



**PENGARUH *HUMAN RELATION*, KOMPETENSI DAN ETOS
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.UNGARAN
INDAH BUSANA DI KABUPATEN SEMARANG**

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Akademik

Program Sarjana Ekonomi

Disusun Oleh :

Tekun Muji utami : NPM 16.51.0086

Dosen Pembimbing :

Dr. Sri Rahayu,SE.,M.Si.

NIDN : 0-6060569-01

Hj. Tjiptowati Endang I,SE.,M,Si.

NIDN : 0-6090664-01

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN (GUPPI)**

UNDARIS UNGARAN

2021

PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH *HUMAN RELATION*, KOMPETENSI, DAN ETOS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT UNGARAN INDAH BUSANA**

Disusun Oleh :

Tekun Muji Utami : NPM 16.51.0086

Bahwa skripsi ini layak diujikan. Telah dapat persetujuan pada tanggal.....

Pembimbing utama

Pembimbing pendamping

Dr. Sri Rahayu, SE. M. Si

Hj. Tjiptowati Endang I, SE., M.Si.

NIDN : 0-6060569-01

NIDN 0-6090664-01

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Sri Rahayu SE., M.Si

NIDN : 0-6060569-01

PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH *HUMAN RELATION*, KOMPETENSI, DAN ETOS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT UNGARAN INDAH BUSANA**

Disusun Oleh :

Tekun Muji Utami : NPM 16.51.0086

Skripsi ini telah diujikan dan mendapat pengesahan pada tanggal.....2021

Tim penguji

Ketua,

Nunuk Supraptini, SE, MM

NIDN : 0-6140866-01

Anggota

Anggota

Dr. Sri Rahayu, SE. M. Si

NIDN 0-6060569-01

Hj. Tjiptowati Endang I, SE., M.Si.

NIDN 0-6090664-01

ABSTRAK

Meningkatkan kinerja karyawan merupakan tujuan utama dari perusahaan, maka harus memperhatikan faktor yang mempengaruhinya yaitu *human relation*, kompetensi, dan etos kerja. Jhon Miner dalam Sudarmanto (2018) menyatakan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan padanya. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah *human relation*, kompetensi, dan etos kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ungaran Indah Busana. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *human relation*, kompetensi, dan etos kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT Ungaran Indah Busana.

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian explanatory atau penelitian tingkat penjelasan. Dengan teknik sampling stratified random sampling. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah human relation, kompetensi, dan etos kerja. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi PT Ungaran Indah Busana yang berjumlah 1882 karyawan. Jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 100 karyawan, menggunakan teori Gujarati (2012) bahwa 100 sudah mewakili sampel besar Analisis yang digunakan yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji korelasi dan regresi, koefisien determinasi, uji t serta uji F.

Hasil analisis korelasi berganda diketahui besarnya hubungan Human Relation, Kompetensi, Etos Kerja dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,804 dan apabila diinterpestatikan pada tabel 3.5, maka termasuk dalam sangat kuat. Hasil analisis Regresi berganda antara human relation, kompetensi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan suatu persamaan model regresi: $Y = 7,302 + 0,275X_1 + 0,115X_2 + 0,327X_3$. Nilai Adj R^2 sebesar 0,635 atau 63,5%, dapat diartikan 63,5% variasi variabel terikat yaitu variabel kinerja karyawan di PT Ungaran Indah busana dapat dipengaruhi oleh variabel bebas, sedangkan sisanya sebesar 36,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil analisis uji t variabel human relation memiliki nilai t_{hitung} sebesar $(5,133 > t_{tabel} 1,984)$ dan nilai signifikansi sebesar $(0,000 < 0,05)$ menunjukkan human relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompetensi memiliki nilai t_{hitung} sebesar $(2,297 > t_{tabel} 1,984)$ dan nilai signifikansi sebesar $(0,024 < 0,05)$ menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel etos kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar $(5,424 > t_{tabel} 1,984)$ dan nilai signifikansi sebesar $(0,000 < 0,05)$ menunjukkan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian variabel independen secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} $(58,489 > F_{tabel} 2,70)$ dengan tingkat signifikansi $(0,000 < 0,05)$, hal ini menunjukkan human relation, kompetensi dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT ungaran Indah Busana.

Kata Kunci : Human Relation, Kompetensi, Etos Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Improving employee performance is the main goal of the company, so it must pay attention to the factors that influence it, namely human relations, competence, and work ethic. Jhon Miner in Sudarmanto (2018) states that performance is the result of work in quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities assigned to him. The formulation of the problem in this study is whether human relations, competence, and work ethic partially and simultaneously affect the performance of employees of PT Ungaran Indah Busana. The purpose of this study was to determine the effect of human relations, competence, and work ethic partially and simultaneously on the performance of employees of PT Ungaran Indah Busana.

In this research, the type of research used is explanatory research or explanation level research. With a stratified random sampling technique. The independent variables in this study are human relations, competence, and work ethic. The population referred to in this study are all production employees of PT Ungaran Indah Busana, totaling 1882 employees. The number of samples taken is as many as 100 employees, using Gujarati theory (2012) that 100 represents a large sample. The analysis used is the validity and reliability test, correlation and regression tests, the coefficient of determination, t test and F test.

The results of multiple correlation analysis show that the relationship between Human Relations, Competence, Work Ethic and Employee Performance is 0.804 and if interpreted in table 3.5, it is considered strong. The results of multiple regression analysis between human relations, competence and work ethic on employee performance produce a regression model equation: $Y = 7,302 + 0,275X_1 + 0,115X_2 + 0,327X_3$. The value of Adj R² is 0,635 or 63,5%, which means 63,5% of the variation in the dependent variable, namely the employee performance variable at PT Ungaran Indah Clothing can be influenced by independent variables, while the remaining 36,5% is influenced by other variables. The results of the t-test analysis of the human relation variable have a t-count value of (5.133 > ttable 1,984) and a significance value of (0,000 < 0.05) indicating that human relations has a positive and significant effect on employee performance. The competency variable has a tcount of (2.297 > 1.984) and a significance value of (0.024 < 0.05), which indicates that competence has a positive and significant effect on employee performance. The work ethic variable has a t-count value of (5.424 > t table 1.984) and a significance value of (0.000 < 0.05) indicating that work ethic has a positive and significant effect on employee performance. The results of testing the independent variables simultaneously obtained the value of Fcount (58.489 > Ftable 2.70) with a significance level (0.000 < 0.05), this shows that human relations, competence and work ethic simultaneously have a significant effect on employee performance at PT ungaran Indah Busana.

Keywords: Human Relations, Competence, Work Ethic, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT, atas limpahan rahmat, hidayah serta karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi dengan judul “PENGARUH *HUMAN RELATION*, KOMPETENSI, DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. UNGARAN INDAH BUSANA)”. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat sesuai dengan apa yang diharapkan penulis.

Adapun maksud dari pembuatan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana ekonomi. Penulis menyadari dalam pelaksanaan dan penyusunan skripsi ini, penulis mendapat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu pada kesempatan ini penuli menyampaikan rasa terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Drs. Hono Sejati, SH,M.Hum. selaku Rektor Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman Guppi (Undaris) Ungaran yang telah memberikan kesempatan untuk kuliah di Undaris Ungaran.
2. Ibu Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman Guppi (Undaris) Ungaran dan selaku dosen pembimbing utama yang dengan penuh kesabaran membimbing dan mengarahkan penulis hingga skripsi ini selesai.
3. Ibu Hj. Tjiptowati Endang I, SE., M,Si selaku dosen pendamping yang dengan penuh kesabaran membimbing dan mengarahkan penulis hingga skripsi ini selesai.

4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman Guppi (Undaris) Ungaran yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan sebagai dasar penulisan skripsi ini.
5. Manajemen PT. Ungaran Indah Busana yang telah memperkenankan dia dan penelitian ini.
6. Karyawan PT. Ungaran Indah Busana yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
7. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu kelancaran penyusunan dan terselesainya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan karya ilmiah ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan. Namun demikian, merupakan harapan bagi penulis bila karya ilmiah ini dapat memberi sumbangan pengetahuan dan menjadi suatu karya yang bermanfaat.

Ungaran, Februari 2021

Penulis

Tekun Muji Utami

NIM. 16.51.0086

MOTO DAN PERSEMBAHAN

❖ MOTO

“Man Jadda Wa Jadda”

“ Sesungguhnya sesudah kesulitan ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai dari suatu urusan dan hanya kepada Tuhanmu lah kamu berharap”

(QS. Alam Nasyrah; 6-8)

❖ PERSEMBAHAN

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Allah Yang Maha Kuasa

Skripsi ini saya sembahkan kepada :

- Kedua orang tua dan bapak ibu mertua tercinta yang telah mendukung dan mendoakan setiap waktu
 - Suami tercinta Rengga Ariawan
 - Anakku tercinta Gladys Mutiara Aretha
- Sahabat terbaik yang selalu mendukung dan selalu membantu
 - Seluruh rekan PT Ungaran Indah busana
 - Seluruh rekan kuliah
 - Almamater tercinta

DAFTAR ISI

PENELITIAN SKRIPSI.....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Definisi Operasional	11
F. Sistematika Penulisan.....	13
BAB II.....	14
LANDASAN TEORI.....	14
A. Tinjauan Pustaka	14
1. <i>Human Relation</i> (hubungan antar manusia).....	14
a. Pengertian <i>Human Relation</i>	14
b. Faktor-faktor Pendukung <i>Human Relation</i>	16
c. Indikator Hubungan Antar Manusia (<i>Human Relation</i>).....	18
2. Kompetensi	19
a. Pengertian Kompetensi.....	19
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	20
c. Tipe Kompetensi	21
d. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi	23

e. Indikator Kompetensi	28
3. Etos Kerja.....	31
a. Pengertian Etos kerja.....	31
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja.....	32
c. Elemen Etos Kerja.....	35
f. Indikator Etos Kerja	40
4. Kinerja Karyawan	42
a. Pengertian Kinerja	42
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	43
c. Karakteristik Kinerja Karyawan.....	43
d. Indikator Kinerja Karyawan	44
B. Penelitian Terdahulu	45
C. Kerangka Pemikiran.....	47
D. Hipotesis.....	48
BAB III.....	49
METODE PENELITIAN.....	49
A. Jenis Penelitian	49
B. Lokasi Penelitian.....	49
C. Variabel Penelitian.....	49
1. Variabel <i>Independen</i> (bebas).....	50
2. Variabel <i>Dependen</i> (terikat)	50
D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	51
1. Populasi	51
2. Sampel dan Teknik Sampling.....	51
E. Sumber Data.....	52
1. Data Primer.....	52
2. Data Sekunder	53
F. Teknik Pengumpulan Data	53
G. Teknik Analisa Data	54
1. Uji Validitas.....	55
2. Uji Reliabilitas.....	57
3. Korelasi.....	59

a.	Korelasi Sederhana.....	59
b.	Korelasi Berganda	60
4.	Uji Regresi.....	60
a.	Regresi Linier Sederhana	60
b.	Regresi Linier Berganda.....	61
5.	Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R Square</i>).....	61
6.	Uji Hipotesis.....	62
a.	Uji t (Parsial)	63
b.	Uji F (Simultan).....	65
BAB IV		67
HASIL DAN PEMBAHASAN.....		67
A.	Karakteristik Responden	67
B.	Deskripsi Tanggapan Responden.....	70
BAB V.....		94
PENUTUP.....		94
A.	Kesimpulan	94
B.	Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA		98
KUESIONER PENELITIAN.....		102

DAFTAR TABEL

TABEL 1. 1 KINERJA PRODUKSI.....	3
TABEL 2. 1 PENELITIAN TERDAHULU	45
TABEL 3. 1 INDIKATOR PENELITIAN	50
TABEL 3. 2 (STRATIFIED RANDOM SAMPLING).....	52
TABEL 3. 3 HASIL UJI VALIDITAS	57
TABEL 3. 4 HASIL UJI RELIABILITAS	58
TABEL 3. 5 INTERPRESTASI KOEFISIEN KORELASI.....	59
TABEL 4. 1 HASIL UJI KORELASI SEDERHANA X1.....	75
TABEL 4. 2 HASIL UJI KORELASI SEDERHANA X2.....	76
TABEL 4. 3 HASIL UJI KORELASI SEDERHANA X3.....	77
TABEL 4. 4 HASIL UJI KORELASI BERGANDA.....	78
TABEL 4. 5 HASIL REGRESI LINIER SEDERHANA X1 TERHADAP Y	79
TABEL 4. 6 HASIL REGRESI LINIER SEDERHANA X2 TERHADAP Y.....	80
TABEL 4. 7 HASIL REGRESI LINIER SEDERHANA X3 TERHADAP Y.....	81
TABEL 4. 8 HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA.....	82
TABEL 4. 9 HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI (ADJ R ²).....	84

TABEL 4. 10 UJI T (UJI PARSIAL).....	85
TABEL 4. 11 NILAI UJI F (SIMULTAN)	88

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2. 1 KERANGKA PIKIR.....	47
GAMBAR 3. 1 UJI T (PARSIAL).....	65
GAMBAR 3. 2 UJI F (SIMULTAN)	66
GAMBAR 4. 1 RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN	67
GAMBAR 4. 2 KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN UMUR.....	68
GAMBAR 4. 3 KARAKTERISTIK PENDIDIKAN RESPONDEN	69
GAMBAR 4. 4 KOMPOSISI LAMA BERKERJA RESPONDEN	70
GAMBAR 4. 5 TANGGAPAN VARIABEL HUMAN RELATION.....	71
GAMBAR 4. 6 TANGGAPAN VARIABEL KOMPETENSI.....	72
GAMBAR 4. 7 TANGGAPAN VARIABEL ETOS KERJA.....	72
GAMBAR 4. 8 TANGGAPAN KINERJA KARYAWAN.....	73
GAMBAR 4. 9 UJI T HUMAN RELATION TERHADAP KINERJA KARYAWAN.....	86
GAMBAR 4. 10 UJI T KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN.....	87
GAMBAR 4. 11 UJI T ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN	88
GAMBAR 4. 12 UJI F.....	89

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	102
Lampiran 2 Daftar Identitas 100 Responden	108
Lampiran 3 Tabulasi Hasil Uji Coba 10 Responden	111
Lampiran 4 Tabulasi Hasil Kuesioner	113
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas.....	117
Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas.....	121
Lampiran 7 Hasil Uji Korelasi Sederhana	125
Lampiran 8 Hasil Uji Korelasi Berganda	126
Lampiran 9 Hasil Uji Regresi Sederhana	127
Lampiran 10 Hasil Uji Regresi Berganda	128
Lampiran 11 Hasil perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)	129
Lampiran 12 Hasil Uji T	130
Lampiran 13 Hasil Uji F	131
Lampiran 14 Tabel r	132
Lampiran 15 Distribusi nilai t tabel	133
Lampiran 16 Distribusi F	134

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

PT. Ungaran Indah Busana merupakan pabrik industri yang bergerak dibidang *garment* yang mempunyai pangsa pasar di US, Eropa, dan Asia. Dalam pengelolaan manajemennya perusahaan telah membuat struktur kepemimpinan yang dikelompokkan berdasarkan pada tugas-tugas yang dilakukan oleh setiap bagian yaitu *cutting, sewing, quality control, finishing dan packing*. Sebagai salah satu perusahaan *garment* yang bertaraf internasional PT. Ungaran Indah Busana mampu menjaga standar kualitas produk yang dihasilkan dan berusaha yang terbaik dalam meningkatkan kualitas barang yang di import maupun di ekspor, serta selalu melakukan inovasi dalam hal peningkatan kualitas guna meningkatkan persaingan dalam dunia *garment* dan juga agar pelanggan puas terhadap produk yang dihasilkan, dengan cara karyawan dituntut agar mampu bekerja dengan baik dan dapat menghasilkan produk sesuai dengan permintaan pembeli dan memenuhi standar pasar luar maupun dalam negeri. Untuk dapat memenuhi permintaan pembeli dan memenuhi standar pasar dibutuhkan manajemen sumber daya manusia untuk dapat menciptakan sumber daya yang kompeten, handal dan terampil sehingga karyawan mampu menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting dan harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan untuk menjaga eksistensi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2018). Manajemen sumber daya manusia merupakan

ilmu atau seni yang mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu sebuah perusahaan tidak akan lepas dari manajemen. Kelangsungan hidup perusahaan itu tergantung dari manajemen yang dijalankan oleh perusahaan tersebut. Banyak perusahaan yang awalnya jaya tetapi dengan manajemen yang kurang baik akan mengalami kerugian, bahkan kebangkrutan. Bagi setiap perusahaan, karyawan merupakan sumber daya yang tidak kalah pentingnya dengan sumber daya perusahaan yang lainnya. Bahkan karyawan memegang kendali dalam proses produksi. Dengan kata lain, lancar atau tidaknya sebuah proses produksi akan sangat tergantung pada karyawan (Mulyadi, 2016).

Karyawan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Suatu perusahaan yang tidak memiliki karyawan yang berkualitas akan menuai kegagalan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Kendatipun telah memiliki karyawan yang berkualitas, tanpa pengelolaan secara optimal tentu kontribusi terhadap perusahaan akan jauh dari harapan. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi karyawan dalam mencapai keberhasilan perusahaan, tentu diperlukan pengukuran kinerja. Tanpa adanya pengukuran kinerja, maka tidak dapat diketahui penyebab ataupun kendala-kendala kegagalan perusahaan dalam mencapai tujuan (Sudarmanto, 2018).

Selanjutnya menurut John Miner dalam Sudarmanto (2018) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Sedangkan Rivai dalam Priansa (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan

oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Bernardin dalam Sudarmanto (2018) kinerja merupakan cacatan hasil yang dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Kinerja merupakan kunci terhadap efektivitas atau keberhasilan dalam organisasi. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu pegawai yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh pegawai yang berkualitas. Banyak organisasi yang berhasil atau efektif karena ditopang oleh kinerja pegawai. Sebaliknya, tidak sedikit organisasi yang gagal karena faktor kinerja pegawai. Dengan demikian ada kesesuaian antara keberhasilan organisasi atau kinerja organisasi dengan kinerja individu atau sumber daya manusia.

Di dalam perusahaan kinerja karyawan merupakan kunci terhadap efektivitas atau keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan produksi pada PT. Ungaran Indah Busana dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut :

Tabel 1. 1
Kinerja Produksi PT. Ungaran Indah Busana

Bulan Tahun 2019	Produksi PT.UIB	Produksi Good Quality		Produksi Defect/Cacat	
		Pcs	%	Pcs	%
Januari	424.205	419.342	98,8	4.863	1,2
Februari	369.072	366.016	99,2	3.056	0,8
Maret	392.311	388.097	98,9	4.214	1,1
April	444.220	441.169	99,3	3.051	0,7
Mei	396.257	392.715	99,1	3.542	0,9
Juni	382.048	379.487	99,3	2.561	0,7

Sumber data sekunder, 2019

Berkaitan dengan kinerja karyawan di PT. Ungaran Indah Busana, berdasarkan data pada tabel 1.1 mengenai pencapaian kinerja selama bulan Januari s/d Juni 2019, ternyata kinerja karyawan belum mencapai maksimal, selain itu tingkat

realisasi produksi masih terjadi fluktuatif atau naik turun setiap bulannya. Karyawan belum mampu menekan atau mengurangi kerusakan hasil produksi menjadi 0%. Di samping itu, dalam suatu organisasi kerja, keberhasilan kerja tidak sekedar tergantung pada karyawan yang bertugas dalam usaha menghasilkan capaian kinerja. Dalam hal ini sangat penting menjaga hubungan antar sesama baik dengan karyawan maupun dengan atasan, perusahaan berharap karyawan PT. Ungaran Indah Busana dapat memberikan kinerja yang lebih baik dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Permasalahan yang kaitannya dengan kinerja pada PT. Ungaran Indah Busana berdasarkan pengamatan penulis masih terjadi *gap* pada kinerja karyawan yang mengalami penurunan. Seperti, masih ditemui karyawan melakukan kesalahan dalam bekerja karena kurang fokus dan teliti mengakibatkan kerusakan hasil produksi yang berdampak pada kualitas kerja menjadi menurun, masih ditemui karyawan dengan kuantitas kerja mengalami penurunan mengakibatkan target produksi yang ditetapkan oleh manajemen tidak tercapai dampaknya hasil produksi yang akan diproses ke hasil produksi selanjutnya menjadi terlambat dan bisa juga perusahaan dikenai denda atau pinalti karena pengiriman *output* (hasil produksi) ke *buyer* terlambat, masih ditemui karyawan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan mengakibatkan efektifitas kerja karyawan dalam bekerja mengalami penurunan.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup perannya dalam eksistensi perusahaan diperlukan suatu usaha yang dapat memacu kinerja karyawan PT. Ungaran Indah Busana dalam perusahaan. Menurut Priansa (2016) beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya faktor

Kompetensi, kepemimpinan, motivasi kerja, pemberdayaan pegawai, komitmen organisasi, etos kerja, kompensasi, penempatan pegawai. Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya motivasi kerja, kompensasi pegawai, partisipasi kerja, disiplin kerja, komunikasi kerja dan kepuasan kerja dan lain sebagainya. Komunikasi salah satu hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komunikasi berhubungan erat dengan *Human Relation*. Dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan faktor *human relation*, kompetensi, dan etos kerja dalam melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Ungaran Indah Busana, karena faktor-faktor tersebut menjadi permasalahan yang penting untuk dicarikan penyelesaian demi meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Human Relation* (hubungan antar manusia). Komunikasi berhubungan erat dengan *Human Relation*. Menurut Effendy (2009) *Human relation* merupakan komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja dan dalam organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja dan bekerjasama agar dapat mencapai hasil kerja yang memuaskan. Menurut Davis dalam Susanti (2014) *Human Relation* merupakan hubungan atau interaksi dan komunikasi antara satu karyawan dengan karyawan yang lain, baik dalam situasi kerja ataupun diluar lingkungan kerja. *Human Relation* adalah hubungan manusiawi yang selalu dibutuhkan oleh karyawan, dimana fungsinya sebagai makhluk pribadi dan makhluk sosial, kebutuhan akan orang lain untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan hidupnya. Hubungan yang harmonis akan

membuat suasana kerja yang menyenangkan dan hal ini akan mempengaruhi semangat karyawan dalam menjalankan segala pekerjaannya (Saputro, 2017).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riedel dkk (2019), Fadli (2017), Fadillah (2015), pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa hasil variabel *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana, semakin baik hubungan antara sesama karyawan maupun antara karyawan dengan atasan maka kinerja karyawan akan dapat ditingkatkan. Demikian sebaliknya, semakin kurang harmonis hubungan yang terjadi di perusahaan maka tingkat kinerjanya akan semakin rendah. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti adalah *human relation* terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor *human relation* terdapat faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Ungaran Indah Busana yaitu faktor kompetensi. Kompetensi merupakan salah satu faktor utama dalam mencapai kesuksesan bagi pencapaian tujuan organisasi. Dengan adanya kompetensi yang memadai karyawan diharapkan dapat mengatasi segala permasalahan pekerjaan sehingga dapat terselesaikan dengan lebih baik. Menurut Priansa (2016) Kompetensi adalah kapasitas karyawan atas atribut pekerjaan yang dimilikinya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefisienan, dan kesuksesan dalam menjalankan tanggungjawab pekerjaan. Menurut Wibowo (2016) kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari keterampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja yang dihasilkan karyawan juga sangat

dipengaruhi oleh kompetensi, semakin berkompeten karyawan maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya semakin kurang berkompeten karyawan dalam menjalankan pekerjaannya maka semakin buruk kinerja yang dihasilkan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mulyani (2019), Muliadi dkk (2018), Tekege dkk (2018), dimana pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa hasil variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik kompetensi yang dimiliki seorang karyawan, maka semakin baik kinerjanya. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti adalah kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor *human relation* dan kompetensi terdapat faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Ungaran Indah Busana yaitu faktor etos kerja. Setiap perusahaan atau organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggotanya untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya perusahaan harus memiliki etos kerja. Menurut Priansa (2016) etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang karyawan untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi. Sedangkan Anoraga dalam Priansa (2016) menyatakan bahwa etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap terhadap kerja. Bila individu-individu memandang kerja sebagai sesuatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah sehingga berakibat pada rendahnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mogot dkk (2019), Syafii dan Ulinnuha (2018), Bawelle dan Sepang (2016), dimana pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa hasil variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin tinggi etos kerja karyawan, maka akan semakin tinggi pula kualitas kinerja karyawannya. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti adalah etos kerja terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan yang masih ditemui pada PT. Ungaran Indah Busana yang berkaitan dengan *human relation*, dimana masih ada karyawan yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Seperti, adanya hubungan kerja yang kurang harmonis antara karyawan lama dengan karyawan baru menjadikan kinerja karyawan kurang maksimal, kurangnya rekan kerja yang siap dan bersedia membantu apabila karyawan tersebut mempunyai kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, komunikasi antara karyawan dan pimpinan kurang terjalin dengan baik. Hal tersebut tentu saja menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja bagi karyawan, sehingga target yang dibebankan oleh perusahaan tidak terpenuhi. Selanjutnya, dalam faktor kompetensi permasalahan yang masih ditemui pada PT. Ungaran Indah Busana yang berkaitan dengan kompetensi, dimana masih ada karyawan yang kurang berkompeten dalam menjalankan tugas pekerjaannya, seperti kurang menguasai syarat-syarat dan alur pekerjaan yang diembannya, sementara pengetahuan dan penguasaan materi oleh karyawan akan pelaksanaan tugasnya sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas kerjanya dengan baik, masih ditemui karyawan yang hanya bisa bekerja secara manual dan tidak dapat memanfaatkan teknologi yang disediakan oleh perusahaan, masih ada karyawan yang kurang terampil dan cekatan dalam menyelesaikan pekerjaannya,

Hal ini mempengaruhi kinerjanya, sehingga produksi mengalami penurunan. Sedangkan, permasalahan yang masih ditemui pada PT.Ungaran Indah Busana yang berkaitan dengan etos kerja, dimana karyawan masih kurang dalam mengembangkan ide dan gagasan dalam mendorong pekerjaannya. Masalah lain yaitu karyawan memiliki ketekunan yang rendah karena kurang bekerja keras dalam bekerja, rendahnya kepatuhan dan rasa tanggungjawab, serta tidak menunjukkan kemampuan profesional dalam bekerja, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan dan hasil kerja tidak optimal.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul skripsi adalah **“Pengaruh *Human Relation*, Kompetensi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ungaran Indah Busana Di Kabupaten Semarang”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah yang akan dibahas adalah :

1. Apakah *Human Relation* (hubungan antar manusia) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Ungaran Indah Busana?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Ungaran Indah Busana?
3. Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Ungaran Indah Busana?
4. Apakah *human relation*, kompetensi, dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Ungaran Indah Busana?

C. Tujuan Penelitian

Agar dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan dapat mengenai sasaran sesuai dengan permasalahan yang dihadapi, maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah *human relation* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Ungaran Indah Busana.
2. Untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Ungaran Indah Busana.
3. Untuk mengetahui apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Ungaran Indah Busana.
4. Untuk mengetahui apakah *human relation*, kompetensi, dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Ungaran Indah Busana.

D. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda baik teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai kajian ilmu pengetahuan, penambahan wawasan, pengembangan teori dan pendalaman ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan langsung dalam peningkatan *human relation*, kompetensi dan etos kerja sehingga kinerja karyawan di PT. Ungaran Indah Busana semakin meningkat dari waktu ke waktu.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi PT. Ungaran Indah Busana

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai informasi untuk dijadikan bahan pertimbangan PT. Ungaran Indah Busana dalam pengambilan kebijakan atau keputusan terkait dengan permasalahan *human relation*, kompetensi, etos kerja dan kinerja karyawan.

b. Bagi Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman (UNDARIS)

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi tambahan mengenai pengaruh *human relation*, kompetensi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan untuk penelitian lebih lanjut dan menambah referensi kepustakaan di Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman (UNDARIS).

c. Bagi Penulis

Penelitian *Human relation*, Kompetensi, dan Etos kerja terhadap kinerja karyawan ini sangat bermanfaat bagi penulis karena telah memberikan pengalaman berharga tentang bagaimana pentingnya *human relation*, kompetensi, dan etos kerja dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan

E. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah bagian dari penelitian yang mendefinisikan sebuah konsep atau variabel agar dapat di ukur dengan cara melihat pada dimensi atau indikator dari sebuah konsep atau variabel (Noor, 2011).

Definisi operasional untuk variabel *human relation*, kompetensi, etos kerja dan kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. *Human Relation*

Human relation merupakan komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja dan dalam

organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja dan bekerjasama agar dapat mencapai hasil kerja yang memuaskan (Effendy, 2009).

2. Kompetensi

Kompetensi adalah kapasitas karyawan atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefisienan, dan kesuksesan dalam menjalankan tanggungjawab pekerjaan (Priansa, 2016).

3. Etos Kerja

Etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi (Priansa, 2016).

4. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (John Miner dalam Sudarmanto 2018).

F. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Bab I (Satu) berisi latar belakang masalah yang mendasari diadakannya penelitian ini, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematikan penulisan.

BAB II : Landasan Teori

Bab II (Dua) bagian ini berisi kajian pustaka, kerangka pikir, dan hipotesis.

BAB III : Metode Penelitian

Bab III (Tiga) Bab ini membahas tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi penelitian, sampel penelitian, teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisa data.

BAB IV : Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Bab ini membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V : Kesimpulan Dan Saran

Bab ini membahas tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

1. *Human Relation* (hubungan antar manusia)

a. Pengertian *Human Relation*

Di dalam Suatu perusahaan atau organisasi dapat tercapai tujuannya dikarenakan adanya aktivitas orang-orang yang menjadi karyawan didalam perusahaan tersebut. *Human relation* merupakan faktor penting untuk mengukur kemajuan suatu perusahaan. Dengan adanya human relation akan diketahui seberapa besar pengaruh terhadap kinerja dan kemajuan suatu perusahaan, baik itu pada hubungan manajer dengan karyawan maupun antar sesama karyawan pada perusahaan atau organisasi.

Menurut Effendy (2009) *human relation* terdapat dua pengertian yaitu human relations dalam arti luas dan *human relation* dalam arti sempit. Human relations dalam arti luas yaitu komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan, sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati pada kedua belah pihak. Bagi seorang pemimpin Hubungan Antar Manusia (Human Relation) penting dilaksanakan karena akan mencerminkan pribadinya dan citra organisasi yang dipimpinnya. Suksesnya seseorang dalam melaksanakan Hubungan Antar Manusia (*Human Relation*), karena berkomunikasi secara etis : ramah, sopan, menghargai dan menghormati orang lain.

Sedangkan *human relation* dalam arti sempit adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja

(*work situation*) dan dalam organisasi kekerjaan (*work organization*) dengan tujuan untuk menggugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati. Hubungan antar manusia (*human relation*) dalam organisasi kekerjaan inilah yang banyak diteliti dan dipraktekkan di negara-negara yang sudah maju. Sebabnya ternyata perkembangan masyarakat sebagai akibat kemajuan teknologi telah menimbulkan berbagai pengaruh kepada individu-individu yang merupakan tenaga kerja (*manpower*), yang sering menghambat lancarnya pekerjaan. Dengan kegiatan Hubungan Antar Manusia (*Human Relation*) para pemimpin organisasi kekerjaan berusaha memecahkan masalah (*problems*) dalam situasi kerja dan masalah-masalah yang menimpa para karyawannya secara individual, sehingga dengan demikian karyawan dapat digairahkan dan digerakkan ke arah yang lebih produktif.

Menurut Davis dalam Susanti (2014) *Human Relation* merupakan hubungan atau interaksi dan komunikasi antara satu karyawan dengan karyawan yang lain, baik dalam situasi kerja ataupun diluar lingkungan kerja.

Human Relation merupakan hubungan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama. Oleh sebab itu, melalui *human relation* yang baik untuk mendorong kerja sama yang produktif dan kreatif sehingga mencapai tujuan bersama di dalam organisasi/perusahaan (Hasibuan, 2018).

Human relation karyawan merupakan hubungan manusiawi yang selalu dibutuhkan oleh karyawan, dimana fungsinya sebagai makhluk pribadi dan makhluk sosial, kebutuhan akan orang lain untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan hidupnya. Hubungan yang harmonis akan membuat suasana kerja yang

menyenangkan dan hal ini akan mempengaruhi semangat karyawan dalam menjalankan segala pekerjaannya (Saputro, 2017). Menurut penelitian Susanti (2014) human relation adalah komunikasi antar pribadi yang manusiawi, yang berarti komunikasi telah memasuki tahap psikologis dimana komunikator dan komunikasinya saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan secara bersama.

b. Faktor-faktor Pendukung Human Relation

Faktor-faktor yang melatarbelakangi manusia dalam *human relation* menurut Effendy (2009) adalah sebagai berikut:

1) Faktor Pembawaan dan Faktor Lingkungan

Ada dua faktor yang menentukan sifat tabet manusia yakni pembawaan sejak ia dilahirkan (*heredity*) dan lingkungan hidupnya (*environment*). Sifat-sifat tersebut adalah warisan dari orang tuanya dan nenek moyangnya. Sifat-sifat tersebut terpengaruhi oleh lingkungan dimana ia hidup. Interaksi dengan orang-orang dalam lingkungannya akan berpengaruh kepada sifat-sifat yang sudah ada padanya. Sehingga lingkungan tersebut akan menentukan apakah sifat-sifat yang dibawanya sejak lahir itu akan berkembang atau tertahan.

2) *Extravert, Intravert, dan Ambivert*

Extravert merupakan tipe orang yang lebih mementingkan lingkungannya daripada diri sendiri, lebih mengutamakan kepentingan umum daripada kepentingan sendiri. Orang semacam ini umumnya berhati terbuka, gembira, ramah-tamah, lancar dalam pergaulan, dan memancarkan sikap hangat, sehingga cepat mendapat banyak kawan. *Intravert* merupakan tipe orang yang lebih

mementingkan dirinya sendiri daripada kepentingan umum. Seorang intravert biasanya pendiam, egois, suka merenung, senang mengasingkan diri, tidak pandai bergaul. *Ambivert* merupakan tipe orang yang mangantarai antara tipe extravert dan intravert.

Dengan demikian para manajer atau pemimpin perlu mengetahui dan memahami sifat karyawannya yang berbeda-beda. Sehingga akan memudahkan memecahkan masalah yang dihadapi para karyawan. Baik masalah pada rumah tangganya maupun masalah yang ada ditempat kerjanya. Dengan berhasilnya memecahkan masalah para karyawan, berarti seorang manajer telah sukses melaksanakan *human relations* (Effendy, 2009).

Kunci aktivitas human relation adalah motivasi. Memotivasi para karyawan untuk bekerja giat berdasarkan kebutuhan mereka secara memuaskan, yakni kebutuhan akan upah yang cukup bagi keperluan hidup keluarganya sehari-hari, kebahagiaan keluarganya, kemajuan dirinya sendiri, dan lain sebagainya. Selain itu bentuk motivasi lain dengan melakukan komunikasi dengan para karyawannya secara manusiawi untuk memotivasi mereka bekerja bersama-sama, sehingga hasilnya akan memuaskan di samping mereka bekerja dengan hati yang puas (Effendy, 2009).

Dalam penelitian Saputro (2017) menyebutkan bahwa hambatan dalam *human relation* ada dua sifat, yaitu objektif dan subjektif. Hambatan yang sifatnya objektif adalah gangguan dan halangan terhadap jalannya hubungan antar manusia yang tidak menguntungkan. Hambatan yang bersifat subjektif adalah yang sengaja dibuat

oleh orang lain sehingga merupakan gangguan, penentengan, terhadap suatu usaha komunikasi.

c. Indikator Hubungan Antar Manusia (*Human Relation*)

1) Hubungan Antar Manusia (*Human Relation*) sebagai kegiatan komunikasi.

Menurut Effendy (2009) Hubungan Antar Manusia (*Human Relation*) perlu dilaksanakan untuk meniadakan gangguan sebagai akibat salah komunikasi dan salah interpretasi dalam kegiatan kerja, selain itu juga untuk menghilangkan frustrasi serta menggugah kegairahan dan kegiatan kerja sehingga timbul kerja sama yang lebih produktif. Komunikasi yang berlangsung dalam kegiatan Hubungan Antar Manusia (*Human Relation*) adalah komunikasi antar persona (*interpersonal communication*). Karena komunikasi bentuk ini sifatnya dialogis, maka prosesnya berlangsung secara timbal balik.

2) Diskusi kelompok

a) Umpan balik dalam diskusi kelompok

Menurut Effendy (2009) Ditinjau dari segi komunikasi, diskusi adalah komunikasi kelompok. Komunikasi berlangsung secara tatap muka dan secara dua arah timbal balik. Komunikator (dalam hal ini manajer atau pemimpin kelompok) mengetahui tanggapan komunikasi (para karyawan) secara langsung. Itulah umpan balik atau feedback. Dan itulah keuntungan pemimpin kelompok dalam diskusi atau komunikasi kelompok. Meskipun para karyawan peserta diskusi lebih dari seorang, namun pemimpin kelompok dapat berdialog dengan mereka dan mengetahui segera tanggapan para karyawan.

Diskusi adalah sebuah musyawarah yang relatif tidak resmi. Meskipun demikian, musyawarah itu tidak dilaksanakan begitu saja, melainkan tetap

direncanakan. Perencanaannya dapat dilakukan oleh manajer atau pemimpin kelompok seorang diri, akan tetapi akan lebih baik bila beberapa orang diikutsertakan. Tidak jarang seorang karyawan mempunyai ide yang cukup baik dalam perencanaannya juga.

b) Suasana Bebas Dalam Diskusi Kelompok

Diskusi yang beriklim tidak resmi akan menimbulkan suasana yang bebas. Hanya diskusi yang bebas yang dapat menimbulkan kesatuan diantara para karyawan, sebab masing – masing karyawan merasa dirinya sama – sama terwakili dalam mengambil suatu keputusan. Suasana bebas tidak formal akan menimbulkan keberanian pada para karyawan peserta diskusi untuk berpartisipasi sepenuhnya. Dan faktor ini penting sekali dalam rangka mencapai suatu tujuan, karena partisipasi ini selain dalam membahas dan mengambil keputusan, tetapi juga dalam melaksanakan keputusan itu.

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Menurut Priansa (2016) kompetensi adalah kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan.

Menurut Armstrong dalam Sudarmanto (2018) Kompetensi adalah apa yang orang bawa pada suatu pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbeda-beda. Kompetensi menentukan aspek-aspek proses kinerja pekerjaan.

Menurut Zwell dalam Sudarmato (2018) mengatakan bahwa konsep kompetensi secara sederhana adalah cara yang baik untuk memecahkan perilaku ke dalam

komponen-komponennya. Hal ini terkait dengan penggunaan kompetensi untuk membantu menyelesaikan atau mencapai sasaran organisasi. Sedangkan Sudarmanto (2018) kompetensi merupakan atribut untuk melekatkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan unggul.

Wibowo (2016) kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari keterampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang professional.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi Menurut *Zwell* dalam Wibowo (2016) sebagai berikut :

1) Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku.

2) Keterampilan

Keterampilan memainkan peran dibanyak kompetensi seperti berbicara di depan umum.

3) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya.

4) Karakteristik kepribadian

Kemampuan merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5) Motivasi

Memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang.

6) Isu Emosional

Hambatan emosional yang dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7) Kemampuan Intelektual

Kompetensi yang bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

8) Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam setiap kegiatan SDM.

c. Tipe Kompetensi

Tipe kompetensi yang berbeda dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan dengan kemampuannya mendemonstrasikan kemampuan perilaku tersebut di dalam organisasi. Ada beberapa tipe kompetensi menurut Wibowo (2016) yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) *Planning Competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai risiko, dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.

- 2) *Influence competence*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasional. Kedua tipe kompetensi ini melibatkan aspek yang berbeda dari perilaku manusia. Kompetensi secara tradisional dikaitkan dengan kinerja yang sukses.
- 3) *Communication competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan non verbal.
- 4) *Interpersonal competency*, meliputi empati, membangun konsensus, networking, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan menjadi *team player*.
- 5) *Thinking competency*, berkenaan dengan berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.
- 6) *Organizational competency*, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, mendapatkan pekerjaan dilakukan, mengukur kemajuan, dan mengambil risiko yang diperhitungkan.
- 7) *Human resources management competency*, merupakan kemampuan dalam bidang *team buiding*, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai keberagaman.
- 8) *Leadreship competency*, merupakan kompetensi meliputi kecakapan memosisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan memelopori kesehatan tempat kerja.

- 9) *Client service competency*, merupakan kompetensi berupa: mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun *partnership* dan berkomitmen terhadap kualitas.
- 10) *Business competency*, merupakan kompetensi yang meliputi: manajemen finansial, keterampilan pengambilan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.
- 11) *Self management competency*, kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas, dan berinisiatif.
- 12) *Technical/operation competency*, kompetensi berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan profesional, dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.

d. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi

Kondisi lingkungan bisnis di masa depan menunjukkan meningkatnya teknologi dan perubahan sosial. Di satu sisi harus mengikuti perkembangan teknologi, di sisi lain semakin meningkat tanggung jawab sosial organisasi. Pergeseran informasi ekonomi memerlukan *knowledge worker*, tingkat sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan semakin tinggi. Sementara itu, persaingan global semakin intensif. Pasar semakin terfragmentasi dalam spesialisasi.

Sumber daya manusia perlu memahami kecenderungan organisasi multikultural dan keberagaman kultural. Di sisi lain pekerja dan pelanggan sangat beragam

menurut ras, jenis kelamin, negara dan budaya. Dengan demikian, sumber daya manusia perlu memahami masalah dalam keberagaman budaya.

Keadaan tersebut membuat kompetensi sumber daya manusia semakin penting baik bagi eksekutif, manajer maupun pekerja Spencer dan Spencer dalam Wibowo (2016).

1) Bagi Eksekutif

Kompetensi yang diperlukan bagi eksekutif adalah sebagai berikut:

- a) *Strategic Thinking* merupakan kemampuan eksekutif untuk memahami kecendrungan perubahan lingkungan yang cepat, melihat peluang pasar, mendeteksi ancaman kompetitif dan kekuatan, kelemahan organisasi mereka untuk mengidentifikasi respons strategis optimumnya.
- b) *Change Leadership* merupakan kemampuan eksekutif untuk mengomunikasikan visi strategi organisasi yang membuat respons adaptif berkembang dan diterima *stakeholder*, membangkitkan motivasi dan komitmennya, bertindak sebagai sponsor inovasi dan kewirausahaan, dan mengalokasikan sumber daya organisasi secara optimal untuk melaksanakan banyak perubahan.
- c) *Relationship Management* merupakan kemampuan eksekutif untuk membangun hubungan baik dengan *stakeholder* di dalam maupun di luar organisasi. *Stakeholder* di dalam organisasi meliputi bawahan, rekan sekerja, atasan langsung, dan para pemegang saham. *Stakeholder* di luar organisasi dapat terdiri dari pemasok, rekanan, pelanggan, saluran distribusi, konsultan, kontraktor, pemerintah, legislatif, kelompok kepentingan dan sebagainya.

Eksekutif perlu membangun jaringan dengan stakeholder internal dan eksternal karena memerlukan kerja samanya untuk memperoleh keberhasilan. Sering kali kerja sama tersebut menjadi lebih semakin penting apabila tidak memiliki kewenangan terhadap mereka, bahkan membutuhkan bantuannya.

2) Bagi Manajer

Bagi manajer diperlukan kompetensi yang memberikan kemampuan dalam bidang yang menunjukkan hal-hal berikut:

- a) *Flexibility* (fleksibilitas) merupakan keinginan dan kemampuan manajer untuk mengubah struktur dan proses manajerial apabila diperlukan untuk menjalankan strategi perubahan organisasi. Kemampuan untuk melakukan perubahan apabila timbul kebutuhan untuk melakukannya.
- b) *Change Implementation* (implementasi perubahan) merupakan kemampuan kepemimpinan perubahan untuk mengomunikasikan kebutuhan organisasi akan perubahan kepada bawahan, dan keterampilan manajemen perubahan berupa komunikasi, pelatihan, fasilitasi proses kelompok yang diperlukan untuk mengimplementasikan perubahan dalam kelompok kerjanya.
- c) *Entrepreneurial Innovation* (inovasi kewirausahaan) merupakan motivasi untuk memelopori dan mengungguli dengan memunculkan produk baru mendahului pesaingnya, dan dalam memberikan pelayanan dan proses produksi yang semakin efisien.
- d) *Interpersonal Understanding* (memahami hubungan antarmanusia) merupakan kemampuan memahami dan menilai masukan orang lain yang

berbeda. Kemampuan dalam memahami hubungan antar pribadi. Hal ini dapat menumbuhkan saling pengertian antar manajer dan bawahan maupun di antara sesama manajer dan sesama bawahan.

- e) *Empowering* (memberdayakan) merupakan perilaku manajerial, untuk berbagi informasi, secara partisipatif mengumpulkan gagasan bawahan, mendorong pengembangan pekerja, mendelegasikan tanggung jawab penting, memberikan umpan balik, *coaching*, menyatakan harapan positif bawahan, dan menghargai perbaikan kinerja sehingga membuat pekerja merasa lebih mampu dan termotivasi untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.
- f) *Team Facilitation* (memfasilitasi tim) merupakan keterampilan proses kelompok yang diperlukan untuk mendapatkan kelompok orang yang berbeda bekerja bersama secara efektif untuk mencapai tujuan bersama untuk menciptakan tujuan dan kejelasan peran, mengontrol orang yang berbicara terlalu banyak, mengajak anggota pendiam untuk berpartisipasi dan menyelesaikan konflik.
- g) *Portability* (kemudahan menyesuaikan) merupakan kemampuan untuk menyesuaikan dengan cepat dan berfungsi secara efektif di setiap lingkungan asing sehingga manajer dapat dipindahkan pada posisi di mana saja. Penelitian menunjukkan kompetensi ini mempunyai korelasi dengan kesenangan berpergian, resisten terhadap stres dan memahami hubungan lintas budaya. Kemampuan ini akan menjadi pertimbangan dalam penempatan posisi di luar negeri.

3) Bagi Pekerja

Beberapa kompetensi yang mencerminkan kemampuan yang perlu dimiliki pekerja antara lain adalah sebagai berikut:

- a) *Flexibility* (fleksibilitas) merupakan kecenderungan untuk melihat perubahan sebagai peluang yang menarik daripada sebagai tantangan, misalnya kesediaan untuk adopsi teknologi baru.
- b) *Information-Seeking Motivation and Ability to Learn* (motivasi mencari informasi dan kemampuan belajar) merupakan antusiasme untuk mencari peluang belajar teknologi baru dan keterampilan dalam hubungan antar pribadi. Pembelajaran jangka panjang tentang pengetahuan dan keterampilan baru diperlukan oleh perubahan persyaratan pekerjaan di masa depan.
- c) *Achievement Motivation* (motivasi berprestasi) merupakan dorongan untuk inovasi dan “kaizen”, perbaikan terus menerus dalam kualitas dan produktivitas yang diperlukan untuk menghadapi meningkatnya kompetensi.
- d) *Work Motivation under Time Pressure* (motivasi kerja dalam tekanan waktu) merupakan beberapa kombinasi dari beberapa fleksibilitas, memotivasi prestasi, resistensi terhadap stress dan komitmen organisasi yang memungkinkan individu bekerja dalam permintaan yang meningkat atas produk dan jasa baru dalam waktu yang lebih pendek.
- e) *Collaborativeness* (kesediaan bekerja sama) merupakan kemampuan untuk bekerja secara kooperatif dalam kelompok yang bersifat multidisiplin dan rekan kerja yang berbeda. Hal tersebut menunjukkan

sikap positif terhadap orang lain, memiliki pemahaman tentang hubungan antar pribadi dan menunjukkan komitmen organisasional.

f) *Customer Service Orientation* (orientasi pada pelayanan pelanggan) merupakan keinginan membantu orang lain, pemahaman tentang hubungan antar pribadi, bersedia untuk mendengarkan kebutuhan pelanggan dan tahapan emosi, mempunyai cukup inisiatif untuk mengatasi hambatan dalam organisasi untuk mengatasi masalah pelanggan.

e. Indikator Kompetensi

Menurut Spencer dalam Priansa (2016) terdapat dimensi-dimensi kompetensi yang dapat meningkatkan atau mendongkrak kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Indikator kompetensi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Integritas dan Kejujuran

Integritas merupakan bersatunya kata dengan perbuatan atau kepatuhan tindakan terhadap yang telah diucapkan atau dijanjikan. Individu yang memiliki integritas adalah orang yang selalu menjunjung tinggi terhadap yang telah diucapkannya terhadap yang telah dijanjikannya untuk dilaksanakan atau dibuktikan dalam tindakan nyata. Kejujuran adalah mendengarkan perasaan kuat dari lubuk hati yang paling dalam yang timbul dari pusat kecerdasan emosional. Integritas dan kejujuran merupakan dimensi penting dalam membangun kredibilitas. Salah satu atribut esensial dari kredibilitas adalah integritas dan kejujuran. Integritas dan kejujuran perlu dimiliki setiap orang. Kompetensi ini merupakan salah satu modal dasar dalam menaiki tangga karir.

2) Kendali diri

Kendali diri adalah kemampuan untuk menjaga agar emosi dan kata hati yang mengganggu tetap terkontrol. Kendali diri merupakan pilar dari kecerdasan emosional yaitu suatu kecerdasan yang akan berpengaruh kuat terhadap suatu keberhasilan seseorang secara individu maupun lingkungan kerja. Kompetensi kendali diri akan membentuk sikap :

- a) Tidak mudah tersinggung dari pernyataan atau sikap orang lain.
- b) Menolak godaan, bujukan atau keterlibatan yang tidak cocok dengan tujuan individu dan organisasi.
- c) Selalu tenang dalam berbagai kondisi, khususnya situasi kerja yang penuh tekanan.

3) Pengembangan diri

Pengembangan diri adalah kompetensi yang menunjukkan keinginan untuk tumbuh, belajar, dan berkembang secara terus menerus. Keinginan untuk tumbuh dan berkembang merupakan dorongan internal yang mendorong seseorang untuk selalu belajar, selalu menambah pengetahuan, dan selalu ingin lebih baik, dari kondisi sebelumnya. Orang yang memiliki kemampuan pengembangan diri yang baik akan selalu memperbaiki kapasitas dirinya, sehingga tidak mudah puas dengan hal-hal yang telah dicapainya.

4) Keyakinan/Kepercayaan Diri

Keyakinan diri merupakan kepercayaan orang terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan. Keyakinan diri merupakan komponen untuk mencapai kinerja unggul. Orang yang memiliki kepercayaan diri yang kuat akan memiliki sikap. Belajar dari kesalahan, menganalisis kinerjanya

sendiri untuk memahami kegagalan atau menyempurnakan kinerja mendatang.

5) Mengelola Konflik

Pegawai yang memiliki kompetensi dapat mengelola konflik secara baik. Menghindari konflik tentu bukan tindakan yang selalu dapat mengatasi masalah karena masalah akan selalu muncul dalam organisasi, baik masalah organisasi maupun masalah pribadi yang berimpit dengan masalah organisasi. Kompetensi mengelola konflik terkait dengan kemampuan seseorang untuk melakukan diagnosis permasalahan yang berpotensi konflik kemudian melakukan upaya-upaya mengatasi pertentangan yang tidak mengakibatkan konflik berujung dapat disintegrasikan ataupun mengganggu kinerja

6) Daya Pikir atau Kemampuan Keahlian

Merupakan versi intelektual yaitu kerja individu untuk memahami situasi, tugas, masalah, peluang atau pengetahuan. Kompetensi kognitif atau kompetensi keahlian mencakup :

a) Berfikir analitis yaitu kemampuan untuk memahami situasi atau permasalahan dengan cara menguraikan masalah menjadi bagian-bagian yang rinci atau kemampuan untuk mengamati implikasi suatu keadaan tahap demi tahap berdasarkan pemahaman dan pengalaman masa lalu. Indikator kompetensi ini adalah menentukan prioritas tugas berdasarkan atas kepentingan dan merinci tugas kompleks menjadi bagian-bagian agar mudah dikerjakan.

b) Berfikir konseptual yaitu kemampuan mengidentifikasi masalah dengan menggunakan akal sehat dan pengalaman di masa lalu.

c) Keahlian profesional/Keterampilan yaitu penguasaan pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan berupa keahlian atau keterampilan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Contoh : gelar pendidikan formal dan keterampilan/keahlian teknik seperti mampu mengoperasikan komputer, printer dan teknologi lainnya.

3. Etos Kerja

a. Pengertian Etos kerja

Bertens dalam Priansa (2016) menyatakan bahwa secara etimologis istilah etos kerja berasal dari bahasa Yunani yang berarti “tempat hidup”. Mula-mula tempat hidup dimaknai sebagai adat istiadat atau kebiasaan. Sejalan dengan waktu, kata etos berevolusi dan berubah makna menjadi semakin kompleks. Dari kata yang sama muncul istilah “*ethikos*” yang dipahami sebagai “teori kehidupan”, yang kemudian menjadi “etika”. Etos dalam bahasa Inggris dimaknai sebagai *character*. Etos dalam bahasa Indonesia sering disebut dengan sifat dasar, permunculan atau disposisi (watak).

Setiap perusahaan atau organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggotanya untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya perusahaan harus memiliki etos kerja . Priansa (2016) menyatakan etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi.

Anoraga dalam Priansa (2016) menyatakan bahwa etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap satu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila Individu-individu

dalam komunitas memandang kerja sebagai sesuatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya cenderung tinggi.

Sinamo dalam Priansa (2016) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigme kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang akan menjadi budaya kerja.

Sukardewi dalam Yantika (2018) menyatakan bahwa etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Tasmara dalam Yantika (2018) menyatakan bahwa etos kerja dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Priansa (2016) etos kerja dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Faktor Internal

a) Agama

Agama membentuk nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap, dan bertindak pegawai pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya. Dengan demikian, kalau ajaran agama itu mengandung nilai-nilai yang dapat memacu pembangunan, jelaslah bahwa agama akan turut menentukan jalannya

pembangunan atau modernisasi. Berbagai studi tentang etos kerja berbasis agama sudah banyak dilakukan dengan hasil yang secara umum mengkonfirmasi adanya korelasi positif antara agama yang dianut dengan kinerja dan produktivitas kerja yang ditampilkan pegawai.

b) Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat, sehingga individu akan memiliki etos kerja yang tinggi. Pendidikan erat kaitannya dengan pembentukan karakter dan etos kerja jangka dalam jangka panjang, karena pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan. Melalui pendidikan yang baik maka dalam diri pegawai akan terbentuk etos kerja yang tinggi.

c) Motivasi

Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini pegawai, yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya.

d) Usia

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan usia di bawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang berusia di atas 30 tahun.

e) Jenis Kelamin

Jenis kelamin sering kali diidentikkan dengan etos kerja, beberapa pakar mempublikasikan hasil penelitiannya bahwa perempuan cenderung

memiliki etos kerja, komitmen, dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan yang diembannya di organisasi dibandingkan dengan laki-laki.

2) Faktor Eksternal

a) Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya. Kemudian etos budaya ini secara operasional juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

b) Sosial Politik

Tinggi atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

c) Kondisi Lingkungan (Geografis)

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

d) Tingkat Kesejahteraan

Tingkat kesejahteraan masyarakat juga sangat mempengaruhi etos kerja yang tumbuh dan berkembang di masyarakat. Negara maju dan makmur biasanya memiliki masyarakat yang memiliki etos kerja yang tinggi sehingga mendorong negara tersebut mencapai kesuksesan, misalnya negara Jepang.

e) Perkembangan Bangsa Lain

Dewasa ini, dengan berbagai perkembangan perangkat teknologi serta arus informasi yang tanpa batas, telah mendorong banyak negara berkembang untuk meniru etos kerja negara lain.

Masyarakat di negara berkembang melakukan “*benchmarking*” terhadap bangsa lain yang sebelumnya sudah maju dan berkembang pesat. Misalnya masyarakat Indonesia belajar meniru masyarakat Jepang yang sudah maju dari sisi mental dan perkembangan teknologinya.

c. Elemen Etos Kerja

Elemen etos kerja menurut Sinamo dalam Priansa (2016) dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Kerja adalah rahmat

Apapun pekerjaan kita, entah pengusaha, pegawai kantor, sampai buruh kasar sekalipun, adalah rahmat dari Tuhan. Anugerah itu kita terima tanpa syarat, seperti halnya menghirup oksigen dan udara tanpa biaya sepeserpun. Lima alasan pendukung bahwa kerja adalah rahmat yaitu:

a) Pekerjaan itu secara hakiki adalah berkat Tuhan. Lewat pekerjaan Tuhan memelihara manusia. Upah yang diterima pegawai dapat memenuhi kebutuhan fisik pegawai.

- b) Selain mendapatkan upah, pegawai juga akan menerima berbagai kompensasi lainnya, misalnya tunjangan.
- c) Bakat yang menjadi basis keahlian juga merupakan rahmat yang diberikan Tuhan kepada manusia.
- d) Bahan baku yang dipakai dan diolah dalam bekerja juga telah tersedia karena rahmat Tuhan.
- e) Dalam pekerjaan semua individu terlibat dalam sebuah jaringan antar manusia yang fungsional, hirarkis dan sinergis yang membentuk kelompok kerja, profesi dan komunitas.

2) Kerja adalah amanah

Kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan pada kita sehingga secara moral kita harus bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab. Etos ini membuat kita bisa bekerja sepenuh hati dan menjauhi tindakan tercela, misalnya korupsi dalam berbagai bentuknya. Kesadaran amanah ini telah melahirkan spirit moral berupa tanggung jawab kerja yang kemudian menumbuhkan keberanian moral dan keinginan kuat untuk :

- a) Bekerja sesuai dengan deskripsi pekerjaan.
- b) Bekerja untuk mencapai target.
- c) Bekerja dengan tidak menyalah gunakan fasilitas yang diberikan oleh organisasi.
- d) Tidak membuat dan menyajikan laporan pekerjaan fiktif bagi organisasi.
- e) Tidak menggunakan jam kerja untuk kepentingan pribadi.
- f) Mematuhi semua aturan dan peraturan organisasi secara sadar dan penuh tanggung jawab.

3) Kerja adalah panggilan

Kerja merupakan suatu panggilan jiwa sehingga kita mampu bekerja dengan penuh integritas. Tujuan panggilan terpenting adalah agar manusia dapat bekerja tuntas dan selalu mengedepankan integritas :

- a) Setiap orang lahir di dunia dengan panggilan khusus, yang dilakoni oleh setiap orang terutama melalui pekerjaannya, sehingga pekerjaan adalah panggilan untuk pegawai.
- b) Agar panggilan berhasil terselesaikan sampai tuntas, diperlukan integritas yang kuat, komitmen, kejujuran, keberanian mendengarkan nurani dan memenuhi tuntutan profesi dengan segenap hati, pikiran dan tenaga.
- c) Integritas adalah komitmen, janji yang harus ditepati untuk menunaikan dharma hingga tuntas, tidak pura-pura lupa pada tugas atau ingkar pada tanggung jawab.
- d) Integritas berarti memenuhi tuntutan dharma dan profesi dengan segenap hati, segenap pikiran dan segenap tenaga secara total, utuh dan menyeluruh.
- e) Integritas berarti bersikap jujur kepada diri sendiri dan berkehendak baik, tidak memanipulasi, tetapi mengutamakan kejujuran dalam berkarya.
- f) Integritas bersikap baik sesuai tuntutan nurani, memenuhi panggilan hati untuk bertindak dan berbuat benar dengan mengikuti aturan dan prinsip sehingga bebas dari konflik kepentingan. Ini mensyaratkan bahwa integritas menjaga diri pegawai sesuai nurani.

4) Kerja adalah aktualisasi

Pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat manusia yang tertinggi, sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat. Apapun pekerjaan kita, entah dokter, akuntan, ahli hukum, semuanya bentuk aktualisasi diri. Meski kadang membuat kita lelah, bekerja tetap merupakan cara terbaik untuk menegmbangkan potensi diri dan membuat kita merasa “ada”. Bagaimanapun sibuk bekerja jauh lebih menyenangkan daripada duduk termenung tanpa pekerjaan. Tujuan aktualisasi yang terpenting adalah agar manusia bisa bekerja keras dan tuntas adalah :

- a) Tak ada sukses yang berarti tanpa kerja keras.
- b) Kerja keras tak lain adalah melangkah satu demi satu secara teratur menuju impian yang didamkan sehingga hasil yang diperoleh lebih bermakna.
- c) Tidak berkecil hati ketika menemui kendala dan hambatan, karena itu semua merupakan ujian menjadi lebih baik.
- d) Manusia tidak akan memperoleh sesuatu yang besar kecuali ia mencobanya dengan kerja keras penuh semangat.
- e) Tidak menyesali kegagalan dan terus bergerak untuk menjadi lebih sukses.

5) Kerja adalah ibadah

Bekerja merupakan bentuk bakti dan ketakwaan kepada Tuhan, sehingga melalui pekerjaan manusia mengarahkannya dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam pengabdian. Kesadaran ini pada gilirannya akan membuat kita bekerja, bukan demi mencari uang atau jabatan semata.

6) Kerja adalah seni

Kesadaran ini akan membuat kita bekerja dengan perasaan senang seperti halnya melakukan hobi. Sinamo dalam Priansa (2016) mencontohkan Edward

Appleton. Seorang fisikawan peraih nobel. Dia mengaku, rahasia keberhasilannya meraih penghargaan sains paling bergengsi itu adalah karena dia bisa menikmati pekerjaannya.

7) Kerja adalah kehormatan

Seremeh apa pun pekerjaan kita, itu adalah sebuah kehormatan. Jika bisa menjaga kehormatan dengan baik, maka kehormatan lain yang lebih besar akan datang kepada kita. Sinamo dalam Priansa (2016) mengambil contoh etos kerja Pramoedya Ananta Toer. Sastrawan Indonesia kawakan ini tetap bekerja (menulis), meskipun ia dikucilkan di Pulau Buru yang serba terbatas, baginya menulis merupakan sebuah kehormatan. Hasilnya, semua novelnya menjadi karya sastra kelas dunia.

- a) Secara okupasional, pemberi kerja menghormati kemampuan pegawai sehingga seseorang itu layak memangku jabatan atau melaksanakan tugas tersebut.
- b) Secara psikologis, pekerjaan memang menyediakan rasa hormat dan kesadaran dalam diri individu bahwa ia memiliki kemampuan dan mampu dibuktikan dengan prestasi kerjanya di organisasi.
- c) Secara sosial, kerja memberikan kehormatan karena berkarya dengan kemampuan diri sendiri dalam kebajikan.
- d) Secara finansial, pekerjaan memampukan manusia menjadi diri sendiri secara ekonomis.
- e) Secara moral, kehormatan berarti kemampuan menjaga perilaku etis dan menjauhi perilaku nista.

f) Secara personal, jika pengertian moral di atas dapat dipenuhi, maka kehormatan juga bermakna kepercayaan yang lahir dari bersatunya kata dan perbuatan.

g) Secara professional, kehormatan berarti kinerja superior.

8) Kerja adalah pelayanan

Manusia bekerja bukan hanya untuk memnuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani, sehingga harus bekerja dengan sempurna dan penuh kerendahan hati. Apa pun pekerjaan kita, pedagang, polisi, bahkan penjaga mercusuar, semuanya bisa dimaknai sebagai pengabdian kepada sesama.

f. Indikator Etos Kerja

Menurut Priansa (2016) terdapat dimensi-dimensi etos kerja yang dapat meningkatkan atau mendongkrak kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas.

Indikator etos kerja tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Keahlian Interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan dengan orang lain yang ada di dalam organisasi maupun pegawai yang ada di luar organisasi. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan pegawai pada saat berada di sekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain. Indikator yang digunakan untuk keahlian interpersonal pegawai meliputi karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersonal yang baik dan dapat memberikan kontribusi dalam kinerja pegawai. Terdapat

beberapa sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal, yaitu sopan, bersahabat, perhatian, menolong, kerja keras, gigih.

2) Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan iklim kerja yang terbentuk di dalam lingkungan pekerjaan yang ada di dalam organisasi. Terdapat beberapa sifat yang dapat menggambarkan inisiatif yang berkenaan dengan pegawai, yaitu banyak ide, mampu beradaptasi, dedikasi, antusias.

3) Dapat Diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Pegawai diharapkan dapat memuaskan harapan minimum organisasi, tanpa perlu berlebihan melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Aspek ini merupakan salah satu hal yang sangat didinginkan oleh pihak organisasi terhadap pegawainya. Terdapat beberapa sifat yang dapat menggambarkan seorang pegawai dapat diandalkan, yaitu pegawai dapat mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat dipercaya, dan berhati-hati.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Menurut John Miner dalam Sudarmanto (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Sedangkan, menurut Bernardin dalam Sudarmanto (2018) kinerja merupakan catatan hasil yang dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Kinerja merupakan kunci terhadap efektivitas atau keberhasilan dalam organisasi. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu pegawai yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh pegawai yang berkualitas. Banyak organisasi yang berhasil atau efektif karena ditopang oleh kinerja pegawai. Sebaliknya, tidak sedikit organisasi yang gagal karena faktor kinerja pegawai. Dengan demikian ada kesesuaian antara keberhasilan organisasi atau kinerja organisasi dengan kinerja individu atau sumber daya manusia.

Selanjutnya Rivai dalam Priansa (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Hasibuan dalam Fadli (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Pendapat lain menyatakan bahwa kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada pegawai sesuai dengan *job description* nya (Siagian dalam Fadli, 2017)

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Amstrong dalam Wibowo (2016), yaitu sebagai berikut :

- 1) *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- 2) *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
- 3) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
- 4) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5) *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

c. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik kinerja karyawan menurut Mc. Celeland dalam Mulyadi (2016) sebagai berikut:

- 1) Memiliki tanggung jawab yang tinggi

Merupakan kesanggupan seseorang untuk bertanggung jawab atas tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya dikerjakan dengan sebaik-baiknya dan

tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambil atau tindakan yang dilakukannya.

2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang tinggi.

Merupakan kemampuan seseorang untuk memilih respon dan menerima konsekuensi atas keputusan yang diambil.

3) Memiliki tujuan yang realistis.

Tujuan yang realistis adalah tujuan yang tidak buram dan ada kemungkinan bisa dicapai. Selain itu, tujuan yang tidak realistis adalah tujuan yang tidak ditemukan solusi atau langkah-langkah yang tepat untuk merealisasikannya.

4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya. Mempunyai rencana kerja yang disusun oleh karyawan untuk merealisasikan tujuannya guna meningkatkan kinerjanya.

5) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan. Melihat peluang untuk memperbaiki kinerja yang jelek dari seluruh kegiatan yang dilakukan perusahaan.

6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan. Melihat kesempatan demi merealisasikan rencana yang telah disusun dari kegiatan-kegiatan semua kerja perusahaan maupun kinerja karyawan.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yang berkaitan dengan kinerja karyawan, Menurut John Miner dalam Sudarmanto (2018) terdapat dimensi-dimensi kinerja yang dapat meningkatkan atau mendongkrak kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Indikator kinerja tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Kualitas pekerjaan yang berkaitan dengan tingkat kesalahan dalam bekerja, kerusakan hasil produksi, kecermatan/ketelitian dan kerapian kerja dalam bekerja.
- 2) Kuantitas pekerjaan berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- 3) Penggunaan waktu dalam kerja yang berkaitan dengan tingkat ketidakhadiran, keterlambatan dalam bekerja, waktu/jam kerja efektif.
- 4) Kerja sama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan seseorang untuk dapat bekerja sama dengan orang lain di organisasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang berkaitan dengan tema *human relation*, kompetensi, etos kerja dan kinerja sudah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Adapun secara rinci diuraikan sebagai berikut :

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
Annisa Ayu Fadillah (2015)	Pengaruh Human Relation (Hubungan antar manusia), Kondisi Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Semarang.	Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Human Relation (Hubungan antar manusia), Kondisi Lingkungan Kerja, dan Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Nur Fadli (2017)	Pengaruh Human Relation dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru.	Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa human relation dan Reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

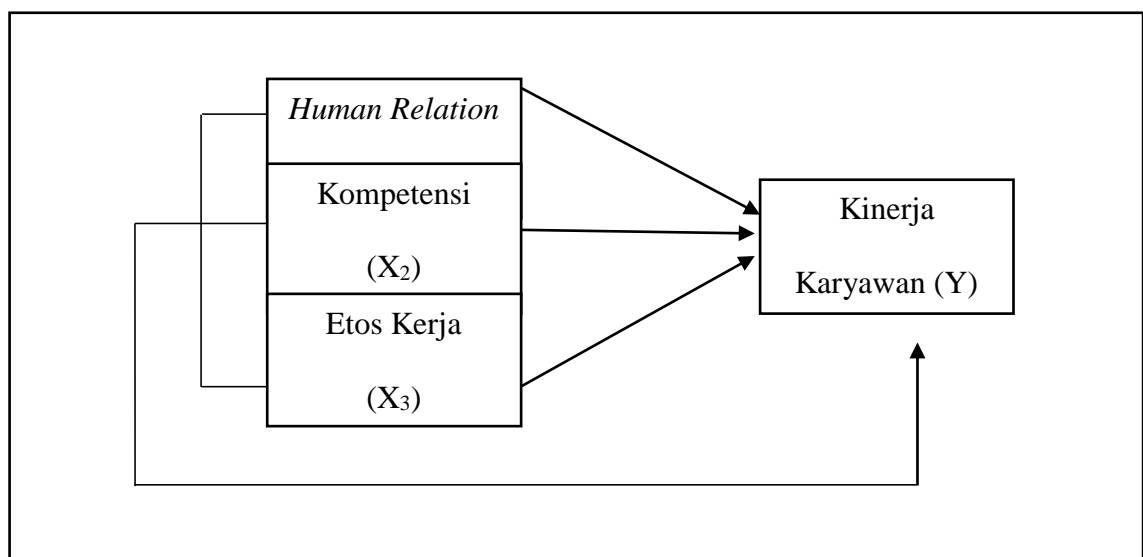
Anggia G.C.R Riedel, Victor P.K. Lengkong, dan Irvan Trang (2019)	Pengaruh Human Relation, Job Satisfaction dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Manado Quality Hotel.	Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Human Relation, Job Satisfaction dan Job Description berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Andriani Muliadi, Eka suaib, dan Gunawan (2018)	Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kolaka Timur.	Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Kompetensi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Otolince Tekege, Victor P.K. Lengkong, dan Irvan Trang (2018)	Pengaruh Kepribadian, Pengalaman Kerja, Kompetensi, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. POS INDONESIA (PERSERO) Di Kabupaten Nabire.	Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Kepribadian, Pengalaman Kerja, Kompetensi, dan Tingkat Pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Sri Mulyani (2019)	Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Enigma.	Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Pendidikan, Pelatihan, Dan Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Mouren Bawelle dan Jantje Sepang (2016)	Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna.	Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Etos Kerja, Gairah Kerja, Dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Mochamad Syafii dan Mohammad Ulinuha (2018)	Pengaruh Etos Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja PT. Ananda Jataka Bayu Sejahtera (AJBS) Di Kota Gresik.	Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Etos Kerja, Dan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

		terhadap kinerja karyawan.
Happy Y. Mogot, Christoffel Kojo, Dan Victor P K Lengkong (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Manado.	Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sumber data sekunder 2019

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya untuk merumuskan hipotesis (Sugiyono, 2019).



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

Kerangka Pemikiran Pengaruh *Human Relation*, Kompetensi dan

Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keterangan :

$X_1 = \textit{Human Relation}$

$X_2 = \text{Kompetensi}$

$X_3 = \text{Etos Kerja}$

$Y = \text{Kinerja Karyawan}$

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data (Sugiyono, 2019). Dalam kaitannya dengan pengaruh *human relation*, kompetensi, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_1 : *Human relation* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ungaran Indah Busana.

H_2 : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ungaran Indah Busana.

H_3 : Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ungaran Indah Busana.

H_4 : *Human relation*, kompetensi dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ungaran Indah Busana.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori atau penelitian tingkat penjelasan, maka tipe penelitian ini adalah asosiatif, penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono,2019).

Fokus penelitian ini lebih pada pengaruh antar variabel yang bersifat kausal (sebab dan akibat). Sehingga dalam penelitian ada variabel bebas (sebab) yaitu *human relation*, kompetensi, etos kerja dan terikat (akibat) yaitu kinerja karyawan yang selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh antar variabel tersebut.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Ungaran Indah Busana di Jl. Raya Karangjati Pringapus No.KM. 5, Kec. Pringapus, Kab. Semarang, Kode Pos 50214 Jawa Tengah. Penelitian dilakukan di tempat tersebut dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh *human relation*, kompetensi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Ungaran Indah Busana.

C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2019). Penelitian ini menggunakan variabel *Independen* (bebas) dan *Dependen* (terikat) yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel *Independen* (bebas)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono,2019). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu :

- a. *Human Relation* (X₁)
- b. Kompetensi (X₂)
- c. Etos Kerja (X₃)

2. Variabel *Dependen* (terikat)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono,2019). Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Indikator dalam penelitian ini yang berkaitan dengan variabel human relation, kompetensi, etos kerja dan kinerja karyawan dapat dirangkum dalam Tabel 3.1 sebagai berikut :

Tabel 3. 1
Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
<i>Human Relation</i> (X ₁)	1. Komunikasi 2. Diskusi kelompok dalam bekerja Effendy (2009)	Skala likert 1. Sangat setuju : 5 2. Setuju : 4 3. Kurang setuju : 3 4. Tidak setuju : 2 5. Sangat tidak setuju : 1
Kompetensi (X ₂)	1. Integritas dan kejujuran dalam bekerja 2. Kendali diri 3. Pengembangan diri 4. Keyakinan diri atau kepercayaan diri.	Skala likert 1. Sangat setuju : 5 2. Setuju : 4 3. Kurang setuju : 3 4. Tidak setuju : 2 5. Sangat tidak setuju : 1

	5. Mampu mengelola konflik ditempat kerja. 6. Daya pikir atau kemampuan keahlian Spencer dalam Priansa (2016)	
Etos Kerja (X ₃)	1. Keahlian interpersonal 2. Inisiatif 3. Dapat diandalkan Priansa (2016)	Skala likert 1. Sangat setuju : 5 2. Setuju : 4 3. Kurang setuju : 3 4. Tidak setuju : 2 5. Sangat tidak setuju : 1
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Penggunaan waktu 4. Kerja sama John Miner dalam Sudarmanto (2018)	Skala likert 1. Sangat setuju : 5 2. Setuju : 4 3. Kurang setuju : 3 4. Tidak setuju : 2 5. Sangat tidak setuju : 1

Sumber data sekunder 2019

D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019).

Populasi dalam Penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Ungaran Indah Busana sejumlah 1882 orang sebagaimana pada Tabel 3.2.

2. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini saya menggunakan Sampel 100 sebagaimana tabel 3.2. Teknik Sampling adalah merupakan teknik pengambilan Sampel (Sugiyono, 2019). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam

penelitian ini adalah *Stratified random sampling* adalah suatu metode pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional, dan dilakukan apabila anggota populasinya heterogen (tidak sejenis). Penelitian ini saya menggunakan teori Gujarati (2012) bahwa 100 sudah mewakili sampel besar. PT. Ungaran Indah Busana terdiri dari 4 bagian. Berikut adalah data sampel bagian yang akan diteliti.

Tabel 3. 2
(Stratified Random Sampling)

Strata Populasi	Populasi per Strata	Alokasi Proporsional	Jumlah Sampel per Strata
<i>Cutting</i>	196	$\frac{196}{1882} \times 100$	10
<i>Sewing</i>	1315	$\frac{1315}{1882} \times 100$	70
<i>Quality Control</i>	127	$\frac{127}{1882} \times 100$	7
<i>Finishing</i>	244	$\frac{244}{1882} \times 100$	13
	1882		100

Sumber data sekunder 2019

E. Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2019). Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari responden melalui penyebaran kuesioner yaitu karyawan PT. Ungaran Indah Busana.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misal lewat orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2019). Data sekunder didapat dari arsip / dokumen administrasi yang dimiliki oleh PT. Ungaran Indah Busana, peneliti terdahulu, literatur buku, dan jurnal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Studi Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari sebuah perusahaan. Penulis membaca dan mempelajari berbagai tulisan dari buku-buku, jurnal-jurnal, dan internet yang berkaitan dan mendukung kebenaran dan keabsahan dari hasil yang diperoleh dari penelitian ini.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi perangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pengisian kuesioner nantinya akan digunakan model pertanyaan tertutup, sehingga responden dapat memilih satu dari alternatif jawaban tersebut.

Peneliti menggunakan skala likert sebagai skala ukur untuk mengukur pendapat dan persepsi para responden. Skala likert merupakan teknik mengukur sikap dimana subyek diminta untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan atau ketidak setujuan terhadap masing-masing pernyataan.

Berdasarkan skala likert skor yang diberikan pada jawaban setiap responden sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) : diberi Skor 5
- b. Setuju (S) : diberi Skor 4
- c. Kurang setuju (KS) : diberi Skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : diberi Skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) : diberi Skor 1

G. Teknik Analisa Data

Menurut Sugiyono (2019) dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari responden atau dari sumber data lain terkumpul. Teknik analisis data data penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Terdapat dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data penelitian, yaitu *statistik deskriptif dan statistik inferensial* yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Bila penelitian dilakukan pada sampel, maka analisisnya bisa menggunakan statistik deskriptif maupun inferensial.

Statistik inferensial sering juga disebut statistik induktif atau probabilitas. Adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

Berdasarkan uraian diatas maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan inferensial untuk menguji analisis sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Jika periset menggunakan kuesioner maka dalam pengumpulan data, kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukurnya (Umar, 2003). Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Menurut Ghozali (2018) kriteria pengukuran validitas adalah:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif maka valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dan nilai negatif maka tidak valid.

Untuk pengujian validitas, metode yang digunakan oleh peneliti adalah korelasi Pearosson product moment yang didapat dari pengolahan SPSS dengan rumus sesuai pendapat Arikunto (2006) sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

r = Nilai Koefisien Korelasi antar item dan total

y = Jumlah skor total (kinerja karyawan)

x = Jumlah skor item (*human relation* X_1 , kompetensi X_2 , dan etos kerja X_3)

$\sum x$ = jumlah skor dalam distribusi x

$\sum y$ = jumlah skor dalam distribusi y

$\sum x^2$ = jumlah kuadrat dalam skor distribusi x

$\sum y^2$ = jumlah kuadrat dalam skor distribusi y

n = Jumlah responden

Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan program SPSS 24 (*Statistical Package for Social Science*), karena dalam program SPSS 24 tersebut sudah mengakumulasi rumus yang digunakan. Untuk menentukan nomor-nomor item yang valid dan yang gugur, perlu dibandingkan dengan tabel r hitung. Kriteria penilaian uji validitas, adalah:

- Apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- Apabila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

Untuk mengetahui apakah masing-masing indikator valid atau tidak, maka dapat dilihat pada tampilan output *Cronbach Alpha* pada kolom *Correlated Item-Total Correlation* indikator variabel. Bandingkan nilai *Correlated Item-Total Correlation* dengan r tabel, dengan *degree of freedom* ($df = n - 2$). Jika r hitung (*Correlated Item – Total Correlation*) lebih besar dari r tabel maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Adapun hasil uji validitas dari pengolahan data menggunakan program SPSS dengan membandingkan r hitung dan r tabel, yang disajikan dalam tabel 3.3 dari lampiran 5 halaman 117-120 sebagai berikut:

Tabel 3. 3
Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian		r _{hitung}	r _{table}	Sig	Keterangan
<i>Human relation</i> (X1)	X1.1	0,934	0,707	0,000	Valid
	X1.2	0,964	0,707	0,000	Valid
	X1.3	0,920	0,707	0,000	Valid
	X1.4	0,964	0,707	0,000	Valid
	X1.5	0,934	0,707	0,000	Valid
	X1.6	0,964	0,707	0,000	Valid
	X1.7	0,920	0,707	0,000	Valid
Kompetensi (X2)	X2.1	0,933	0,707	0,000	Valid
	X2.2	0,954	0,707	0,000	Valid
	X2.3	0,933	0,707	0,000	Valid
	X2.4	0,795	0,707	0,006	Valid
	X2.5	0,954	0,707	0,000	Valid
	X2.6	0,785	0,707	0,007	Valid
	X2.7	0,888	0,707	0,001	Valid
Etos kerja (X3)	X3.1	0,912	0,707	0,000	Valid
	X3.2	0,799	0,707	0,006	Valid
	X3.3	0,941	0,707	0,000	Valid
	X3.4	0,929	0,707	0,000	Valid
	X3.5	0,929	0,707	0,000	Valid
	X3.6	0,908	0,707	0,000	Valid
	X3.7	0,800	0,707	0,005	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Y.1	0,800	0,707	0,005	Valid
	Y.2	0,951	0,707	0,000	Valid
	Y.3	0,928	0,707	0,000	Valid
	Y.4	0,906	0,707	0,000	Valid
	Y.5	0,951	0,707	0,000	Valid
	Y.6	0,879	0,707	0,001	Valid
	Y.7	0,808	0,707	0,005	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah 2020.

Berdasarkan tabel 3.3 dapat disimpulkan bahwa nilai r_{hitung} > r_{tabel} maka dapat dikatakan bahwa semua point pertanyaan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur 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 (Ghozali, 2018). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan

bantuan SPSS, dengan menganalisa koefisien *cronbach alpha* (α). Menurut Nunaly dalam Ghozali (2018), suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai croncbach alpha $> 0,70$ Untuk mengetahui Reliabilitas yang digunakan menggunakan rumus sesuai pendapat Arikunto (2006) yaitu:

$$r_{ii} = \left[\frac{n}{(n-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana :

- r_{ii} = Nilai reliabilitas
- n = Banyak butir pertanyaan
- $\sum \sigma^2$ = Jumlah varians skor tiap-tiap butir
- σ_1^2 = Varians total

Tabel 3. 4
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	<i>Human Relation</i> (X1)	0,978	Reliabel
2.	Kompetensi (X2)	0,958	Reliabel
3.	Etos Kerja (X3)	0,951	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,956	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 3.4. dapat diketahui bahwa dari variabel *Human relation* (X1), Kompetensi (X2), Etos kerja (X3) , dan Kinerja karyawan (Y) masing-masing memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70, maka instrumen penelitian variabel *Human relation* (X1), Kompetensi (X2), Etos kerja (X3) , dan Kinerja Karyawan (Y) dapat dikatakan handal (reliabel) untuk digunakan sebagai alat ukur.

3. Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linear antar variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2018). Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan, maka dapat digunakan pedoman menurut Sugiyono (2019) seperti yang tertera pada tabel berikut :

Tabel 3. 5
Interprestasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber data sekunder, 2019

a. Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk menguji dua variabel (satu variabel bebas dan satu terikat) apakah ada hubungannya atau tidak. Perhitungan korelasi sederhana dengan menggunakan program SPSS. Rumus korelasi sederhana sesuai pendapat Husaini Usman (2011) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Nilai koefisien korelasi

- y = Jumlah skor y (kinerja karyawan)
- x = Jumlah skor x (*human relation* X₁, kompetensi X₂,
etos kerja X₃)

b. Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mencari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat secara simultan (Sugiyono, 2019). Rumus korelasi berganda sebagai berikut:

$$R_{y. x_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1} \cdot r_{yx_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

Keterangan:

R : korelasi berganda antara x dan y

r : korelasi sederhana antara x dan y

x : variabel bebas (*human relation*, kompetensi, etos kerja)

y : variabel terikat (kinerja karyawan PT. Ungaran Indah Busana)

4. Uji Regresi

a. Regresi Linier Sederhana

Regresi linear sederhana adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat (Priyastama, 2017). Persamaan statistik dalam pengujian regresi sederhana dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = a + bx + e$$

Dimana :

Y = variabel terikat (kinerja karyawan)

X = Variabel bebas (*human relation*, kompetensi, etos kerja)

'a' = Bilangan konstanta

b = Koefisien Regresi

'e' = Tingkat kesalahan yang ditolelir (*error*)

b. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat (Priyastama, 2017). Persamaan statistik dalam pengujian regresi berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

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

Dimana :

Y = variabel kinerja karyawan

X₁ = Variabel *human relation*

X₂ = Variabel kompetensi

X₃ = Variabel etos kerja

a = Bilangan konstanta yaitu nilai Y jika X₁, X₂ dan X₃ = 0

B_{1,2,3} = Koefisien Regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X₁, X₂ dan X₃

e = Tingkat kesalahan yang ditolelir (*error*)

5. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien

determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

Kelemahan mendasar menggunakan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen. Maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu para peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kepada model.

Dalam analisis ini teknik dalam mencari koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan program SPSS pada tabel *model summary* bagian *Adjusted R square* dengan menggunakan rumus berikut:

$$R^2 = (r)^2 \times 100\%$$

Dimana :

$$R^2 = \text{Koefisien determinasi}$$

6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan suatu prosedur yang didasarkan ada bukti sampel dan teori probabilita yang dipakai untuk menentukan apakah hipotesis yang bersangkutan merupakan pernyataan yang wajar dan oleh karenanya tidak ditolak, atau hipotesis tersebut tidak wajar atau harus ditolak (Robert dan Douglass, 1996).

Rancangan pengujian hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol dan hipotesis alternatif, penelitian uji statistik dan perhitungan nilai uji statistik, perhitungan hipotesis, penetapan tingkat signifikan dan penarikan kesimpulan. Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis nol (H_0) tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan Hipotesis alternatif (H_a) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Dalam penelitian ini Uji hipotesis yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

a. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Priyatno, 2012). Langkah-langkah pengujian untuk uji t menurut Priyatno (2012) sebagai berikut:

1) Merumuskan hipotesis

a) *Human Relation*

$H_0 : \beta_1 = 0$ tidak terdapat pengaruh antara *human relation* terhadap kinerja karyawan.

$H_{a1} : \beta_1 \neq 0$ terdapat pengaruh antara *human relation* terhadap kinerja karyawan.

b) Kompetensi

$H_{02} : \beta_2 = 0$ tidak terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.

$H_{a2} : \beta_2 \neq 0$ terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.

c) Etos Kerja

$H_{03} : \beta_3 = 0$ tidak terdapat pengaruh antara etos kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_{a3} : \beta_3 \neq 0$ terdapat pengaruh antara etos kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Menentukan t hitung dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS.

3) Menentukan t tabel dengan rumus $df = n - k - 1$ dengan keterangan sebagai berikut:

a) df (*degree of freedom*) artinya derajat kebebasan

b) n (*number*) artinya jumlah responden

c) k (konstruk) artinya jumlah variabel bebas ada 3 yaitu *human relation*, kompetensi dan etos kerja

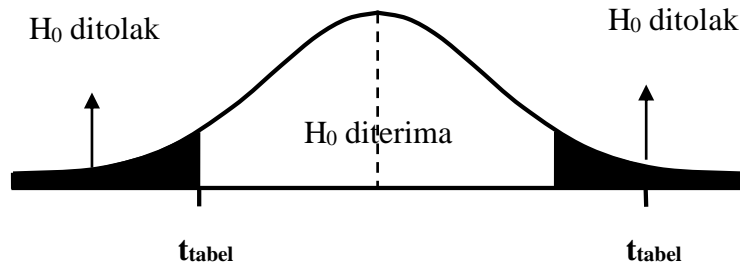
d) 1 adalah rumus atau dengan asumsi jumlah Y (kinerja karyawan)

4) Kriteria pengambilan keputusan

a) Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh variabel bebas (*human relation*, kompetensi dan etos kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

b) Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima artinya ada pengaruh variabel bebas (*human relation*, kompetensi dan etos kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

5) Gambar uji t



Gambar 3. 1 Uji t (Parsial)

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Priyatno, 2012). Langkah-langkah pengujian untuk uji F menurut Priyatno (2012) sebagai berikut :

1) Merumuskan hipotesis

a) $H_{04} : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$

X_1 (*human relation*), X_2 (kompetensi), X_3 (etos kerja) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT.Ungaran Indah Busana.

b) $H_{a4} : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$

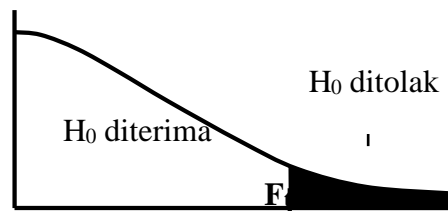
X_1 (*human relation*), X_2 (kompetensi), X_3 (etos kerja) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT.Ungaran Indah Busana.

2) Menentukan F hitung dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS.

3) Menentukan F tabel dengan rumus $df = n - k - 1$ dengan keterangan sebagai berikut:

a) df (*degree of freedom*) artinya derajat kebebasan

- b) n (*number*) artinya jumlah responden,
- c) k (konstruk) artinya jumlah variabel bebas ada 3 yaitu *human relation*, kompetensi dan etos kerja
- d) 1 adalah rumus atau dengan asumsi jumlah Y (kinerja karyawan)
- 4) Kriteria pengambilan keputusan
- a) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (*human relation*, kompetensi dan etos kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
- b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya ada pengaruh antara variabel bebas (*human relation*, kompetensi dan etos kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
- 5) Gambar uji F



Gambar 3. 2 Uji F (Simultan)

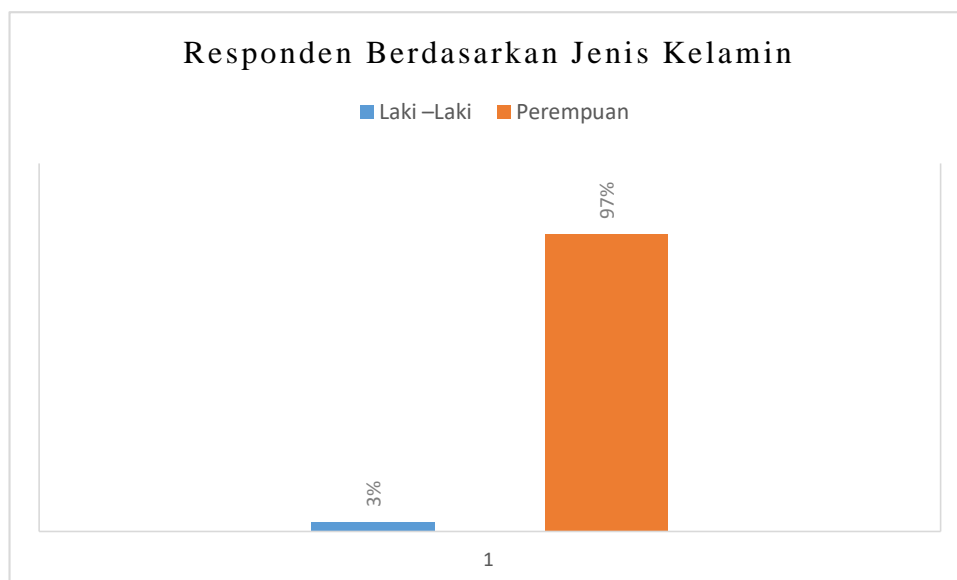
BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah semua karyawan di lingkungan PT.Ungaran Indah Busana yang berjumlah 100 responden. Sehubungan dengan judul penelitian, dalam memperoleh data dari responden disusun daftar pertanyaan secara tertulis dimana daftar pertanyaan tersebut selanjutnya disebarakan kepada responden. Penyebaran kuesioner diperoleh beberapa gambaran mengenai karakteristik responden. Berikut ini akan dijelaskan secara singkat gambaran responden yaitu mengenai jenis kelamin, umur, pendidikan, dan lama bekerja.

a) Jenis Kelamin Responden

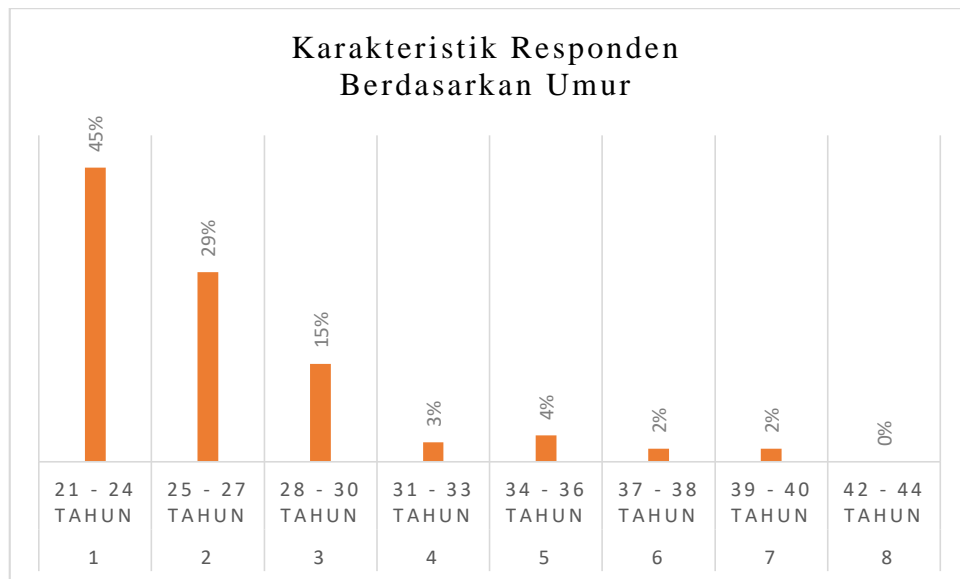


Gambar 4. 1
Grafik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan gambar 4.1 diatas menunjukkan bahwa 3 persen atau 3 responden adalah laki-laki dan 97 persen atau 97 responden adalah perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa terbanyak responden adalah perempuan. Hal ini wajar karena perempuan lebih memiliki ketelitian dalam bekerja. Sehingga diharapkan akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan.

b) Umur Responden

Mengingat pentingnya unsur usia dalam sebuah penelitian maka perlu di gambarkan tentang komposisi umur responden yang dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

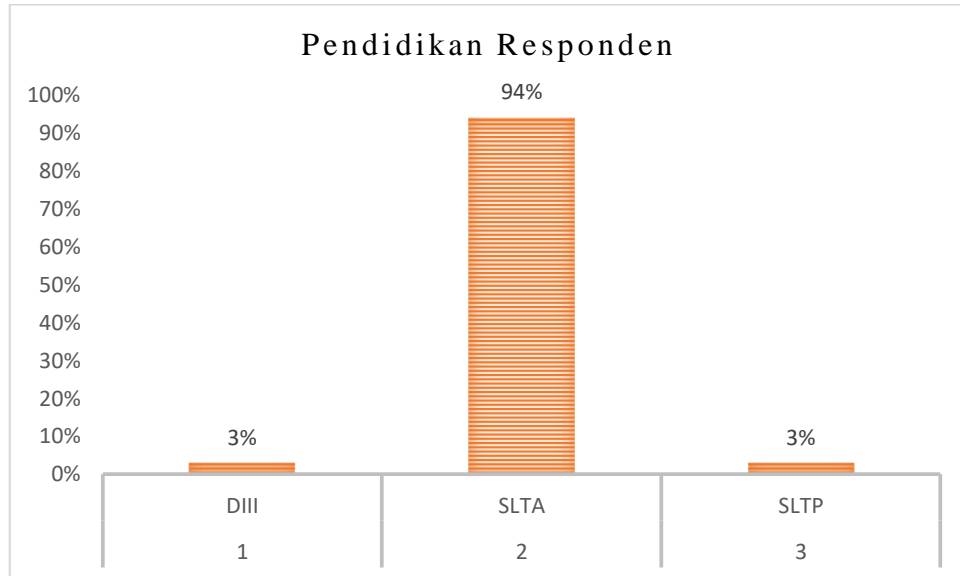


Gambar 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan gambar 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa kelompok terbesar responden adalah yang berumur 21 - 24 tahun. Pada umur tersebut seseorang sangat produktif sehingga akan memberikan hasil kerja yang baik bagi perusahaan.

c) Pendidikan Responden

Identitas responden selanjutnya dapat diketahui melalui pendidikan responden sebagai berikut:

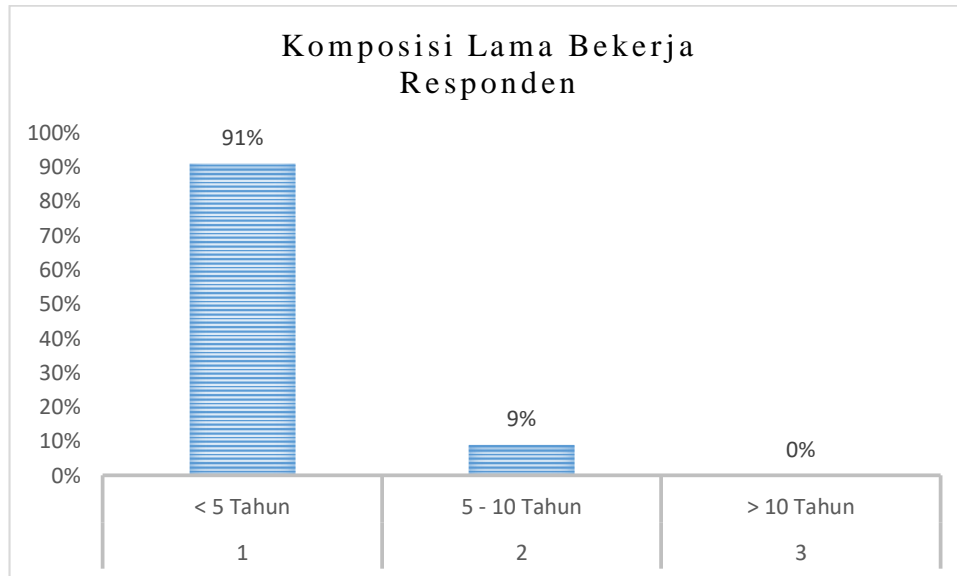


Gambar 4.3
Karakteristik Pendidikan Responden

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, dapat dilihat bahwa responden sudah menjadi karyawan PT Ungaran Indah Busana memiliki pendidikan SLTP, SLTA dan DIII.

d) Lama Bekerja Responden

Karakteristik lama bekerja responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



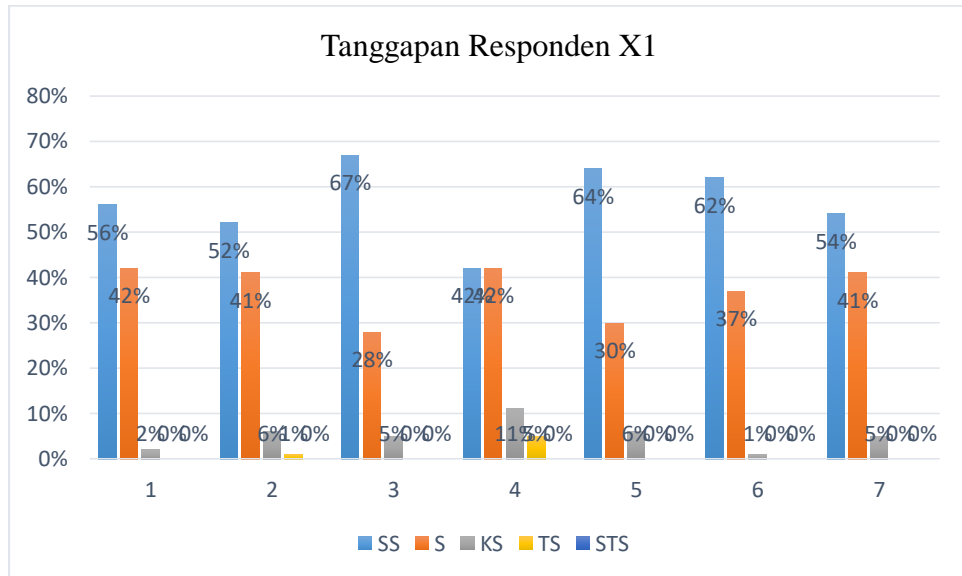
Gambar 4. 4
Komposisi Lama Bekerja Responden

Berdasarkan gambar 4.4 tersebut dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan di lingkungan PT Ungaran Indah Busana yang menjadi responden sudah bekerja kurang dari 5 tahun yaitu sebanyak 91 responden atau 91%.

B. Deskripsi Tanggapan Responden

Hasil penelitian mengenai tanggapan 100 responden dengan 7 pernyataan sebagaimana dapat dilihat pada lampiran 2 halaman 108 dapat diuraikan sebagai berikut :

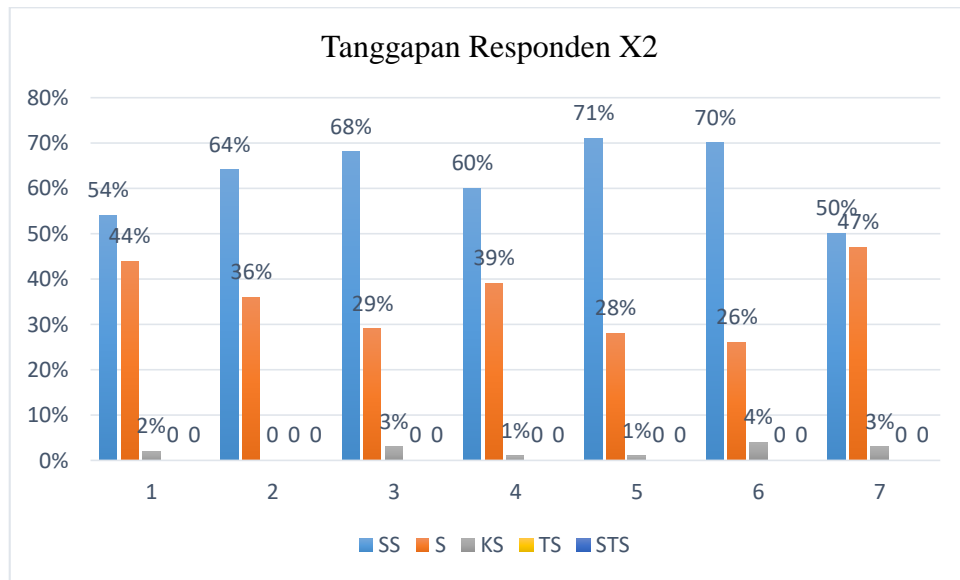
a. Tanggapan Responden Variabel *Human Relation* (X₁)



Gambar 4.5
Grafik Tanggapan Variabel *Human Relation*

Berdasarkan pada data grafik 4.5 diatas tersebut diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju dengan persentase 56,7%. Sisanya memberikan tanggapan setuju dengan persentase 37,3%, kurang setuju dengan persentase 5,1%, dan tidak setuju dengan presentase 0,9%.

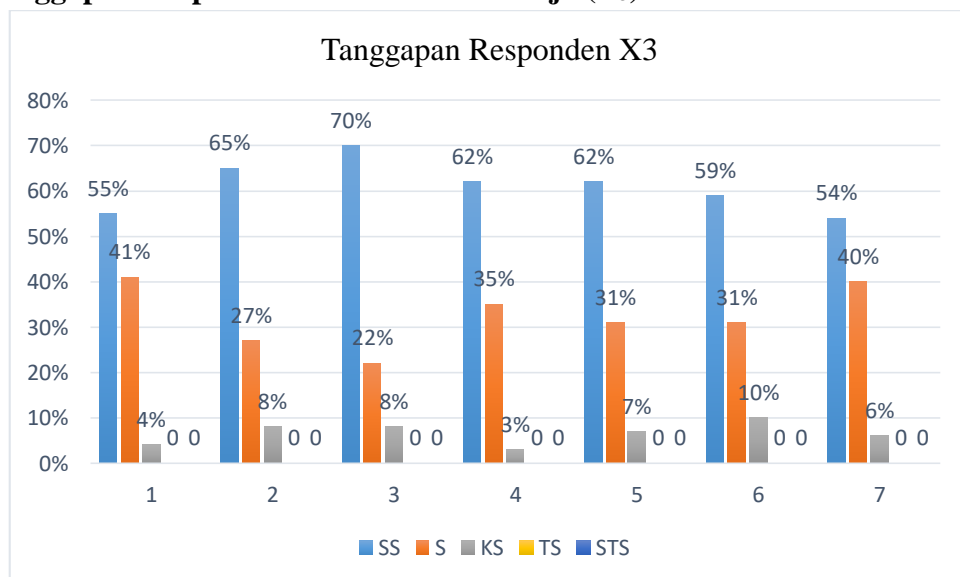
b. Tanggapan Responden Variabel Kompetensi (X₂)



Gambar 4. 6
Grafik Tanggapan Variabel Kompetensi

Berdasarkan pada data grafik 4.6 tersebut diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju dengan persentase 62,4%. Sisanya memberikan tanggapan setuju dengan persentase 35,6%, kurang setuju dengan persentase 2,0%.

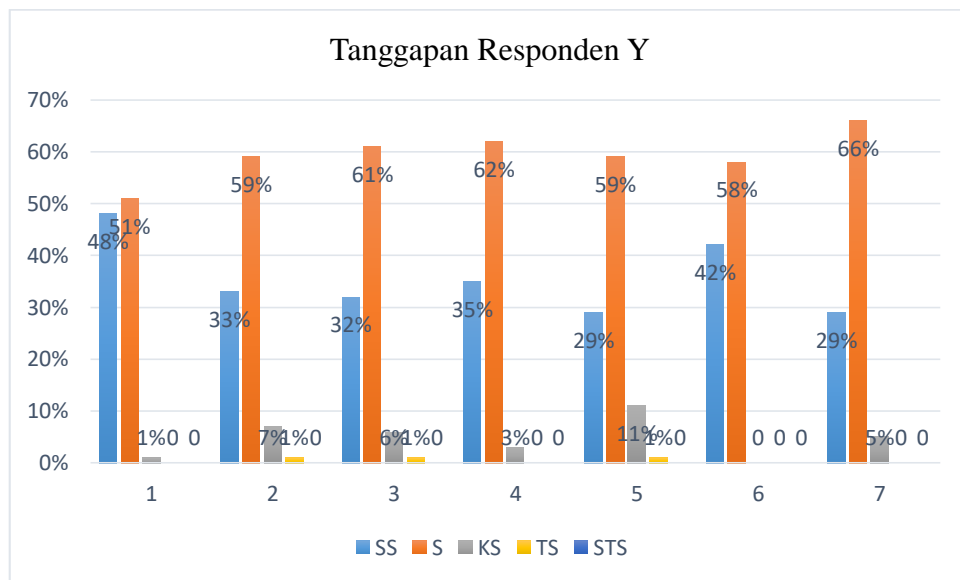
c. Tanggapan Responden Variabel Etos Kerja (X₃)



Gambar 4. 7
Grafik Tanggapan Variabel Etos Kerja

Berdasarkan pada data Grafik 4.7 tersebut diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju dengan persentase 61,0%. Sisanya memberikan tanggapan setuju dengan persentase 32,4%, kurang setuju dengan persentase 6,6%.

d. Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)



Gambar 4. 8
Grafik Tanggapan Variabel Kinerja karyawan

Berdasarkan pada data Grafik 4.8 tersebut diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan setuju dengan persentase 59,4%. Sisanya memberikan tanggapan sangat setuju dengan persentase 35,4%, kurang setuju dengan persentase 4,7%, dan tidak setuju dengan presentase 0,4%.

C. Analisis Data

1. Analisis Korelasi

Analisa korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel penelitian yang dilakukan baik secara sederhana (parsial) maupun secara berganda (simultan).

1) Korelasi Sederhana

Analisa korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara individu atau secara sendiri. Analisa ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara *Human relation* (X1) dengan Kinerja karyawan (Y), hubungan antara Kompetensi (X2) dengan Kinerja karyawan (Y), hubungan antara Etos kerja (X3) dengan Kinerja karyawan (Y).

a. Korelasi sederhana X1 dengan Y

Hasil dari pengolahan data mengenai hubungan antara antara *Human relation* (X1) dengan Kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 4.1 yang diperoleh dari lampiran 7 halaman 125 sebagai berikut :

Tabel 4.1
Hasil Uji Korelasi Sederhana X1

		Human Relation	Kinerja Karyawan
Human Relation	Pearson Correlation	1	,682**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	100	100
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,682**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.1 tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi untuk korelasi antara *Human relation* (X1) dengan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,000, yang masih dibawah taraf signifikansi 0,05. Hasil analisis korelasi parsial didapat hubungan antara *Human relation* dengan Kinerja karyawan adalah sebesar 0,682. Hubungan ini apabila diinterpretasikan berdasarkan tabel 3.5, maka dapat diartikan hubungan antara *Human relation* dengan Kinerja karyawan termasuk dalam kategori kuat.

b. Korelasi sederhana X2 dengan Y

Hasil dari pengolahan data mengenai hubungan antara Kompetensi (X2) dengan Kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 4.2 yang diperoleh dari lampiran 7 halaman 125 sebagai berikut:

Tabel 4. 2
Hasil Uji Korelasi Sederhaan X2
Correlations

		Kompetensi	Kinerja Karyawan
Kompetensi	Pearson Correlation	1	,463**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	100	100
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,463**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.2 tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi untuk korelasi antara Kompetensi (X2) dengan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,000, yang masih dibawah taraf signifikansi 0,05. Hasil analisis korelasi parsial didapat hubungan antara Kompetensi dengan Kinerja karyawan adalah sebesar 0,463. Hubungan ini apabila diinterpretasikan berdasarkan tabel 3.5, maka dapat diartikan hubungan antara Kompetensi dengan Kinerja karyawan termasuk dalam kategori sedang.

c. Korelasi sederhana X3 dengan Y

Hasil dari pengolahan data mengenai hubungan antara Etos kerja (X3) dengan Kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 4.3 yang diperoleh dari lampiran 7 halaman 125 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Hasil Uji Korelasi Sederhaan X3

Correlations		Etos Kerja	Kinerja Karyawan
Etos Kerja	Pearson Correlation	1	,724**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	100	100
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,724**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.3 tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi untuk korelasi antara Etos kerja (X3) dengan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,000, yang masih dibawah taraf signifikansi 0,05. Hasil analisis korelasi parsial didapat hubungan antara Etos kerja dengan Kinerja karyawan adalah sebesar 0,724. Hubungan ini apabila diinterpretasikan berdasarkan tabel 3.5, maka dapat diartikan hubungan antara Etos kerja dengan Kinerja karyawan termasuk dalam kategori kuat.

2) Korelasi Berganda

Analisa korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan atau secara bersama-sama. Analisa ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara *Human relation* (X1), Kompetensi (X2), Etos (X3), dengan Kinerja karyawan (Y). Hubungan antar variabel dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS dijelaskan pada tabel 4.4 yang diperoleh dari lampiran 8 halaman 126 sebagai berikut:

Tabel 4. 4
Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,804 ^a	,646	,635	,994

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Kompetensi, Human Relation
 Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.4 tersebut dapat diketahui bahwa besarnya hubungan Human Relation (X1), Kompetensi (X2), Etos Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,804 dan apabila diinterpestasikan berdasarkan tabel 3.5, maka dapat diartikan bahwa hubungan *Human Relation* (X1), Kompetensi (X2), Etos Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y) termasuk dalam sangat kuat, sedangkan hasil positif menunjukkan bahwa hubungan tersebut searah.

2. Analisis Regresi

Analisa regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (variabel yang mempengaruhi) terhadap variabel terikat (variabel yang dipengaruhi) yang dilakukan baik secara sederhana (parsial) maupun secara berganda (simultan).

a. Analisis Regresi Sederhana

Analisa regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau secara sendiri. Analisa ini digunakan untuk mengetahui pengaruh human relation (X1), kompetensi (X2), etos kerja (X3) dengan kinerja karyawan (Y). Hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

1). Analisis pengaruh variabel *human relation* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.5 dari lampiran 9 halaman 127 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X1 Terhadap Y

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	14,701	1,669		8,806	,000
	Human Relation	,489	,053	,682	9,243	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Nilai (constant) sebesar 14,701 dapat diartikan bahwa apabila variabel human relation (X1) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan PT Ungaran Indah Busana akan tetap bernilai 14,701. Nilai koefisien regresi variabel Human relation (X1) sebesar 0,489 bertanda positif, hal ini dapat diartikan bahwa ada pengaruh positif antara variabel Human relation terhadap kinerja karyawan PT Ungaran Indah Busana. Jika *human relation* mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan PT Ungaran Indah Busana juga akan meningkat sebesar 0,489. Sehingga didapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 14,701 + 0,489X_1$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

X₁ : Human relation

2). Analisis pengaruh variabel kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.6 dari lampiran 9 halaman 127 sebagai berikut:

Tabel 4. 6
Hasil Regresi Linier Sederhana X2 Terhadap Y

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	19,038	2,140		8,896	,000
	Kompetensi	,343	,066	,463	5,177	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Nilai (constant) sebesar 19,038 dapat diartikan bahwa apabila variabel kompetensi (X2) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan PT Ungaran Indah Busana akan tetap bernilai 19,038. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi (X2) sebesar 0,343 bertanda positif, hal ini dapat diartikan bahwa ada pengaruh positif antara variabel Kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Ungaran Indah Busana. Jika kompetensi mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan PT Ungaran Indah Busana juga akan meningkat sebesar 0,343. Sehingga didapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 19,038 + 0,343X_2$$

Dimana :

Y : kinerja karyawan

X₂ : Kompetensi

3). Analisis pengaruh variable Etos kerja (X3) terhadap kinerja karyawan(Y) dapat dilihat pada Tabel 4.7 dari lampiran 9 halaman 127 sebagai berikut:

Tabel 4. 7
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X3 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12,612	1,687		7,476	,000
	Etos Kerja	,549	,053	,724	10,384	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Nilai (constant) sebesar 12,612 dapat diartikan bahwa apabila variabel etos kerja (X3) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan PT Ungaran Indah Busana akan tetap bernilai 12,612. Nilai koefisien regresi variabel etos kerja (X2) sebesar 0,549 bertanda positif, hal ini dapat diartikan bahwa ada pengaruh positif antara variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan PT Ungaran Indah Busana. Jika etos kerja mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan PT Ungaran Indah Busana juga akan meningkat sebesar 0,549. Sehingga didapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 12,612 + 0,549X_3$$

Dimana :

Y : kinerja karyawan

X₃ : Etos kerja

b. Regresi Linier Berganda

Analisa regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau secara bersama-sama. Analisa ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Human relation (X1),

kompetensi (X2) dan etos kerja(X3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama.

Hasil dari pengolahan data analisis regresi berganda menggunakan program SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.8 dari lampiran 10 halaman 128 sebagai berikut:

Tabel 4. 8
Hasil Uji Regresi Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	7,302	1,813		4,028	,000
	Human Relation	,275	,054	,384	5,133	,000
	Kompetensi	,115	,050	,156	2,297	,024
	Etos Kerja	,327	,060	,431	5,424	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui ketergantungan variabel terikat (*dependen*) dengan satu atau lebih variabel bebas (*independen*), dengan tujuan untuk mengestimasi dan memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan variabel independen yang diketahui.

Berdasarkan hasil SPSS diketahui bahwa antara human relation, kompetensi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan suatu persamaan model regresi:

$$Y = 7,302 + 0,275X_1 + 0,115X_2 + 0,327X_3$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut di atas menunjukkan bahwa:

- a. Nilai (constant) atau Kinerja Karyawan (Y) sebesar 7,302 artinya apabila variabel *Human Relation*, Kompetensi dan Etos Kerja tidak

mengalami perubahan maka kinerja karyawan PT Ungaran Indah Busana akan mengalami perubahan sebesar 7,302.

- b. Nilai koefisien regresi *Human Relation* (X1) sebesar 0,275 bernilai positif, yang berarti bahwa semakin meningkat *Human Relation* (X1), maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat, dengan asumsi nilai kompetensi (X2) dan Etos Kerja (X3) tetap. Tanda positif menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara *Human Relation* terhadap kinerja karyawan.
- c. Nilai koefisien regresi Kompetensi (X2) sebesar 0,115 bernilai positif, yang berarti bahwa semakin meningkat Kompetensi (X2), maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat atau sebaliknya, dengan asumsi nilai *Human Relation* (X1) dan dan Etos Kerja (X3) tetap. Tanda positif menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.
- d. Nilai koefisien regresi etos kerja (X3) sebesar 0,327 bernilai positif, yang berarti bahwa semakin meningkat Etos Kerja (X3), maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat, dengan asumsi *Human Relation* (X1) dan Kompetensi (X3) tetap. Tanda positif menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi ($Adj R^2$) dapat dipakai untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas (X1, X2, X3) terhadap variabel terikat (Y). Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.9 dari lampiran 11 halaman 129 sebagai berikut:

Tabel 4. 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adj R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,804 ^a	,646	,635	,994

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Kompetensi, Human Relation
Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa besarnya koefisien determinasi atau Adj R² sebesar 0,635 atau 63,5%, dapat diartikan bahwa 63,5% variasi variabel terikat yaitu variabel kinerja karyawan di PT Ungaran Indah busana dapat dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu human relation, kompetensi, dan etos kerja. Sedangkan sisanya sebesar $(100-63,5) = 36,5\%$ dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Ungaran Indah busana (selain variabel human relation, kompetensi, dan etos kerja).

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) pada tingkat signifikansi 0,05. Kriteria uji t adalah membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, dimana t hitung diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara t tabel diperoleh dari tabel t dengan ketentuan $df = n - k - 1$ atau $100 - 3 - 1 = 96$ sehingga diketahui t tabel sebesar 1,984. Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.10 dari lampiran 12 halaman 130 sebagai berikut:

Tabel 4. 10
Uji t (Uji Parsial)

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	7,302	1,813		4,028	,000
	Human Relation	,275	,054	,384	5,133	,000
	Kompetensi	,115	,050	,156	2,297	,024
	Etos Kerja	,327	,060	,431	5,424	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
sumber : Data primer yang diolah, 2020

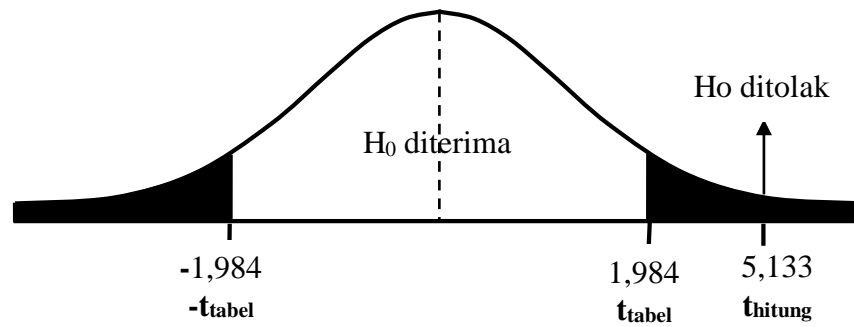
1). Pengujian hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ho : Tidak ada pengaruh Human relation (X1) terhadap Kinerja karyawan di PT Ungaran Indah Busana(Y)

Ha₁ : Ada pengaruh Human relation (X1) terhadap Kinerja karyawan di PT Ungaran Indah Busana(Y)

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat bahwa hasil uji t variabel human relation (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 5,133 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,984 ($5,133 > 1,984$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) yang berarti bahwa variabel human relation berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Ungaran Indah Busana atau dapat dikatakan hipotesis pertama (Ha₁) dalam penelitian ini diterima dan Ho ditolak.



Gambar 4. 9 Uji t Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan

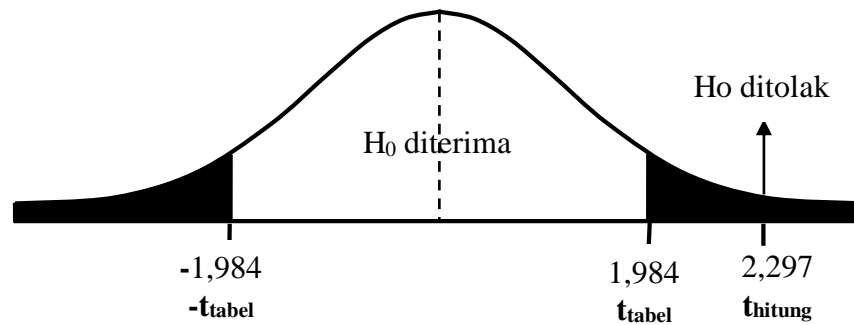
2). Pengujian hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_0 : Tidak ada pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja karyawan di PT Ungaran Indah Busana(Y)

H_{a2} : Ada pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja karyawan di PT Ungaran Indah Busana(Y)

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat bahwa hasil uji t variabel kompetensi (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,297 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,984 ($2,297 > 1,984$) dan nilai signifikansi sebesar 0,024 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,024 < 0,05$) yang berarti bahwa variable kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Ungaran Indah Busana atau dapat dikatakan hipotesis kedua (H_{a2}) dalam penelitian ini diterima dan H_0 ditolak.



Gambar 4. 10 Uji t Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

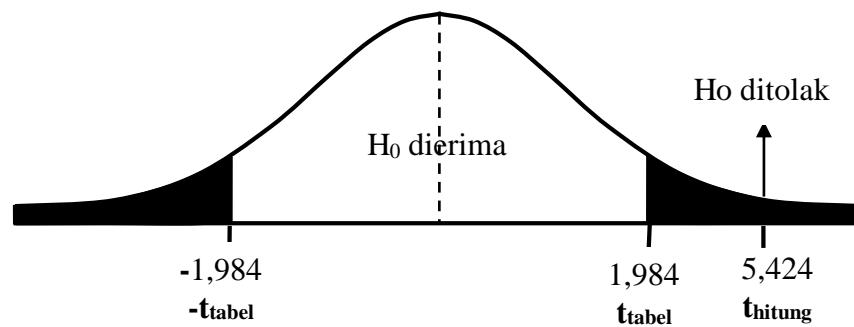
3). Pengujian hipotesis ketiga

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_0 : Tidak ada pengaruh etos kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan di PT Ungaran Indah Busana (Y)

H_{a3} : Ada pengaruh etos kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan di PT Ungaran Indah Busana (Y)

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat bahwa hasil uji t variabel etos kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 5,424 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,984 ($5,424 > 1,984$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) yang berarti bahwa variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Ungaran Indah Busana atau dapat dikatakan hipotesis pertama (H_{a3}) dalam penelitian ini diterima dan H_0 ditolak.



Gambar 4. 11 Uji t Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

b. Uji Kelayakan Model (Uji -F)

Uji F (Simultan) diolah menggunakan SPSS Versi 24 yang hasilnya dapat dilihat pada lampiran 13 halaman 131, selanjutnya dapat ditabulasikan penulis sebagai berikut :

Tabel 4. 11
Nilai Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	173,348	3	57,783	58,489	,000 ^b
	Residual	94,842	96	,988		
	Total	268,190	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Kompetensi, Human Relation
sumber data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 4.11 tersebut diatas hasil uji F (simultan) dapat dijelaskan sebagai berikut :

Kriteria untuk menjawab hipotesis 4 (H₄) dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a) Merumuskan hipotesis dengan taraf nyata (α) = 5% atau 0,05 (uji satu arah).

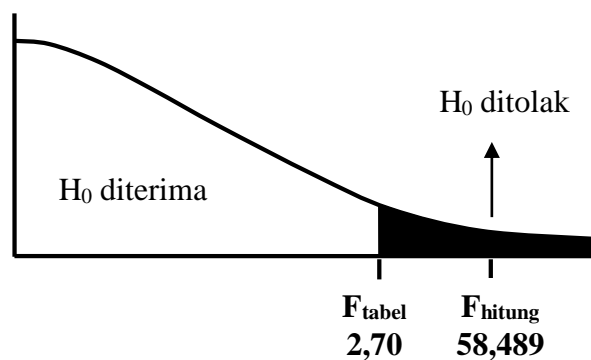
(1) $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya Human Relation, kompetensi dan etos kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

(2) $H_4 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ artinya Human Relation, Kompetensi dan Stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b) Nilai F_{hitung} sebesar 58,489 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ (lihat tabel 4.11).

c) Nilai F_{tabel} sebesar 2,70 diperoleh dengan rumus $df = n - k - 1$ artinya $100 - 3 - 1 = 96$

Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai F_{hitung} 58,489 > F_{tabel} 2,70 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga nilai F_{hitung} terletak pada daerah H_0 ditolak atau H_4 diterima artinya human relation, kompetensi dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ungaran Indah Busana. Maka H_4 yang menyatakan human relation, kompetensi dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ungaran Indah Busana dapat diterima dan digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4. 12 Uji F Human Relation
Uji F Human Relation, Kompetensi dan Etos Kerja Secara
Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

b). Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Human relation* terhadap kinerja karyawan di PT Ungaran Indah Busana didapatkan hasil bahwa variabel *Human Relation* (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 5,133 yang lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 1,984 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05. Hal ini berarti human relation mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Ungaran Indah Busana dan hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini dapat diterima dan menolak (Ho). Hasil ini memberikan gambaran bahwa karyawan di PT. Ungaran Indah Busana memandang *Human Relation* merupakan penentu atas meningkatnya kinerja mereka. *Human Relation* yang baik merupakan salah satu patokan karyawan yang berkinerja tinggi. Karyawan PT. Ungaran Indah Busana yang memiliki *Human Relation* yang baik dan positif yang meliputi selalu terbuka berkomunikasi terhadap atasan dan terhadap sesama karyawan apabila ada masalah dalam bekerja, komunikasi merupakan penunjang untuk meningkatkan daya kerja karyawan didalam perusahaan, karyawan selalu berpartisipasi dalam diskusi kelompok di dalam divisi kerja, diskusi kelompok yang dilakukan bersifat tidak resmi/bebas dan mengambil keputusan yang mufakat, hubungan yang baik dilakukan merupakan sarana untuk mempererat tali silaturahmi antar karyawan/dengan pimpinan. Jadi semakin baik dan positif human relation karyawan di PT. Ungaran Indah Busana semakin baik pula kinerja yang akan ditampilkan oleh karyawan. Alasan ini diperkuat dengan teori menurut Effendy (2009) yang mengatakan *Human Relation* merupakan komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja dan dalam organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja

dan bekerjasama agar dapat mencapai hasil kerja yang memuaskan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Riedel dkk (2019) bahwa adanya *Human Relation* akan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT Ungaran Indah Busana didapatkan hasil bahwa variable kompetensi (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,297 yang lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 1,984 dan nilai signifikansi sebesar 0,024 yang kurang dari 0,05. Hal ini berarti kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Ungaran Indah Busana dan hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dapat diterima dan menolak (Ho). Hasil ini memberikan gambaran bahwa karyawan di PT. Ungaran Indah Busana memandang bahwa kompetensi merupakan penentu atas meningkatnya kinerja mereka. Kompetensi yang dimiliki karyawan yang meliputi integritas, kejujuran, tidak mudah tersinggung dari pernyataan atau sikap orang lain, dapat menolak godaan, bujukan atau keterlibatan yang tidak cocok dengan tujuan individu dan organisasi, tenang dalam berbagai kondisi khususnya situasi kerja yang penuh tekanan, pengembangan diri, keyakinan diri atau kepercayaan diri, mampu mengelola konflik ditempat kerja, berfikir analitis yaitu mampu menentukan prioritas tugas berdasarkan atas kepentingan dan merinci tugas secara kompleks menjadi bagian-bagian agar mudah dikerjakan, berfikir konseptual yaitu mampu mengidentifikasi masalah dengan menggunakan akal sehat, memiliki keahlian atau keterampilan dengan baik sangat berperan penting dalam menetapkan posisi pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh karyawan karena apabila perusahaan tepat dalam menempatkan posisi karyawan yang sesuai dengan

kompetensi akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Ungaran Indah Busana. Alasan ini diperkuat dengan teori menurut Priansa (2016) yang mengatakan Kompetensi merupakan kapasitas karyawan atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefisienan, dan kesuksesan dalam menjalankan tanggungjawab pekerjaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyani (2019) bahwa adanya Kompetensi akan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT Ungaran Indah Busana didapatkan hasil bahwa variabel etos kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 5,424 yang lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 1,984 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05. Hal ini berarti etos kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Ungaran Indah Busana dan hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini dapat diterima dan menolak (Ho). Hasil ini memberikan gambaran bahwa karyawan di PT. Ungaran Indah Busana memandang bahwa etos kerja merupakan penentu atas meningkatnya kinerja mereka. Etos kerja yang tinggi merupakan salah satu patokan karyawan yang berkinerja tinggi. Karyawan PT. Ungaran Indah Busana yang memiliki etos kerja yang baik dan positif yang meliputi berperilaku sopan, bersahabat, perhatian, penolong, bekerja keras, gigih, mempunyai ide yang kreatif, mudah beradaptasi, antusias dalam menerima tugas baru, mengikuti peraturan kerja, dapat dipercaya oleh atasan dan selalu berhati-hati dalam bekerja. Jadi semakin baik dan positif karyawan PT. Ungaran Indah Busana memiliki etos kerja maka semakin baik pula kinerja yang akan ditampilkan oleh karyawan. Alasan ini diperkuat dengan teori

menurut Priansa (2016) yang mengatakan etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang karyawan untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya di dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mogot dkk (2019) bahwa adanya etos kerja akan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Human relation, Kompetensi dan Etos kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan di PT Ungaran Indah Busana didapatkan hasil bahwa nilai F hitung sebesar 58,489 yang lebih besar dari F tabel yaitu 2,70 dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05. Hal ini berarti Human relation, kompetensi dan etos kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Ungaran Indah Busana dan hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini dapat diterima dan (Ho) ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa besarnya koefisien determinasi atau Adj R² sebesar 0,635 atau 63,5%, dapat diartikan bahwa 63,5% variasi variabel terikat yaitu variabel kinerja karyawan di PT Ungaran Indah busana pada model dapat dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu human relation, kompetensi, dan etos kerja. Sedangkan sisanya sebesar $(100-63,5) = 36,5\%$ dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Ungaran Indah busana (selain variabel human relation, kompetensi, dan etos kerja).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. *Human Relation* mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan di PT Ungaran Indah Busana, nilai koefisien korelasi sebesar 0,682 yang termasuk dalam kategori kuat. Selain itu *human relation* juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Ungaran Indah Busana yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,489, nilai t hitung sebesar 5,133 yang lebih besar dari t tabel 1,984 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Artinya *human relation* mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan, selain itu *human relation* juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Ungaran Indah.
2. Kompetensi mempunyai hubungan dengan kinerja di PT Ungaran Indah Busana dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,463 yang termasuk dalam kategori sedang. Selain itu kompetensi juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja Karyawan di PT Ungaran Indah Busana yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,343, nilai t hitung sebesar 2,297 yang lebih besar dari t tabel 1,984 dan nilai signifikansi sebesar 0,024 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Artinya Kompetensi mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan, selain itu kompetensi juga memiliki pengaruh terhadap kinerja Karyawan di PT Ungaran Indah.

3. Etos Kerja mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan di PT Ungaran Indah Busana, nilai koefisien korelasi sebesar 0,724 yang termasuk dalam kategori kuat. Selain itu etos kerja juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Ungaran Indah Busana yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,549, nilai t hitung sebesar 5,424 yang lebih besar dari t tabel 1,984 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Artinya etos kerja mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan, selain itu etos kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Ungaran Indah.
4. Pengaruh Human Relation, kompetensi dan etos kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Karyawan di PT Ungaran Indah Busana yang ditunjukkan dari hasil uji nilai F hitung sebesar 58,489 yang lebih besar F tabel yaitu 2,70 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05. Artinya jika human relation, kompetensi, dan etos kerja semakin baik maka kinerja karyawan PT Ungaran Indah akan semakin meningkat.
5. Pengaruh Human Relation, kompetensi dan etos kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Karyawan di PT Ungaran Indah Busana yang ditunjukkan dari hasil uji determinasi sebesar 0,635 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan di pengaruhi oleh human relation, kompetensi, dan etos kerja sebesar 63,5% sedangkan sisanya sebesar $(100-63,5)= 36,5\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan dalam penelitian ini, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pentingnya penerapan human relation dalam semua kegiatan di dalam perusahaan, karena semuanya harus berperan aktif agar komunikasi dan hubungan dapat terjalin dengan baik dan harmonis, sehingga membuat suasana kerja yang menyenangkan dan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam menjalankan segala pekerjaannya.
2. Kompetensi yang sudah dimiliki karyawan saat ini tetap dipertahankan dan kedepan lebih ditingkatkan lagi dengan cara menambah ilmu pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki karyawan yang berhubungan dengan posisi atau jabatan yang dimiliki baik melalui pendidikan informal dan nonformal. Kompetensi dapat juga dipakai sebagai salah satu syarat yang harus dimiliki seorang karyawan dalam menempati satu posisi atau jabatan tertentu, karena jika tidak maka akan menambah beban perusahaan.
3. Etos kerja yang sudah dimiliki karyawan saat ini tetap dipertahankan dan kedepan lebih ditingkatkan lagi terutama yang berkaitan dengan keahlian interpersonal yaitu selalu berkoordinasi dengan rekan kerja dalam penyelesaian tugas, lebih loyal terhadap pekerjaan, lebih bekerja keras agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu, bersikap ramah dan dapat memanfaatkan waktu kerja dengan efektif.
4. Meningkatkan kinerja dengan memperhatikan kualitas sesuai standar Operasional Prosedur sehingga kerusakan hasil produksi dapat ditekan seminimal mungkin, dan sebaiknya lebih meningkatkan kinerja dengan

memperhatikan kuantitas agar dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Peneitian Suatu Pengantar*. Jakarta : penerbit bina aksara.
- Bawelle, Mouren & Sepang, Jantje. (2016). Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BRI cabang Tahuna. *Jurnal EMBA*. Vol.4, No.5. Hal. 303-408. September 2016.
- Effendy, Onong Uchjana. 2009. *Human Relation & Public Relation*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Fadillah, Annisa, Ayu. (2015). Pengaruh *Human Relation* (hubungan antar manusia), Kondisi Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Semarang.
- Fadli, Nur. (2017). Pengaruh *Human Relation* Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru. *JOM Fekon*. Vol.4, No.1.
- Ghozali, imam. 2018. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang : Undip.
- Gujarati, D.N.,2012, *Dasar-dasar Ekonometrika*, Terjemahan Mangunsong, R.C.,Salemba Empat, buku 2, Edisi 5, Jakarta.
- Hasibuan. 2018. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husaini usman. 2011. *Manajemen, teori praktik dan riset pendidikan* . Jakarta timur: PT. Bumi Aksara.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keempatbelas. Bandung : Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Mogot, Y Happy, Kojo, Christoffel & Lengkong, Victor P.K. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN cabang Manado. *Jurnal Emba*. Vol.7, No.1. Hal. 881-890. Januari 2019.
- Muliadi, Andriani, Suaib, Eka & Gunawan (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kolaka Timur. *Jurnal Administrasi Pembangunan dan Kebijakan Publik*. Vol.9, No.2.
- Mulyadi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Penerbit In Media.
- Mulyani, Sri. (2019). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. ENIGMA. *Jurnal Semarak*. Vol.2, No.1. Hal. 130-143. Februari 2019.
- Noor, Juliansah. 2011. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Penerbit Kencana Prenada Media Grup.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Cetakan Kedua. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Priyastama, Romie. 2017. *Buku Sakti Kuasai SPSS Pengolahan data dan Analisis data*. Yogyakarta :PT. Anak hebat Indonesia.

- Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data*. Yogyakarta : Penerbit CV Andi Offset.
- Riedel, Anggia, G.C.R, Lengkong, Victor P.K, & Trang, Irvan. (2019). Pengaruh *Human Relation, Job Satisfaction* dan *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan Manado *Quality Hotel*. *Junal Emba*. Vol.7, No.3. Hal. 2959-2968. Juli 2019.
- Robert dan Douglass. 1996. *Teknik Statistika Untuk Bisnins Dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga.
- Saputro, Galih, Adi & Fathoni, Azis. (2017). Analisis Pengaruh (*Human Relation/Hubungan Antar Manusia*) dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Karunia Adijaya Mandiri Semarang.
- Sudarmanto. 2018. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Cetakan Keempat. Yogyakarta : Penerbit Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kulitatif dan R&D*. Edisi Kedua. Cetakan Kesatu. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Susanti, Eka, Cahyani Putri, Al-Musadieq, Mochammad, & Ruhana, Ika. (2014). Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.17, No.2.
- Syafii, Mochammad & Ulinuha, Mohammad. (2018). Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ananda Jataka Bayu Sejahtera (AJBS). *Gema Ekonomi Jurnal Fakultas Ekonomi*. Vol.07, No.1, Hal 61-69. Juli 2018.

Tekege, Otolince, Lengkong, Victor P.K, & Trang, Irvan. (2018). Pengaruh Kepribadian, Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. POS INDONESIA (PERSERO) Di Kabupaten Nabire. *Jurnal Emba*. Vol.6, No.4. Hal. 2218-2227. September 2018.

Umar, husein. 2002. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja* Edisi Kelima. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yang Terhormat

Bapak / Ibu Karyawan / Karyawati

Di PT. Ungaran Indah Busana

Dengan hormat,

Dengan ini perkenalkan saya memperkenalkan diri, nama : Tekun Muji Utami, NIM : 16.5100.86 adalah mahasiswi Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran. Pada saat ini saya sedang menyusun Skripsi mengenai “Pengaruh *Human Relation*, Kompetensi, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ungaran Indah Busana”.

Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu Karyawan/Karyawati untuk mengisi kuesioner (daftar pertanyaan) yang saya sajikan disini dengan jawaban yang sebenar-benarnya. Jawaban Bapak/Ibu Karyawan/Karyawati merupakan data yang sangat berharga bagi saya dalam menguji hipotesis penelitian ini.

Atas kesediaan dan peran serta Bapak/Ibu Karyawan/Karyawati saya mengucapkan banyak terimakasih.

Hormat saya,

Tekun Muji Utami

C. DAFTAR PERTANYAAN

1. *Human Relation* (X₁)

No	Pertanyaan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Apakah anda setuju karyawan selalu terbuka berkomunikasi terhadap atasan apabila ada masalah dalam bekerja.					
2	Apakah anda setuju karyawan selalu terbuka berkomunikasi terhadap sesama karyawan apabila ada masalah dalam bekerja.					
3	Setujukah anda komunikasi merupakan penunjang untuk meningkatkan daya karyawan dalam perusahaan.					
4	Setujukah anda apabila karyawan selalu berpartisipasi dalam diskusi kelompok di dalam unit/divisi kerja.					
5	Setujukah anda jika karyawan merasa diskusi kelompok yang dilakukan harus bersifat tidak resmi/bebas tetapi terarah pada pokok pembahasan.					
6	Apakah anda setuju diskusi kelompok yang dilakukan dalam rangka mengambil keputusan yang mufakat.					
7	Setujukah anda diskusi kelompok yang dilakukan merupakan sarana untuk mempererat tali silaturahmi antar karyawan/dengan pimpinan.					

2. Kompetensi (X₂)

No	Pertanyaan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Apakah anda setuju karyawan memiliki integritas dan kejujuran dalam bekerja.					
2	Apakah anda setuju karyawan selalu tenang dalam berbagai situasi kerja yang penuh tekanan.					
3	Setujukah anda karyawan bersedia mengembangkan diri dengan selalu memperbaiki kesalahan dan tidak mudah puas dengan hasil yang telah dicapai sekarang.					
4	Apakah anda setuju karyawan memiliki keyakinan dan kepercayaan diri yang kuat dalam menyelesaikan tugas.					
5	Apakah anda setuju karyawan mampu mengelola konflik dengan cara menemukan akar permasalahan kemudian melakukan upaya penyelesaian yang tidak mengakibatkan konflik kerja.					
6	Setujukah anda karyawan mampu menentukan prioritas tugas dan merinci tugas menjadi bagian-bagian agar mudah dikerjakan dan mampu mengidentifikasi masalah secara logis.					
7	Setujukah anda karyawan mampu menggunakan komputer, printer, internet dan teknologi lainnya yang dapat menunjang kelancaran dalam menyelesaikan pekerjaan.					

3. Etos Kerja (X3)

No	Pertanyaan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Setujukah anda sebagai karyawan memiliki kepribadian yang sopan dan bersahabat di tempat kerja.					
2	Apakah anda setuju karyawan memiliki kepribadian pekerja keras dan gigih dalam bekerja.					
3	Apakah anda setuju karyawan memiliki banyak ide yang sebagian sudah diterapkan untuk menyelesaikan masalah pekerjaan.					
4	Apakah anda setuju jika karyawan mudah untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru seandainya terjadi rotasi karyawan.					
5	Setujukah anda karyawan memiliki dedikasi kerja yang tinggi yang ditunjukkan dengan kemauan untuk kerja lembur.					
6	Apakah anda setuju karyawan dalam bekerja selalu mengikuti petunjuk dan mematuhi peraturan kerja.					
7	Setujukah anda karyawan dapat dipercaya atasan untuk menyelesaikan pekerjaan yang memiliki tingkat resiko yang tinggi.					

4. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Apakah anda setuju jarang melakukan kesalahan kerja.					
2	Setujukah anda karyawan mampu menekan atau mengurangi kerusakan hasil produksi.					
3	Setujukah anda jika karyawan sudah cermat, teliti dan rapi dalam menjahit.					
4	Apakah anda setuju jumlah pekerjaan yang anda hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan.					
5	Setujukah anda karyawan jarang tidak masuk kerja dan jarang terlambat masuk kerja.					
6	Setujukah anda dapat menggunakan waktu/jam kerja dengan efektif.					
7	Apakah anda setuju dalam bekerja anda dapat bekerja sama dengan pimpinan, rekan kerja dan dengan bagian lain atau departemen lain.					

LAMPIRAN 2**DATA RESPONDEN**

NO	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	LAMA BEKERJA	USIA
1	Wanita	SLTA	2	23
2	Wanita	SLTA	1	21
3	Wanita	SLTA	4	30
4	Wanita	SLTA	2	22
5	Wanita	SLTA	3	25
6	Wanita	D3	2	26
7	Wanita	SLTA	2	23
8	Wanita	SLTA	6	37
9	Wanita	SLTA	2	22
10	Wanita	SLTA	3	26
11	Wanita	SLTA	4	32
12	Wanita	SLTA	3	27
13	Wanita	SLTA	2	21
14	Wanita	SLTA	5	35
15	Pria	SLTA	2	24
16	Wanita	SLTA	6	39
17	Wanita	SLTA	2	23
18	Wanita	SLTA	4	32
19	Wanita	SLTA	3	27
20	Wanita	SLTA	3	25
21	Wanita	SLTA	9	40
22	Wanita	SLTA	2	24
23	Wanita	SLTA	3	26
24	Wanita	SLTA	2	22
25	Wanita	SLTA	3	27
26	Wanita	D3	4	30
27	Wanita	SLTA	2	24
28	Wanita	SLTA	1	21
29	Wanita	SLTA	3	25
30	Wanita	SLTA	2	27
31	Wanita	SLTA	2	24
32	Wanita	SLTA	4	28
33	Pria	SLTA	3	27
34	Wanita	SLTA	1	21
35	Wanita	SLTA	2	23
36	Wanita	SLTA	2	25

37	Wanita	SLTA	3	29
38	Wanita	SLTA	2	24
39	Wanita	SLTA	3	30
40	Wanita	SLTA	2	27
41	Wanita	SLTA	1	22
42	Wanita	SLTA	4	30
43	Wanita	SLTA	2	26
44	Wanita	SLTA	2	23
45	Wanita	SLTA	3	28
46	Wanita	SLTA	1	22
47	Wanita	SLTA	2	24
48	Wanita	SLTA	2	25
49	Wanita	SLTA	2	23
50	Wanita	SLTA	3	26
51	Wanita	SLTA	1	21
52	Pria	SLTA	3	28
53	Wanita	SLTA	2	24
54	Wanita	SLTA	3	30
55	Wanita	SLTP	7	34
56	Wanita	SLTA	2	23
57	Wanita	SLTA	3	27
58	Wanita	SLTA	2	25
59	Wanita	SLTA	2	24
60	Wanita	SLTA	4	30
61	Wanita	SLTA	2	22
62	Wanita	SLTA	3	26
63	Wanita	SLTP	7	36
64	Wanita	SLTA	2	24
65	Wanita	SLTA	3	28
66	Wanita	SLTA	2	22
67	Wanita	SLTA	5	35
68	Wanita	SLTA	2	23
69	Wanita	SLTA	3	27
70	Wanita	SLTA	1	21
71	Wanita	SLTA	3	24
72	Wanita	SLTP	5	38
73	Wanita	SLTA	2	23
74	Wanita	SLTA	3	26
75	Wanita	SLTA	2	24
76	Wanita	SLTA	3	25
77	Wanita	SLTA	4	28

78	Wanita	SLTA	2	23
79	Wanita	SLTA	2	22
80	Wanita	SLTA	3	24
81	Wanita	SLTA	3	29
82	Wanita	SLTA	3	26
83	Wanita	SLTA	2	23
84	Wanita	SLTA	2	25
85	Wanita	SLTA	3	27
86	Wanita	SLTA	3	29
87	Wanita	SLTA	2	24
88	Wanita	SLTA	2	22
89	Wanita	SLTA	3	26
90	Wanita	SLTA	2	23
91	Wanita	SLTA	2	24
92	Wanita	SLTA	4	27
93	Wanita	SLTA	6	32
94	Wanita	SLTA	3	25
95	Wanita	SLTA	4	28
96	Wanita	SLTA	2	22
97	Wanita	SLTA	3	26
98	Wanita	SLTA	2	23
99	Wanita	SLTA	2	24
100	Wanita	SLTA	3	27

LAMPIRAN 3

DATA VALIDITAS DAN RELIABILITAS UJI COBA 10 RESPONDEN

No	Human Relation(X1)							X1
	X1,1	X1,2	X1,3	X1,4	X1,5	X1,6	X1,7	
1	3	3	3	3	3	3	3	21
2	3	3	3	3	3	3	3	21
3	5	4	4	4	5	4	4	30
4	3	3	4	3	3	3	4	23
5	4	3	4	3	4	3	4	25
6	5	5	5	5	5	5	5	35
7	5	4	5	4	5	4	5	32
8	5	4	4	4	5	4	4	30
9	5	5	5	5	5	5	5	35
10	5	5	5	5	5	5	5	35
No	Kompetensi (X2)							X2
	X2,1	X2,2	X2,3	X2,4	X2,5	X2,6	X2,7	
1	3	3	3	3	3	4	3	22
2	3	3	3	4	3	3	3	22
3	4	5	4	5	5	4	4	31
4	3	3	3	4	3	4	4	24
5	3	4	3	3	4	4	4	25
6	5	5	5	5	5	5	5	35
7	4	5	4	5	5	5	5	33
8	4	5	4	5	5	5	4	32
9	5	5	5	5	5	5	5	35
10	5	5	5	4	5	4	5	33

No	Etos Kerja (X3)							
	X3,1	X3,2	X3,3	X3,4	X3,5	X3,6	X3,7	X3
1	3	4	3	3	3	3	4	23
2	3	3	3	3	3	3	3	21
3	5	4	4	4	4	3	4	28
4	3	4	3	4	4	3	3	24
5	4	4	3	4	4	3	3	25
6	5	5	5	5	5	4	5	34
7	5	5	4	5	5	4	4	32
8	5	5	4	4	4	4	4	30
9	5	5	5	5	5	4	4	33
10	5	4	5	5	5	4	5	33
No	Kinerja Karyawan (Y)							
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y
1	4	3	3	3	3	3	3	22
2	3	3	3	3	3	3	4	22
3	4	5	4	4	5	4	4	30
4	4	3	3	4	3	4	3	24
5	4	4	3	4	4	4	3	26
6	5	5	5	5	5	5	5	35
7	5	5	4	5	5	5	4	33
8	5	5	4	4	5	5	4	32
9	5	5	5	5	5	5	5	35
10	4	5	5	5	5	4	5	33

LAMPIRAN 4

LAMPIRAN 5

1. Hasil Uji Validitas Human Relation

		Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	,843**	,802**	,843**	1,000**	,843**	,802**	,934**
	Sig. (2-tailed)		,002	,005	,002	,000	,002	,005	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.2	Pearson Correlation	,843**	1	,837**	1,000**	,843**	1,000**	,837**	,964**
	Sig. (2-tailed)	,002		,003	,000	,002	,000	,003	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.3	Pearson Correlation	,802**	,837**	1	,837**	,802**	,837**	1,000**	,920**
	Sig. (2-tailed)	,005	,003		,003	,005	,003	,000	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.4	Pearson Correlation	,843**	1,000**	,837**	1	,843**	1,000**	,837**	,964**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,003		,002	,000	,003	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.5	Pearson Correlation	1,000**	,843**	,802**	,843**	1	,843**	,802**	,934**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,005	,002		,002	,005	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.6	Pearson Correlation	,843**	1,000**	,837**	1,000**	,843**	1	,837**	,964**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,003	,000	,002		,003	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.7	Pearson Correlation	,802**	,837**	1,000**	,837**	,802**	,837**	1	,920**
	Sig. (2-tailed)	,005	,003	,000	,003	,005	,003		,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	,934**	,964**	,920**	,964**	,934**	,964**	,920**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Hasil Uji Validitas Kompetensi

		Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	,843**	1,000**	,663*	,843**	,620	,837**	,933**
	Sig. (2-tailed)		,002	,000	,037	,002	,056	,003	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.2	Pearson Correlation	,843**	1	,843**	,726*	1,000**	,711*	,802**	,954**
	Sig. (2-tailed)	,002		,002	,018	,000	,021	,005	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.3	Pearson Correlation	1,000**	,843**	1	,663*	,843**	,620	,837**	,933**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002		,037	,002	,056	,003	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.4	Pearson Correlation	,663*	,726*	,663*	1	,726*	,620	,582	,795**
	Sig. (2-tailed)	,037	,018	,037		,018	,056	,078	,006
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.5	Pearson Correlation	,843**	1,000**	,843**	,726*	1	,711*	,802**	,954**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,002	,018		,021	,005	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.6	Pearson Correlation	,620	,711*	,620	,620	,711*	1	,710*	,785**
	Sig. (2-tailed)	,056	,021	,056	,056	,021		,022	,007
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.7	Pearson Correlation	,837**	,802**	,837**	,582	,802**	,710*	1	,888**
	Sig. (2-tailed)	,003	,005	,003	,078	,005	,022		,001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	,933**	,954**	,933**	,795**	,954**	,785**	,888**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,006	,000	,007	,001	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Hasil Uji Validitas Etos Kerja

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	Total
X3.1	Pearson Correlation	1	,711*	,843**	,802**	,802**	,778**	,683*	,912**
	Sig. (2-tailed)		,021	,002	,005	,005	,008	,030	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.2	Pearson Correlation	,711*	1	,620	,710*	,710*	,781**	,513	,799**
	Sig. (2-tailed)	,021		,056	,022	,022	,008	,129	,006
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.3	Pearson Correlation	,843**	,620	1	,837**	,837**	,843**	,843**	,941**
	Sig. (2-tailed)	,002	,056		,003	,003	,002	,002	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.4	Pearson Correlation	,802**	,710*	,837**	1	1,000**	,802**	,611	,929**
	Sig. (2-tailed)	,005	,022	,003		,000	,005	,061	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.5	Pearson Correlation	,802**	,710*	,837**	1,000**	1	,802**	,611	,929**
	Sig. (2-tailed)	,005	,022	,003	,000		,005	,061	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.6	Pearson Correlation	,778**	,781**	,843**	,802**	,802**	1	,714*	,908**
	Sig. (2-tailed)	,008	,008	,002	,005	,005		,020	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.7	Pearson Correlation	,683*	,513	,843**	,611	,611	,714*	1	,800**
	Sig. (2-tailed)	,030	,129	,002	,061	,061	,020		,005
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	,912**	,799**	,941**	,929**	,929**	,908**	,800**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,000	,000	,000	,000	,005	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

		Correlations							
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Total
Y.1	Pearson Correlation	1	,711*	,620	,710*	,711*	,918**	,403	,800**
	Sig. (2-tailed)		,021	,056	,022	,021	,000	,248	,005
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.2	Pearson Correlation	,711*	1	,843**	,802**	1,000**	,802**	,717*	,951**
	Sig. (2-tailed)	,021		,002	,005	,000	,005	,020	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.3	Pearson Correlation	,620	,843**	1	,837**	,843**	,676*	,933**	,928**
	Sig. (2-tailed)	,056	,002		,003	,002	,032	,000	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.4	Pearson Correlation	,710*	,802**	,837**	1	,802**	,821**	,690*	,906**
	Sig. (2-tailed)	,022	,005	,003		,005	,004	,027	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.5	Pearson Correlation	,711*	1,000**	,843**	,802**	1	,802**	,717*	,951**
	Sig. (2-tailed)	,021	,000	,002	,005		,005	,020	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.6	Pearson Correlation	,918**	,802**	,676*	,821**	,802**	1	,518	,879**
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,032	,004	,005		,125	,001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.7	Pearson Correlation	,403	,717*	,933**	,690*	,717*	,518	1	,808**
	Sig. (2-tailed)	,248	,020	,000	,027	,020	,125		,005
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	,800**	,951**	,928**	,906**	,951**	,879**	,808**	1
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,000	,000	,000	,001	,005	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 6

1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Human Relation*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,978	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	24,40	23,822	,907	,976
X1.2	24,80	24,178	,950	,973
X1.3	24,50	25,389	,895	,977
X1.4	24,80	24,178	,950	,973
X1.5	24,40	23,822	,907	,976
X1.6	24,80	24,178	,950	,973
X1.7	24,50	25,389	,895	,977

2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,958	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	25,30	20,456	,906	,946
X2.2	24,90	19,656	,933	,944
X2.3	25,30	20,456	,906	,946
X2.4	24,90	22,100	,726	,960
X2.5	24,90	19,656	,933	,944
X2.6	24,90	23,211	,728	,960
X2.7	25,00	21,556	,849	,951

3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Etos Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,951	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	24,00	15,333	,867	,943
X3.2	24,00	18,000	,737	,951
X3.3	24,40	15,600	,912	,937
X3.4	24,10	16,322	,900	,938
X3.5	24,10	16,322	,900	,938
X3.6	24,80	18,400	,885	,945
X3.7	24,40	17,600	,732	,952

4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,956	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	24,90	22,100	,746	,957
Y.2	24,90	18,767	,927	,942
Y.3	25,30	19,567	,898	,944
Y.4	25,00	20,444	,872	,947
Y.5	24,90	18,767	,927	,942
Y.6	25,00	20,667	,837	,950
Y.7	25,20	21,067	,741	,957

LAMPIRAN 7**1. Hasil Uji Korelasi Sederhana Variabel *Human Relation***

		Human Relation	Kinerja Karyawan
Human Relation	Pearson Correlation	1	,682**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	100	100
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,682**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Hasil Uji Korelasi Sederhana Variabel Kompetensi

		Kompetensi	Kinerja Karyawan
Kompetensi	Pearson Correlation	1	,463**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	100	100
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,463**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Hasil Uji Korelasi Sederhana Variabel Etos Kerja

		Etos Kerja	Kinerja Karyawan
Etos Kerja	Pearson Correlation	1	,724**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	100	100
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,724**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 8

Hasil Uji Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,804 ^a	,646	,635	,994

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Kompetensi, Human Relation

LAMPIRAN 9

1. Hasil Uji Regresi Sederhana Human Relation

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	14,701	1,669		8,806	,000
	Human Relation	,489	,053	,682	9,243	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

2. Hasil Uji Regresi Sederhana Kompetensi

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	19,038	2,140		8,896	,000
	Kompetensi	,343	,066	,463	5,177	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

3. Hasil Uji Regresi Sederhana Etos kerja

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12,612	1,687		7,476	,000
	Etos Kerja	,549	,053	,724	10,384	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN 10

Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,302	1,813		4,028	,000
	Human Relation	,275	,054	,384	5,133	,000
	Kompetensi	,115	,050	,156	2,297	,024
	Etos Kerja	,327	,060	,431	5,424	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN 11

Hasil Uji Adjusted R2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,804 ^a	,646	,635	,994

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Kompetensi, Human Relation

LAMPIRAN 12**Hasil Uji t**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,302	1,813		4,028	,000
	Human Relation	,275	,054	,384	5,133	,000
	Kompetensi	,115	,050	,156	2,297	,024
	Etos Kerja	,327	,060	,431	5,424	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN 13

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	173,348	3	57,783	58,489	,000 ^b
	Residual	94,842	96	,988		
	Total	268,190	99			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- b. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Kompetensi, Human Relation

LAMPIRAN 14

DISTRIBUSI NILAI r tabel SIGNIFIKANSI 5% DAN 1%					
N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

LAMPIRAN 15

Titik Presentase Distribusi t (df = 82-120)

Pr/Df	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001
	0,50	0,20	0,10	0,050	0,02	0,010	0,002
81	0,67753	1,29209	1,66388	1,98969	2,37327	2,63790	3,19392
82	0,67749	1,29196	1,66365	1,98932	2,37269	2,63712	3,19262
83	0,67746	1,29183	1,66342	1,98896	2,37212	2,63637	3,19135
84	0,67742	1,29171	1,66320	1,98861	2,37156	2,63563	3,19011
85	0,67739	1,29159	1,66298	1,98827	2,37102	2,63491	3,18890
86	0,67735	1,29147	1,66277	1,98793	2,37049	2,63421	3,18772
87	0,67732	1,29136	1,66256	1,98761	2,36998	2,63353	3,18657
88	0,67729	1,29125	1,66235	1,98729	2,36947	2,63286	3,18544
89	0,67726	1,29114	1,66216	1,98698	2,36898	2,63220	3,18434
90	0,67723	1,29103	1,66196	1,98667	2,36850	2,63157	3,18327
91	0,67720	1,29092	1,66177	1,98638	2,36803	2,63094	3,18222
92	0,67717	1,29082	1,66159	1,98609	2,36757	2,63033	3,18119
93	0,67714	1,29072	1,66140	1,98580	2,36712	2,62973	3,18019
94	0,67711	1,29062	1,66123	1,98552	2,36667	2,62915	3,17921
95	0,67708	1,29053	1,66105	1,98525	2,36624	2,62858	3,17825
96	0,67705	1,29043	1,66088	1,98498	2,36582	2,62802	3,17731
97	0,67703	1,29034	1,66071	1,98472	2,36541	2,62747	3,17639
98	0,67700	1,29025	1,66055	1,98447	2,36500	2,62693	3,17549
99	0,67698	1,29016	1,66039	1,98422	2,36461	2,62641	3,17460
100	0,67695	1,29007	1,66023	1,98397	2,36422	2,62589	3,17374
101	0,67693	1,28999	1,66008	1,98373	2,36384	2,62539	3,17289
102	0,67690	1,28991	1,65993	1,98350	2,36346	2,62489	3,17206
103	0,67688	1,28982	1,65978	1,98326	2,36310	2,62441	3,17125
104	0,67686	1,28974	1,65964	1,98304	2,36274	2,62393	3,17045
105	0,67683	1,28967	1,65950	1,98282	2,36239	2,62347	3,16967
106	0,67681	1,28959	1,65936	1,98260	2,36204	2,62301	3,16890
107	0,67679	1,28951	1,65922	1,98238	2,36170	2,62256	3,16815
108	0,67677	1,28944	1,65909	1,98217	2,36137	2,62212	3,16741
109	0,67675	1,28937	1,65895	1,98197	2,36105	2,62169	3,16669
110	0,67673	1,28930	1,65882	1,98177	2,36073	2,62126	3,16598
111	0,67671	1,28922	1,65870	1,98157	2,36041	2,62085	3,16528
112	0,67669	1,28916	1,65857	1,98137	2,36010	2,62044	3,16460
113	0,67667	1,28909	1,65845	1,98118	2,35980	2,62004	3,16392
114	0,67665	1,28902	1,65833	1,98099	2,35950	2,61964	3,16326
115	0,67663	1,28896	1,65821	1,98081	2,35921	2,61926	3,16262
116	0,67661	1,28889	1,65810	1,98063	2,35892	2,61888	3,16198
117	0,67659	1,28883	1,65798	1,98045	2,35864	2,61850	3,16135
118	0,67657	1,28877	1,65787	1,98027	2,35837	2,61814	3,16074

LAMPIRAN 16

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)							
	1	2	3	4	5	6	7	8
91	3,95	3,10	2,70	2,47	2,31	2,20	2,11	2,04
92	3,94	3,10	2,70	2,47	2,31	2,20	2,11	2,04
93	3,94	3,09	2,70	2,47	2,31	2,20	2,11	2,04
94	3,94	3,09	2,70	2,47	2,31	2,20	2,11	2,04
95	3,94	3,09	2,70	2,47	2,31	2,20	2,11	2,04
96	3,94	3,09	2,70	2,47	2,31	2,19	2,11	2,04
97	3,94	3,09	2,70	2,47	2,31	2,19	2,11	2,04
98	3,94	3,09	2,70	2,46	2,31	2,19	2,10	2,03
99	3,94	3,09	2,70	2,46	2,31	2,19	2,10	2,03
100	3,94	3,09	2,70	2,46	2,31	2,19	2,10	2,03
101	3,94	3,09	2,69	2,46	2,30	2,19	2,10	2,03
102	3,93	3,09	2,69	2,46	2,30	2,19	2,10	2,03
103	3,93	3,08	2,69	2,46	2,30	2,19	2,10	2,03
104	3,93	3,08	2,69	2,46	2,30	2,19	2,10	2,03
105	3,93	3,08	2,69	2,46	2,30	2,19	2,10	2,03
106	3,93	3,08	2,69	2,46	2,30	2,19	2,10	2,03
107	3,93	3,08	2,69	2,46	2,30	2,18	2,10	2,03
108	3,93	3,08	2,69	2,46	2,30	2,18	2,10	2,03
109	3,93	3,08	2,69	2,45	2,30	2,18	2,09	2,02
110	3,93	3,08	2,69	2,45	2,30	2,18	2,09	2,02
111	3,93	3,08	2,69	2,45	2,30	2,18	2,09	2,02
112	3,93	3,08	2,69	2,45	2,30	2,18	2,09	2,02
113	3,93	3,08	2,68	2,45	2,29	2,18	2,09	2,02
114	3,92	3,08	2,68	2,45	2,29	2,18	2,09	2,02
115	3,92	3,08	2,68	2,45	2,29	2,18	2,09	2,02
116	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,18	2,09	2,02
117	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,18	2,09	2,02
118	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,18	2,09	2,02
119	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,18	2,09	2,02
120	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,18	2,09	2,02
121	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,17	2,09	2,02
122	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,17	2,09	2,02
123	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,17	2,08	2,01
124	3,92	3,07	2,68	2,44	2,29	2,17	2,08	2,01
125	3,92	3,07	2,68	2,44	2,29	2,17	2,08	2,01
126	3,92	3,07	2,68	2,44	2,29	2,17	2,08	2,01
127	3,92	3,07	2,68	2,44	2,29	2,17	2,08	2,01
128	3,92	3,07	2,68	2,44	2,29	2,17	2,08	2,01
129	3,91	3,07	2,67	2,44	2,28	2,17	2,08	2,01
130	3,91	3,07	2,67	2,44	2,28	2,17	2,08	2,01
131	3,91	3,07	2,67	2,44	2,28	2,17	2,08	2,01
132	3,91	3,06	2,67	2,44	2,28	2,17	2,08	2,01
133	3,91	3,06	2,67	2,44	2,28	2,17	2,08	2,01