontribusi bagi perkembangan perusahaan secara keseluruhan. Tasmara (2012:16), etos kerja berhubungan dengan perilaku kerja, setiap karyawan memiliki perasaan atau sikap terhadap kerja yang dilakukan dan sikap tersebut tidak sama setiap karyawan, ketidaksamaan tersebut mengakibatkan pencapaian hasil yang berbeda. Perilaku kerja adalah bagian dari etos kerja. Sedangkan etos kerja adalah buah dari keyakinan dan komitmen yang berakar dalam perilaku kerja. Etos kerja merupakan dasar keberhasilan baik keberhasilan keberhasilan pada tingkat personal, organisasional maupun sosial.

Sinamo (2011:55), menyatakan etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Etos kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semangat yang kuat untuk mengerjakan sesuatu hal secara optimal, lebih baik untuk mencapai kuantitas dan kualitas kerja yang sesempurna mungkin.

Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan

layak. Wibowo (2012:324), mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Sutrisno (2011:203) menjelaskan bahwa pengertian kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang berada di sekitar karyawan perlu diperhatikan agar membawa dampak yang baik bagi kinerja seseorang. Nitisemito (2006:109), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedarmayanti (2011:26), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik

sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Rivai (2009:150), lingkungan kerja yang aman dan sehat akan membawa dampak yang positif bagi orang-orang yang berada di dalamnya. Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan produktivitas, karena menurunnya jumlah hari yang hilang, meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen, menurunkan biaya-biaya kesehatan dan asuransi, tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim, fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan, serta rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan.

Kinerja

Rosyida (2010), kinerja karyawan sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan/organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi. Mangkuenegara (2010:202) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar.

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang

dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud disini ialah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Pelaksanaan hasil pekerjaan/prestasi kerja tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu (Tika, 2006).

Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai pengaruh etos kerja dan kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, sikap dan pengalaman terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, adalah :

1. Bawelle dan Sepang (2016). Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BRI Cabang Tahuna.
Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BRI cabang Tahuna. Hal ini berarti bahwa etos kerja merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BRI cabang Tahuna yang merupakan salah satu bank yang beroperasi di wilayah Tahuna Kabupaten Kepulauan Sangihe. Faktor etos kerja yang pengaruhnya terbesar terhadap kinerja karyawan dalam penelitian.
2. Timbuleng dan Sumarauw (2015). Etos Kerja, disiplin kerja dan Komitmen Organisasi serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado.
Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan secara parsial etos kerja tidak berpengaruh

terhadap kinerja karyawan sebaliknya disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Manajemen perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan etos kerja karyawan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, pada disiplin kerja dan komitmen organisasi lebih ditingkatkan lagi agar hasil kerja karyawan lebih meningkat.

3. Mailiana, dkk (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Banjarmasin

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, sudah selayaknya perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang memadai bagi karyawannya seperti tata ruang kantor yang nyaman, dekorasi di tempat kerja, tata warna yang indah, lingkungan yang bersih, sirkulasi udara di ruangan, kelembaban udara, temperature atau suhu udara di ruangan, penerangan atau cahaya yang cukup, suara musik yang merdu, keamanan di tempat kerja, serta hubungan antar sesama karyawan maupun hubungan karyawan dengan pimpinan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Hadji Kalla di Makassar yang berjumlah 1.035 orang. Teknik yang digunakan

dalam penelitian ini adalah *cluster sampling*, teknik sampling ini berupaya menarik sampel dari satu kumpulan saja yang mewakili variasi yang ada. *Cluster sampling* dipandang mewakili seluruh populasi. Untuk mengetahui jumlah sampel yang akan digunakan, maka pada penelitian ini didasarkan atas pendapat Slovin dalam Umar (2007:158), maka sampel dalam penelitian ini adalah 91 orang.

Metode Analisis

Analisis dengan alat statistik ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terdiri dari variabel etos kerja, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan. Sugiyono (2013:103), untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan model sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y	=	Kinerja Karyawan
X ₁	=	Etos Kerja
X ₂	=	Kompetensi
X ₃	=	Lingkungan Kerja
a	=	Bilangan Konstanta
b ₁ - b ₃	=	Koefisien Regresi
e	=	Error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengujian secara simultan (uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen X_i (etos kerja, kompetensi dan lingkungan kerja) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel dependen kinerja karyawan (Y) pada PT. Hadji Kalla di Makassar. Dengan demikian persamaan regresi dapat dipakai untuk mengukur, apakah variabel independen X_i berpengaruh terhadap variabel terikat Y_i.

Tabel 1. Analisis Anova

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.094	3	3.698	34.745	.000 ^a
	Residual	9.260	87	.106		
	Total	20.354	90			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi, Etos Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah

Tabel 1 menjelaskan bahwa semua variable independen X_i (etos kerja, kompetensi dan lingkungan kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable dependen Y (kinerja karyawan). Nilai F_{hitung} sebesar 34,745 dengan level signifikansi 0,000 atau nilai $p_{value} < 0,05$. Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, maka H_0 ditolak dan

H_a diterima. Ini berarti secara simultan semua variable independen memiliki perbedaan nyata dengan 0.

Pengaruh simultan variable X_i terhadap variable Y dapat diketahui juga dari koefisien determinasi serentak (R^2). Ini dapat diketahui dari hasil analisis Determinasi Simultan pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Analisis Determinasi Serentak

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.738 ^a	.545	.529	.32624	.545	34.745	3	87	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi, Etos Kerja

Sumber: data diolah

Dari Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan adanya hubungan antara variable X_i (etos kerja, kompetensi dan lingkungan kerja) dengan variable Y (kinerja karyawan). Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,738 dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan searah antara variable X_i dengan variabel Y. Nilai $R^2 = 0,545$. Ini berarti, pengaruh variable X_i (etos kerja, kompetensi dan lingkungan kerja) secara simultan terhadap variable Y (kinerja

karyawan) adalah 54,5% dan pengaruh variable lainnya sebesar 45,5%. Pengaruh ini tergolong baik karena lebih besar dari 50% dan signifikan ($P_{value} = 0,000$ (sangat jauh dibawah nilai kritis pengujian $\alpha = 0,05$))

Sebelum mengemukakan bahasan tentang pengujian secara parsial, terlebih dahulu akan dikemukakan hasil analisis regresi dari data penelitian. Penyajian atas hasil analisis tersebut dimaksudkan untuk mengemukakan persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian.

Tabel 3. Koefisien Regresi dan Tingkat Signifikan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.100	.435		.231	.818
	Etos Kerja	.301	.084	.322	3.593	.001
	Kompetensi	.443	.099	.399	4.490	.000
	Lingkungan Kerja	.201	.071	.217	2.834	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah

Dari Tabel 4 terlihat bahwa secara parsial, semua variable analisis memiliki probabilita (level signifikansi) yang berbeda-beda.

1. Variabel etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla di Makassar, berdasarkan hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan nilai t, ditemukan nilai t-hitung untuk variabel etos kerja sebesar 3,593 dengan tingkat signifikansi 0,001 ($p < 5\%$). Hasil pengujian ini menyimpulkan bahwa hipotesis untuk variabel etos kerja yang telah diajukan didukung oleh bukti empirik, artinya variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan asumsi variabel kompetensi dan lingkungan kerja konstan.
2. Variabel kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla di Makassar, berdasarkan hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan nilai t, ditemukan nilai t-hitung untuk variabel kompetensi sebesar 4,490 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 5\%$). Hasil pengujian ini menyimpulkan bahwa hipotesis untuk variabel kompetensi yang telah diajukan didukung oleh bukti empirik, artinya variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan asumsi

variabel etos kerja dan lingkungan kerja konstan.

3. Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla di Makassar, berdasarkan hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan nilai t, ditemukan nilai t-hitung untuk variabel etos kerja sebesar 2,834 dengan tingkat signifikansi 0,006 ($p < 5\%$). Hasil pengujian ini menyimpulkan bahwa hipotesis untuk variabel lingkungan kerja yang telah diajukan didukung oleh bukti empirik, artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan asumsi variabel etos kerja dan kompetensi konstan.

Dengan demikian hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis H_a diterima untuk variable etos kerja (X_1), kompetensi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3). Ini berarti, koefisien regresi yang diperoleh dari analisis berbeda nyata dengan 0 pada tingkat keyakinan sebesar 95%. Dari hasil analisis yang diperoleh semua variable yang memiliki koefisien regresi berbeda nyata dengan nol, atas dasar hasil tersebut, persamaan regresi yang diperoleh dapat dipakai untuk melakukan pendugaan statistik, termasuk untuk melakukan peramalan dan persamaan regresi yang diperoleh adalah :

$$Y = 0,100 + 0,301X_1 + 0,443X_2 + 0,201X_3$$

Persamaan regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien $b_0 = 0,100$ artinya apabila variabel etos kerja (X_1), kompetensi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) tidak mengalami perubahan (konstan), maka kinerja karyawan (Y) pada PT. Hadji Kalla di Makassar tidak akan berubah.
2. Koefisien $b_1 = 0,301$ artinya setiap peningkatan variabel etos kerja (X_1), maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y). Nilai t_{hitung} sebesar 3,593 dengan tingkat signifikansi 0,001 ($sig < 0,05$) berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara etos kerja (X_1) dengan kinerja karyawan (Y), dengan asumsi variabel lainnya (kompetensi dan lingkungan kerja) tidak mengalami perubahan.
3. Koefisien $b_2 = 0,443$ artinya setiap peningkatan variabel kompetensi (X_2), maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y). Nilai t_{hitung} sebesar 4,490 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($sig < 0,05$) berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi (X_2) dengan kinerja karyawan (Y), dengan asumsi variabel lainnya (etos kerja dan lingkungan kerja) tidak mengalami perubahan.
4. Koefisien $b_3 = 0,201$ artinya setiap peningkatan variabel lingkungan kerja (X_3), maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y). Nilai t_{hitung} sebesar 2,834 dengan tingkat signifikansi 0,006 ($sig < 0,05$) berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X_3) dengan kinerja karyawan (Y), dengan asumsi variabel lainnya (etos kerja dan kompetensi) tidak mengalami perubahan.

Dari persamaan juga diketahui bahwa semua koefisien regresi hasil analisis bertanda positif. Ini berarti, hubungan antara variabel dependen Y_i dengan variabel independen X_i memiliki arah perubahan yang sama.

Dengan demikian, jika intensitas implementasi dilakukan atas variabel independen tertentu, atau atas semua variabel independen secara bersama-sama dapat ditingkatkan, maka kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla di Makassar akan meningkat. Demikian pula sebaliknya apabila intensitas implementasi dilakukan atas variabel independen tertentu, atau atas semua variabel independen secara bersama-sama diturunkan, maka kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla di Makassar akan menurun.

Pembahasan

Hasil analisis regresi berganda dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel independen yang diteliti yang terdiri dari variabel etos kerja (X_1), kompetensi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla di Makassar. Dari ketiga variabel tersebut, variabel kompetensi (X_2) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla di Makassar. Pengaruh tiap variabel independen terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla di Makassar diuraikan sebagai berikut:

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla di Makassar. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa apabila karyawan PT. Hadji Kalla di Makassar mempunyai etos kerja yang tinggi maka akan berdampak positif pada kinerja karyawan tersebut. Maksudnya adalah bahwa kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan karena etos

sudah diterapkan sehingga setiap pekerjaan akan dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu kinerja karyawan akan meningkat apabila ditunjang dengan *team work* yang solid dan etos kerja yang tinggi yang diterapkan secara terus menerus dan dilaksanakan dimanapun dan kapanpun karyawan berada. Jarang sekali karyawan PT. Hadji Kalla di Makassar bekerja sendirian atau berpisah dengan karyawan lainnya dalam suatu pekerjaan yang menuntut kemajuan perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Bawelle dan Sepang (2016) yang menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BRI cabang Tahuna. Hal ini berarti bahwa etos kerja merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BRI cabang Tahuna yang merupakan salah satu bank yang beroperasi di wilayah Tahuna Kabupaten Kepulauan Sangihe. Hal ini berarti etos kerja sebagai proses membuat pekerjaan menjadi sesuatu yang menarik dan merupakan sebuah komitmen diri untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla di Makassar. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa apabila karyawan PT. Hadji Kalla di Makassar mempunyai kompetensi yang tinggi maka akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Maksudnya adalah kinerja dan keefektifan karyawan PT. Hadji Kalla di Makassar dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan, dimana kompetensi karyawan sejalan dengan kompetensi perusahaan maka

tujuan perusahaan secara efektif dapat dicapai. Hal ini berarti bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor atau variable yang bisa mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan PT. Hadji Kalla di Makassar.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lian, dkk (2016) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat dan BNI Syariah Cabang Jember dan Banyuwangi. Hal ini dapat diartikan bahwa jika kompetensi mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat dan Bni Syariah cabang Jember dan Banyuwangi. Jika kompetensi karyawan Bank Muamalat dan BNI Syariah Cabang Jember dan Banyuwangi semakin tinggi maka kinerja karyawan di Bank Muamalat dan BNI Syariah Cabang Jember dan Banyuwangi juga semakin tinggi, begitu juga sebaliknya jika kompetensi karyawan Bank Muamalat dan BNI Syariah Cabang Jember dan Banyuwangi semakin rendah maka kinerja karyawan di Bank Muamalat dan BNI Syariah Cabang Jember dan Banyuwangi juga semakin rendah. Hal ini berarti bahwa kompetensi adalah suatu karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif, atau berperformansi superior ditempat kerja, atau pada situasi tertentu.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla di Makassar. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan PT. Hadji

Kalla di Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja karyawan yang baik pula, ini dapat diketahui dari kinerja karyawan yang semakin meningkat setiap tahunnya, yang dibuktikan dengan peningkatan kinerja karyawan PT. Hadji Kalla di Makassar dalam segala kegiatan dan peningkatan pertanggung-jawaban serta memberikan nilai tambah kepada *stakeholders*. Hal ini tidak terlepas dari kondisi lingkungan kerja yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, sebab kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai membuat karyawan betah untuk bekerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mailiana, dkk (2016) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Banjarmasin. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja yang efektif sehingga dapat menimbulkan semangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Namun lingkungan kerja yang kurang baik bisa menurunkan semangat karyawan dalam bekerja yang akan berakibat terganggunya kinerja karyawan sehingga perusahaan akan mengalami kerugian. Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja yang tidak mendukung dan kurang kondusif akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Dan sebaliknya dengan adanya lingkungan kerja yang baik bisa memotivasi karyawan dalam mempertahankan kinerjanya bahkan meningkatkannya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka simpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla di Makassar, hal ini menunjukkan bahwa apabila karyawan PT. Hadji Kalla di Makassar mempunyai etos kerja yang tinggi maka akan berdampak positif pada kinerja karyawan tersebut. Maksudnya adalah bahwa kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan karena etos kerja sudah diterapkan sehingga setiap pekerjaan akan dilaksanakan dengan efektif dan efisien.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla di Makassar, hal ini menunjukkan bahwa apabila karyawan PT. Hadji Kalla di Makassar mempunyai kompetensi yang tinggi maka akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Maksudnya adalah kinerja dan keefektifan karyawan PT. Hadji Kalla di Makassar dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan, dimana kompetensi karyawan sejalan dengan kompetensi perusahaan maka tujuan perusahaan secara efektif dapat dicapai.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla di Makassar, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan PT. Hadji Kalla di Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja karyawan yang baik pula, ini dapat diketahui dari kinerja karyawan yang semakin meningkat setiap

tahunnya, yang dibuktikan dengan peningkatan kinerja karyawan PT. Hadji Kalla di Makassar dalam segala kegiatan dan peningkatan pertanggungjawaban serta memberikan nilai tambah kepada *stakeholders*

Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disampaikan saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pimpinan PT. Hadji Kalla di Makassar agar tetap mempertahankan etos kerja karyawan karena terbukti dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, dengan merencanakan program-program pengembangan untuk meningkatkan dan mempertahankan etos kerja dari para karyawan.
2. Disarankan kepada pimpinan PT. Hadji Kalla di Makassar agar lebih meningkatkan kompetensi karyawan karena terbukti dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, dengan melakukan pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para karyawan di masa yang akan datang.
3. Disarankan kepada pimpinan PT. Hadji Kalla di Makassar dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan nyaman bagi karyawan, karena terbukti dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, dengan mempertahankan lingkungan kerja yang aman dan nyaman agar para karyawan lebih mengoptimalkan kinerjanya.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengadakan penelitian serupa, agar dapat mengembangkann hasil penelitian ini dengan mengangkat objek penelitian pada perusahaan atau instansi lainnya dengan jenis pekerjaan yang berbeda sehingga

dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang lebih luas, di samping itu juga diharapkan untuk menguji variabel yang sangat erat hubungannya dengan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bawelle Mouren dan Sepang Jantje. 2016. *Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BRI Cabang Tahuna*. Jurnal EMBA. Universitas Sam Ratulangi Manado. Volume 4 No. 5 September. Hal. 303-408
- Dodi Ramli dan Yunus Mukhlis Amri. 2013. *Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anusn NGL Lhokseumawe Aceh*. Jurnal Manajemen. Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. Volume 2, No. 1. November. Pp 98-107.
- Lian Cantika Dwi Pratiwi, Agung Sulistiyo. 2016. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat dan BNI Syariah Cabang Jember dan Banyuwangi*. Artikel Ilmiah Mahasiswa. FeKon, Universitas Jember (UNEJ)
- Mailiana, Penta Lestarini dan Raudhatul Jannah. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Banjarmasin*. DINAMIKA EKONOMI Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.9 No.1

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja*. Penerbit: PT. Refika Aditama. Bandung.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Penerbit: CV. Alfabeta. Bandung.
- Maryadi. 2012. *Pengaruh Motivasi, Diklat, Ilkim Organisasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen PTS Kopertis Wil VI*. Jurnal Manajemen Pendidikan. Vol 2. No 1. FIP IKIP PGRI Semarang.
- Mathis, R.L dan Jackson, J.H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan. Edisi Ke 10. PT. Salemba Emban Patria. Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Priasmara, Bambang. 2013. *Hubungan antara Kompetensi Pegawai dengan Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tang Tidung*. Jurnal Ilmiah. Universitas Mulawarman.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Penerbit: PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Penerbit: CV. Mandar Maju. Bandung.
- Sinamo, Jansen H. 2011. *Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. Penerbit: PT Spirit Mahardika. Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Penerbit: Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Kencana. Jakarta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Penerbit: CV. Alfabeta. Bandung.
- Tasmara, Toto. 2012. *Membudidayakan Etos Kerja Islami*. Penerbit: Jakarta.Gama Insani.
- Tika, Pabunda., 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Timbuleng Stela dan Sumarauw Jacky s.B. 2015. *Etos Kerja, disiplin kerja dan Komitmen Organisasi serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado*. Jurnal EMBA. Universitas Sam Ratulangi. Volume 3. No. 2 Juni. Hal. 1051-1060.
- Umar, Husein. 2007. *Metode Penelitian*. Penerbit: Gramedia. Jakarta.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Penerbit: PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Winanti, Marlina Budhiningtias. 2011. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)*. Majalah Ilmiah UNIKOM, 7(2): h:249-267.