

PENGARUH ETOS KERJA, KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TASIK RIA RESORT*THE IMPACT OF WORK ETHICS, JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEES PERFORMANCE AT TASIK RIA RESORT*

Oleh:
Nikita Maria Usoh¹
Bernhard Tewal²
Regina Saerang³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

[nikitausoh2@gmail.com¹](mailto:nikitausoh2@gmail.com)

[bernhardtewal@unsrat.ac.id²](mailto:bernhardtewal@unsrat.ac.id)

[regina.saerang@unsrat.ac.id³](mailto:regina.saerang@unsrat.ac.id)

Abstrak: Kinerja pegawai penting bagi pencapaian visi dan misi suatu perusahaan dan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti etos kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh etos kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Tasik Ria Resort secara parsial dan secara simultan. Metode analisis dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian ini adalah 41 karyawan permanen Tasik Ria Resort. Sampel penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh*, dimana seluruh karyawan yang ada menjadi responden penelitian. Pengumpulan data menggunakan interview, observasi dan kuesioner. Pengukuran variabel penelitian menggunakan Skala Likert. Metode analisis data menggunakan teknik statistik uji validitas dan uji reliabilitas untuk kuesioner, analisis regresi berganda dengan uji asumsi klasik untuk kelayakan model; uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Etos kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan Tasik Ria Resort; dan (2) Etos kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Tasik Ria Resort. Pihak manajemen dan para karyawan dari Tasik Ria Resort harus mempertahankan dan meningkatkan etos kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi organisasi di resort ini sehingga kinerja karyawan tetap baik dan harus memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: etos kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan

Abstract: Employee performance is important for the achievement of a company's vision and mission and is influenced by various factors such as work ethic, job satisfaction and organizational culture. The purpose of this study was to determine the effect of work ethic, job satisfaction and organizational culture on the performance of Tasik Ria Resort employees partially and simultaneously. The method of analysis in this study is the method of multiple linear regression analysis. The study population was 41 permanent employees of Tasik Ria Resort. The research sample uses a saturated sampling technique, where all existing employees become research respondents. Data collection using interviews, observation and questionnaires. Measurement of research variables using a Likert Scale. Methods of data analysis using statistical techniques validity and reliability tests for the questionnaire, multiple regression analysis with the classic assumption test for the feasibility of the model; F-test and t-test for hypothesis verification. The results of this study indicate that: (1) Work ethic, job satisfaction and organizational culture have a partially positive effect on the performance of Tasik Ria Resort employees; and (2) Work ethic, job satisfaction and organizational culture simultaneously influence the performance of Tasik Ria Resort employees. The management and employees of Tasik Ria Resort must maintain and enhance the work ethic, job satisfaction and organizational culture of the organization in this resort so that employee performance remains good and must pay attention to other factors that affect employee performance.

Keywords: work ethics, job satisfaction, organizational culture, employees performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Tasik Ria Resort adalah salah satu resort yang berada di Kabupaten Minahasa, Provinsi Sulawesi Utara, dan merupakan resort pertama yang dikembangkan di daerah nyiur melambai ini. Resort ini merupakan resort yang dikembangkan pada tahun 1990 ketika Pemerintah Republik Indonesia mengembangkan kawasan-kawasan pariwisata di Indonesia, dengan nama MTDC (*Manado Tourism Development Corporation*). Tasik Ria Resort terus berkembang menjadi satu tempat hunian yang sama dengan hotel mewah dan tetap mengikuti perkembangan industri perhotelan pada saat ini, sehingga tetap menjadi salah satu tujuan wisatawan lokal, nasional dan asing untuk menghabiskan waktu liburan. Untuk memastikan resort ini memberikan kenyamanan bagi para tamu dan turis dalam mengikuti kegiatan-kegiatan formal maupun berliburan di Tasik Ria Resort, pihak manajemen Tasik Ria Resort pastinya hanya mempekerjakan sumber daya manusia dengan kompetensi terbaik dengan harapan mereka dapat berkinerja maksimal. Kinerja karyawan pada hakekatnya dibentuk oleh banyak faktor, diantaranya etos kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi.

Etos kerja yang tinggi harus dimiliki setiap karyawan atau pemimpin di suatu perusahaan, ini sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap karyawan, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang dan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Sinamo (2016) memandang bahwa etos kerja merupakan fondasi dari sukses yang sejati dan otentik. Etos kerja sangat menentukan kinerja seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya. Jika seorang individu dalam kondisi memiliki etos kerja tinggi, maka pekerjaan yang dilakukan akan dapat diselesaikan dengan mudah, namun sebaliknya jika ia memiliki etos kerja yang kurang maksimal, maka besar kemungkinan kinerjanya dalam melaksanakan tugas juga menurun.

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi/perusahaan tempat mereka bekerja. Kepuasan setiap individu karyawan memiliki tingkatan yang berbeda, karena faktor-faktor yang mempengaruhi pun juga dapat berbeda-beda. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan keadaan kondisi kerja yang baik maka kinerja karyawan yang ada akan menjadi baik.

Budaya organisasi atau budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang dengan latar belakang dan budaya yang berbeda-beda agar dapat meningkatkan kinerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Adapun penerapan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk besikap ketika setiap karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Budaya organisasi sangat berperan penting dalam menciptakan kelancaran dalam segala aspek yang berjalan dalam suatu organisasi/perusahaan, sehingga budaya organisasi yang ada sangat mempengaruhi setiap anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya budaya organisasi yang baik maka kinerja pekerjaan juga akan menjadi baik.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh :

1. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh Etos Kera, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Tasik Ria Resort
2. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Tasik Ria Resort.
3. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Tasik Ria Resort.
4. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Tasik Ria Resort.

TINJAUAN PUSTAKA

Etos Kerja

Darodjat (2015:77) mengemukakan bahwa etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar.

Menurut Nitisemito (2011) menjabarkan indikator-indikator untuk mengetahui apakah etos kerja atau semangat kerja karyawan di perusahaan itu tinggi atau rendah adalah sebagai berikut: (1) Sikap karyawan, (2) Perasaan seseorang, (3) Kesiediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan (4) Keseriusan karyawan saat bekerja.

Kepuasan Kerja

Robbins (2015: 170) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasannya pun berbeda – beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Menurut Luthans, sebagaimana dikutip dalam Dewi (2015) mengemukakan indikator kepuasan kerja yaitu: (1) *the work it self* (pekerjaan itu sendiri), (2) *Pay* (gaji), (3) *Promotion opportunity* (kesempatan promosi), (4) *Supervision* (atasan), (5) *Co-worker* (rekan kerja), dan (6) *Working condition* (kondisi kerja).

Budaya Organisasi

Supartha dan Sintaasih (2017, hal 114) menyatakan bahwa budaya merujuk kepada suatu sistem pengertian yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Robbins dan Judges (2008: hal 256) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna (persepsi) bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Menurut Wirawan, sebagaimana dikutip dalam Kurnianto (2016), mengemukakan indikator budaya organisasi sebagai berikut: (1) Pelaksanaan norma, (2) Pelaksanaan nilai-nilai, (3) Kepercayaan dan filsafat, (4) Pelaksanaan kode etik, (5) Pelaksanaan seremoni, dan (6) Sejarah organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Emron Edison, dkk (2016 : 190) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Masram dan Mu'ah (2017: 138) mencatat bahwa *performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Menurut Armstrong (2010), dimensi dan indikator kinerja meliputi: (1) Hubungan kerja, (2) Inisiatif, (3) Kuantitas, (4) Waktu, dan (5) Kualitas.

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Etos Kerja dan Kinerja Karyawan

Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para karyawan yang bekerja di suatu perusahaan atau kantor instansi pemerintahan. Penelitian sebelumnya dari Octarina (2013), dan Tampubolon (2007) serta penelitian dari Achmad Faisal A, dkk (2017) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Kinerja para karyawan di suatu perusahaan atau instansi pemerintahan berhubungan dengan kepuasan kerja yang mereka rasakan. Kepuasan setelah penyelesaian tugas dan tanggung jawab dan gaji yang diterima untuk semua hasil pekerjaan mendorong para karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin dan berpengaruh pada kinerja kerja mereka. Penelitian sebelumnya dari Devi (2009) serta penelitian dari Vendi Arianto Sekar Gondo and Arik Prasetya (2017) hasil penelitian yang diperoleh adalah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin terpuaskan karyawan, maka karyawan akan semakin menunjukkan kinerja terbaiknya.

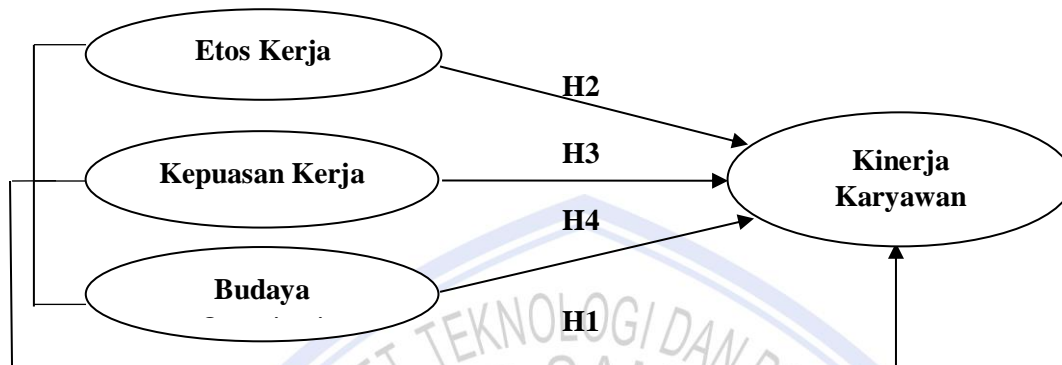
Hubungan Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

Budaya organisasi di suatu perusahaan atau kantor instansi pemerintahan berpengaruh dalam kinerja kerja semua karyawan. Budaya organisasi kondusif yang diterapkan di tempat kerja akan menjadikan setiap tugas dan tanggung jawab dapat terselesaikan dengan baik dan efektifitas kinerja kerja mereka maksimal. Penelitian sebelumnya dari Edy Cahyana (2018) serta penelitian dari Joyce Maina (2016) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis

- H1. Etos Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Tasik Ria Resort, secara simultan.
 H2. Etos Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan
 H3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan
 H4. Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Data Hasil Proses

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini memiliki empat variabel yaitu, variabel yang mempengaruhi (variabel independent) dan variabel yang dipengaruhi (variabel dependent). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi sebagai variabel bebas (independent) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (dependent).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, (Sugiyono, 2016:119). Dalam penelitian ini, populasi yang dianalisa adalah 41 karyawan permanen dari Tasik Ria Resort. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan untuk penelitian ini yaitu menggunakan sampel jenuh dimana semua karyawan menjadi responden.

Sumber Data

Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan. Menurut Indriantoro (2002), sumber data dibedakan menjadi dua golongan yaitu, data primer dan data sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Prosedur yang digunakan dalam pengumpulan data adalah Penelitian Lapangan (*Field Research*), yaitu Penelitian yang langsung dilakukan pada organisasi atau objek yang bersangkutan, dimana yang diambil sebagian besar diperoleh dengan teknik *interview*, observasi dan daftar pertanyaan.

Skala Instrumen Penelitian

Dalam operasionalisasi variabel ini semua variabel di ukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pertanyaan atau pernyataan tipe likert. Menurut Sugiyono (2013: 93), Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini diukur dengan Skala Likert: Sangat setuju (bobot 5), Setuju (bobot 4), Netral (bobot 3), Tidak setuju (bobot 2) dan Sangat tidak setuju (bobot 1).

Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Validitas Instrumen Penelitian

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (Statistical Package for Social Science). Priyatno (2009) mencatat bahwa validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul Item – Total Statistik. Menilai valid tidaknya masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai Corrected item-Total Correlation masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai dari Corrected item-Total Correlation $\geq 0,30$.

Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji reliabilitas menurut Priyatno (2009) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Uji reliabilitas dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode *Alpha Cronbach*. Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap butir pernyataan yang termasuk dalam kategori valid. Kuesioner dikatakan andal apabila koefisien reliabilitas bernilai positif dan $\geq 0,60$.

Teknik Analisis Data

Asumsi Klasik

Uji heteroskedastisitas

Menurut Gujarati (2012: 406) untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji-rank Spearman yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual (error). Untuk mendeteksi gejala uji heteroskedastisitas, maka dibuat persamaan regresi dengan asumsi tidak ada heteroskedastisitas kemudian menentukan nilai absolut residual, selanjutnya meregresikan nilai absolute residual diperoleh sebagai variabel dependen serta dilakukan regresi dari variabel independen. Jika nilai koefisien korelasi antara variabel independen dengan nilai absolut dari residual signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen).

Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat pada besaran Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Jika nilai tolerance $>0,10$ dan nilai FIV >10 maka mengidentifikasi tidak adanya multikolinearitas

Uji normalitas

Ghozali (2005: 110) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi data normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas adalah dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dan distribusi yang mendekati distribusi normal. Metode yang lebih handal adalah melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal.

Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2007), regresi linear berganda dilakukan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediktor dimanipulasi. Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan pada Tasik Ria Resort

α = Konstanta

ϵ = Error Term

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi X_1, X_2, X_3

X_1 = Etos Kerja

X_2 = Kepuasan Kerja

X_3 = Budaya Organisasi

Pengujian Hipotesis

Uji t

Kriteria pengujian, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan berarti H_a diterima atau dengan menggunakan kriteria lain yaitu apabila signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan apabila signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji F

Kriteria pengujian, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak berarti H_a diterima atau dengan menggunakan kriteria lain yaitu apabila signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima dan apabila signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak.

Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Penelitian ini menggunakan analisis koefisien determinasi, dengan tujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen (Ghozali, 2005: 83).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengujian Validitas

Hasil pengujian validitas dengan mengkorelasikan item variabel terhadap totalnya (item – total correlation) diperoleh bahwa untuk variabel Etos Kerja (X₁), nilai terendah pada item X_{1,7} = 0,621; variabel Kepuasan Kerja (X₂) nilai terendah pada item X_{2,4} = 0,621; variabel Budaya Organisasi (X₃) nilai terendah pada item X_{3,3} = 0,553 dan variabel Kinerja Karyawan (Y) nilai terendah pada item Y₁ = 0,516. Keempat nilai X_{1,7}, X_{2,4}, X_{3,3} dan Y₁ tersebut ternyata $\geq 0,30$; sehingga item-item pernyataan dalam kuesioner seluruhnya dinyatakan valid.

Pengujian Reliabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

ITEM	r _{hitung} (Cronbach's Alpha)	r test	Status
X ₁	0,934	0,60	Reliabel
X ₂	0,934	0,60	Reliabel
X ₃	0,936	0,60	Reliabel
Y	0,895	0,60	Reliabel

Sumber: Olahan Data (2019)

Berdasarkan pada hasil *Reliability Statistics*, uji reliabilitas dapat dilihat pada nilai Koefisien *Cronbach Alpha* masing-masing variabel X₁, X₂, X₃ dan Y berada diatas nilai minimal r test = 0,600. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa kuesioner tersebut secara keseluruhan reliabel, artinya variabel X₁, X₂, X₃ dan Y dinyatakan reliabel. Jadi analisis data dapat dilanjutkan untuk memprediksi hubungan antar variabel sesuai dengan hipotesis yang diajukan

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Heteroskedastisita

Tabel 2 Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized		Standardized	T	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.096	.135		.712	.481
	X ₁	.359	.054	.417	6.592	.000
	X ₂	.332	.055	.388	6.059	.000
	X ₃	.242	.060	.262	4.062	.000

Sumber: Olahan Data (2019)

Berdasarkan output pada Tabel 2 dapat diketahui bahwa pada model tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas. Hal ini karena nilai Sig. probabilitas semua variabel X_1 , X_2 dan $X_3 < \text{nilai alpha (0,05)}$, sehingga model baik bila digunakan untuk peramalan (estimasi).

Uji Multikolinieritas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

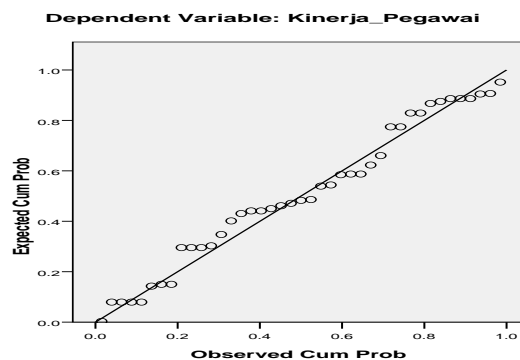
Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Etos Kerja (X_1)	2,665	.375	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan Kerja (X_2)	2,726	.367	Tidak terjadi multikolinieritas
Budaya Organisasi (X_3)	2,759	.362	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Olahan Data (2019)

Berdasarkan tabel 3 nilai *tolerance* berada diatas 0,10 dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Normal Probability Plot

Sumber: Output SPSS 23 (2019)

Pada Gambar 2 *normal probability plot* diatas, terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal, menunjukkan pola distribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas

Analisis Regresi Beraganda dan Pengujian Hipotesa Parsial (Uji t) Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun hasil perhitungan Regresi Berganda dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Regresi Berganda

Variabel	B	Standart Eror	t_{hitung}	Sig	Ket
Constant	0,096	0,135	0,712	0,481	Signifikan
Etos Kerja (X_1)	0,359	0,054	2,592	0,000	Signifikan
Kepuasan Kerja (X_2)	0,332	0,055	6,059	0,000	Signifikan
Budaya Organisasi (X_3)	0,242	0,060	4,062	0,000	Signifikan
R = 0,972		Sig F= 0,000			Jumlah sampel =41
R Square =0,944		F hitung = 209,499			t tabel = 1,68
Adjusted R Square = 0,940		F Tabel = 2,86			$\alpha = 0,05$

$Kinerja\ Karyawan\ (Y) = 0,096 + 0,359 X_1 + 0,332 X_2 + 0,242 X_3 + e$

Sumber: Olahan Data Primer (2019)

Berdasarkan Tabel 4 diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,096 + 0,359 X_1 + 0,332 X_2 + 0,242 X_3 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 0,096 artinya jika variabel independen yang terdiri dari Etos Kerja (X₁), Kepuasan Kerja (X₂) dan Budaya Organisasi (X₃) dianggap nol maka Kinerja Karyawan Tasik Ria Resort (Y) sebesar 0,096 satuan dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap.
2. Koefisien regresi Etos Kerja (X₁) sebesar 0,359 artinya, jika Etos Kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan Tasik Ria Resort (Y) juga meningkat sebesar 0,359 satuan dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap. Nilai t_{hitung} untuk variabel Etos Kerja (X₁) sebesar 2,592 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,68 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga H₀ ditolak artinya Etos Kerja (X₁) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Tasik Ria Resort (Y). Dengan demikian, hipotesa 2 yang menyatakan etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan Tasik Ria Resort diterima/terbukti.
3. Koefisien regresi Kepuasan Kerja (X₂) sebesar 0,332 artinya jika Kepuasan Kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan Tasik Ria Resort (Y) juga meningkat sebesar 0,332 skala satuan dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap. Nilai t_{hitung} untuk variabel Kepuasan Kerja (X₂) sebesar 6,059 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,68 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ hingga H₀ ditolak artinya variabel Kepuasan Kerja (X₂) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Tasik Ria Resort (Y). Dengan demikian, hipotesa 3 yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan Tasik Ria Resort diterima/terbukti.
4. Koefisien regresi Budaya Organisasi (X₃) sebesar 0,242 artinya jika Budaya Organisasi meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan Tasik Ria Resort (Y) juga meningkat sebesar 0,242 skala satuan dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap. Nilai t_{hitung} untuk variabel Budaya Organisasi (X₃) sebesar 4,062 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,68 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ hingga H₀ ditolak artinya variabel Budaya Organisasi (X₃) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Tasik Ria Resort (Y). Dengan demikian, hipotesa 4 yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan Tasik Ria Resort diterima/terbukti.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

		Surn of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	21.023	3	7.008	209.499	.000 ^a
	Residual	1.238	37	.033		
	Total	22.261	40			

Sumber: Olahan Data Primer (2019)

Nilai F hitung digunakan untuk menguji ketepatan model (*goodness of fit*). Uji F ini juga sering disebut sebagai uji simultan, untuk menguji apakah variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan perubahan nilai variabel tergantung atau tidak. Untuk menyimpulkan apakah model masuk dalam kategori cocok (*fit*) atau tidak, kita harus membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel derajat bebas.

Selain itu juga, Nilai F untuk mengetahui pengaruh secara bersama Etos Kerja (X₁), Kepuasan Kerja (X₂) dan Budaya Organisasi (X₃), terhadap Kinerja Karyawan Tasik Ria Resort (Y), maka dilakukan uji hipotesis. Uji hoptesis pengaruh secara bersama menggunakan uji F.

Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%) dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika $F_{hitung} (sig) \geq \alpha 0,05$ maka H₀ diterima dan H_a di tolak, artinya tidak ada pengaruh yang nyata Etos Kerja (X₁), Kepuasan Kerja (X₂) dan Budaya Organisasi (X₃), terhadap Kinerja Karyawan Tasik Ria Resort (Y).
2. Jika $F_{hitung} (sig) < \alpha 0,05$ maka H₀ ditolak dan H_a di terima, artinya ada pengaruh yang nyata Etos Kerja (X₁), Kepuasan Kerja (X₂) dan Budaya Organisasi (X₃), terhadap Kinerja Karyawan Tasik Ria Resort (Y).

Tabel 5 menunjukkan hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) pengaruh antara Etos Kerja (X₁), Kepuasan Kerja (X₂) dan Budaya Organisasi (X₃) terhadap Kinerja Karyawan Tasik Ria Resort (Y).

Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)**Tabel 6 Hasil Uji Korelasi (R) dan Determinasi (R²)**

Modal	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.972 ^a	.944	.940	.18289

Sumber: Data Olahan SPSS 24 (2019)

Hasil koefisien korelasi atau R pada item sebesar 0,972 menunjukkan bahwa hubungan Etos Kerja (X₁), Kepuasan Kerja (X₂) dan Budaya Organisasi (X₃), terhadap Kinerja Karyawan Tasik Ria Resort (Y), mempunyai hubungan yang positif yaitu sebesar 97,2% atau bisa dikatakan keeratan hubungannya sangat kuat.

Hasil Koefisien Determinasi atau R *square* (R²) pada item sebesar 0,944 menunjukkan 94,4% variasi Kinerja Karyawan Tasik Ria Resort (Y) dapat dijelaskan oleh variasi dari Etos Kerja (X₁), Kepuasan Kerja (X₂) dan Budaya Organisasi (X₃), sementara sisanya sebesar 5,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, atau variabel Etos Kerja (X₁), Kepuasan Kerja (X₂) dan Budaya Organisasi (X₃) mampu mempengaruhi Kinerja Karyawan Tasik Ria Resort (Y) sebesar 94,4%.

Pembahasan**Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisa data yang ditemukan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa peran dari etos kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja. Dengan adanya Etos Kerja yang baik ditempat kerja maka Kinerja Karyawan dapat meningkat dan dengan demikian dapat membuat pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kembuan., Tewel., dan Trang (2018), Salahudin dkk (2016), serta penelitian Karauwan., Lengkong., dan Mintardjo (2015). Organisasi harus mempertahankan etos kerja yang baik, karena dengan adanya etos kerja yang baik ditempat kerja maka kinerja pegawai dapat meningkat dan dengan demikian dapat membuat pekerjaan terselesaikan dengan baik.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisa data yang ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kesesuaian pekerjaan yang dilaksanakan dan jumlah gaji yang sesuai dengan pekerjaan mendasari pengaruh signifikan dan konstruktif dari kepuasan kerja terhadap kinerja kerja dari para Karyawan Tasik Ria Resort. Para Karyawan di resort ini diberikan kesempatan oleh pihak manajemen untuk dapat bekerja sesuai dengan kemampuan mereka ketika melayani para tamu dan pastinya gaji yang didapatkan mereka sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada para Karyawan tersebut. Hal tersebut mendorong para Karyawan Tasik Ria Resort untuk selalu bekerja semaksimal mungkin dan menunjukkan kinerja kerja individual dan kolektif. Hasil penelitian serupa juga didapatkan oleh Kacaribu (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kepuasan kerja dapat terbentuk salah satunya dari pemberian gaji yang diharapkan guru untuk memenuhi kebutuhannya dapat terpenuhi oleh sekolah.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisa data yang ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan konsensus umum dari semua karyawan Tasik Ria Resort untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada semua tamu dengan meniadakan setiap kekurangan merupakan penyebab kinerja mereka dipengaruhi secara signifikan oleh budaya organisasi yang diterima dan diterapkan di resort ini. Hasil penelitian dari Kurnianto (2016) serupa dengan temuan studi saat ini dan mencatat bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan berpengaruh pula pada kinerja organisasi secara keseluruhan

PENUTUP**Kesimpulan-kesimpulan penelitian ini adalah:**

1. Etos Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Tasik Ria Resort

2. Etos Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Tasik Ria Resort
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Tasik Ria Resort
4. Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Tasik Ria Resort

Saran-saran yang dapat diberikan adalah:

1. Karyawan harus mempunyai kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan, karyawan harus menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang akan ditangani, setiap karyawan harus mamatuhi semua instruksi dalam setiap pekerjaan, karyawan harus menguasai pekerjaan-pekerjaan yang ada, karyawan harus bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan harus bersikap fleksibel ketika bekerja dan dengan melakukan pekerjaan dengan hati yang senang
2. Kondisi kerja di Tasik Ria Resort harus mendukung pekerjaan yang dilakukan karyawan, karyawan harus saling mendukung dalam melakukan pekerjaan, gaji yang diterima oleh karyawan harus sesuai dengan aturan yang berlaku perusahaan, karyawan harus diberikan pelatihan agar karyawan tersebut dapat melakukan pekerjaan secara profesional, karyawan harus mendapatkan pengawasan ketika bekerja, tugas dan tanggungjawab pekerjaan harus diselesaikan.
3. Setiap karyawan harus memahami semua nilai organisasi yang ada perusahaan, setiap karyawan harus berperan serta disetiap pelaksanaan seremoni yang ada perusahaan, setiap karyawan harus memahami sejarah perusahaan, karyawan harus melaksanakan setiap kode etik yang ada perusahaan, karyawan harus bekerja dengan rasa percaya, setiap karyawan harus berpiralaku baik sesuai dengan norma yang ada perusahaan
4. Setiap karyawan harus menunjukkan sikap inisiatif yang baik ketika bekerja, karyawan harus menerapkan pengetahuan yang tepat mengenai pekerjaan, karyawan harus bersikap tanggap dengan pekerjaan yang ada perusahaan, setiap karyawan harus mempunyai informasi yang tepat mengenai pekerjaan yang ada, setiap karyawan harus menggunakan waktu bekerja dengan sebaik-bainya, perusahaan harus membatasi biaya pekerjaan yang ada, karyawan harus berperilaku sopan ketika bekerja, setiap karyawan harus menunjukkan reaksi yang sepatasnya selama bekerja, karyawan harus membangun hubungan baik antar rekan kerja, karyawan harus menyelesaikan kuantitas pelayanan secara tuntas ketika bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Elexmedia Komputindo: Jakarta.
- Darodjat, Tubagus. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat*. Serang: Badan Penerbit Aditama
- _____. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat*. Serang: Badan Penerbit Aditama
- Devi, Eva Kris Diana. (2009). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Outsourcing PT. Semeru Karya Buana Semarang). *Tesis. Program Pascasarjana UNDIP, Semarang*. http://eprints.undip.ac.id/17249/1/Eva_Kris_Diana_Devi.pdf, diakses hari Sabtu, tanggal 16 Maret 2019
- Dewi, Ida Sanjaya. (2015). Pengaruh Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Perilaku Kewargaan Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Indonesian Knitting Factory Semarang). *Skripsi, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang*. <https://lib.unnes.ac.id/21979/1/7311411045-s.pdf>, diakses hari Sabtu, tanggal 16 Maret 2019
- Edison, Emron. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Badan Penerbit Alfabeta
- Edy, Cahyana. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Muhammadiyah 5 Purwantoro Kabupaten Wonogiri. *Tesis, Institut Agama Islam Negeri (IAIN), Ponorogo, Pascasarjana*. <http://etheses.iaiponorogo.ac.id/view/year/2018.type.html>, diakses hari Sabtu, tanggal 16 Maret 2019

- Ghozali, Imam. (2002). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (4th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit-Undip.
- _____, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- _____, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indriantoro. (2002). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Bandung: Publied
- Joyce, Maina. (2016). Influence Of Organizational Culture On Performance Of Commercial Banks In Kenya. Research Project, *The Degree Of Master Of Business Administration, School Of Business, University of Nairobi*. <http://erepository.uonbi.ac.ke/handle/11295/99563>, diakses hari Sabtu, tanggal 16 Maret 2019
- Kacaribu, Rahmah Zamzami M. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di SD.Muhammadiyah 02 Medan Tahun 2017. *Skripsi*, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sumatera Utara, Medan. <http://repositori.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/2735/131000108.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, diakses hari jumat, tanggal 24 januari 2020
- Karauwan, Raynald., Victor P.K. Lengkong dan Christoffel Mintardjo. (2015). Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA*, Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.1196-1207, ISSN 2303-11. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22366>, diakses 19 Maret 2019
- Kembuan, R., Tewel, B., dan Trang, I. 2018. Etos Kerja, Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur TBK, Bitung. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*. ISSN 2303-1174 Vol. 6 No. 3. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/index diakses18 Maret 2019>
- Kurnianto, Arief. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo. *Skripsi*, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta. https://eprints.uny.ac.id/43249/1/AriefKurnianto_12808141051.pdf diakses 19 Maret 2019
- Masram dan Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Octarina, Arischa (2013). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sarolangun. *Kumpulan Jurnal Mahasiswa Universitas Andalas*. Vol. 1 (2013) No 1. http://journal.fekon.unand.ac.id/mhs/index.php?option=com_content&view=article&id=9&Itemid=1&article_id=27, diakses 19 Maret 2019
- Priyatno, Dwi. (2009). *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta: Andi.
- Sinamo, (2016) *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Alfabeta
- Supartha, Wayan Gede., dan Desak Ketut Sintaasih. (2017). *PENGANTAR PERILAKU ORGANISASI – Teori, Kasus, dan Aplikasi Penelitian*. Bali: CV. Setia Bakti.
- Vendi Arianto, Sekar Gondo and Arik Prasetya; (2017); The Effect Of Situational Leadership Style, Work Ethic, And Work Motivation On The Employee's Performance (Study on the employees Departement of Production in PT. Gudang Garam Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 52 No. 1 November 2017. <http://repository.ub.ac.id/6103/>, diakses 19 Maret 2019