

# THE EFFECT OF WORK ETHOS (HARD WORK, INTELLIGENT WORK, AND CLIFF WORK) ON EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY IN UD. MAKMUR CERIA ABADI)

Ayu Novita Lestari<sup>1</sup>Azis Fathoni, SE,MM <sup>2</sup> Heru Sri Wulan, SE,MM <sup>3</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

<sup>2,3</sup> Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kerja keras, kerja cerdas dan kerja ikhlas terhadap kinerja karyawan UD. Makmur Ceria Abadi. Penelitian ini dilakukan di UD. Makmur Ceria Abadi. Populasi yang diteliti sebanyak 55 karyawan, pengambilan sampel yang diambil dalam penelitian ini, yaitu seluruh anggota populasi dengan metode sensus. Penelitian ini menggunakan teknis analisis regresi berganda. Hasil analisis menunjukkan kerja keras berpengaruh positif ( $\beta_1 = 0,235$ ) dan signifikan ( $\text{sig.} = 0,008$ ) terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 1 (H1) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kerja keras, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Kerja cerdas berpengaruh positif ( $\beta_1 = 0,452$ ) dan signifikan ( $\text{sig.} = 0,000$ ) terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 2 (H2) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kerja cerdas, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Kerja ikhlas berpengaruh positif ( $\beta_1 = 0,452$ ) dan signifikan ( $\text{sig.} = 0,000$ ) terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 2 (H2) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kerja ikhlas, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

**Kata kunci : Kerja Keras, Kerja Cerdas, Kerja Ikhlas, Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of hard work, smart work and sincere work on the performance of UD employees. Makmur Ceria Abadi. This research was conducted at UD. Makmur Ceria Abadi. The population studied was 55 employees, the sample taken in this study, namely all members of the population by census method. This research uses multiple regression analysis techniques. The analysis shows hard work has a positive effect ( $\beta_1 = 0.235$ ) and significant ( $\text{sig.} = 0.008$ ) on employee performance, so hypothesis 1 (H1) is proven and can be interpreted that the higher the hard work, the higher the employee performance. Smart work has a positive effect ( $\beta_1 = 0.452$ ) and significant ( $\text{sig.} = 0,000$ ) on employee performance, so hypothesis 2 (H2) is proven and can be interpreted that the higher the intelligent work, the higher the employee's performance. Sincere work has a positive effect ( $\beta_1 = 0.452$ ) and significant ( $\text{sig.} = 0,000$ ) on employee performance, so hypothesis 2 (H2) is proven and can be interpreted that the higher the sincere work, the higher the employee performance.*

**Keywords: Hard Work, Smart Work, Sincere Work, Employee Performance**

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Organisasi merupakan suatu kelompok individu yang diorganisasikan dalam struktur tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk menjalankan suatu organisasi diperlukan adanya manusia yang mengelola dan bergerak dalam organisasi itu yaitu yang sering disebut-sebut sebagai sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang penting dan akan saling berinteraksi serta bergantung satu dengan yang lain. Seiring dengan hal ini ada pendapat yang mengemukakan apa yang

dimaksud dengan sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi (Rivai, 2008).

Setiap karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja organisasi. Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Peran yang sangat vital dalam mewujudkan prestasi kinerja seorang karyawan adalah dirinya sendiri. Bagaimana dia memiliki etos kerja yang tinggi untuk dapat memberikan pengaruh positif pada lingkungannya (Sinamo, 2011). Keberhasilan dalam persaingan kerja tidak hanya membutuhkan keahlian dan kemampuan saja tetapi juga diperlukan adanya dedikasi, kerja keras, dan kejujuran dalam bekerja. Seseorang yang berhasil harus memiliki pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur untuk eksistensi manusia. Karyawan yang memiliki pemikiran yang luhur mengenai pekerjaannya dapat bekerja dengan tulus. Suatu pandangan dan sikap terhadap kerja dikenal dengan istilah etos kerja.

Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa (Dodi dalam Hadiansyah, 2015). Etos kerja adalah semangat kerja yang terlihat dalam cara seseorang menyikapi pekerjaan, motivasi yang melatarbelakangi melakukan suatu pekerjaan (Fadillah dalam Hadiansyah, 2015). Konsep etos kerja dikembangkan oleh Aziz (dalam Titisari, 2016), diukur dengan dimensi antara lain: Etos kerja keras, etos kerja cerdas dan etos kerja ikhlas.

Salah satu faktor kunci meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan membuat karyawan cerdas dalam bekerja (*working smart*), karena bagaimanapun karyawan merupakan pihak yang melakukan kerja secara langsung (Sunarso, 2007). Kerja cerdas memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Titisari, 2016). Secara akademik, kerja cerdas dikonsepsikan sebagai perilaku yang adaptif (Spiro and Weitz, 1990). Dijelaskan lebih lanjut dalam penelitiannya, bahwa kerja cerdas diartikan sebagai perilaku yang diarahkan pada pengembangan pengetahuan mengenai situasi kerja serta penggunaan pengetahuan tersebut dalam situasi kerja. Karyawan yang mampu kerja dengan cerdas akan lebih mudah memahami situasi pekerjaan dan lebih mudah dalam mengambil keputusan dengan cepat berdasarkan pertimbangan – pertimbangan yang lebih matang, selain itu karyawan yang cerdas memiliki pengetahuan karyawan dalam setiap situasi kerja.

Weitz, H. Sujan dan M.Sujan (dalam Sunarso, 2007) menyatakan bahwa kinerja karyawan yang efektif pada suatu perusahaan tidak akan tercapai apabila karyawan tidak bekerja dengan keras, karena karyawan memiliki hubungan yang kuat dengan seberapa keras mereka bekerja. Kerja keras merupakan manivestasi kunci dari keseluruhan usaha

karyawan dan ketahanan mereka dalam hal lama waktu yang dicurahkan dalam bekerja dan usaha lanjutan yang dilakukan ketika mengalami kegagalan. Kerja keras merupakan suatu cara yang dapat dipilih untuk menggali usaha. Kerja keras merupakan keseluruhan pendapatan yang diperoleh karyawan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Karyawan yang kerja keras yaitu karyawan selalu berupaya atau tidak mudah menyerah ketika mengalami kegagalan, dan selalu berusaha memanfaatkan setiap waktu yang ada untuk mencapai tujuannya.

Kerja ikhlas berkaitan dengan pengertian bahwa kerja adalah ibadah. Bekerja merupakan bentuk bakti dan ketakwaan kepada Tuhan, sehingga melalui pekerjaan manusia mengarahkan dirinya pada Sang Pencipta dalam pengabdian. Kesadaran ini pada gilirannya akan membuat bisa bekerja secara ikhlas, bukan demi mencari uang atau jabatan semata. Kerja ikhlas adalah bekerja dengan bersunggu-sungguh, serta dapat menghasilkan sesuatu yang baik dan dilandasi dengan hati yang tulus (Sinamo, 2011).

Penelitian ini dilakukan dilakukan pada UD. Makmur Ceria Abadi, yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan kosmetik rambut. Sebagai perusahaan yang terus berkembang UD. Makmur Ceria Abadi tentunya menginginkan kinerja yang baik dari karyawannya untuk memajukan perusahaan.

Masih banyak masalah yang berhubungan kinerja karyawan pada UD. Makmur Ceria Abadi, mulai dari tenaga penjual, sampai dengan tenaga administrasi kantor. Salah satu indikator dari pengukuran kinerja ialah kuantitas kerja, yaitu jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Simamora, 2004).

Kondisi kuantitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan, salah satunya dilihat dari jumlah laporan tertulis yang mereka buat. Laporan tertulis karyawan t UD. Makmur Ceria Abadi terdiri dari laporan harian, mingguan dan bulanan, sesuai dengan bagiannya masing-masing. masih adanya keterlambatan pelaporan tertulis oleh karyawan pada kurun waktu tahun 2016 sampai dengan tahun 2018. Lebih lanjut jumlah keterlambatan semakin banyak yang terjadi pada tahun 2018 sebesar 24,4% lebih besar dari tahun 2017 yaitu 21,7 % dan juga pada tahun 2018 yaitu 19,2%. Hal tersebut memperlihatkan bahwa kinerja karyawan UD. Makmur Ceria Abadi masih belum optimal.

Kurangnya keinginan karyawan untuk bekerja keras mengakibatkan terkadang terjadi keterlambatan dalam pelaporan. Karyawan bagian pemasaran yang datang menjelang jam pulang,

lebih memilih menunda laporannya, sehingga seringkali memberikan laporan keesokan harinya. Terlebih lagi adanya pemahaman bahwa bekerja hanya sekedar menyelesaikan rutinitas. Karyawan belum menganggap bahwa bekerja merupakan bagian dari ibadah, dimana pemahaman bekerja adalah ibadah merupakan bagian dari cerminan kerja ikhlas. Lebih lanjut mereka tidak berusaha untuk membuat ritme kerja yang lebih efisien, mereka hanya bekerja seadanya dan kurang improvisasi dalam bekerja, hal ini mencerminkan bahwa karyawan kurang bekerja dengan cerdas.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, sehingga judul skripsi yang diambil adalah: "Pengaruh Etos Kerja (Kerja keras, Kerja cerdas, Dan Kerja ikhlas) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada UD. Makmur Ceria Abadi)".

### **Rumusan Masalah**

Masih adanya permasalahan yang berkaitan dengan kurang optimalnya kinerja karyawan, yang dilihat masih adanya keterlambatan pelaporan tertulis oleh karyawan pada kurun waktu tahun 2016 sampai dengan tahun 2018, dan juga keterlambatan tersebut semakin meningkat dari tahun ke tahun. Oleh karena itu maka diajukan beberapa pokok masalah yang relevan untuk diteliti di UD. Makmur Ceria Abadi, yaitu:

1. Apakah kerja keras berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UD. Makmur Ceria Abadi?
2. Apakah kerja cerdas berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UD. Makmur Ceria Abadi?
3. Apakah kerja ikhlas berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UD. Makmur Ceria Abadi?
4. Apakah kerja keras, kerja cerdas, dan kerja ikhlas berpengaruh serentak terhadap kinerja karyawan UD. Makmur Ceria Abadi?

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Kinerja Karyawan**

Simamora (2014) mengartikan kinerja sebagai pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dalam out put yang dihasilkan. Out put yang dihasilkan terkait dengan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan yang bersifat fisik/material maupun non fisik / non material. Kinerja mengacu pada sesuatu yang terkait dengan kegiatan melakukan pekerjaan dalam hal ini meliputi hasil yang dicapai kerja tersebut.

Kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang pegawai dalam periode tertentu (Wirawan, 2009). Masih banyak ahli manajemen sumber daya manusia yang memberikan pengertian tentang kinerja yang pada intinya

mengemukakan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang diperoleh seorang pegawai/pegawai selama periode tertentu, dibanding dengan kriteria yang ditetapkan oleh organisasi.

Mengacu pada pendapat-pendapat di atas dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan selama periode tertentu sesuai dengan kriteria atau standar kerja yang telah ditentukan, dan hasil kerja tersebut tercermin dari out put yang dihasilkan.

Baik tidaknya kinerja yang dicapai oleh suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Menurut Bernadin dalam Simamora (2014) ada enam kriteria yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja pegawai secara individu, yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kemandirian, dan komitmen kerja.

#### **Etos Kerja**

Etos kerja adalah sebuah hakiki berjalannya suatu organisasi bahkan etos kerja menjadi kunci keberhasilan, sehingga etos kerja menjadi acuan pelaksanaan organisasi diseluruh lini yang dimulai dari pimpinan, staff bahkan sampai dengan pelaksana unit kegiatan (Sinamo, 2011). Etos kerja mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang melahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral dan kode perilaku bagi para pelakunya.

Sinamo (2011) menjelaskan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang kha, itulah yang akan menjadi etos kerja dan budaya.

Konsep etos kerja dikembangkan oleh Aziz (dalam Titisari, 2016) dilihat dengan dimensi antara lain: Etos kerja keras, etos kerja cerdas dan etos kerja ikhlas.

##### **1. Etos Kerja Keras**

Kerja keras adalah bentuk usaha yang terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan energi sendiri sebagai input (modal kerja) (Aziz dalam Titisari, 2016). Seorang pekerja keras memiliki stamina yang kuat, keberdayagunaan, dan ketersediaan diri yang tinggi.

Sujan (dalam Sunarso, 2007) menyatakan bahwa kerja keras merupakan manivestasi kunci dari keseluruhan usaha karyawan dan ketahanan mereka dalam hal lama waktu yang dicurahkan dalam bekerja dan usaha lanjutan yang dilakukan ketika mengalami kegagalan.

Karyawan yang bekerja dengan keras menunjukkan tingkat tanggung jawab yang tinggi dari seorang karyawan untuk bekerja lebih baik dari target *job description* yang diberikan perusahaan, hal tersebut akan berdampak positif bagi perusahaan karena karyawanan memberikan pengorbanan atas kinerjanya untuk bekekerja lebih keras bagi perusahaan sehingga semakin tinggi kerja keras maka semakin tinggi kinerja karyawan (Hasiholan, dalam Sunarso, 2007).

## 2. Etos Kerja Cerdas

Bekerja merupakan aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani). *Smart working* atau kerja cerdas merupakan sikap kerja yang selalu memperhitungkan resiko dan melihat peluang serta selalu mencari solusi sehingga dapat mencapai keuntungan yang diharapkan atau sesuai dengan keinginan serta tujuannya (Tasmara, 1995).

Bekerja dengan menggunakan pikiran yang tajam, cepat, tepat dalam menerima, menanggapi, menentukan sikap dan berbuat (Tasmara, 1995). Selain itu, dalam bekerja pandai memperhitungkan resiko mampu melihat peluang dan dapat mencari solusi sehingga dapat mencapai keuntungan. Kerja cerdas lebih menggunakan kreativitas dan inovasi-inovasi yang baru untuk menghasilkan ide atau solusi yang paling efektif. Kerja cerdas tidak hanya mengandalkan kekuatan otot saja melainkan lebih mengandalkan pada kecerdasan atau kemampuan otak, sehingga seseorang yang bekerja dengan cerdas mampu menghasilkan ide-ide yang kreatif dan inovatif serta mendapatkan hasil yang maksimal dengan waktu yang efektif.

## 3. Etos Kerja Ikhlas

Kerja ikhlas adalah bentuk usaha terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan kesucian hati sebagai manifestasi kemuliaan dirinya (Aziz dalam Titisari, 2016). Seorang pekerja ikhlas memiliki kapasitas yang besar dan kejernihan pandangan, selain itu hidupnya yang penuh keberuntungan digunakan untuk memberi manfaat sebanyak mungkin. Bekerja dengan

hati, dengan niat yang tulus semata-mata untuk ibadah dan mencari keridhaan Sang Pencipta, sehingga jika akhirnya berhasil maka akan lebih bersyukur dan jika tidak berhasil, maka tidak akan kecewa, karena semuanya sudah diatur oleh yang Kuasa, tinggal berusaha dan berdo'a. Jadi, jika bekerja dengan ikhlas, maka kerja bernilai ibadah dan ada ganjaran pahala.

Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja Islami itu adalah nilai keikhlasan. Sikap ikhlas membuat orang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan tempat dia bekerja. Sikap ikhlas itu sangat penting dalam pekerjaan, karena seseorang tidak merasa terpaksa dalam mengerjakan pekerjaan, mau untuk diarahkan oleh pimpinan dan mengikuti setiap peraturan yang sudah ditentukan (Sudirman, 2003).

## Hipotesis

### 1. Pengaruh kerja keras terhadap kinerja karyawan

Kerja cerdas diartikan sebagai perilaku yang diarahkan pada pengembangan pengetahuan mengenai situasi kerja serta penggunaan pengetahuan tersebut dalam situasi kerja (Sunarso, 2007). Karyawan yang mampu kerja dengan cerdas akan lebih mudah memahami situasi pekerjaan dan lebih mudah dalam mengambil keputusan dengan cepat berdasarkan pertimbangan – pertimbangan yang lebih matang, selain itu karyawan yang cerdas memiliki pengetahuan karyawan dalam setiap situasi kerja.

Weitz, H. Sujan dan M.Sujan (dalam Sunarso, 2007) menyatakan bahwa kinerja karyawan yang efektif pada suatu perusahaan tidak akan tercapai apabila karyawan tidak bekerja dengan keras, karena karyawan memiliki hubungan yang kuat dengan seberapa keras mereka bekerja. Kerja keras merupakan suatu cara yang dapat dipilih untuk menggali usaha. Kerja keras merupakan keseluruhan pendapatan yang diperoleh karyawan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Karyawan yang kerja keras yaitu karyawan selalu berupaya atau tidak mudah menyerah ketika mengalami kegagalan, dan selalu berusaha memanfaatkan setiap waktu yang ada untuk mencapai tujuannya. Penelitian yang dilakukan oleh Harmoko (2017) menemukan bahwa kerja keras berpengaruh positif terhadap kinerja. Chumba (2018) menemukan bahwa bekerja keras dapat untuk meningkatkan kinerja.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 1 (H1) yang diajukan dalam

penelitian ini adalah: Kerja keras berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh kerja cerdas terhadap kinerja karyawan

Kerja cerdas adalah perilaku yang diarahkan pada pengembangan pengetahuan mengenai situasi kerja serta penggunaan pengetahuan tersebut dalam situasi kerja (Spira and Weitz, 1990). Karyawan yang mampu kerja dengan cerdas akan lebih mudah memahami situasi pekerjaan dan lebih mudah dalam mengambil keputusan dengan cepat berdasarkan pertimbangan – pertimbangan yang lebih matang, selain itu karyawan yang cerdas memiliki pengetahuan karyawan dalam setiap situasi kerja. Salah satu faktor kunci meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan membuat karyawan cerdas dalam bekerja (*working smart*), karena bagaimanapun karyawan merupakan pihak yang melakukan kerja secara langsung (Sunarso, 2007). Penelitian yang dilakukan oleh Chakrabarti (2014) menemukan bahwa kerja cerdas berpengaruh positif terhadap kinerja. Fragouli (2019) menemukan bahwa kerja cerdas dapat meningkatkan kinerja karyawan berupa peningkatan efisiensi.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 2 (H2) yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Kerja cerdas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## 3. Pengaruh kerja ikhlas terhadap kinerja karyawan

Kerja ikhlas adalah bekerja dengan bersunggu-sungguh, serta dapat menghasilkan sesuatu yang baik dan dilandasi dengan hati yang tulus (Sinamo, 2011). Kerja ikhlas berkaitan dengan pengertian bahwa kerja adalah ibadah. Bekerja merupakan bentuk bakti dan ketakwaan kepada Tuhan, sehingga melalui pekerjaan manusia mengarahkan dirinya pada Sang Pencipta dalam pengabdian. Kesadaran ini pada gilirannya akan membuat bisa bekerja secara ikhlas, bukan demi mencari uang atau jabatan semata. Penelitian yang dilakukan oleh Pajar (2018) yang menemukan bahwa bekerja dengan ikhlas mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 3 (H3) yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Kerja ikhlas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk kedalam jenis *explanatory research*. *Explanatory Research* adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel dan fenomena penelitian (Cooper & Schindler, 2011). Dengan demikian, *Causal Explanatory* berfungsi untuk menjelaskan hubungan antara variabel dan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan oleh peneliti sebelumnya dan bertujuan untuk menjelaskan berbagai kejadian dan fenomena penelitian.

### Sumber Data dan Jenis Data

Berdasarkan sumbernya data dapat dibedakan menjadi data primer dan sekunder. Data primer yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti, sedangkan data sekunder yaitu data yang tidak dikumpulkan sendiri oleh peneliti (Marzuki, 2002). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah primer yang diambil dari jawaban responden melalui kuesioner dan data sekunder dari obyek penelitian mengenai profil, visi, misi dan sebagainya.

Berdasarkan jenisnya, data yang digunakan ialah data ordinal, yaitu data yang berasal dari suatu objek atau kategori yang telah disusun secara berjenjang menurut besarnya. Setiap data ordinal memiliki tingkatan tertentu yang dapat diurutkan mulai dari yang terendah sampai tertinggi atau sebaliknya.

### Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan UD. Makmur Ceria Abadi yang berjumlah 55 Orang. Jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini, yaitu seluruh anggota populasi dengan metode sensus.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan bahwa semua item valid, karena masing-masing item memenuhi syarat yaitu nilai *Corrected Item Total Correlation* atau  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel = 0,220 ( $N = 55$ ,  $\alpha = 0,05$ )

#### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* atau  $r$  hitung untuk variabel Kerja keras (X1), Kerja cerdas (X2), Kerja ikhlas (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) semuanya lebih besar dari 0,60 ( $r$  standar) maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian kuesioner reliabel.

### Uji Asmusi Klasik

1. Uji Normalitas

Berdasarkan gambar hasil uji normalitas terlihat bahwa titik-titik yang ada mendekati garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model fit atau baik dan dapat dinyatakan pula bahwa distribusi data residual normal.

2. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,1, hal ini berarti bahwa diantara variabel independen didalam penelitian ini tidak terjadi hubungan atau tidak memiliki hubungan satu sama lainnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat Multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Gambar grafik plot atau scatter terlihat bahwa tidak ada pola tertentu karena titik meyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Berdasarkan uji yang telah dilakukan maka didapat nilai uji *Durbin-Watson* sebesar 2,311. Nilai *dl* = 1,452 dan nilai *du* = 1,682 (K=3 dan n= 55, pada lampiran). Nilai *Durbin-Watson* berada diantara *du* dan 4-*du*, yakni 1,682 < 2,311 < 2,318, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 23.00, maka diperoleh hasil seperti tabel dibawah ini:

**Tabel 1.**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		-.362	.719
Kerja Keras (X1)	.235	2.739	.008
Kerja Cerdas (X2)	.452	4.603	.000
Kerja Ikhlas (X3)	.380	4.716	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas maka dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,235X_1 + 0,452X_2 + 0,380X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi  $\beta_1$  (beta) = 0,235, karena bertanda positif (+) maka kerja keras (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y1) dan dapat diartikan bahwa semakin tinggi kerja keras yang dilakukan maka semakin tinggi kinerja karyawan.
2. Koefisien regresi  $\beta_2$  (beta) = 0,452, karena bertanda positif (+) maka kerja cerdas (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y1) dan dapat diartikan bahwa semakin tinggi kerja cerdas yang dilakukan maka semakin tinggi kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi  $\beta_3$  (beta) = 0,380, karena bertanda positif (+) maka kerja ikhlas (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y1) dan dapat diartikan bahwa semakin tinggi kerja ikhlas yang dilakukan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

**Uji Simultan (Uji F)**

Berdasarkan uji F atau uji anova terlihat bahwa nilai signifikansi variabel Kerja Ikhlas (X3), Kerja Cerdas (X2), dan Kerja Keras (X1) < 0,05 yaitu sebesar 0,000 dengan F hitung = 56.671 > F tabel = 2,70 (df1 = k = 1 dan df2 = n - k - 1 = 55 - 3 - 1 = 51,  $\alpha$  = 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara variabel variabel Kerja Ikhlas (X3), Kerja Cerdas (X2), dan Kerja Keras (X1) terhadap kinerja karyawan, yang berarti ketiga variabel independent memiliki pengaruh positif dimana jika ketiga variabel semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini menjawab hipotesis yang keempat: kerja ikhlas, kerja cerdas, dan kerja keras berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil signifikansi didapat nilai variabel secara simultan sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama kerja ikhlas, kerja cerdas, dan kerja keras terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dijelaskan bahwa angka *R square* atau  $R^2$  sebesar 0,756. Hal ini berarti bahwa variabel - variabel bebas yaitu kerja ikhlas, kerja cerdas, dan kerja keras memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 75,6% sedangkan yang 24,4% dijelaskan variabel / faktor lain di luar model.

**Uji Parsial ( Uji t )**

### 1. Pengujian Hipotesis 1 (H1) :

Nilai  $t$  hitung dari pengaruh variabel kerja keras terhadap kinerja karyawan =  $2,739 > t$  tabel =  $1,675$  ( $df = n - k - 1 = 55 - 3 - 1 = 51$ ,  $\alpha = 0,05$ , uji satu sisi), dengan angka signifikansi =  $0,0008 < \alpha = 0,05$  (signifikan). Dengan demikian hipotesis (H1) bahwa kerja keras berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti.

### 2. Hipotesis 2 (H2) :

Nilai  $t$  hitung dari pengaruh variabel kerja cerdas terhadap kinerja karyawan sebesar  $4,603 > t$  tabel =  $1,675$  dengan angka signifikansi =  $0,000 < \alpha = 0,05$  (signifikan). Dengan demikian hipotesis (H2) bahwa kerja cerdas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti.

### 3. Hipotesis 3 (H3) :

Nilai  $t$  hitung dari pengaruh variabel kerja cerdas terhadap kinerja karyawan sebesar  $4,716 > t$  tabel =  $1,675$  dengan angka signifikansi =  $0,000 < \alpha = 0,05$  (signifikan). Dengan demikian hipotesis (H2) bahwa kerja cerdas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti.

## Pembahasan

Berdasarkan uji hipotesis, maka dapat dijelaskan bahwa hasil analisis menunjukkan kerja keras berpengaruh positif ( $\beta_1 = 0,235$ ) dan signifikan (sig. =  $0,008$ ) terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 1 (H1) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kerja keras, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Karyawan UD. Makmur Ceria Abadi Semarang mempunyai kecenderungan kerja keras yang cukup atau sedang sebesar  $58,6$ . Mereka cukup mempunyai rasa semangat untuk bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab karyawan atas pekerjaan, mempunyai keteguhan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tuntas, mempunyai rasa untuk dapat bekerjasama dengan tim kerja, serta mempunyai rasa untuk bekerja dengan gigit. Kecenderungan untuk kerja keras dapat mendorong mereka berkinerja yang baik, kinerja yang baik ditunjukkan dengan mempunyai mereka untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditentukan, serta mampu menyelesaikan tugas sesuai kuantitas yang ditetapkan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Harmoko (2017) menemukan bahwa kerja keras berpengaruh positif terhadap kinerja. Chumba (2018) menemukan bahwa bekerja keras dapat untuk meningkatkan kinerja.

Kerja cerdas berpengaruh positif ( $\beta_1 = 0,452$ ) dan signifikan (sig. =  $0,000$ ) terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 2 (H2) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kerja cerdas, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Karyawan UD. Makmur Ceria Abadi Semarang mempunyai kecenderungan kerja cerdas yang cukup atau sedang sebesar  $57,2$ . Mereka cukup mempunyai ide dan gagasan baru dalam melaksanakan pekerjaan, mempunyai ketekunan dalam bekerja tanpa pantang menyerah, berusaha bekerja dengan mengetahui detail pekerjaan, berusaha bekerja dengan pendekatan yang berbeda, agar lebih efektif, serta berusaha bekerja dengan menekankan kualitas pada pekerjaan. Kecenderungan untuk kerja cerdas dapat mendorong mereka berkinerja yang baik, kinerja yang baik ditunjukkan dengan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, serta mampu menyelesaikan tugas sesuai kuantitas yang ditetapkan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Chakrabarti (2014) menemukan bahwa kerja cerdas berpengaruh positif terhadap kinerja. Fragouli (2019) menemukan bahwa kerja cerdas dapat meningkatkan kinerja karyawan berupa peningkatan efisiensi.

Kerja ikhlas berpengaruh positif ( $\beta_1 = 0,452$ ) dan signifikan (sig. =  $0,000$ ) terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 2 (H2) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kerja ikhlas, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Karyawan UD. Makmur Ceria Abadi Semarang mempunyai kecenderungan kerja ikhlas yang tinggi sebesar  $73,8$ . Mereka mempunyai keinginan untuk mengerjakan tugas didasari rasa bersyukur dengan apa yang telah didapat, mempunyai keinginan untuk mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh, mempunyai keinginan untuk mengerjakan tugas sebaik-baiknya, mempunyai keinginan untuk bekerja dengan disiplin, serta mempunyai kepercayaan diri untuk bekerja dengan baik dalam melakukan sesuatu. Kecenderungan untuk kerja ikhlas dapat mendorong mereka berkinerja yang baik, kinerja yang baik ditunjukkan dengan mampu menyelesaikan sendiri semua tugas yang menjadi kewajiban, serta selalu melaksanakan tugas sesuai kebijakan perusahaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Pajar (2018) yang menemukan bahwa bekerja dengan ikhlas mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis didapat bahwa kerja keras berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti, maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kerja keras, maka semakin tinggi kinerja karyawan.
2. Kerja cerdas berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kerja cerdas, maka semakin tinggi kinerja karyawan.
3. Kerja ikhlas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kerja ikhlas, semakin tinggi kinerja karyawan.

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah:

1. Hendaknya UD. Makmur Ceria Abadi Semarang lebih memperhatikan karyawannya agar dapat mempunyai sikap kerja keras dalam bekerja. Perusahaan perlu mendorong karyawan agar senantiasa mempunyai rasa semangat untuk bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab karyawan atas pekerjaan, mempunyai keteguhan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tuntas, mempunyai rasa untuk dapat bekerjasama dengan tim kerja, serta mempunyai rasa untuk bekerja dengan gigit.
2. Sebaiknya UD. Makmur Ceria Abadi Semarang dapat mempertahankan dan lebih memperhatikan agar karyawan dapat mempunyai sikap bekerja dengan cerdas. Perusahaan perlu mendorong karyawan agar senantiasa mempunyai ide dan gagasan baru dalam melaksanakan pekerjaan, mempunyai ketekunan dalam bekerja tanpa pantang menyerah, berusaha bekerja dengan mengetahui detail pekerjaan, berusaha bekerja dengan pendekatan yang berbeda, agar lebih efektif, serta berusaha bekerja dengan menekankan kualitas pada pekerjaan.
3. UD. Makmur Ceria Abadi Semarang agar lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan untuk karyawan dapat bekerja dengan ikhlas. Perusahaan perlu mendorong karyawan agar senantiasa mempunyai keinginan untuk mengerjakan tugas didasari rasa bersyukur dengan apa yang telah didapat, mempunyai keinginan untuk mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh, mempunyai keinginan untuk mengerjakan tugas sebaik-baiknya,

mempunyai keinginan untuk bekerja dengan disiplin, serta mempunyai kepercayaan diri untuk bekerja dengan baik dalam melakukan sesuatu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Chakrabarti, R., 2014, Goal orientation effects on behavior and performance: evidence from international sales agents in the Middle East. *International Journal of Human Resource Management*, 25 (2). Hal. 317-340
- Chumba, Rhoda Jelagat, 2018, Effect of Reward on Nurse Job Performance in Kenyan National Referral Hospitals, *Journal of Human Resource & Leadership* Volume 2 Issue 4, Hal. 77- 92
- Cooper, Donald R., & Schindler, Pamela S, 2011, *Business research methods*. (11th ed.). New York: Mc GrawHill/Irwin
- Ferdinand, Augusty, 2011, *Metode Penelitian Manajemen*, Badan. Penerbit. Universitas Diponegoro Semarang
- Fragouli, E., & Ilia, I. 2019. "Working smart and not hard": key to maximize Employee efficiency? . *International Journal of Information, Business and Management*, 11(2), Hal. 74-111.
- Ghozali, Imam, 2016, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM* Semarang: Universitas Diponegoro
- Hadiansyah, Andri , 2015, Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE, *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, Vol .3, No. 2, Hal. 150-158
- Klehe, Ute-Christine, 2007, Working Hard and Working Smart: Motivation and Ability During Typical and Maximum Performance, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92, No. 4, Hal. 978-992
- Marzuki, 2002, *Metodologi Riset*. Yogyakarta : Prasetya Widi Pratama
- Nitisemito, Alek S, 2014, *Manajemen Personalial*, Edisi kedua, Ghalia Indonesia,. Jakarta.
- Osibanjo, Adewale Omotayo, 2015, Work Ethics and Employees' Job Performance, *Journal of Leadership, Accountability and Ethics* Volume – 12(1), Hal. 107-117
- Rivai, Veithzal, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta

- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge , 2015, *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat
- Robertson, 2002, *Performance Measurement*, Jogjakarta
- Simamora, Henry, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Spiro dan Weitz, 1990, Adaptive Selling: Conceptualization, Measurement, and Nomological Validity. *Journal of Marketing Research*, 27, Hal.120-125.
- Sudirman, Tebba, 2003, *Membangun Etos Kerja dalam Perspektif tasawuf*, Bandung: Pustaka Nusantara Publishing
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sunarso, Yosy, 2007, Pengaruh Orientasi Pembelajaran, Kerja Cerdas Dan Kerja Keras Dalam Meningkatkan Kinerja Studi Kasus: Pada PT. Infomedia Nusantara Jakarta), *Tesis*, Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang
- Tasmara, Toto, 1995, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, PT. Dana Bakti Wakaf, Yogyakarta
- Titisari, 2016, Analisis Pengaruh Karakteristik Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Performa Perusahaan Dengan Efektifitas Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada PT Indofood Semarang), *Journal Of Management*, Volume 2 No.2, Hal. 1-47
- Widodo, 2014, Upaya Peningkatan Kinerja Inovatif berbasis Pola Kerja Cerdas dalam Konteks Teknologi Informasi, *Jurnal Manajemen Teknologi* Vol.13 No.2, Hal. 154-172
- Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Manajemn Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat