

PENGARUH PENGARUH AGAMA, BUDAYA KERJA, MOTIVASI DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA PADA PERUSAHAAN CV. JAKAHARTA PALEMBANG

M. Gilang Ramadhan¹, Dian Utari², Miftahul Jannah³
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mulia Darma Pratama
gilangramadhan01012000@gmail.com¹, utaridian767@gmail.com²,
miftahul1277@gmail.com³

ABSTRAK

Faktor internal yang mempengaruhi etos kerja yaitu usia, jenis kelamin, latar belakang pendidikan, dan lama bekerja. Faktor eksternal yang mempengaruhi etos kerja karyawan yaitu budaya, sosial politik, kondisi lingkungan geografis, dan struktur ekonomi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana perkembangan keadaan agama, budaya kerja, motivasi dan kondisi lingkungan terhadap etos kerja karyawan CV. Jakaharta Palembang, dan juga untuk mengetahui bagaimana pengaruh agama, budaya kerja, motivasi dan kondisi lingkungan secara parsial dan simultan terhadap etos kerja karyawan CV. Jakaharta Palembang. Jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Jakaharta Palembang yang berjumlah 87 Karyawan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan analisa hasil penelitian uji parsial (uji t) menunjukkan agama, budaya kerja, motivasi dan kondisi lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap etos kerja pada perusahaan CV. Jakaharta Palembang. Berdasarkan uji simultan (Uji F) dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} 14,205 > nilai F_{tabel} 2,72 dan signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel agama, budaya kerja, motivasi dan kondisi lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pada perusahaan CV. Jakaharta Palembang. Berdasarkan koefisien determinasi (R^2) nilai Adjusted R Square yang diperoleh adalah 0,830 (83%) berarti bahwa variabel agama, budaya kerja, motivasi dan kondisi lingkungan kerja menjelaskan etos kerja sebesar 83% sedangkan sisanya 17% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Etos kerja, agama, budaya kerja, motivasi dan kondisi lingkungan kerja.

ABSTRACT

Internal factors that affect work ethic are age, gender, educational background, and length of work. External factors that affect the work ethic of employees are culture, socio-politics, geographical environmental conditions, and economic structure. The purpose of this study was to determine how the development of the state of religion, work culture, motivation, and environmental conditions on the work ethic of employees of CV. Jakaharta Palembang, and also to find out how the influence of religion, work culture, motivation, and environmental conditions partially and simultaneously on the work ethic of employees of CV. Jakaharta, Palembang. The population and samples in this study were all employees of CV. Jakaharta Palembang, totaling 87 employees. This research is quantitative and uses multiple linear regression. Based on the analysis of the results of the partial test (t test) shows that religion, work culture, motivation, and work environment conditions have a significant influence on work ethic at CV. Jakaharta, Palembang. Based on the simultaneous test (F test) it can be seen that the Fcount value is 14.205 > the Ftable value is 2.72 and the significance is smaller than 0.05, it can be concluded that the variables of religion, work culture, motivation, and working environment conditions together have a significant effect on work ethic at CV company. Jakaharta, Palembang. Based on the coefficient of determination (R^2) the Adjusted R Square value obtained is 0.830 (83%) meaning that the variables of religion, work culture, motivation, and work environment conditions explain work ethic by 83% while the remaining 17% can be explained by other variables not examined in this study. this research.

P

Keywords: Work ethic, religion, work culture, motivation, and working environment conditions.

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi. Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan etos kerja karyawan, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki *skill* atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya *skill* yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan etos kerja karyawan. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti pengaruh agama, budaya kerja, motivasi dan lingkungan kerja serta aspek - aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Karyawan diharapkan mampu menjalankan tugas sesuai peran dan tanggung jawabnya yang telah diberikan perusahaan. Dalam hal ini karyawan CV. Jakaharta perlu memiliki etos kerja tinggi dalam pekerjaannya demi mewujudkan tercapainya tujuan kerja. Karyawan dalam suatu perusahaan perlu mempunyai etos kerja. Etos kerja karyawan tersebut akan berdampak positif terhadap perusahaan.

Menurut (Rahma et al., 2013) menyatakan etos kerja merupakan totalitas kepribadian diri seseorang serta cara seseorang tersebut mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal sehingga dengan hal tersebut dapat terjalin hubungan baik antar individu.

Menurut (Fitriyani, D., 2019) “ada delapan faktor yang mempengaruhi etos kerja yaitu : gaji, agama, disiplin, tingkat sosial politik, kondisi lingkungan, tingkat pendidikan, struktur ekonomi, motivasi”.

Sedangkan menurut (Novliadi, 2009) ada tujuh faktor yang mempengaruhi etos kerja yaitu : Agama, budaya, sosial politik, kondisi lingkungan atau geografis, pendidikan, struktur ekonomi, motivasi intrinsik individu.

Salah satu faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah faktor agama. Dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan etos kerja karyawan. Menurut (Amanah, 2021) “agama dan etos kerja adalah dua hal yang berbedah, dimana agama diranah ukhrawi sedang etos kerja diranah duniawi. Namun, setiap agama memiliki ciri khasnya masing - masing dalam membangun etos kerja”. Seperti yang dikatakan (Amanah, 2021) “semangat *Bushido* menurut ajaran budha Zen tentang agama dimana *Bushido* merupakan etika yang dipengaruhi oleh ajaran Budha Zen berisi tentang tanggung jawab, kesetiaan, sopan santun, tata krama, disiplin, kerelaan berkorban, pengabdian, kerja keras, kebersihan, hemat, kesabaran, ketajaman berfikir, kesederhanaan, kesehatan jasmani dan rohani, kejujuran dan pengendalian diri”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa agama dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja pada seseorang.

Faktor lain yang mempengaruhi etos kerja adalah budaya kerja menurut (Sudaryo, 2018:106) “Budaya kerja merupakan sistem nilai, persepsi, perilaku, dan keyakinan yang di anut oleh tiap individu pegawai atau kelompok pegawai tentang makna kerja dan refleksinya dalam kegiatan mencapai tujuan organisasi dan individual. Budaya kerja memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi”.

Faktor penentu etos kerja yang lainnya adalah motivasi, menurut (Asmaya, 2017) “motivasi adalah sebagai kemauan untuk berjuang atau berusaha ke tingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan dari organisasi, dengan syarat tidak mengabaikan kemampuan seseorang untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan - kebutuhan pribadi. Pimpinan organisasi dapat memperbesar motivasi pegawai dengan jalan menyediakan peluang bagi para

karyawan untuk mengalami prestasi, pekerjaan yang menstimulasi, tanggung jawab dan kemajuan dalam karier karyawan”.

Menurut (Jannah, 2020) “motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang menambah semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi kerja diukur melalui, kebutuhan akan berprestasi berupa mengatur tugas dengan baik, memiliki figur, menjaga citra, kebutuhan akan kekuasaan berupa mempunyai pengaruh, mengendalikan karyawan lain, suka memberi saran kebutuhan akan afiliasi berupa ingin diterima orang lain, menjaga persahabatan, bekerja sama”. Dengan demikian motivasi dapat menjadi dorongan terbentuknya etos kerja pada karyawan.

Menurut (Hasibuan, 2020) “terdapat dua faktor dari motivasi yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan. Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor - faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang”.

Faktor lain yang juga mempengaruhi etos kerja yaitu kondisi lingkungan kerja, menurut (Asmaya, 2017) “kondisi lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan tersebut bekerja. Terbentuknya etos kerja salah satunya ditentukan oleh kondisi lingkungan kerja yang mendukung, akan membuat para pegawai atau karyawan merasa nyaman dan bersemangat dalam melaksanakan kewajibannya, sebaliknya kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung akan membuat pegawai tidak bersemangat dan merasa tidak nyaman, Jika demikian akan berpengaruh langsung terhadap etos kerja karyawan”. Bisa disimpulkan kondisi lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi gairah dan semangat kerja karyawan saat bekerja.

Fenomena dilapangan tentang etos kerja pada karyawan perusahaan CV. Jakaharta Palembang yaitu adanya gesekan antar penganut agama sehingga kurang adanya komunikasi antar karyawan, kurang adanya kejujuran contohnya tidak adanya pengembalian barang yang lebih dan masih terdapat karyawan yang belum menyadari sepenuhnya tanggung jawab atas pekerjaan yaitu kurang menghargai waktu kerja misalnya masih terdapat karyawan yang terlambat masuk kantor, pulang sebelum jam kerja selesai, keluar kantor pada saat jam kerja dengan alasan pribadi serta kurang adanya fasilitas yang di butuhkan karyawan contohnya seragam kerja, pembuatan laporan masih secara manual.

Berdasarkan dari penjelasan dari latar belakang di atas menjadi suatu alasan bagi peneliti tertarik untuk melakukan peneliti ini dengan judul “Pengaruh Agama, Budaya kerja, Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Etos Kerja Pada Karyawan CV. Jakaharta Palembang”.

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana perkembangan keadaan agama, budaya kerja, motivasi dan kondisi lingkungan terhadap etos kerja karyawan CV. Jakaharta Palembang.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh agama, budaya kerja, motivasi dan kondisi lingkungan secara parsial terhadap etos kerja karyawan CV. Jakaharta Palembang.
3. Untuk mengetahui ibagaimana pengaruh agama, budaya kerja, motivasi dan kondisi lingkungan secara simultan terhadap etos kerja karyawan CV. Jakaharta Palembang.

Agama (X₁)

Menurut Menzies (2014) agama adalah kepercayaan pada keyakinan adanya kekuatan gaib atau supernatural yang membawa pengaruh pada individu dan masyarakat, keyakinan itu membawa kepada pikiran tertentu seperti doa dan memuja yang pada akhirnya membawa pada sifat takut, pasrah dan optimis dalam menjalani

kehidupan. Menurut Suroso (2011) indikator dari agama adalah sebagai berikut:

1. Dimensi kekayaan atau ideologis
2. Dimensi praktik agama atau ritualistik
3. Dimensi pengalaman atau eksperiensial
4. Dimensi pengetahuan agama atau intelektual
5. Dimensi konsekuensi

Budaya Kerja (X₂)

Menurut (Sudaryo, 2018:106) Budaya kerja merupakan sistem nilai, persepsi, perilaku, dan keyakinan yang di anut oleh tiap individu pegawai atau kelompok pegawai tentang makna kerja dan refleksinya dalam kegiatan mencapai tujuan organisasi dan individual. Menurut Nugraha (2016) indikator budaya kerja adalah sebagai berikut:

1. Inovasi dan mengambil resiko
2. Perhatian pada rincian
3. Orientasi hasil
4. Orientasi manusia
5. Orientasi tim
6. Agresifitas

Motivasi (X₃)

Menurut (Sutrisno, 2016:109) “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Menurut Hasibuan (2020) indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi
2. Kebutuhan untuk berafiliasi
3. Kebutuhan untuk berkuasa

Kondisi Lingkungan Kerja (X₄)

Menurut Mardiana dalam (Sudaryo, 2018:47) kondisi lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Menurut Soetjipto (2009:87) indikator kondisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Dimensi fisik (pencahayaannya, sirkulasi udara, kebisingan, warna, kelembaban udara, fasilitas)
2. Dimensi nonfisik (hubungan harmonis, kesempatan untuk maju, keamanan dalam bekerja).

Etos kerja (Variabel Y)

Menurut (Sudaryo, 2018:112) etos kerja adalah suatu paradigma kerja yang di yakini oleh seseorang atau kelompok orang yang diwujudkan secara nyata berupa perilaku khas kerja mereka. Secara umum, etos kerja berfungsi sebagai pendorong atau penggerak terbangunnya perilaku kerja yang diinginkan. Menurut (Darodjat, 2015) indikator dalam etos kerja adalah sebagai berikut:

1. Kerja keras
2. Kerja cerdas
3. Kerja ikhlas

II. METODOLOGI PENELITIAN

Locus Penelitian

Locus penelitian ini adalah CV. Jakaharta Palembang yang terletak di beberapa cabang seperti yang ada di Tanjung Api – Api, di 16 Ilir dan gudang induk yang berada di Jl. Pangeran Ayin Kenten Laut Palembang.

Sumber Data

Sesuai dengan judul penelitian, maka sumber data penelitian terdiri atas dua jenis, yaitu data primer dan sumber data sekunder.

1. Menurut (Sugiyono, 2018:119) sumber data primer yaitu data yang diperoleh lengkap dari lapangan atau sumber tangan pertama, antara lain diperoleh melalui observasi, wawancara dan dokumentasi..
2. Menurut (Sugiyono, 2018:220) sumber data sekunder yaitu data yang diperoleh dari buku - buku, literature, jurnal, media masa dan lain - lain. Sumber sekunder penulis memanfaatkan sumber - sumber berupa tulisan yang berasal dari para ahli terdahulu yang didasarkan pada sumber pertama.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang di gunakan dalam pengumpulan data untuk penelitian ini adalah dengan cara, yaitu:

a. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu cara pengumpulan data dalam suatu penelitian. Menurut (Margono, 2017:165) wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui kontak secara langsung atau hubungan pribadi antara peneliti dengan sumber data.

b. Obsevasi

Menurut (Margono, 2017:158) observasi dapat diartikan sebagai pengamatan atau pencatatan secara sistematis terhadap unsur - unsur yang tampak dalam suatu gejala atau gejala - gejala pada objek penelitian. Dalam hal ini ada dua diantara yang terpenting adalah proses - proses pengamatan dan ingatan.

c. Questioner atau Angket

Teknik angket adalah alat untuk mengumpulkan data yang berupa daftar pertanyaan yang disiapkan kepada responden untuk dijawab secara tertulis. Menurut (Margono, 2017:167) teknik quiesioner atau angket adalah alat pengumpulan data informasi dengan cara menyampaikan sejumlah pertanyaan tertulis untuk menjawab secara tertulis pula oleh responden. Teknik angket yang digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh agama, budaya, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan perusahaan CV. Jakaharta Palembang. Adapun skala yang digunakan menggunakan skala likert sebagai berikut :

Tabel 1
Skala Likert

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut (Margono, 2017) populasi adalah “Seluruh data yang menjadi perhatian penelitian dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang ditentukan”. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan atau pegawai CV. Jakaharta Palembang yang berlokasi di Jl. Pangeran Ayin, No 98 Kenten Laut Palembang Sumatera Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 87 Karyawan.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Hal ini sesuai dengan pendapat (Sugiyono, 2017:116) mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dan sempel dari penelitian ini berjumlah sebanyak 87 orang atau seluruh karyawan perusahaan CV. Jakaharta Palembang

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui kelayakan butir – butir dalam suatu daftar pernyataan dengan variabel. Uji ini dilakukan untuk mengukur data yang telah didapat setelah penelitian. Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur melakukan tugasnya mencapai sasarannya. Data yang diperoleh melalui kuisioner dapat menjawab tujuan penelitian. Untuk memperoleh hasil yang terarah dengan kriteria sebagai berikut :

Table 2
Uji Validitas

Variabel	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel}	Keterangan
Agama (X1)	0,234	0,213	Valid
	0,633	0,213	Valid
	0,616	0,213	Valid
	0,641	0,213	Valid
	0,522	0,213	Valid
Budaya Kerja (X2)	0,640	0,213	Valid
	0,586	0,213	Valid
	0,419	0,213	Valid
	0,487	0,213	Valid
	0,651	0,213	Valid
Motivasi (X3)	0,651	0,213	Valid
	0,597	0,213	Valid
	0,505	0,213	Valid
	0,675	0,213	Valid
	0,461	0,213	Valid
	0,356	0,213	Valid
	0,589	0,213	Valid
	0,484	0,213	Valid
	0,690	0,213	Valid
0,626	0,213	Valid	
Kondisi Lingkungan Kerja (X4)	0,628	0,213	Valid
	0,683	0,213	Valid
	0,459	0,213	Valid
	0,664	0,213	Valid
	0,603	0,213	Valid
	0,556	0,213	Valid
	0,404	0,213	Valid
	0,652	0,213	Valid
0,267	0,213	Valid	
Etos Kerja (Y)	0,575	0,213	Valid
	0,614	0,213	Valid
	0,696	0,213	Valid
	0,566	0,213	Valid
	0,358	0,213	Valid
	0,591	0,213	Valid
	0,502	0,213	Valid
	0,473	0,213	Valid

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} seluruh item pernyataan lebih besar dari r_{tabel} (0,213). Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan konsistensi dari jawaban

responden terhadap pernyataan yang terdapat pada kuesioner dimana telah diuji validitasnya. Dalam penelitian ini untuk mencari reliabilita instrumen menggunakan *Cronbach's Alpha*. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Minimal Nilai Cronhbach's Alpha	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Agama (X ₁)	0,60	0,697	Reliabel
Budaya Kerja (X ₂)	0,60	0,729	Reliabel
Motivasi (X ₃)	0,60	0,733	Reliabel
Kondisi Lingkungan Kerja (X ₄)	0,60	0,731	Reliabel
Etos Kerja (Y)	0,60	0,728	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS Statistic Ver.22

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa variabel Agama X₁, Budaya Kerja X₂, Motivasi X₃, Kondisi Lingkungan Kerja X₄, dan Etos Kerja Y memiliki nilai lebih besar dari 0,60. Dari masing-masing variabel tersebut dikatakan handal (*reliable*) untuk digunakan sebagai alat ukur, karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Berikut ini adalah tabel hasil uji *One Sample Kolmogorof-Smirnof* yang didapatkan.

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,62405273
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,052
	Positive	,052
	Negative	-,038
Test Statistic		,052
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel residual dalam penelitian ini memiliki distribusi normal.

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,287	2,450		1,342	,183
TOTAL_X1	,034	,102	,040	,337	,737
TOTAL_X2	,119	,088	,187	1,350	,181
TOTAL_X3	-,054	,059	-,127	-,915	,363
TOTAL_X4	-,079	,057	-,180	1,376	,173

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : data primer yang diolah dengan SPSS *Statistic Ver.22*

Dari hasil regresi linear berganda yang diteliti pada agama (X_1), budaya kerja (X_2), motivasi (X_3) dan kondisi lingkungan kerja (X_4) terhadap etos kerja (Y) dapat digambarkan sebagai berikut :

$$Y = 3,287 + 0,034X_1 + 0,119X_2 - 0,054X_3 - 0,079X_4 + e$$

Keterangan :

- Y : Etos Kerja
- a : Konstanta
- b_1, b_2, b_3, b_4 : Koefisien Regresi
- X_1 : Agama
- X_2 : Budaya Kerja
- X_3 : Motivasi
- X_4 : Kondisi Lingkungan Kerja
- e : eror

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta 3,287, artinya jika agama (X_1), budaya kerja (X_2), motivasi (X_3) dan kondisi lingkungan kerja (X_4) nilainya

adalah 0, maka etos kerja (Y) nilainya 3,287

2. Koefisien regresi agama (X_1) sebesar 0,034 artinya jika agama (X_1) mengalami kenaikan satu satuan maka etos kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,034 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadinya hubungan positif antar agama (X_1) dan etos kerja (Y)
3. Koefisien regresi budaya kerja (X_2) sebesar 0,119 artinya jika budaya kerja mengalami kenaikan satu satuan maka etos kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,119 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadinya hubungan positif antar budaya kerja (X_2) dan etos kerja (Y)
4. Koefisien regresi motivasi (X_3) sebesar -0,054 artinya jika motivasi mengalami kenaikan satu satuan maka etos kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,054 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien bernilai negatif artinya terjadinya hubungan negatif antar motivasi (X_3) dan etos kerja (Y)
5. Koefisien regresi kondisi lingkungan kerja (X_4) sebesar -0,079 artinya kondisi lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan maka etos kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,079 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien bernilai negatif artinya terjadinya hubungan negatif antar kondisi lingkungan kerja (X_4) dan etos kerja (Y)

Determinasi (R^2)

Analisis R^2 (*R Square*) atau koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi untuk lima variabel bebas digunakan *R Square* sebagai berikut.

Tabel 6
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 ^a	.838	.830	1.96470

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X3, X1

Berdasarkan tabel 6 diatas , dari nilai Adjusted R Square diperoleh adalah

0,830 (83%) berarti bahwa variabel agama (X_1), budaya kerja (X_2), motivasi (X_3), dan kondisi lingkungan kerja (X_4) menjelaskan etos kerja (Y) sebesar 83% sedangkan sisanya 17% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 7
Hasil uji t (parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,675	4,289		,157	,875
TOTAL_X1	,667	,160	,401	4,176	,000
TOTAL_X2	,332	,154	,235	2,154	,034
TOTAL_X3	,255	,091	,217	2,811	,006
TOTAL_X4	,222	,101	,228	2,209	,030

a. Agama (X_1)

Dapat diketahui pada tabel 7 bahwa nilai t_{hitung} 4,176 > nilai t_{tabel} 1,663 dan signifikasinya 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif di terima, artinya agama (X_1) mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap etos kerja (Y).

b. Budaya kerja (X_2)

Dapat diketahui pada tabel 4.20 bahwa nilai t_{hitung} 2,154 > nilai t_{tabel} 1,663 dan signifikasinya 0,034 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif di terima, artinya budaya kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap etos kerja (Y).

c. Motivasi (X_3)

Dapat diketahui pada tabel 4.20 bahwa nilai t_{hitung} 2,811 > nilai t_{tabel} 1,663 dan signifikasinya 0,006 < 0,005 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif di terima, artinya variabel motivasi (X_3) mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap etos kerja (Y).

d. Kondisi lingkungan kerja (X_4)

Dapat diketahui pada tabel 4.20 bahwa nilai t_{hitung} 2,209 > nilai t_{tabel} 1,663 dan signifikasinya 0,030 < 0,005 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif di terima, artinya variabel kondisi lingkungan kerja (X_4) mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap etos kerja (Y).

Uji F

Tabel 8
Hasil uji f (simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	410,317	4	102,579	14,205	,000 ^b
	Residual	592,166	82	7,222		
	Total	1002,483	86			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X4, TOTAL_X1, TOTAL_X3, TOTAL_X2

nilai F_{hitung} 14,205 > nilai F_{tabel} 2,72 dan signifikansinya lebih kecil 0,05 (0,00 < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak, artinya variabel agama (X_1), budaya kerja (X_2), motivasi (X_3) dan kondisi lingkungan kerja (X_4) secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap etos Kerja (Y) pada perusahaan CV. Jakaharta Palembang.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisa hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya tentang pengaruh agama, budaya kerja, motivasi, dan kondisi lingkungan kerja terhadap etos kerja pada karyawan CV. Jakaharta Palembang maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tanggapan responden terhadap agama (X_1) nilai rata-ratanya sebesar 4,094. Artinya responden bersikap setuju terhadap agama.
2. Tanggapan responden terhadap budaya kerja (X_2) nilai rata-ratanya sebesar 4,39. Artinya responden bersikap setuju terhadap budaya kerja.
3. Tanggapan responden terhadap motivasi (X_3) nilai rata-ratanya sebesar 4,09. Artinya responden bersikap setuju terhadap motivasi.

4. Tanggapan responden terhadap kondisi lingkungan kerja (X_4) nilai rata – ratanya sebesar 4,15. Artinya responden bersikap setuju terhadap kondisi lingkungan kerja.
5. Tanggapan responden terhadap etos kerja (Y) nilai rata – rata 3,95. Artinya responden bersikap netral terhadap etos kerja.
6. Berdasarkan Tabel Hasil Uji Parsial (Uji T) menunjukkan variabel agama (X_1) dengan t_{hitung} sebesar 4,176 mempunyai pengaruh signifikan terhadap etos kerja (Y) pada perusahaan CV. Palembang.
7. Berdasarkan Tabel Hasil Uji Parsial (Uji T) menunjukkan variabel budaya kerja (X_2) dengan t_{hitung} sebesar 2,154 mempunyai pengaruh signifikan terhadap etos kerja (Y) pada perusahaan CV. Jakaharta Palembang.
8. Berdasarkan Tabel Hasil Uji Parsial (Uji T) menunjukkan variabel motivasi (X_3) dengan t_{hitung} sebesar 2,811 mempunyai pengaruh signifikan terhadap etos kerja (Y) pada perusahaan CV. Jakaharta Palembang.
9. Berdasarkan Tabel Hasil Uji Parsial (Uji T) menunjukkan variabel kondisi lingkungan kerja (X_4) dengan t_{hitung} sebesar 2,209 mempunyai pengaruh signifikan terhadap etos kerja (Y) pada perusahaan CV. Jakaharta Palembang.
10. Berdasarkan Uji Simultan (Uji F) Dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} 14,205 > nilai F_{tabel} 2,72 dan signifikansinya lebih kecil 0,05 ($0,00 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak, artinya variabel agama (X_1) budaya kerja (X_2), motivasi (X_3) dan kondisi lingkungan kerja (X_4) secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap etos kerja (Y) pada perusahaan CV. Jakaharta Palembang.
11. Berdasarkan Koefisien Determinasi (R^2) Berdasarkan dari nilai Adjusted R Square diperoleh adalah 0,830 (83%) berarti bahwa variabel agama (X_1), budaya kerja (X_2), motivasi (X_3), dan kondisi lingkungan kerja (X_4) Menjelaskan etos kerja (Y) Sebesar 83% sedangkan sisanya 17% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.1 Saran

Dari hasil penelitian ini maka peneliti memiliki saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan CV. Jakaharta Palembang di harapkan memperhatikan lingkungan kerja seperti, tata warna ruangan, fasilitas kantor yang di yang kondusif sehingga meningkatkan etos kerja pada karyawan. Perusahaan juga perlu memperhatikan bonus, dan gaji agar bisa meningkatkan motivasi dan terbentuknya etos kerja pada karyawan
2. Bagi pimpinan perusahaan CV. Jakaharta diharapkan mampu memberikan contoh sikap etos kerja yang baik misalnya dalam menghargai waktu, sikap pantang menyerah dalam bekerja sehingga dapat dicontoh oleh karyawan.
3. Bagi karyawan perusahaan CV. Jakaharta Palembang diharapkan dapat menjalani hubungan antar karyawan misalnya menjalin komunikasi yang baik dan saling percaya antar karyawan serta menerapkan kedisiplinan waktu dalam bekerja agar dapat terbentuknya etos kerja pada karyawan .
4. Bagi penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk pemilihan data dalam penentuan penelitian data primer dan dapat menambahkan variabel yang diduga akan mempengaruhi etos kerja yaitu dilihat dari pengaruh motivasi dan kebijakan perusahaan terhadap etos kerja. Sehingga dapat menghasilkan penelitian yang beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanah. (2021). Agama Dan Etos Kerja. *Jurnal : NA Lopa*.
- Asmaya. (2017). Faktor penentu etos kerja. *Jurnal : Ilmu Manajemen*.
- Fitriyani, D., S. (2019). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*. 8(1) 24-34.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Angkasa.
- Jannah. (2020). Manajemen Sumber daya Manusia. *Jurnal : Andromike*.
- Manajemen, J., & Keuangan, D. (2017). *Pengaruh Lingkungan dan Kesejahteraan terhadap Etos Kerja Karyawan PTPN 1 Pulau Tiga di Aceh Tamiang* (Vol. 6, Issue 2).

- Margono. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Rineka Cipta.
- Menzies, A. H. of R. (2014). *Sejarah Kepercayaan dan Agama-Agama Besar Dunia*. Yogyakarta: Indoliterasi.
- Novliadi. (2009). Hubungan antara organization-based self-esteem Dengan etos kerja. *LF AYUNINGTYAS*.
- Rahma, S., Suhandana, G. A., Kt Suarni, N., Studi Administrarsi Pendidikan, P., & Pascasarja, P. (2013). KONTRIBUSI EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORANISASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BALAI DIKLAT KEAGAMAAN DENPASAR. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 4(1). <https://doi.org/10.23887/JAPI.V4I1.637>
- Sudaryo, yoyo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan - Google Buku*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono, sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.