Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi **e-ISSN**: 2549-4236, **p-ISSN**: 1411-8939
Lembaga Penellitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Vol 23, No 3 (2023): Oktober, 3252-3257
DOI: 10.33087/jiubj.v23i3.3670

Pengaruh Etos Kerja, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Warung Padang Upik Yogyakarta

Ocsalino Damare, Prayekti, Epsilandri Septyarini
Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
Correspondence: ocsalinodamaredamare@gmail.com, yekti@ustjogja.ac.id, epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id

Abstrak. Riset yang dilakukan bertujuan untuk menganalisis prestasi kerja karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi kerja, iklim kerja, dan etos kerja. Kemudian teknik yang diimplementasikan dalam pengambilan sampel yakni sampel jenuh dan data riset dikumpulkan melalui kuesioner. Selanjutnya untuk menganalisis data peneliti menerapkan metode pengujian analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh dependent variable yakni prestasi kerja secara simultan dipengaruhi signifikan positif oleh independent variabel yakni motivasi kerja, iklim kerja, dan etos kerja.

Kata kunci: Prestasi Kerja, Iklim Kerja, Etos Kerja

Abstract. *The research aims to analyze employee performance as influenced by work motivation, climate, and work ethic. Then the technique implemented in sampling is a saturated sample and research data is collected through questionnaires. Furthermore, the researcher applied multiple linear regression testing methods to analyze the data. Based on the test results, the dependent variable, namely work performance is significantly positively influenced by the independent variable, namely, work motivation, work climate, and work ethic.*

Keywords: *Work Achievement, Work Climate, Work Ethic*

PENDAHULUAN

Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan melampaui target ketercapaian tugas yang diberikan disebut dengan prestasi. Seorang karyawan mempunyai prestasi kerja yang baik apabila ia mempunyai motivasi kerja yang tinggi serta mempunyai kemampuan maupun pengalaman yang positif. Terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat prestasi karyawan diantaranya bentuk evaluasi diri terhadap prestasi yang dicapai, tingkat kecakapan dan pemahaman dalam melakukan pekerjaan, tingkat kerjasama antar kelompok, tindakan dalam mengevaluasi, melaksanakan dan merencanakan pembelajaran. Berdasarkan penjelasan Susanto dkk (2022). Prestasi merupakan tindakan untuk melakukan suatu pekerjaan yang menjadi kewajibannya dan tolok ukur ketercapaiannya dilihat dari tingkat pengetahuan karyawan terhadap tugas tersebut, kuantitas dan kualitas kerja yang dihasilkan. Motivasi merupakan faktor terbesar yang mempengaruhi prestasi pegawai warung Padang Upik. Tingkat motivasi kerja yang tinggi mempengaruhi peningkatan kemauan, keahlian dan semangat kompetisi, sehingga terbentuklah sumber daya manusia yang berkualitas. Akan tetapi, jika upah yang diterima pegawai tidak sebanding dengan tugas yang diselesaikannya dan berdampak pada ketidak mampuan pegawai memenuhi kebutuhan sehari-hari akan menurunkan motivasi kerja. Menurut Susanto dkk (2022) dalam menyelesaikan tugas, pegawai harus berhati-hati agar terhindar dari kecelakaan kerja yang bisa mengancam keselamatannya.

Etos kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, seperti yang dijelaskan Aspani dkk (2022) bahwa etos kerja dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja pegawai. Definisi dari etos kerja yakni sekumpulan tingkah laku yang berhubungan dengan perasaan yakin secara mendasar, sikap kooperatif yang tinggi, rasa komitmen yang kuat untuk membentuk paradigma kerja integral yang positif. Selain motivasi kerja, prestasi kerja dipengaruhi oleh etos kerja, menurut Sampow dkk (2021). Definisi lain dari etos kerja yakni bentuk tingkah laku yang positif sebagai landasan dalam berprinsip, berkeyakinan, beraspirasi, bersikap, berperilaku, bermoral, dan beretika. Berdasarkan penjelasan Inayah dkk (2016) faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja selain etos dan motivasi kerja yakni iklim kerja. Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi PER.13/MEN/X/2011 definisi dari iklim kerja yakni nilai temperatur panas yang dikeluarkan oleh pekerja akibat panas radiasi,

kelembaban, dan kecepatan angin pada ruang lingkup pekerjaannya.

METODE

Riset yang dilakukan mengimplementasikan data angka sehingga tergolong kedalam jenis riset kuantitatif. Definisi riset kuantitatif berdasarkan penjelasan Susilawati & Mulyana (2018) yakni suatu jenis penelitian data sampel ataupun populasi dengan menggunakan filsafat positivisme. Riset yang dilakukan mengimplementasikan karyawan Warung Padang Upik. Selanjutnya bagian dari subjek maupun objek dari populasi yang digunakan sebagai data riset yang hasilnya dapat mewakili keseluruhan populasi disebut dengan sampel.

Operasional variabel

1. Pengertian etos kerja yakni bentuk tingkah laku dari suatu kelompok tertentu yang bersifat positif sebagai landasan dalam berprinsip, berkeyakinan, beraspirasi, bersikap, berperilaku, bermoral, dan beretika, seperti yang dijelaskan Arsad (2017).
2. Pengertian iklim kerja berdasarkan pemaparan Batubara dkk (2022) yakni kondisi lingkungan yang mempengaruhi psikis anggota organisasi akibat dari adanya hubungan maupun tingkah laku antar anggota organisasi lainnya.
3. Pengertian motivasi kerja yakni dorongan eksternal maupun internal yang mempengaruhi seseorang untuk bertindak positif maupun negatif. Faktor yang menjadi pemicu semangat kerja yakni motivasi kerja Bahrum dkk (2015)

Pada riset yang dilakukan jenis dependent variable yang digunakan yakni prestasi kerja (Y). Definisi prestasi kerja berdasarkan penjelasan Yalitoba & Anas (2019) yakni tindakan untuk melakukan suatu pekerjaan yang menjadi kewajibannya dan tolok ukur ketercapaiannya dilihat dari tingkat pengetahuan karyawan terhadap tugas tersebut, kuantitas dan kualitas kerja yang dihasilkan.

Teknik penganalisaan data dalam riset mengimplementasikan uji analisis regresi linier berganda, dimana model regresi ini digunakan untuk menganalisis keterkaitan antara beberapa independent variable (X1, X2, Xn) dan satu jenis dependent variable (Y). Hasil penganalisaan ini akan didapatkan keterkaitan antara dependent variable dengan independent variable secara positif maupun negatif yang didasarkan atas tinggi rendahnya nominal pada variabel riset. Persamaan model analisis regresi linier berganda yakni:

$Y = a+b1X1+b2X2+b3X3+ e$

Penjelasan: a = intercept coefficient: apabila X1, X2, X3,….Xk = 0, maka Y = a b1, b2, b3, ….bk = koefisien regresi; Y = *dependent variable*; X1 = etos kerja; X2 = iklim kerja; X3 = motivasi.

HASIL

Tabel 1
Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Etos Kerja	EK 1	0.780	0,279	Valid
	EK 2	0.868	0,279	Valid
	EK 3	0.896	0,279	Valid
	EK 4	0.817	0,279	Valid
	EK 5	0.896	0,279	Valid
Iklim Kerja	IK 1	0.831	0,279	Valid
	IK 2	0.917	0,279	Valid
	IK 3	0.751	0,279	Valid
	IK 4	0.894	0,279	Valid
	IK 5	0.843	0,279	Valid
Motivasi	M 1	0.895	0,279	Valid
	M 2	0.922	0,279	Valid
	M 3	0.905	0,279	Valid
	M 4	0.945	0,279	Valid
	M 5	0.935	0,279	Valid

Prestasi Kerja	PK 1	0.742	0,279	Valid
	PK 2	0.783	0,279	Valid
	PK 3	0.808	0,279	Valid
	PK 4	0.820	0,279	Valid
	PK 5	0.722	0,279	Valid

Sumber: data olahan

Tabel 2
Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha (α)	Keterangan
Etos Kerja	0.905	Reliable
Iklim Kerja	0.900	Reliable
Motivasi	0.956	Reliable
Prestasi Kerja	0.840	Reliable

Sumber: data olahan

Menurut hasil uji validitas pada Tabel 1 didapatkan keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner dikatakan valid karena mempunyai nilai r-tabel kurang dari r-hitung. Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian validitas pada Tabel 2 didapatkan kereliabelan dari keseluruhan variabel yang diimplementasikan dalam riset karena mempunyai nilai Cronbach's Alpha melebihi nilai signifikansi 0,60. Tabel 2 menjelaskan bahwa keseluruhan variabel residu berdistribusi normal karena mempunyai nilai Asymp.Sig. (2-tailed) melebihi nilai signifikansinya (α=0,05) yaitu 0,052.

Tabel 2
Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.44293233
Most Extreme Difference	Absolute	.124
	Positive	.117
	Negative	-.124
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.052

Sumber: data olahan

Tabel 3
Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.110	2.568		1.600	.116		
	IK	.295	.103	.299	2.858	.006	.889	1.125
	EK	.199	.081	.284	2.465	.018	.732	1.366
	M	.317	.094	.392	3.363	.002	.717	1.396

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 3 didapatkan data variabel terbebas dari multikolinieritas karena mempunyai nilai VIF tidak melebihi 10 yakni nilai VIF pada variabel motivasi kerja, iklim kerja dan etos kerja secara berurutan yakni 1,396; 1,366 dan 1,125. Kemudian didapatkan nilai *tolerance value* yang melebihi 0,10 yakni 0,717 untuk motivasi kerja, 0,732 untuk iklim kerja dan 0,889 untuk etos kerja. Untuk diketahui ada tidaknya varian residual yang sama antar pengamat satu dengan yang lainnya. Indikator yang digunakan bahwa data terbebas dari heteroskedastisitas yakni mempunyai nilai signifikansi melebihi 0,05. Tabel 4 hasil

pengujian data terbebas dari heteroskedastisitas karena variabel motivasi, iklim kerja, dan etos kerja mempunyai nilai signifikansi melebihi 0,05 yakni secara berurutan sebesar 0,562; 0,558; 0,149. Sedangkan Tabel 6 diperoleh nilai koefisien determinasi senilai 0,523 atau 52,3% artinya prestasi kerja dipengaruhi oleh motivasi, iklim kerja dan etos kerja sebesar 52,3% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tercantum dalam riset.

Tabel 4
Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.180	1.700		.106	.916
	IK	.100	.068	.223	1.467	.149
	EK	-.032	.053	-.099	-.591	.558
	M	-.036	.062	-.009	-.584	.562

Sumber: data olahan

Tabel 5
Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	125.999	3	42.000	18.937	,000[b]
	Residual	102.021	46	2.218		
	Total	228.020	49			

Sumber: data olahan

Tabel 6
Hasil Uji Determinasi (Uji R2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743[a]	.553	.523	1.489

Sumber: data olahan

Hipotesis pertama diterima artinya prestasi kerja (Y) dipengaruhi oleh etos kerja (X1) karena berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu 0,006. Sehingga tingkat prestasi kerja karyawan Warung Padang Upik Yogyakarta dipengaruhi oleh etos kerjanya. Pernyataan ini didukung Arsad (2017) dan Sampow dkk (2021) yakni etos kerja mempengaruhi prestasi kerja. Konteks etos kerja merepresentasikan kondisi individu yang tetap fokus pada ketercapaian tugas yang ditanggungnya. Etos kerja juga berhubungan dengan pembentukan kebudayaan dalam organisasi sehingga menimbulkan rasa saling menghargai dan memahami antar karyawan atau antar pimpinan dengan karyawan dan terwujudlah prestasi kerja. Setiap menurun dan meningkatnya etos kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, sehingga jika prestasi kerja karyawan meningkat berarti etos kerja mengalami peningkatan.

Hasil penelitian didapatkan nilai signifikansi antara tingkat pengaruh prestasi kerja dengan iklim kerja senilai 0,018 kurang dari nilai signifikansi yang telah ditetapkan yaitu 0,05, sehingga hipotesis kedua diterima. Artinya prestasi kerja (Y) dipengaruhi oleh iklim kerja (X2). Maka dari itu tingkat prestasi kerja karyawan Warung Padang Upik Yogyakarta dipengaruhi oleh iklim kerjanya. Pernyataan hasil riset selaras dengan pernyataan Batubara dan Siregar (2022) yakni secara parsial iklim kerja mempengaruhi prestasi kerja. Tingkat kekondusifan lingkungan kerja dipengaruhi oleh iklim kerja. Semakin kondusif lingkungan kerja berarti prestasi kerja karyawan mengalami peningkatan begitupun sebaliknya.

Hipotesis ketiga diterima artinya prestasi kerja (Y) dipengaruhi oleh motivasi (X3) karena berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu 0,002. Sehingga tingkat prestasi kerja karyawan Warung Padang Upik Yogyakarta dipengaruhi oleh motivasi. Pernyataan ini didukung Yatipai dkk (2015) menyatakan prestasi kerja dipengaruhi oleh motivasi, dimana pada risetnya dilakukan penelitian terkait kinerja karyawan yang dipengaruhi tingkat keahlian dalam teknologi

informasi. Motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dapat diartikan bila hal hal yang terkait dengan motivasi dapat dipenuhi dengan baik akan menumbuhkan dan meningkatkan prestasi kerja, dengan begitu hasil kerja serta efisiensi karyawan dapat meningkat sesuai dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian F, didapatkan nilai signifikansi antara tingkat pengaruh prestasi kerja dengan motivasi, iklim kerja dan etos kerja senilai 0,000 kurang dari nilai signifikansi yang telah ditetapkan yaitu 0,05, sehingga hipotesis keempat diterima. Artinya prestasi kerja (Y) dipengaruhi oleh motivasi (X3), iklim kerja (X2) dan etos kerja (X1). Maka dari itu secara simultan dependent variable dipengaruhi oleh independent variable. Unsur yang berkaitan dengan etos kerja yakni nilai maupun norma yang menjadi kesepakatan bersama pada suatu organisasi tersebut yang kemudian dijadikan budaya dalam lingkungan kerja tersebut. Bagi seorang karyawan yang menjalankan kebudayaan tersebut dan diterima berarti mempunyai etos kerja yang baik.

Selain Etos Kerja, iklim kerja juga berpengaruh terhadap Prestasi Kerja yang dimana iklim kerja merupakan kondisi lingkungan yang mempengaruhi psikis anggota organisasi akibat dari adanya hubungan maupun tingkah laku antar anggota organisasi lainnya baik dalam bentuk latihan, komunikasi, dan proses kerja. Sehingga terbentuknya iklim kerja tergantung dari perusahaan tersebut. Iklim Kerja yang dimiliki karyawan sangat mempengaruhi bagaimana Prestasi Kerja tersebut. Pada suatu perusahaan iklim kerja mengalami perubahan, dan baik buruknya perubahan ini tergantung dari tahapan interaksi antar anggota organisasi. Sehingga semakin baik iklim kerja yang dibangun oleh sebuah perusahaan akan mempengaruhi prestasi kerja karyawannya. Selain Iklim Kerja motivasi kerja juga berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dimana merupakan sebuah faktor yang dimana bila dipenuhi akan sangat meningkatkan prestasi kerja karyawan, karyawan yang selalu diberikan motivasi secara langsung maupun tidak langsung akan meningkatkan efisiensinya dalam bekerja yang berpengaruh pula pada tingkat prestasi kerja yang akan diperoleh karyawan tersebut dan juga mempengaruhi maju dan berkembangnya sebuah perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa secara simultan dan parsial terdapat pengaruh etos kerja, iklim kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja di Warung Padang Upik Yogyakarta

DAFTAR PUSTAKA

Arsad, Muhammad. 2017. Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di Kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara. *E Journal PIN: Pemerintahan Integratif*, 5(1), 135–47.

Aspani, G. C., Sendow, G. M., & Tampenawas, J. L. 2022. Pengaruh lingkungan organisasi, etos kerja dan hubungan kerja terhadap kinerja karyawan hotel sahid kawanua manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2).

Batubara, Agustina, and Aris Siregar. 2022. Pengaruh kepemimpinan, komitmen, kompetensi dan iklim kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor kementerian agama Kota Tanjungbalai. *Jurnal Sains Ekonomi*, 3(1), 161–70.

Bahrum, S. P., & Sinaga, I. W. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 135-141.

Inayah, A., Zubaidah, T., Maharso, M., & Noraida, N. 2016. Korelasi Iklim Kerja Dengan Kecelakaan Kerja Di PT. Japfa Comfeed Indonesia TBK Bati-Bati Kalimantan Selatan. *Jurnal kesehatan lingkungan: Jurnal dan Aplikasi Teknik Kesehatan Lingkungan*, 13(2), 355-360.

Sampow, Angelina Monica, Greis M. Sendow, and Reitty L. Samadi. 2021. Analysis of Education, Work Ethic and Work-Family Conflict Against Employee Work Performance At Polda Sulut. *Journal EMBA*: 9(1), 1222–1231.

Susanto, C. I., Ahiruddin, A., & Djunaidi, D. 2022, Determinan Motivasi Kerja Dan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan PT. Phapros Tbk. Jakarta. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 154-159.

Susilawati, E., & Mulyana, A. 2018. Pengaruh Penjualan dan Biaya Operasional terhadap Laba Bersih pada PT Indocement Tunggal

Prakarsa (Persero) Tbk Periode Tahun 2010-2017. *Organum: Jurnal Saintifik Manajemen dan Akuntansi*, 1(2), 74-87.

Yalitoba, A. 2019. Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi. *Jurnal Kesejahteraan Sosial*, 6(1).

Yatipai, Theodora, John Montolalu, and Sonny Gerson Kaparang. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*: 3(11), 1–7.