

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Raihana Salsabila^{1*}, Vera Anitra²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

*Kontak Email: raihana850@gmail.com

Diterima: 09/11/20

Revisi: 27/11/20

Diterbitkan: 28/04/21

Abstrak

Tujuan studi: Studi dalam penelitian ini menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Untuk pengumpulan data memakai kuesioner melewati *google form* dengan variabel (X) etos kerja dan variabel (Y) kinerja karyawan.

Metodologi: Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data memakai studi pustaka dan kuesioner. Dan sampel yang diteliti sebanyak 60 tenaga kependidikan.

Hasil: Hasil dari penelitian ini, membuktikan bahwasanya pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada tenaga kependidikan UMKT memiliki pengaruh positif signifikan sebesar 64% dan 36% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Manfaat: Untuk penelitian ini dapat dilihat bahwa seberapa besar pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Abstract

Purpose of study: The study in this research analyzes the effect of work ethic on employee performance at the Muhammadiyah University of East Kalimantan. To use the data using a questionnaire through *google form* with variables (X) work ethic and variable (Y) employee performance.

Methodology: This study uses quantitative research with data techniques using literature study and questionnaires. And the samples studied were 60 educational staff.

Results: The results of this study prove that the effect of work ethic on employee performance in UMKT education personnel has a positive effect of 64% and 36% of other factors.

Applications: For this study it can be seen that the effect of work ethic on employee performance is as subtle as the educational staff at the Muhammadiyah University of East Kalimantan.

Kata kunci: *etos kerja, kinerja karyawan, tenaga kependidikan*

1. PENDAHULUAN

Dalam suatu universitas etos kerja merupakan suatu masalah yang menarik dan memiliki peranan penting bagi sumber daya manusia untuk memajukan universitas dan menghadapi perubahan zaman pada saat ini. Dan tujuan universitas dalam mencapai sebuah kesuksesan, maka diperlukannya tenaga kependidikan yang memiliki etos kerja yang baik dan ketekunan tenaga kependidikan dalam bekerja.

Etos kerja memegang peranan yang penting bagi kinerja karyawan untuk meningkatkan kualitas tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Dan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan adanya dukungan dari pelatihan, lingkungan kerja, kedisiplinan, dan lain-lain. Untuk tercapainya tujuan universitas, maka harus meluluskan mahasiswa yang berkualitas. Akan tetapi, dalam perkuliahan tidak hanya proses belajar mengajar tetapi juga dilengkapi dengan bagian administrasi mahasiswa.

Di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur merupakan universitas yang memiliki etos kerja yang baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada tenaga kependidikan universitas. Namun, perlu diketahui bahwa setiap individu tenaga kependidikan memiliki sikap, nilai-nilai, perilaku yang berbeda-beda tergantung apa yang mereka ingin dapatkan di tempat kerja tersebut.

Oleh sebab itu, etos kerja tenaga kependidikan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di universitas tersebut. Dan kondisi yang sering terjadi adalah suatu pekerjaan yang dirasa membebani diri, kerja yang dilakukan dengan keterpaksaan, dan kerja yang dianggap sebagai rutinitas sehari-hari. Dan hal inilah yang menyebabkan etos kerja yang rendah dan dimiliki oleh tenaga kependidikan di universitas tersebut yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui kondisi diatas, maka dilakukanlah penelitian atau kajian lebih lanjut tentang etos kerja mempengaruhi kinerja karyawan sehingga bermaksud melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur".

1.1. Etos Kerja

Etos kerja berperan sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pada tenaga kependidikan. Dan seorang tenaga kependidikan yang memiliki etos kerja yang baik maka akan melakukan tugas pekerjaannya dengan baik dan benar. Menurut [Sinamo \(2011\)](#) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerja sama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Sebutan paradigma tersebut merupakan konsep dari suatu pekerjaan yang mencakup prinsip yang mengatur, nilai nilai yang menggerakkan, sikap atau karakter utama, pikiran dasar, kode etik, dan kode moral. Dan etos kerja memiliki beberapa indikator menurut [Sinamo \(2011\)](#) sebagai berikut :

- a. Kerja adalah rahmat.
Bekerja dengan tulus dan penuh syukur karena bekerja adalah rahmat yang turun dari Tuhan. Kita harus bersyukur atas anugerah yang kita terima yang datang dari Tuhan bukan dari manusia.
- b. Kerja adalah amanah.
Bekerja dengan penuh tanggung jawab karena bekerja adalah sebuah amanah yang dititipkan Sang Pencipta kepada kita. Amanah melahirkan sebuah tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepada kita. Tanggung jawab ini menumbuhkan kehendak kuat dalam menjalankan tugas dengan benar tidak hanya formalitas.
- c. Kerja adalah panggilan.
Kerja merupakan panggilan agar manusia dapat bekerja tuntas dengan penuh integritas. Integritas adalah komitmen janji yang harus ditepati untuk bekerja dengan tuntas.
- d. Kerja adalah aktualisasi.
Kerja adalah aktualisasi atau suatu sikap untuk mengembangkan potensi untuk mengubah menjadi relasi, suatu seni untuk mengaktualisasi diri pada tanggung jawab. Sehingga harus bekerja keras dengan penuh semangat.
- e. Kerja adalah ibadah.
Apapun kepercayaan dan agama kita, pekerjaan yang halal adalah ibadah. Sehingga bekerja harus dengan serius penuh kecintaan terhadap Tuhan karena bekerja adalah ibadah yang harus dikerjakan dengan ikhlas, bukan sekedar mencari uang dan jabatan semata.
- f. Kerja adalah seni.
Kerja sebagai seni yang mendasarkan kesuksesan dan gairah kerja yang bersumber pada aktivitas-aktivitas kreatif. Sehingga harus bekerja cerdas dengan penuh daya kreativitas.
- g. Kerja adalah kehormatan.
Kehormatan merupakan struktur yang kuat dalam kehidupan manusia. Kehormatan sama halnya dengan harga diri. Jika kita meremehkan pekerjaan kita, maka hilanglah sebuah kehormatan kita. Seremeh dan serendah apapun pekerjaan kita itu adalah sebuah kehormatan besar sehingga harus bekerja dengan tekun penuh keunggulan.
- h. Kerja adalah pelayanan.
Kerja merupakan pelayanan agar manusia selalu bekerja paripurna dengan penuh kerendahan hati. Jika seseorang bekerja sesuai dengan profesi dan melayani dengan rendah hati, maka seseorang tersebut akan mempunyai tingkat kemuliaan yang tinggi.

1.2 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam penelitian ini didefinisikan sebagai hasil yang dicapai seorang karyawan menurut ukuran berlaku untuk karyawan yang bersangkutan. [Bangun \(2012\)](#) kinerja adalah hasil pekerjaan (*performance*) yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Sedangkan menurut [Mangkunegara \(2013\)](#) kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut [Hasibuan \(2013\)](#) kinerja karyawan memiliki indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Kesetiaan.
Kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, jabatan, dan perusahaan. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela perusahaan didalam maupun diluar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.
- b. Prestasi kerja.
Prestasi kerja dapat menilai hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari pekerjaannya.
- c. Kejujuran.
Kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, memenuhi perjanjian baik bagi diri sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada bawahannya.
- d. Kedisiplinan.
Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

- e. Kreativitas.
Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
- f. Kerjasama.
Kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal. Didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
- g. Kepemimpinan.
Kemampuan karyawan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja lebih efektif.
- h. Kepribadian.
Kepribadian karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai banyak orang, memberikan kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.
- i. Prakarsa.
Kemampuan berpikir karyawan yang rasional dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan simpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- j. Kecakapan.
Kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam yang semuanya terlihat dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.
- k. Tanggung jawab.
Kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijakannya, pekerjaannya, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya, serta perilaku kerjanya.

1.2. Peneliti Terdahulu

Berikut merupakan penelitian terdahulu yang meneliti etos kerja dan kinerja karyawan, seperti yang dilakukan oleh (Po Hao, Wei He, Li-Rong Long, 2018) yang berjudul Mengapa dan Kapan Memberdayakan Kepemimpinan Memiliki Efek Berbeda pada Kinerja Kerja Karyawan: Peran Penting Semangat untuk Bekerja dan Luas Peran Self-Efficacy memberikan hasil bahwa kepemimpinan yang memberdayakan memiliki hubungan tidak langsung positif dengan kinerja kerja karyawan melalui hasrat yang harmonis untuk bekerja dan hubungan tidak langsung negatif dengan kinerja kerja karyawan melalui hasrat obsesif untuk bekerja.

Untuk penelitian yang dilakukan (Xian Qian Wei, 2018) yang berjudul Pengaruh Iklim Etis Sekolah terhadap Perilaku Kewarganegaraan Guru: Pengaruh Mediasi Etika Kerja memiliki hasil bahwasanya iklim etis sekolah tidak hanya secara positif memprediksi etos kerja, tetapi juga etos kerja secara positif memprediksi perilaku kewarganegaraan organisasi guru.

Untuk peneliti (Mokhtar Al-shaibah, Nasser Habtoor, Khairunneezam Bin Mohd Noor, 2017) dengan judul Etika Kerja Islami dan Kinerja Karyawan Dengan Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Di Yeme menunjukkan hasil penelitian etos kerja Islam berdampak langsung pada kepuasan kerja dan koefisien standar adalah 0,854. Juga hasil ini menunjukkan pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan koefisien standar adalah 0,406.

(Muhammad Usman, Habib Gul, Sikander Hussain, Usman Ghan, 2017) penelitian ini berjudul Etika Kerja Islami: Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Prestasi Kerja Karyawan, Turnover Intention dan Organizational Citizenship Behavior yang hasilnya menunjukkan efek positif dari etos kerja Islam pada perilaku kewarganegaraan organisasi, kinerja pekerjaan, sedangkan hubungan negatif dengan niat turnover. Selain itu, hasil menunjukkan bahwa komitmen afektif bertindak sebagai mediator antara etika kerja Islam dan hasil sikap dan perilaku.

(Achmad Faisal A. Sapada, H. Basri Modding, Ahmad Gani, Syamsu Nujum, 2017) penelitian ini berjudulkan Pengaruh budaya organisasi dan etika kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan dan hasil dari penelitian ini memberikan hasil yang ditunjukkan dalam etos kerja yang berbeda dalam praktiknya belum mampu meningkatkan kinerja karyawan. Persepsi kepuasan kerja karyawan terbukti mampu bertindak sebagai variabel mediasi dalam menjelaskan pengaruh budaya organisasi dan etika kerja terhadap kinerja karyawan.

Dan untuk penelitian yang dilakukan (Marsyaf Rinaldi, 2016) berjudulkan Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Palu dengan hasil menjelaskan bahwa (1) Pekerjaan disiplin, etos kondisi kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pejabat Kinerja dalam Badan Penanggulangan Bencana Kota Palu (2) Disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja petugas Badan Penyelesaian Bencana Kota Palu. (3) Etos Pekerjaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas di Body of Solving of Bencana Kota Palu (4) Gaya kondisi kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja petugas dalam Badan Penyelesaian Bencana Kota Palu.

1.3. Peneliti Terdahulu

Hipotesis yang dalam penelitian ini sebagai berikut :

Ha = Etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan: studi pada tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

H0 = Etos kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan: studi pada tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

2. METODOLOGI

Lokasi penelitian dilakukan di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur terletak di kota Samarinda. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif. Dan populasi yang akan diteliti merupakan tenaga kependidikan yang berjumlah 172 karyawan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Dan untuk pengambilan sampel memakai teknik *probability sampling* yang merupakan *simple random sampling* yang diartikan tidak ada batasan tertentu dalam sampel yang diambil.

Penentuan sampel menggunakan rumus slovin (Sugiyono, 2016) sebagai berikut :

$$\frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel yang diperlukan

N : Jumlah Populasi

e : Tingkat kesalahan sampel (*sampling error*), biasanya ditetapkan 1% atau 5%

Maka akan didapatkan sampel dengan kesalahan 5% adalah :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

$$n = \frac{71}{1 + 71 (5\%)^2}$$

$$n = \frac{71}{1 + 71 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{71}{1 + 71 (0,0025)}$$

$$n = 60 \text{ karyawan/sampel}$$

Jadi, populasi yang akan diteliti berjumlah 71 orang dan peneliti menggunakan tingkat kesalahan sampel sebesar 5% maka sampel yang akan diteliti berjumlah 60 karyawan atau tenaga kependidikan.

Teknik pengumpulan data menggunakan beberapa cara diantaranya studi pustaka yang merupakan sebuah kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi objek penelitian. Dan kuisioner yang merupakan serangkaian pertanyaan yang dibuat dalam rangkaian penelitian dan berkaitan dengan hal-hal yang berhubungan dengan indikator penelitian pada sebuah objek penelitian.

2.1. Teknik Analisis Data

Dan untuk teknik analisis data menggunakan skala likert.

Tabel 1 : Skala Likert Penilaian Etos Kerja dan Kinerja Karyawan

No	Singkatan	Keterangan	Skor
1	STS	Sangat Tidak Setuju	1
2	TS	Tidak Setuju	2
3	N	Netral	3
4	S	Setuju	4
5	SS	Sangat Setuju	5

Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana dan pengujian hipotesis. Rumus dari analisis regresi sederhana yang menggunakan spss 23 tahun 2020, sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

- Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan.
- X = Subjek dalam variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.
- a = Bilangan konstanta
- b = Koefisiensi regresi

Berikut terlampir rumus *R Square* , terlampir sebagai berikut :

$$Adjusted\ R\ Square\ (R^2) = 1 - (1 - R^2) \frac{N-1}{N-k}$$

Keterangan

N = banyaknya observasi

K = Banyaknya variabel (bebas dan terikat)

Dan dibuat sebuah kriteria korelasi variabel untuk mengetahui tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel yang dikutip dari (Sugiyono, 2014) sebagai berikut:

Tabel 2 : Interval Koefisien Variabel Etos Kerja dan Kinerja Karyawan

Interval	Keterangan
0 – 0,25	Korelasi sangat lemah
≥ 0,25 – 0,5	Korelasi cukup
≥ 0,5 – 0,75	Korelasi kuat
≥ 0,75 – 1	Korelasi sangat kuat

3. HASIL DAN DISKUSI

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur (UMKT) merupakan salah satu dari 172 kampus Perguruan Tinggi yang dimiliki oleh Persyarikatan Muhammadiyah. Kampus ini terletak di Samarinda, ibu kota provinsi Kalimantan Timur. Wilayah Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, yang berada di Jalan Ir. H Juanda No 15. Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur, kode pos 75126. Dan memiliki visi pada tahun 2037, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur menjadi Universitas islam berbasis teknologi informasi yang unggul di berbagai bidang dan berkontribusi terhadap masalah sosial dan lingkungan. Sebagaimana ciri khas Muhammadiyah, UMKT dibangun untuk mengembangkan dimensi-dimensi manusia secara seimbang, baik moral-spiritual, intelektual, fisik, dan keterampilan bekerja. Dengan mengembangkan dimensi kemanusiaan yang lengkap tersebut, maka UMKT diharapkan menjadi pusat pendidikan alternatif dan unggul, yaitu mampu membentuk manusia Indonesia yang sesuai dengan kebutuhan bangsa.

3.1. Karakteristik Responden

Berdasarkan usia dari responden Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur :

Tabel 3 : Persentase Responden Menurut Usia

Umur	Jumlah Responden	Presentase
21 - 30 tahun	30	50%
31 - 40 tahun	27	45%
41 - 50 tahun	2	3%
> 51 tahun	1	2%
Jumlah	60	100%

Berdasarkan pada Tabel 3, maka dapat diketahui bahwa dari 60 responden tenaga kependidikan pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur menunjukkan bahwa 30 responden atau sebesar 50% berusia 21 -30 tahun, 27 responden atau 45% berusia 31-40 tahun, dan 2 responden atau 3% berusia 41-50 tahun, serta 1 responden atau 2 % berusia > 51 tahun. Berdasarkan dari hasil tersebut dapat membuktikan bahwa perusahaan banyak mempekerjakan tenaga kependidikan yang berusan 21-30 tahun. Dan untuk kategori jenis kelamin yang diperoleh dari kuesioner Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur:

Tabel 4 : Persentase Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	32	53%
Perempuan	28	47%
Total	60	100%

Berdasarkan dari Tabel 4 diketahui bahwa persentase tenaga kependidikan yang berjenis laki-laki dengan jumlah 32 orang (53%) dan tenaga kependidikan yang berjenis perempuan dengan jumlah 28 orang (47%). Dan dari hasil tabel diatas menunjukkan jumlah tenaga kependidikan yang berjenis laki-laki lebih banyak dibanding tenaga kependidikan yang berjenis perempuan.

3.2. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai dari hasil *loading analysis* (r hitung), dan suatu data akan dinyatakan valid apabila memenuhi syarat : a) nilai r hitung (*loading analysis*) bernilai positif dan b) r hitung > r tabel, dalam penelitian ini telah ditentukan r korelasi sebesar > 0,5. Adapun hasil ujian validitas pada pengujian ini untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 5 : Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X)

Variabel	Kode	Korelasi (R hitung)	R tabel	Keterangan
Kerja adalah Rahmat	EK 1.1	0.57	0.5	Valid
	EK 1.2	0.732	0.5	Valid
	EK 1.3	0.791	0.5	Valid
Kerja adalah amanah	EK 2.1	0.782	0.5	Valid
	EK 2.2	0.844	0.5	Valid
Kerja adalah panggilan	EK 3.1	0.624	0.5	Valid
	EK 3.2	0.769	0.5	Valid
	EK 3.3	0.769	0.5	Valid
Kerja adalah aktualisasi	EK 4.1	0.832	0.5	Valid
	EK 4.2	0.699	0.5	Valid
	EK 4.3	0.708	0.5	Valid
Kerja adalah ibadah	EK 5.1	0.642	0.5	Valid

	EK 5.2	0.565	0.5	Valid
	EK 5.3	0.797	0.5	Valid
Kerja adalah seni	EK 6.1	0.556	0.5	Valid
	EK 6.2	0.724	0.5	Valid
	EK 6.3	0.673	0.5	Valid
Kerja adalah kehormatan	EK 7.1	0.58	0.5	Valid
	EK 7.2	0.582	0.5	Valid
	EK 7.3	0.566	0.5	Valid
Kerja adalah pelayanan	EK 8.1	0.622	0.5	Valid
	EK 8.2	0.688	0.5	Valid
	EK 8.3	0.792	0.5	Valid

Pada **Tabel 5** bisa disimpulkan semua pernyataan variabel Etos Kerja (X) adalah valid. Dilihat dari nilai pada setiap pernyataan memiliki nilai r tabel $> 0,5$. Dan untuk menguji variabel Etos Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dikatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 6 : Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Kode	Korelasi (R hitung)	R tabel	Keterangan
Kesetiaan	KK 1.1	0.689	0.5	Valid
	KK 1.3	0.625	0.5	Valid
Prestasi Kerja	KK 2.1	0.588	0.5	Valid
	KK 2.2	0.718	0.5	Valid
	KK 2.3	0.66	0.5	Valid
Kejujuran	KK 3.2	0.757	0.5	Valid
	KK 3.3	0.786	0.5	Valid
Kedisiplinan	KK 4.1	0.806	0.5	Valid
	KK 4.2	0.833	0.5	Valid
	KK 4.3	0.802	0.5	Valid
Kreativitas	KK 5.1	0.697	0.5	Valid
	KK 5.2	0.759	0.5	Valid
	KK 5.3	0.74	0.5	Valid
Kerjasama	KK 6.1	0.769	0.5	Valid

	KK 6.2	0.766	0.5	Valid
	KK 6.3	0.764	0.5	Valid
Kepemimpinan	KK 7.1	0.631	0.5	Valid
	KK 7.2	0.67	0.5	Valid
	KK 7.3	0.779	0.5	Valid
Kepribadian	KK 8.1	0.777	0.5	Valid
	KK 8.2	0.804	0.5	Valid
	KK 8.3	0.773	0.5	Valid
Prakarsa	KK 9.1	0.637	0.5	Valid
	KK 9.2	0.788	0.5	Valid
	KK 9.3	0.571	0.5	Valid
Kecakapan	KK 10.1	0.662	0.5	Valid
	KK 10.2	0.778	0.5	Valid
	KK 10.3	0.774	0.5	Valid
Tanggung Jawab	KK 11.1	0.808	0.5	Valid
	KK 11.2	0.846	0.5	Valid
	KK 11.3	0.788	0.5	Valid

Dapat dilihat pada [tabel 6](#) bisa disimpulkan semua pernyataan pada setiap indikator Kinerja Karyawan (Y) adalah valid. Karena nilai dari r hitung pada setiap pernyataan lebih besar dari nilai r tabel >0.5 .

3.3. Uji Reliabilitas

Dalam uji reliabilitas dalam sebuah data dapat dikatakan reliabel atau tidak sebuah pertanyaan dapat dilihat dari nilai koefisien reliabilitas, yaitu nilai koefisien berada antara 0 hingga 1.

Table 7 : Hasil Uji Reliabilitas

Item	Cronbach Alpha	Keterangan
X	0.956	Reliabel
Y	0.974	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabel pada [tabel 7](#), dapat dilihat nilai dari *Cronbach Alpha* dari semua variabel lebih besar 0.7. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja dan variabel kinerja karyawan dinyatakan *reliable*.

3.4. Analisis Regresi Sederhana

Dari perhitungan penelitian di atas, selanjutnya melakukan uji analisis regresi linier sederhana dengan memakai spss 23. Dan di dapatkan hasilnya sebagai berikut :

Tabel 8 : Hasil Analisis Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas (Sig. t)
Etos Kerja	1.127	10.334	0.000
Konstanta	25.058		
R ²	0.648		
Adjusted R ²	0.642		
R	0.805		

Variabel terikat Kinerja Karyawan (Y)

Dapat dilihat dari Tabel 8, perhitungan analisis regresi linier sederhana yang telah menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan, dan dapat dilihat dari nilai koefisiensi determinasi *adjusted R²* sebesar 0.642 maka hasil tersebut disimpulkan bahwa etos kerja dipengaruhi kinerja karyawan sebesar 64% dan untuk sisanya 36% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Dan sudah dapat dilihat jika variabel tersebut memiliki pengaruh yang cukup besar dalam penelitian ini dan juga telah diketahui hasil analisis regresi linier sederhana adalah $Y = 25.058 + (1.127X)$. Maka hasil tersebut bisa diartikan koefisien regresi variabel Etos Kerja (X) sebesar 1.127 artinya jika variabel etos kerja mengalami kenaikan 1% maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan juga sebesar 0.642. Di ketahui regresi linier sederhana tersebut nilai (a) = 25.058 nilai konstanta yang merupakan estimasi dari kinerja karyawan, (b) = 1.127 nilai koefisien dua arah yang merupakan Etos Kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y). kemudian, diketahui (b) dengan nilai 1.127 merupakan angka yang positif. Yang artinya etos kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan: studi pada tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

3.5. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui apakah variabel etos kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan atau tidak berpengaruh. Maka uji t (*t-test*) yaitu dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel dari hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 10.334 dengan tingkat signifikansi 0,000, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0.05$) dan derajat kebebasan atau $df = n - 2 = 60 - 2 = 58$ diperoleh nilai t tabel sebesar 2.001, maka $10.334 > 2.001$ ($\alpha = 0.05$) dapat dikatakan bahwa, t hitung lebih besar dari t tabel.

Tabel 9 : Hasil Koefisiensi Korelasi (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.642	10.609

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja

Berdasarkan Tabel 9 didapatkan nilai koefisiensi korelasi regresi yaitu 0.805 yang artinya variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan masuk dalam rentang koefisiensi $> 0,75 - 1$ dengan keterangan korelasi sangat kuat. Dan dapat diartikan terdapat hubungan searah atau positif signifikan pada variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0.805.

3.6. Pembahasan

Berdasarkan uji validitas dari keseluruhan indikator variabel etos kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid, karena pada setiap pernyataan di setiap indikator etos kerja seperti kerja adalah rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan, kerja adalah pelayan, lalu indikator pada kinerja karyawan yaitu kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kepemimpinan, prakarsa, kerjasama, kepribadian, kecakapan, dan tanggung jawab yang memiliki r hitung > 0.5 sehingga hasil tersebut dinyatakan valid.

Untuk uji reliabilitas berdasarkan hasilnya yaitu menunjukkan variabel etos kerja mendapatkan nilai sebesar 0.956 yang dinyatakan reliabel dan variabel kinerja karyawan mendapatkan nilai 0.974 yang dinyatakan reliabel. Nilai tersebut dikatakan reliabel dikarenakan apabila nilai *cronbach alpha* dari variabel etos kerja dan kinerja karyawan >0.7 .

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan: studi pada tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur dengan uji regresi linier sederhana didapatkan nilai korelasi sebesar 0,642 atau 64,2 dan jika dibulatkan menjadi 64 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan adanya hubungan etos kerja terhadap kinerja karyawan yang ditandai dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dan nilai korelasi etos kerja dengan kinerja karyawan sebesar 64%, sehingga bisa disimpulkan bahwa semakin baik etos kerja maka semakin baik juga kinerja karyawan tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian ini dan pembahasan, bisa disimpulkan bahwa etos kerja termasuk dalam kategori cukup baik dan berorientasi pada kinerja karyawan. Yang artinya tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur memiliki etos kerja yang baik sehingga memiliki tingkat kinerja karyawan yang sesuai dengan standar universitas. Dan kinerja karyawan yang tinggi juga sangat diperlukan perusahaan karena dengan kemampuan, keterampilan dan pendidikan yang memadai dalam mengerjakan pekerjaannya, maka tenaga kependidikan tersebut akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan untuk pencapaian tujuan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

REFERENSI

- Al-Shaibah, Mokhtar, Nasser Habtoor, Khairunneezam Bin Mohd Noor. 2017. *Islamic Work Ethics and Employees Performance With Mediating Effect Of Job Satisfaction In Yemen*. Malaysia. *Journal*. Universiti Malaysia Pahang.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga.
- Hao, Po, Wei He, Li-Rong Long. 2018. *Why and When Empowering Leadership Has Different Effects on Employee Work Performance: The Pivotal Roles of Passion for Work and Role Breadth Self-Efficacy*. China. *Journal*. Northwest University. Huazhong University of Science Technology.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya
- Rinaldi, Marsyaf. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Palu*. Indonesia. *Jurnal*. Universitas Tadulako.
- Sapada, Achmad Faisal A, H. Basri Modding, Ahmad Gani, Syamsu Nujum. 2017. *The effect of organizational culture and work ethics on job satisfaction and employees performance*. *Jurnal*. University Muslim of Indonesia.
- Sinamo, Jansen. 2011. *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta. Institut Mahardika
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. PT Alfabet.
- Usman, Muhammad, Habib Gul, Sikander Hussain, Usman Ghani. 2017. *Islamic Work Ethics: The Effect of Affective Commitment on Employee Job Performance, Turnover Intention and Organizational Citizenship Behavior*. China. *Journal*. University of Science and Technology China.
- Wei, Xiangqian. 2018. *The Influence of School Ethical Climate on Teachers' Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Effect of Work Ethic*. China. *Journal*. Qilu Normal University.