**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP ETOS KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**DI PT BIO FARMA (PERSERO)**

****

**SARMEDI**

**NPM : 158020012**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG 2017**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Etos Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bio Farma (Persero)”. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen, terutama manajemen sumber daya manusia dan lebih khusus lagi mengenai kompensasi, kompetensi, etos kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi dan bahan pertimbangan dalam membuat aturan atau kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dapat menambah wawasan dan pengetahuan karyawan dalam memberikan pelayanan perusahaan sebagai perusahaan farmasi.

Penelitian dilakukan di PT Bio Farma (Persero) Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Sedangkan tipe penelitiannya berupa eksplanasi dengan analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan memberikan kuesioner kepada responden. Pengumpulan data dilakukan tahun 2017 dengan jumlah sampel sebanyak 267 orang. Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan metode statistik Analisis Jalur (*Path Analysis*).

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa pemberian kompensasi, kompetensi, etos kerja, dan kinerja karyawan PT Bio Farma (Persero) secara umum sudah baik. Namun demikian masih terdapat dimensi dalam kompensasi, kompetensi, etos kerja, dan kinerja karyawan yang harus mendapat perhatian dan perbaikan. Hasil analisis verifikatif menunjukkan bahwa kompensasi dan kompetensi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap etos kerja, begitu pula etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bio Farma (Persero).

Kata kunci : Kompensasi, Kompetensi, Etos Kerja, Kinerja Karyawan

***ABSTRACT***

*This study aims to obtain empirical evidence about the “Influence of Compensation and Competence to Work Ethics and its impact on Employees Performance on PT Bio Farma (Persero)”. Teh result are expected to contribute in the development of management science, especially human resources management ang more specifically about compensation, competence, work ethics, and employees performance. This study is expected to be used as information and material consideration in making rule or policy to improve employee’s performance and can add insight and knowledge of employee’s in providing service as pharmacy industry.*

*The study was conducted at PT Bio Farma (Persero). The research method used survey method with quantitative research approach. While the type of research in the form of explanatory with descriptive analysis and verification analysis. Data collection is done observation, interviews, and provide questionnaires to respondents. Data collection conducted in 2017 with the number of respondents as many as 267 people. To test the hypothesis of the study used statistical method path analysis.*

*The result descriptive analysis showed that compensation, competence, work ethic, and employee’s performance of PT Bio Farma (Persero) in general have been good. But that are still dimensions in compensation, competence, work ethic, and employee performance that should receive attention and improvement. The result verification analysis showed that both partial and simultant compensation and competence have positive and significant effect to work ethics, so also work ethic have positive and significant influence to employees in PT Bio Farma (Persero).*

*Keyword : Compensation, Competence, Work Ethic, Employees Performance*

**PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi, isu yang mendapat perhatian khusus bagi sebuah negara termasuk perusahaan adalah isu persaingan global. Dalam persaingan global seperti saat ini kondisi perekonomian dapat mengalami perubahan dengan pesat baik dari aspek produk maupun sistem pemasaran yang tanpa mengenal batas wilayah negara atau teritorial. Hal ini menuntut para pelaku ekonomi atau perusahaan untuk meningkatkan kemampuannya dalam menghadapi persaingan globaltersebut. Hanya perusahaan yang memiliki keunggulan kompetitif yang mampu bertahan dan mengembangkan usahanya untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Untuk menjadi sebuah perusahaan yang memiliki daya saing global diperlukan adanya upaya perubahan yang berkesinambungan sesuai dengan perkembangan dan tuntutan zaman serta kebutuhan konsumen.

Kemajuan dan keunggulan sebuah perusahaan akan ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya baik secara kuantitas maupun kualitas. Sebuah perusahaan yang besar selain harus memiliki jumlah SDM yang memadai juga harus didukung oleh kualifikasi SDM yang memiliki kinerja unggul, etos kerja tinggi, dan kompetensi yang handal dalam menjalankan aktivitas perusahaan demi tercapainya tujuan.

Dewasa ini pengelolaan SDM dalam sebuah organisasi atau perusahaan merupakan salah satu unsur yang sangat penting. Sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh Rivai (2011:1) bahwa dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya.

SDM merupakan aset organisasi atau modal organisasi *(human capital*) yang mampu mendayagunakan seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan dalam mendukung tercapainya visi dan misi perusahaan. Sebaliknya tanpa adanya SDM yang memiliki etos kerja yang tinggi dan kinerja yang baik, kinerja perusahaan akan lemah, tidak mampu bersaing, sehingga tidak bisa tumbuh dan berkembang bahkan dapat mengalami kegagalan atau tidak mampu mencapai tujuan yang ditetapkan.

Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan pilar untuk menjalankan aktivitas dan siklus perusahaan, dimana karyawan ditempatkan, dan kinerja karyawan akan terlihat seiring dengan hasil yang diperoleh dalam jangka waktu tertentu. Kinerja karyawan akan menentukan kinerja perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai jika seluruh elemen yang ada dalam perusahaan terintegrasi dengan baik, dan mampu menjalankan peranannya sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Untuk menghasilkan kinerja yang baik diperlukan adanya etos kerja yang tinggi dari karyawan. Etos kerja sebagai suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu organisasi dan tercermin dalam sikap yang menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud diharapkan dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Selain etos kerja, hal yang harus diperhatikan dari seorang karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaannya adalah kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Kompetensi karyawan memegang peranan yang sangat penting untuk menjalankan aktivitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berkaitan dengan kompetensi, Undang-undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia memberikan perhatian khusus yang menyebutkan bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan (Undang-undang Ketenagakerjaan No 13 tahun 2003). Dalam undang-undang tersebut dijelaskan bahwa perusahaan wajib untuk menyelenggarakan pelatihan kerja bagi tenaga kerja dalam rangka mengembangkan kompetensinya.

Kinerja, etos kerja, dan kompetensi merupakan hal yang wajib dimiliki dan diberikan oleh seorang karyawan kepada perusahaan tempat dia bekerja. Hal itu pun menjadi tuntutan dari perusahaan kepada karyawannya. Namun di sisi lain perusahaan wajib memberikan balas jasa atas jerih payah yang sudah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan baik berupa tenaga, waktu, dan pikiran untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Itulah yang disebut dengan kompensasi.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Priyono dan Marnis, 2008:223). Kompensasi yang memadai yang diberikan oleh perusahaan diharapkan dapat meningkatkan etos kerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kinerja unggul yang dapat mendorong keberhasilan perusahaan untuk meraih kesuksesan.

Sebagai bagian dari dunia usaha yang mendukung perekonomian negara, perusahaan farmasi berperan mengemban misi tanggung jawab kemanusiaan dengan menyediakan produk-produk farmasi yang dapat memenuhi kebutuhan masyarakat dalam bidang kesehatan. Produk farmasi yang dimaksud bisa berupa obat-obatan, anti sera maupun vaksin yang berfungsi sebagai pencegahan terhadap penyakit menular yang sering menjadi wabah di masyarakat.

PT Bio Farma (Persero) atau lebih dikenal dengan sebutan Bio Farma merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di bidang farmasi yang memproduksi produk *life science* dengan produk utama berupa vaksin dan anti sera. Bio Farma merupakan satu-satunya perusahaan yang memproduksi vaksin dan anti sera di Indonesia, terbesar di Asia Tenggara, masuk ke dalam 12 negara produsen vaksin yang diakui dan memiliki sertifikat dari Badan Kesehatan Dunia (WHO) dan mampu memasarkan produknya ke 131 negara di dunia.

Dalam rangka mencapai visi Bio Farma menjadi perusahaan *life science* kelas dunia yang berdaya saing global dengan misi menyediakan dan mengembangkan produk Life Science berstandar Internasional untuk meningkatkan kualitas hidup, berbagai upaya terus dilakukan untuk meningkatkan kompetensi SDM, membangun etos kerja yang tinggi sehingga mampu menghasilkan kinerja yang unggul guna mendukung kegiatan bisnis perusahaan.

Bagi Bio Farma, aspek kinerja, etos kerja, dan kompetensi karyawan sangat diperlukan untuk menghasilkan produk berkualitas yang memiliki daya saing di pasar internasional. Di sisi lain Bio Farma pun berusaha untuk memberikan kompensasi yang memadai bagi karyawan dengan harapan dapat memenuhi kepuasan kerja sehingga hubungan industrial dapat terjalin secara harmonis.

Berdasarkan hal yang sudah dipaparkan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam hal pengelolaan sumber daya manusia di Bio Farma dengan judul “**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP ETOS KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BIO FARMA (PERSERO)”.**

**RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kompensasi bagi karyawan di Bio Farma
2. Bagaimana kompetensi yang dimiliki oleh karyawan di Bio Farma
3. Bagaimana etos kerja karyawan di Bio Farma
4. Bagaimana kinerja karyawan di Bio Farma
5. Bagaimana hubungan kompensasi dengan kompetensi karyawan di Bio Farma
6. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap etos kerja di Bio Farma
7. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap etos kerja di Bio Farma
8. Seberapa besar pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan di Bio Farma

**TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui :

1. Gambaran kompensasi bagi karyawan di Bio Farma
2. Gambaran kompetensi karyawan di Bio Farma
3. Gambaran etos kerja karyawan di Bio Farma
4. Gambaran kinerja karyawan di Bio Farma
5. Hubungan kompensasi dan kompetensi karyawan di Bio Farma
6. Besaran pengaruh kompensasi terhadap etos kerja di Bio Farma
7. Besaran pengaruh kompetensi terhadap etos kerja di Bio Farma
8. Besaran pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan di Bio Farma

**KERANGKA PEMIKIRAN**

Kinerja Karyawan :

1. Kualitas hasil kerja

2. Keterampilan kerja

3. Tanggung jawab

4. Disiplin kerja

5. Kemampuan menangkap perintah

6. Sikap kerja

7. Kecepatan kerja

8. Kepatuhan kerja

9. Kehadiran

10. Kerja sama

( MSDM Bio Farma 218K-SIS-01)

Kompensasi :

1. Pembayaran Langsung

2. Pembayaran Tidak Langsung

(Dessler,2009)

Etos Kerja :

1. Kesetiaan

2. Prestasi kerja

3. Tanggung jawab

4. Ketaatan

5. Kejujuran

6. Kerja sama

7. Prakarsa

(Nawawi, 2003)

Rivai (2011);Rachmawati (2008)

Kompetensi :

1. Pengetahuan

2. Pemahaman

3. Nilai

4. Kemampuan

5. Sikap

6. Minat

(Gordon dalam Sutrisno,2010)

Simanjuntak (2005)

Wirawan (2009)

Sinamo (2005);

Wirawan (2009).

**Paradigma Penelitian**

**Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi berhubungan dengan kompetensi.

2. Kompensasi berpengaruh terhadap etos kerja

3. Kompetensi berpengaruh terhadap etos kerja

4. Etos kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

**METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanasi yaitu metode untuk menggambarkan hubungan antar dua variabel atau lebih, untuk mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi dengan variabel lainnya, atau apakah suatu variabel dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya. Dengan metode penelitian eksplanasi diharapkan penelitian dapat mengungkapkan seberapa besar dimensi-dimensi yang ada pada variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dalam penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan kepada karyawan PT Bio Farma (Persero) dengan jumlah sampel sebanyak 267 orang dengan jabatan Staf, Staf Muda, dan Pelaksana atau dengan kata lain karyawan yang tidak menduduki jabatan struktural ataupun fungsional. Penelitian dilakukan pada tahun 2017 triwulan tiga. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuisioner yang yang berbentuk skala likert. Teknik pengujian data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan jawaban responden dalam kuesioner untuk variabel kompensasi, kompetensi, etos kerja, dan kinerja karyawan dari semua item pernyataan seluruhnya nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel (0,300). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pilihan jawaban dari responden dalam penelitian ini dinyatakan valid, artinya semua pernyataan yang diberikan kepada responden sudah tepat dalam mengukur variabel penelitian.

Adapun hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

**Tabel 1**

****

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 1 didapat nilai-nilai *Cronbach’s Alpha antara nilai 0,712 – 0,843 atau* > 0,700 yang berarti bahwa seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel atau memenuhi syarat.

Adapun hubungan variabel kompensasi dengan kompetensi adalah sebagai berikut :

**Tabel 2**



Berdasarkan tabel 2, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel bebas Kompensasi (X1) dengan Kompensasi (X2).

Hasil analisis jalur variabel kompensasi dan kompetensi terhadap etos kerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 3**

**Hasil Analisis Jalur 1**





**Tabel 4**

**Besaran Koefisien Jalur X1 dan X2 terhadap Y**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Koefiseien jalur X1 terhadap Y | *ρ yx1* | 0,583 |
| Koefiseien jalur X2 terhadap Y | *ρ yx2* | 0,410 |

Sumber : Pengolahan data statistik, SPSS.24

Berdasarkan tabel 4, maka diperoleh persamaan jalur, yaitu :

Y = 0,583 X1 + 0,410 X2 + Ɛ1

Dari persamaan di atas dapat diartikan bahwa :

1. Terdapat hubungan asosiatif kompensasi terhadap etos kerja dengan nilai sebesar 0,583

2. Terdapat hubungan asosiatif kompensasi terhadap etos kerja dengan nilai sebesar 0,410

Berdasarkan hasil perhitungan nilai korelasi dan koefisien jalur yang telah dilakukan, maka dapat diketahui besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung variabel kompensasi (X1) dan kompetensi (X2) terhadap etos kerja (Y) sebagai berikut:

**Tabel 5**

**Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kompensasi (X1)**

**dan Kompetensi (X2) Terhadap Etos Kerja (Y)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Var | Koefisien Jalur | Pengaruh Langsung | Pengaruh Tidak Langsung | | Sub Total Pengaruh Tidak Langsung | Pengaruh Total |
| X1 | X2 |
| X1 | 0,583 | 33,99 % | - | 20,99 % | 20,99 % | 54,98 % |
| X2 | 0,410 | 16,81 % | 20,99 % | - | 20,99 % | 37,80 % |
| Pengaruh keseluruhan | | | | | | 92,78 % |
| Pengaruh faktor lain/faktor residu | | | | | | 7,22 % |

Sumber : Pengolahan data statistik SPSS. 24

Adapun rincian dari besaran pengaruh langsung dan tidak langsung secara simultan dari variabel kompensasi (X1) dan kompetensi (X2) terhadap etos kerja (Y) adalah sebagai berikut :

1. Besarnya pengaruh langsung

a. Variabel kompensasi (X1) mempunyai pengaruh langsung terhadap etos kerja (Y) sebesar 33,99 %

b. Variabel kompetensi (X2) mempunyai pengaruh langsung terhadap etos kerja (Y) sebesar 16,81 %

2. Besarnya pengaruh tidak langsung

a. Besarnya pengaruh tidak langsung variabel kompensasi (X1) melalui kompetensi (X2) terhadap etos kerja (Y) sebesar 20,99 %

b. Besarnya pengaruh tidak langsung variabel kompetensi (X2) melalui kompensasi (X1) terhadap etos kerja (Y) sebesar 20,99 %

Dengan demikian pengaruh total atau pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel kompensasi (X1) dan kompetensi (X2) terhadap etos kerja (Y) adalah sebesar 92,78 %, sedangkan pengaruh variabel lain, di luar variabel yang diteliti sebesar 7,22 %.

Analisis jalur variabel etos kerja (Y) terhadap kinerja karyawan (Z) dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 6**

**Hasil Analisis Jalur 2**





Sumber : Pengolahan data statistik SPSS. 24

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui besarnya koefisien jalur dari variabel etos kerja (Y) terhadap variabel kinerja karyawan (Z) yaitu sebesar 0,905 sehingga diperoleh persamaan jalur sebagai berikut :

Z = 0,905 Y + Ɛ2

Dimana : Z = Kinerja karyawan; Y = Etos kerja ; Ɛ2 = Variabel lain yang tidak diteliti

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel etos kerja (Y) terhadap kinerja karyawan (Z) maka kita gunakan analisis koefisien determinasi yaitu nilai kuadrat (r) dikalikan 100 %.

KD = (r2) x 100 %

KD = 0,9052 X 100 % = 81,90 %

Dengan demikian variabel etos kerja (Y) memberikan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Z) sebesar 81,90 %, sedangkan sisanya sebesar 18,10 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur, secara keseluruhan dapat digambarkan sebagai berikut :

Ɛ1= 0,268 Ɛ2= 0,424

**X1**

0,583

0,905

**Z**

**Y**

0,878

R2YX1X2 = 0,928 R2ZY = 0,819

**X2**

0,410

**Gambar**

**Model Analisis Jalur Secara Keseluruhan**

Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1) dan kompetensi (X2) berpengaruh terhadap etos kerja (Y) baik secara parsial maupun simultan dan variabel etos kerja (Y) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Z).

**Pengujian Hipotesis**

Berdasarkan pengolahan data, terdapat dua jalur analisis atau dua struktur sehingga pembahasan interpretasi hasil harus dilakukan bertahap berdasarkan struktur tersebut.

**1. Pengujian Koefisien Jalur Struktur 1**

Berdasarkan pengolahan data struktur 1 (persamaan 1) dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

**a. Uji Parsial**

Uji secara parsial untuk mengetahui variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat dengan uji t, kriteria penolakan H0, jika thitung lebih besar dari ttabel atau t0 > ttabel, dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) atau df = 267 – 2 – 1 = 264.

**1) Pengaruh Parsial Kompensasi Terhadap Etos Kerja**

Pengaruh parsial variabel kompensasi (X1) terhadap etos kerja (Y) perlu dilakukan pengujian statistik dengan menggunakan hipotesis statistik sebagai berikut :

H0 : *ρ*YX1 = 0 artinya tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap etos kerja.

H1 : *ρ*YX1 ≠ 0 artinya terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap etos kerja.

* Nilai probability < 5% berarti H0 ditolak, dan Ha diterima

artinya koefisien jalur signifikan.

* Nilai probability > 5% berarti H0 diterima, dan Ha ditolak artinya koefisien jalur tidak signifikan.

Hasil pengujian parsial variabel kompensasi (X1) terhadap etos kerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 7**

**Pengujian Parsial Kompensasi Terhadap Etos Kerja**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Struktur** | **Koefisien jalur** | **thitung** | **ttabel** | ***ρ*-value** | **Kesimpulan** |
| *ρ*YX1 | 0,583 | 16,966 | 1,969 | 0,000 | H0 ditolak, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan X1 terhadap Y |

Sumber : Pengolahan data statistik SPSS. 24

Berdasarkan tabel 7 diketahui besarnya koefisien jalur X1 = 0,583, diperoleh thitung sebesar16,966 dengan taraf signifikansi α sebesar 5 %, dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) atau df = 267 – 2 – 1 = 264 dan pengujian dilakukan dengan uji 2 sisi (2-*tailed*) diperoleh ttabel sebesar 1,969. Karena thitung lebih besar dari ttabel maka H0 ditolak, artinya terdapat pengaruh kompensasi terhadap etos kerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap etos kerja, yang dalam penelitian ini kompensasi dapat memberikan kontribusi terhadap etos kerja sebesar 0,583 sehingga semakin baik kompensasi akan meningkatkan etos kerja.

**2) Pengaruh Parsial Kompetensi Terhadap Etos Kerja**

Pengaruh parsial variabel kompetensi (X2) terhadap etos kerja (Y) perlu dilakukan pengujian statistik dengan menggunakan hipotesis statistik sebagai berikut :

H0 : *ρ*YX2 = 0 artinya tidak terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap etos kerja.

H1 : *ρ*YX2 ≠ 0 artinya terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap etos kerja.

* Nilai probability < 5% berarti H0 ditolak, dan Ha diterima

artinya koefisien jalur signifikan.

* Nilai probability > 5% berarti H0 diterima, dan Ha ditolak artinya koefisien jalur tidak signifikan.

Hasil pengujian parsial variabel kompetensi (X2) terhadap etos kerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 8**

**Pengujian Parsial Kompetensi Terhadap Etos Kerja**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Struktur** | **Koefisien jalur** | **thitung** | **ttabel** | ***ρ*-value** | **Kesimpulan** |
| *ρ*YX2 | 0,410 | 11,930 | 1,969 | 0,000 | H0 ditolak, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan X2 terhadap Y |

Sumber : Pengolahan data statistik SPSS. 24

Berdasarkan tabel 8 diketahui besarnya koefisien jalur X2 = 0,410, diperoleh thitung sebesar11,930 dengan taraf signifikansi α sebesar 5 %, dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) atau df = 267 – 2 – 1 = 264 dan pengujian dilakukan dengan uji 2 sisi (2-*tailed*) diperoleh ttabel sebesar 1,969. Karena thitung lebih besar dari ttabel maka H0 ditolak, artinya terdapat pengaruh kompetensi terhadap etos kerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang positif terhadap etos kerja, yang dalam penelitian ini kompetensi dapat memberikan kontribusi terhadap etos kerja sebesar 0,410 sehingga semakin baik kompetensi akan meningkatkan etos kerja.

**b. Pengujian Pengaruh Secara Simultan Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Etos Kerja**

Pengaruh secara simultan variabel kompensasi (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap etos kerja (Y), menggunakan hipotesis statistik sebagai berikut :

H0 : *ρ*YX1 = *ρ*YX2 = 0 artinya tidak terdapat pengaruh antara kompensasi dan kompetensi secara simultan terhadap etos kerja.

H1 : ada satu *ρ*YX1X2 ≠ 0; i=1.2 artinya terdapat pengaruh antara kompensasi dan kompetensi secara simultan terhadap etos kerja.

Dengan kriteria uji : tolak H0 jika Fhitung > Ftabel . Untuk menguji hipotesis tersebut diperlukan tabel sebagai berikut :

**Tabel 9**

**Uji Hipotesis Simultan Variabel X1, X2 Terhadap Y**

sumber : pengolahan data statistik, SPSS.24

Berdasarkan tabel 9 diperoleh hasil perhitungan nilai Fhitung sebesar 1708,101 dimana kriteria penolakan H0 jika Fhitung lebih besar dari Ftabel atau Fhitung > Ftabel dengan derajat bebas v1 = 2 dan v2 = 267-2-1 dengan tingkat kepercayaan 95%, maka dari distribusi F diperoleh nilai Ftabel untuk F0,05.2.264 = 3,029985. Karena Fhitung lebih besar dari Ftabel maka H0 ditolak, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompensasi (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap etos kerja (Y).

Berdasarkan signifikansi, jika signifikansi < 0,05 maka H0 ditolak, dan jika signifikansi > 0,05 H0 diterima. Dalam penelitian ini nilai signifikansi sebesar 0,000 atau < 0,05 maka H0  ditolak, artinya kompensasi dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap etos kerja.

**2. Pengujian Koefisien Jalur Struktur 2**

Berdasarkan pengolahan data analisis jalur struktur 2 (persamaan2) dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

**a. Uji Parsial**

Uji secara parsial untuk mengetahui variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat dengan uji t, kriteria penolakan H0, jika thitung lebih besar dari ttabel atau t0 > ttabel, dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) atau df = 267 – 1 – 1 = 265.

**b. Pengaruh Parsial Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh parsial variabel etos kerja (Y) terhadap kinerja karyawan (Z) harus dilakukan pengujian statistik dengan menggunakan hipotesis statistik sebagai berikut :

H0 : *ρ*ZY = 0 artinya tidak terdapat pengaruh antara etos kerka terhadap kinerja karyawan.

H1 : *ρ*ZY ≠ 0 artinya terdapat pengaruh antara etos kerka terhadap kinerja karyawan.

* Nilai probability < 5% berarti H0 ditolak, dan Ha diterima

artinya koefisien jalur signifikan.

* Nilai probability > 5% berarti H0 diterima, dan Ha ditolak artinya koefisien jalur tidak signifikan.

Hasil pengujian parsial variabel etos kerja (Y) terhadap kinerja karyawan (Z) dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 10**

**Pengujian Parsial Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Struktur** | **Koefisien jalur** | **thitung** | **ttabel** | ***ρ*-value** | **Kesimpulan** |
| *ρ*ZY | 0,905 | 34,717 | 1,969 | 0,000 | H0 ditolak, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Y terhadap Z |

sumber : pengolahan data statistik, SPSS.24

Berdasarkan tabel 10 diketahui besarnya koefisien jalur Y = 0,905, diperoleh thitung sebesar34,717 dengan taraf signifikansi α sebesar 5 %, dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) atau df = 267 – 1 – 1 = 265 dan pengujian dilakukan dengan uji 2 sisi (2-*tailed*) diperoleh ttabel sebesar 1,969. Karena thitung lebih besar dari ttabel maka H0 ditolak, artinya terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan.

Secara keseluruhan dalam penelitian ini, penulis mendapatkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan ringkasan sebagi berikut :

**Tabel 11**

**Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Hipotesis** | **Hasil** |
| 1 | Kompensasi berpengaruh terhadap etos kerja | Diterima |
| 2 | Kompetensi berpengaruh terhadap etos kerja | Diterima |
| 3 | Kompensasi dan kompetensi berpengaruh terhadap etos kerja secara simultan | Diterima |
| 4 | Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan | Diterima |

Sumber : pengolahan data statistik, SPSS.24

Berdasarkan tabel 11 dalam penelitian ini, penulis menyimpulkan bahwa uji hipotesis H1 diterima sedangkan H0 ditolak baik secara parsial maupun simultan.

**SIMPULAN**

1. Hubungan kompensasi dengan kompetensi karyawan di Bio Farma memiliki kriteria keeratan korelasi yang sangat tinggi *(high correlation)* dengan koefisien sebesar 0,878. Artinya kompensasi dengan kompetensi karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat atau signifikan.
2. Kompensasi memiliki pengaruh yang postif dan signifikan terhadap etos kerja.
3. Besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 54,98 %.
4. Kompetensi memiliki pengaruh yang postif dan signifikan terhadap etos kerja.
5. Besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 37,80 %.
6. Etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Besarnya pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 81,90 %, sedangkan sisanya sebesar 18,10 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, dan sebagainya.

**DAFTAR PUSTAKA**

|  |
| --- |
| A. Sunyoto Munandar, 2008. **Psikologi Industri dan Organisasi**,  Universitas Indonesia, Jakarta. |
| Agus Darma, 2003. **Manajemen Supervisi**, PT. Raja Grafindo Perkasa, Jakarta. |
| Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**,  PT. Remaja Rosdakarya Bandung. |
| Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. **Evaluasi Kinerja SDM**, Cetakan Keempat.  Penerbit Refika Aditama, Jakarta. |
| Armstrong, Michael, 2006. *Performance Management*, United State : Kogan Page |
| Boatwright, J. R. & Slate, J. R. (2000). *Work Ethic Measurement of Vocational*  *Students in Georgia***. Journal of Vocational Education Research**  **[OnVocational Education Research** [On-line], vol. 25 (4).  <http://scholar.lib.vt.edu/ejournals/JVER/v25n4/boatwright.htm> |
| Dessler, Gary (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jilid I & II,  PT INDEKS, Jakarta |
| Enco Mulyasa, 2009. **Menjadi Guru Profesional, Menciptakan Pembelajaran Kreatif**  **dan Menyenangkan**, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.  Goleman, Daniel (1999). **Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi**,  Gramedia Pustaka Utama, Jakarta |
| Gomez, Faustino Cardozo, 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**,  Andi Offset, Yogyakarta.  Irham Fahmi (2011). **Manajemen, Teori, Kasus, dan Solusi,** Alfabeta, Bandung. |
| Hadari Nawawi, 2003. **Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang**  **Pemerintahan**, Gajah Mada University Press, Yogyakarta. |
| Henry Simamora, 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Ketiga,  STIE YKPN, Yogyakarta. |
| Jansen H. Sinamo, 2005. **Delapan Etos Kerja Profesional**, Institut Mahardika, Jakarta. |
| Jansen H. Sinamo, 2011. **8 Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses**,  PT Spirit Mahardika, Jakarta. |
| Kretner,Robert & Kinicki,Anglo. 2014. *Organizational Behavior* **(Perilaku Organisasi)**,  Edisi 9, Salemba Empat, Jakarta |
| M. Manulang,2010. **Manajemen Personalia**, Ghalia Indonesia, Jakarta. |
| Marnis dan Priyono, 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Pertama,  Zifatama Publisher, Sidoarjo. |
| Mathis, Robert L, & John H. Jackson, 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**  Edisi Kesepuluh, Salemba Empat, Jakarta. |
| Moeheriono, 2009. **Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi**:  *Competency Based Human Resource Management*, Ghalia Indonesia, Jakarta. |
| Panji Anoraga, 2001. **Psikologi Kerja**, Rineka Cipta, Jakarta. |
| Payaman J Simanjuntak, 2005. **Manajemen dan Evaluasi Kinerja**, Lembaga Penerbit  Fakultas Ekonomi UI, Jakarta. |
| Rachmawati, Kusdiyah, 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Andi,Yogyakarta. |
| Rivai, Veithzal dan Sagala Jauvani Ella, 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**  **Untuk Perusahaan**, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta. |
| Robbins, Stephen P, 2006. **Perilaku Organisasi**, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta. |
| Spencer, M., Lyle, Jr, & Spencer, Signe M, 1993. *Competence at Work "Model for*  *Superior Performance***"**, John Wiley & Sonc Inc, New York. |
| Stoner, James. A.F, 2010. *Managemen***t**, Prentice Hall International, Inc Englewood  Cliffs, New York. |
| Sudarmanto, 2009. **Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM**, Pustaka Belajar,  Yogyakarta. |
| Sudjana, 2003. **Teknik Analisis Regresi dan Korelasi**, Tarsito, Bandung  Sugiyono, 2012. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Cetakan Ke-17,  Alfabeta, Bandung. |
| Sugiyono, 2014. **Statistika Untuk Penelitian**. Cetakan Ke-25, Alfabeta, Bandung. |
| Surya Dharma, (2010). **Manajemen Kinerja**. Cetakan Ketiga,  Pustaka Pelajar, Yogyakarta. |
| Susilo Martoyo, 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kedua,  BPFE, Yogyakarta |
| Sutrisno, 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Kencana Prenada Media. |
| Suyadi Prawirosentono, 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**,  BPFE UGM, Yogyakarta.  Toto Tasmara, 2002. **Membudayakan Etos Kerja Islami**, Gema Insani Pers, Jakarta |
| **Undang-undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003** . |
| Wirawan, 2009. **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**, Salemba Empat, Jakarta.  http://www.spssindonesia.com/2014/01/uji-reliabilitas-alpha-spss.html |