



Analisis Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Food Fair Semarang*

Analysis of Motivation and Work Ethos on Food Fair Employee Performance

Krisnawati Setyaningrum Nugraheni¹, Tuwuh Adhistyo W¹, Y.R. Satatoe¹

¹Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia

*Corresponding Email: krisnawati.stiepari@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan FF (*Food Fair*) Mall. Obyek penelitian adalah karyawan FF mall Citraland Semarang. Sampel yang digunakan yaitu 59 responden karyawan tetap FF Mall Citraland Semarang. Analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil regresi persamaan $Y = 3,615 + 0,666X_1 + 0,338X_2$. Motivasi dan etos kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan FF Mall Citraland Semarang. Motivasi dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan FF Mall Citraland Semarang.

Kata kunci : Motivasi, Etos Kerja, Kinerja

Abstract

This study aims to analyze the motivation and work ethic of the performance of FF (Food Fair) Mall employees. The object of research is FF Mall Citraland Semarang employees. The sample used was 59 respondents who worked at FF Mall Citraland Semarang. The analysis used is multiple linear regression analysis. Regression results obtained with $Y = 3,615 + 0,666 X_1 + 0,338 X_2$. Motivation has a significant effect on the performance of FF Mall Citraland Semarang employees. Work ethic has a significant effect on the performance of FF Mall Citraland Semarang employees. Motivation and work ethic together towards FF Mall Citraland Semarang Employee Performance.

Keywords: Motivation, Work Ethic, Performance

How to Cite: Nugraheni, K.S.,; Adhistyo, T. & Satatoe, Y.R. (2020). Analisis Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Food Fair Semarang*, JKBM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen) 7 (1) : 11-16

PENDAHULUAN

Dalam setiap organisasi, karyawan merupakan salah satu komponen produksi yang penting dan merupakan aset berharga. Kehebatan teknologi yang dimiliki perusahaan tidak akan dapat berjalan sebagaimana semestinya apabila tidak didukung oleh kinerja karyawan yang handal. Tingkat hasil kerja atau kemampuan dan kemauan karyawan memengaruhi kinerja seseorang (Lubis et al., 2019; Setyaningrum & Hujianto, 2018). Seseorang apabila mempunyai kemampuan namun tanpa mempunyai kemauan kerja maka kinerja karyawan jauh dari yang diharapkan perusahaan.

Kinerja diartikan sebagai acuan tingkat keberhasilan dalam mencapai standart kerja. Indikator tercapainya kinerja meliputi keberhasilan dalam bekerja (Ratnasari, 2019). Karyawan di dalam dirinya memiliki suatu cadangan energi, motivasi yang mendorong energi dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya (Erawati et al., 2019; Setyaningrum & Hujianto, 2018). Menurut Syardiansah & Melati Putri Utami (2019) perbedaan antara motivasi, perilaku, dan kinerja ditekankan pada perilaku.

Motivasi merupakan bentuk suatu sifat kemauan dan dorongan dari dalam diri seseorang yang tidak meniadakan kemampuan dalam pemenuhan kebutuhan (Ghebreorgis, 2018; Noor Faiqotul Muhimmah, Mahmudah Enny Widyaningrum, 2017; Syardiansah & Melati Putri Utami, 2019). Motivasi karyawan harus dipacu oleh pihak perusahaan agar membangkitkan motivasi kerja karyawan untuk menghasilkan kinerja kerja yang baik.

Motivasi dapat dikatakan juga sebagai roda penggerak karakter, rohani, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap, aspirasi, keyakinan, prinsip, dan standar merupakan pondasi awal dari etos kerja (Hadiansyah & Yanwar, 2017; Marlina, 2019; Noor Faiqotul Muhimmah, Mahmudah Enny Widyaningrum, 2017). Etos kerja karyawan terlihat dari sikap hidup seseorang ketika dia bekerja (Yantika et al., 2018). Etos kerja akan selalu berubah-ubah dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun faktor internal manusia selaku makhluk sosial. Tiga fungsi etos kerja yang harus dimiliki oleh karyawan yaitu sebagai pendorong, penggairah, dan penggerak aktivitas (Munthe, 2020). Tanpa adanya etos kerja dan motivasi, kinerja karyawan akan menurun.

Karyawan *FF Mall Citraland Semarang* bekerja dengan jam kerja yang tinggi, tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, semangat bekerja sangat diperlukan serta peran manajer dalam memperhatikan dan meningkatkan kinerja karyawan *FF*. Ciri-ciri karyawan yang memiliki etos kerja tinggi berdasarkan Simanjuntak (2020) yaitu karyawan memiliki motivasi kerja dalam diri dan dari luar diri individu, karyawan memiliki orientasi masa depan, karyawan memiliki sikap serius dalam bekerja, kerja keras serta menghargai waktu, disiplin, bertanggung jawab, hemat, sederhana, tekun dan ulet. Dengan etos tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan yang baik.

Kinerja karyawan dianggap sebagai produk dari banyak faktor yang biasanya dapat berdam-

ak pada perilaku kerja karyawan seperti pengusaha, pelatihan, konflik, kondisi kerja, kompensasi, partisipasi karyawan, dan sebagainya (Ghebreorgis, 2018). Tujuan organisasi adalah untuk mengadopsi pendekatan praktek terbaik dan menciptakan tempat yang aman dan terjamin untuk mengarahkan karyawan ke kinerja lebih baik, tingkat kualitas layanan yang lebih tinggi dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan profitabilitas (Darvishmotevali & Ali, 2020).

Berdasarkan uraian tersebut, penulis merasa terdorong untuk melakukan penelitian yang bertujuan menganalisis seberapa besar pengaruh Motivasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan FF Mall Citraland Semarang.

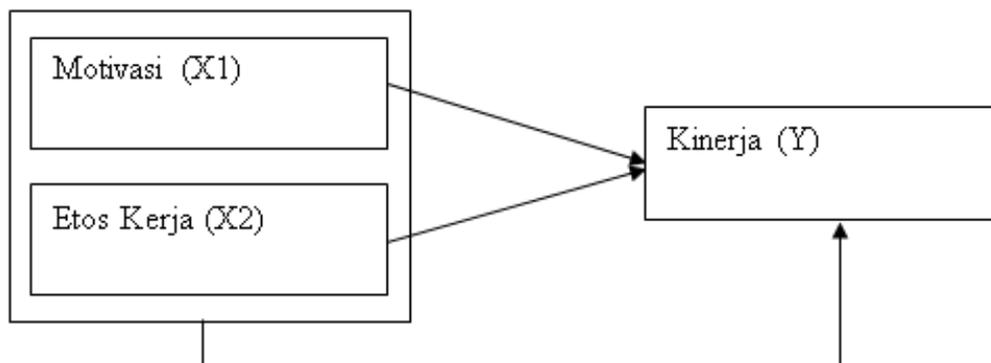
METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, peneliti dapat menentukan beberapa variabel dari obyek yang diteliti kemudian dilakukan pembuatan instrumen. Pengumpulan data primer dilakukan dalam kuesioner. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan yang ada pada karyawan FF Mall Citraland Semarang sebanyak 59 karyawan tetap. Teknik pengumpulan

motivasi, kepemimpinan, hubungan karyawan data dilakukan melalui penelitian Lapangan dengan Observasi dengan melihat langsung objek penelitian yaitu FF Mall Citraland Semarang. Penyebaran Kuesioner kepada responden semua karyawan FF Mall Citraland Semarang. Untuk menganalisis data pada penelitian ini digunakan regresi linier berganda.

Setelah menyusun kuesioner, dilakukan pengujian reliabilitas dan validitas terhadap kuesioner tersebut. Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan untuk mengetahui kevalidan dan konsistensi suatu alat ukur dapat dipercaya serta sejauh mana alat ukur dapat mengukur yang ingin diukur. Apabila kuesioner yang telah diuji ternyata valid dan reliabel. Selanjutnya data dikumpulkan dan dianalisis menggunakan program SPSS 25.0 for Windows.

Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$. Di mana: Y = kinerja karyawan X_1 = Motivasi X_2 = Etos kerja a = konstanta b_1, b_2 = koefisien regresi maka alat analisis yang dipergunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.



Gambar 1. Kerangka berpikir

HASIL DAN PEMBAHASAN

FF Mal Ciputra terletak pada lantai 1 terdiri dari sekitar 43 counter dengan bermacam-macam aneka jenis makanan tradisional, Asia hingga menu makanan barat. Berdasarkan data dari 59 responden yang bekerja di *FF Mall Citraland Semarang*, melalui daftar pernyataan didapat kondisi responden tentang jenis kelamin, lama bekerja, dan pendidikan terakhir. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh gambaran mengenai jenis kelamin, responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih tinggi dibandingkan responden dengan jenis kelamin perempuan. Responden

dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 52,5% dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 47,5%. Jika dilihat dari pendidikan terakhir dari responden, didapat responden dengan beragam jenis pendidikan. Responden terbanyak dengan jumlah 50,8% memiliki pendidikan terakhir yaitu SMA. Diikuti dengan pendidikan D-3 dengan jumlah 32,2%, pendidikan S-1 dengan jumlah 15,3% dan terdapat 1,7% responden yang memiliki pendidikan terakhir SMP. Untuk menjawab tujuan penelitian digunakan persamaan regresi linier berganda menggunakan program SPSS 25.0 *for Windows*.

Tabel 1. Output Regresi Linier Berganda

	B	Beta	t	Sig
(Constant)	3,615		2,187	0,033
Motivasi	0,666	0,580	5,865	0,000
Etos Kerja	0,338	0,346	3,506	0,001

Sumber : Data primer Olah SPSS (2020)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1 diperoleh model regresi linier berganda yaitu :

$$Y=3,615+0,666X_1+0,338X_2.$$

Pengujian Uji t. Adapun hasil uji t atau uji signifikan variabel motivasi dan etos kerja secara parsial terhadap kinerja diketahui pada Tabel 1, diperoleh sebagai berikut: Nilai t sig. variabel motivasi sebesar 0,000 berbanding dengan α

sebesar 0,05. Karena nilai t sig 0,000<0,05 maka dapat dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya hipotesis H_a diterima. Nilai t sig variabel etos kerja sebesar 0,001 berbanding dengan α sebesar 0,05. Karena nilai t sig 0,001 <0,05 maka dapat dinyatakan bahwa etos kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya hipotesis H_a diterima.

Tabel 2. ANOVA

MODEL	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regressi	332,44	2	166,22	85,76	0,000b
Residual	108,53	56	1,938		
Total	440,98	58			

Sumber : Data Primer Olah SPSS (2020)

Pengujian uji F (F-test) pada Tabel 2 untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Etos kerja

berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat Kinerja karyawan. Hasil

pengujian model secara bersama-sama (simultan) pada Tabel 2 diperoleh nilai F hitung sebesar 85,762. dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu $\alpha = 5\%$ atau

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,868a	0,754	0,745	1,39219

Sumber : Data Primer Olah SPSS (2020)

Hasil analisis regresi berganda pada Tabel 3 didapatkan nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,868 adapun nilai koefisien (R^2) sebesar 0,754 atau sebesar 75,4%. Artinya bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat sebesar 75,4%, sedangkan sisanya sebesar 24,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Dari tiga variabel bebas yang terdiri dari Motivasi (X_1) dan Etos Kerja (X_2) dapat diketahui bahwa variabel Motivasi (X_1) mempunyai nilai koefisien β terbesar yaitu 0,580 yang merupakan nilai terbesar di antara variabel- variabel bebas lain. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terikat. Kinerja merupakan variabel terikat, dari 2 variabel independen yang diteliti. Variabel motivasi merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan motivasi sebagai salah satu faktor pemicu yang membuat setiap karyawan lebih mempunyai komitmen yang tinggi sehingga mengurangi kejenuhan dalam bekerja, adanya motivasi dari dalam diri dan juga memberikan semangat bagi karyawan serta memaksimalkan hasil kerja sehingga mampu bersaing dalam in-

0,05. Artinya bahwa variabel Motivasi (X_1), etos kerja (X_2) secara bersama – sama (simultan) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan FF Mall Citraland Semarang.

dustri jasa. Hasil penelitian ini juga menguatkan pendapat Beltrán-martín & Bou-llusar (2018) dimana kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang ketika melaksanakan tugas-tugasnya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan FF Mall Citraland Semarang. Etos kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan FF Mall Citraland Semarang. Motivasi dan etos kerja secara simultan/bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan FF Mall Citraland Semarang. Variabel Motivasi paling berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan FF Mall Citraland Semarang.

DAFTAR PUSTAKA

- Beltrán-martín, I., & Bou-llusar, J. C. (2018). Examining The Intermediate Role Of Employee Abilities, Motivation And Opportunities To Participate In The Relationship Between HR Bundles And Employee Performance. *Cuadernos de Economía y Dirección de La Empresa*, 21(2), 99–110. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2018.02.001>
- Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). International

- Journal of Hospitality Management Job insecurity, subjective well-being and job performance : The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87(January), 102462. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102462>
- Erawati, K. N., Sitiari, N. W., & Indiani, N. L. P. (2019). The Effect of Stress and Working Environment on Employee Performance through Motivation Mediation: A Case Study on International Restaurant in Badung Bali. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha*.
- Ghebreorgis, F. (2018). Factors Influencing Employee Performance in Hotel-A Comparative Study of Government and Privately Owned Hotels in Eritrea. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 5(11), 1-9. <http://www.ijrbsm.org/v5-i11>
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2017). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *Jurnal Al-AZHAR Indonesia Seri Humaniora*. <https://doi.org/10.36722/sh.v3i2.204>
- Lubis, A. H., Fitry, &, Sari, W., & Fitry, ; (2019). Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa. *Tijarah: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2, 22. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/tjh/article/view/1527>
- Marlina. (2019). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru SLTA Negeri di Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli. *E-Jurnal Katalogis*, 3(7), 153-162.
- Munthe, M. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*.
- Noor Faiqotul Muhimmah, Mahmudah Enny Widyaningrum, S. R. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gresik. *Jurnal Manajemen Branchmarck*, 4(3), 254-261.
- Ratnasari, S. L. et al. (2019). Employee S' Performance : Organizational Culture And Leadership Style Through Job Satisfaction. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7(5), 597-608.
- Setyaningrum, K., & Hujianto, L. (2018). Studi Analisis Kinerja Karyawan Century Healthcare JatenG DIY. *Jurnal Visi Manajemen*, 3(1).
- Simanjuntak, P. A. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*.
- Syardiansah, & Melati Putri Utami. (2019). Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pati Sari Di Aceh Tamiang. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 196-205. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v5i2.2144>
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1760>