

**EFFECT OF COMPETENCE OF WORK , HUMAN RELATIONS
ETHOS AND WORK ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES
PT . MEDITAMA BHAKTI JAYA SEMARANG**

Nur Sanudin ¹⁾, Maria Magdalena Minarsih ²⁾, Patricia Dhiana Paramita ³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

^{2), 3)} Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

Abstract

PT. Meditama Bhakti Jaya Semarang is a company engaged in the distribution of pharmaceuticals, medical devices agent, laboratory equipment, chemicals and is located at Jalan Taman Borobudur Utara No.6 Semarang. The company is experiencing problems, which the employee performance totaling 68 low. The formulation of the problem in this research is how the effort management of PT . Meditama Bhakti Jaya Semarang to improve employee performance .

Data were analyzed using multiple linear regression method. Based on calculations found that the variable job competence and work ethic have p -value of 0.005 and $0.000 < \alpha = 0.025$, the research hypothesis which states that the job competence and work ethic partially positive and significant impact on employee performance is acceptable, while human relations variable has p -value $0.130 > \alpha = 0.025$, so the hypothesis which states that human relations and a significant positive effect on employee performance is unacceptable. Variable job competence, human relations and work ethic simultaneously has p -value of $0.000 < \alpha = 0.05$, so the hypothesis that job competence, human relations and work ethic simultaneously positive and significant impact on employee performance is acceptable. Job competence, human relations and work ethic simultaneously able to explain the variance dependent variable namely the employees' performance of 0.664 or 66.4 percent.

Keywords : job competence, human relations, work ethics and job performance of employees

Abstrak

PT. Meditama Bhakti Jaya Semarang adalah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi obat-obatan, agen alat-alat kesehatan, alat laboratorium, bahan kimia dan berlokasi di Jalan Taman Borobudur Utara No.6 Semarang. Perusahaan ini mengalami permasalahan, dimana prestasi kerja karyawan yang berjumlah 68 orang rendah. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana upaya manajemen PT. Meditama Bhakti Jaya Semarang untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Teknik analisis data menggunakan metode regresi linier berganda. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa variabel kompetensi kerja dan etos kerja memiliki p -value sebesar 0.005 dan $0.000 < \alpha = 0.025$, maka hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa kompetensi kerja dan etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dapat diterima, sementara variabel human relations memiliki p -value sebesar $0.130 > \alpha = 0.025$, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa human relations berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan tidak dapat diterima. Variabel kompetensi kerja, human relation dan etos kerja secara simultan memiliki p -value sebesar $0.000 < \alpha = 0.05$, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi kerja, human relations dan etos kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dapat diterima. Kompetensi kerja, human relations dan etos kerja secara simultan mampu menjelaskan varians variabel terikatnya, yaitu prestasi kerja karyawan sebesar 0.664 atau 66.4 persen.

Kata kunci : kompetensi kerja, human relations, etos kerja dan prestasi kerja karyawan

PENDAHULUAN

Prestasi kerja atau *work performance* adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan atau aktivitas (Suryabrata, 2004:54). Adanya tingkat kompetensi yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan, berkembangnya *human relations* yang memberikan dampak positif bagi karyawan serta etos kerja yang tinggi yang dimiliki karyawan diharapkan akan berdampak positif bagi prestasi kerja terbaik yang dapat dicapai oleh karyawan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

PT. Meditama Bhakti Jaya Semarang berlokasi di Jalan Taman Borobudur Utara No.6 Semarang adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang distribusi obat-obatan, agen alat-alat kesehatan, alat laboratorium dan bahan kimia, perusahaan ini mengalami permasalahan, dimana prestasi kerja karyawannya yang berjumlah 68 orang rendah. Rendahnya prestasi kerja karyawan tersebut diduga dilatarbelakangi oleh rendahnya

kompetensi kerja yang dimiliki oleh karyawan, *human relations* yang berkembang di lingkungan perusahaan memberi dampak negatif dan rendahnya etos kerja karyawan.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana upaya manajemen PT. Meditama Bhakti Jaya Semarang untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya.

TELAAH PUSTAKA

Kompetensi Kerja

Kompetensi kerja merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi dengan ketrampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Spencer and Spencer, 2003:9). Kompetensi kerja adalah bagian dalam dan selamanya ada pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan *job tasks* (Veithzal, 2005:89).

Karakteristik kompetensi kerja ada lima yaitu otif (*motive*), *traits* atau

karakteristik fisik dan respons-respons konsisten terhadap situasi, konsep diri (*self – concept*), pengetahuan (*knowledge*) dan keahlian (*skill*) (Moenir, 2008:62).

Human Relations

Human relations karyawan merupakan hubungan manusiawi yang selalu dibutuhkan oleh karyawan, dimana fungsinya sebagai makhluk pribadi dan makhluk sosial, kebutuhan akan orang lain untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan hidupnya (Gibson, 2005:101).

Keith Davis (2009:62) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *human relations* yang berkembang di perusahaan, antara lain adalah pentingnya mempertimbangkan perasaan dari para karyawan, saling menerima diantara sesama rekan kerja atau antara bawahan dan atasan, adanya kepentingan bersama, adanya komunikasi terbuka, partisipasi karyawan, keputusan setempat dan ukuran moral tinggi.

Etos Kerja

Etos kerja merupakan suatu totalitas kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap suatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (*high performance*) (Tasmara, 2002:81). Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo, 2005:34).

Etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain agama, budaya, sosial politik, kondisi lingkungan atau geografis, pendidikan, struktur ekonomi, dan motivasi intrinsik individu (Sinamo, 2005:41).

Prestasi Kerja

Prestasi kerja atau *work performance* adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan atau aktivitas (Suryabrata, 2004:54). Prestasi kerja menunjukkan hasil yang

dicapai oleh karyawan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya secara efisien dan efektif. Prestasi kerja menunjukkan kesuksesan kerja yang diperoleh seseorang dari perbuatan atau hasil yang bersangkutan (Lawler dalam As'ad, 2001:50).

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain adalah kualitas kerja (jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan oleh perusahaan), kuantitas kerja (kualitas kerja yang

dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya), konsistensi karyawan (kemampuan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, kerja sama (kemampuan dan kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi) dan sikap karyawan (kemampuan dalam mentaati peraturan serta loyalitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan) (Mangkunegara, 2002:68).

Penelitian Terdahulu

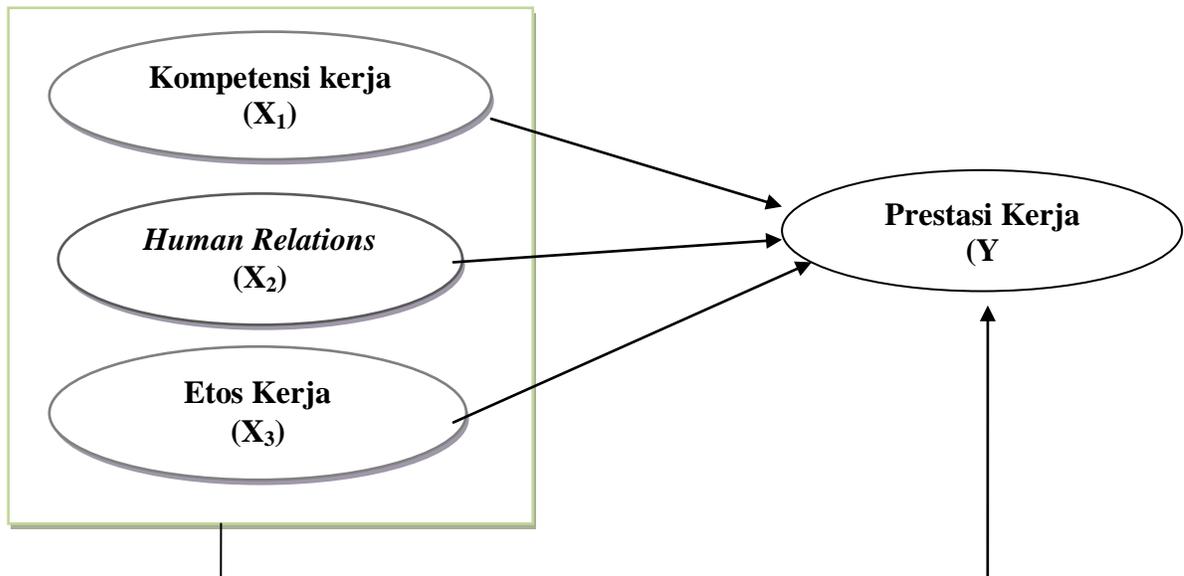
Tabel 1:Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Analisis	Kesimpulan
Solikhah (2009)	Analisis Jalur Iklim Organisasi Terhadap Komitmen dan Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Prestasi Kerja	Regresi berganda	a.Iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan b.Komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
Aris Wijayanto, H. Musa Hubeis, M. Joko Affandi dan Aji Hermawan (2011)	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Kerja Karyawan	SEM (<i>Structural Equation Model</i>)	Konsep diri dan lingkungan keluarga dimana individu tumbuh berpengaruh terhadap pertumbuhan mutu diri yang terkait dan sulit dipisahkan dari kompetensi lunak.

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Analisis	Kesimpulan
Yuningsih (2011)	Pengaruh <i>Human Relations</i> Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Sukadana	Regresi linier berganda	Hasil perhitungan kuantitatif menunjukkan nilai r hitung 0,832 dan nilai $R^2 = 0,692$, yang berarti kemampuan peubah <i>human relations</i> dalam mempengaruhi setiap penambahan motivasi kerja adalah 69,2 %.
Peter Bernard Kaaya (2012)	<i>The Impact of Competence Based Education and Training (CBET) on Industrial Performance in Tanzania</i>	CBET system	Kompetensi berdasar pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja industri di Tanzania
Nina Ningsih Panggabean (2013)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Administrasi Pada PT. <i>Moriss Site</i> Muara Kaman	Regresi Linier	Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

Hipotesis Penelitian

Kerangka Pemikiran Teoritis



Hipotesis

- H 1: Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Meditama Bhakti Jaya Semarang.
- H 2: *Human relations* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Meditama Bhakti Jaya Semarang.
- H 3 : Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Meditama Bhakti Jaya Semarang.
- H 4 : Kompetensi, *human relations* dan etos kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Meditama Bhakti Jaya Semarang.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal

tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007:99). Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah (Husein Umar, 2004:33) :

- a). Variabel independen (bebas)
Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompetensi kerja (X_1), *human relations* (X_2) dan etos kerja (X_3).
- b). Variabel dependen (terikat)
Variabel dependen dalam penelitian ini adalah prestasi kerja karyawan (Y).

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan wilayah, individu, obyek, gejala atau peristiwa untuk mana generalisasi suatu kesimpulan dikenakan (Sutrisno Hadi, 2003:54). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Meditama Bhakti Jaya Semarang yang berjumlah 68 orang.

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi dan jumlahnya lebih sedikit daripada jumlah

populasinya (Djarwanto dan Pangestu Subagyo, 2006:89). Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini ditentukan melalui metode sensus dengan mengambil sampel sebanyak 100 % atau keseluruhan dari total populasi karyawan yang bekerja di PT. Meditama Bhakti Jaya Semarang yang berjumlah 68 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data subyek, yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (Ferdinand, 2006: 34).

Sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini berupa data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber pertama dan data sekunder, yaitu data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik data primer atau oleh pihak lain (Yahya Umar, 2004:39).

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan berupa analisa kualitatif dan kuantitatif. Analisis kuantitatif berupa uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (multikolonieritas, heteroskedastisitas dan normalitas), regresi linier berganda, pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dan secara simultan (uji F) dengan menggunakan *probability value* (ρ *value*) dan koefisien determinasi (*R square*).

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* ($df = n - k$, apabila r hitung $>$ r tabel, berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2011:94).

Tabel 2: Uji Validitas

Indikator	r hitung	r tabel	Ket
Kompetensi Kerja (X_1)			
X1.1	0.563	0.2404	Valid
X1.2	0.530	0.2404	Valid
X1.3	0.644	0.2404	Valid
X1.4	0.609	0.2404	Valid
X1.5	0.528	0.2404	Valid
Human Relations (X_2)			
X2.1	0.671	0.2404	Valid
X2.2	0.697	0.2404	Valid
X2.3	0.821	0.2404	Valid
X2.4	0.645	0.2404	Valid
X2.5	0.589	0.2404	Valid
Etos Kerja (X_3)			
X3.1	0.523	0.2404	Valid
X3.2	0.679	0.2404	Valid
X3.3	0.761	0.2404	Valid
X3.4	0.764	0.2404	Valid
X3.5	0.575	0.2404	Valid
Prestasi Kerja (Y)			
Y.1	0.616	0.2404	Valid
Y.2	0.651	0.2404	Valid
Y.3	0.606	0.2404	Valid
Y.4	0.710	0.2404	Valid
Y.5	0.602	0.2404	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa seluruh indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0.2404) (*two tailed*), sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh indikator variabel penelitian adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat reliabel suatu alat ukur.

Tabel 3: Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Kompetensi Kerja (X_1)	0.794	Reliabel
2.	Human Relations (X_2)	0.863	Reliabel
3.	Etos Kerja (X_3)	0.848	Reliabel
4.	Prestasi Kerja (Y)	0.831	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Nilai *Cronbach Alpha* dari keempat variabel yang digunakan dalam penelitian ini, baik variabel independen maupun variabel dependen lebih dari 0.6, maka dapat dikatakan bahwa nilai instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara beberapa atau semua variabel bebas.

Tabel 4: Hasil Uji Multikolonieritas

No	Variabel	Toleransi	VIF
1.	Kompetensi kerja (X_1)	0.889	1.125
2.	Human relations (X_2)	0.897	1.115
3.	Etos kerja (X_3)	0.820	1.220

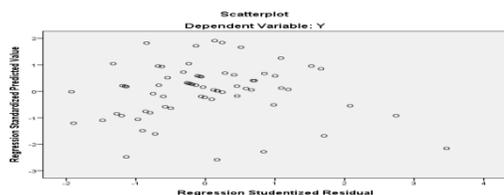
Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas jauh di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas dalam data serta nilai *tolerance* menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90%. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka sering disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

Gambar 2: Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

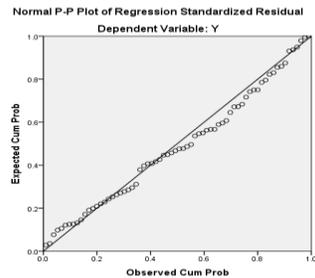


Gambar *scatterplot* (gambar 4.1) menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak beraturan serta tidak membentuk pola tertentu yang jelas, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi adanya heterokedastisitas, dengan demikian model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel terikat dalam penelitian ini (Y), yaitu prestasi kerja karyawan PT. Meditama Bhakti Jaya Semarang.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk menguji apakah distribusi variabel pengganggu atau residual normal ataukah tidak, maka dapat dilakukan analisis grafik atau dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan antara distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali, 2011:147).

Gambar 3: Uji Normalitas Data dengan Grafik Normal P-Plot



Grafik normal plot pada gambar 3 tampak bahwa titik-titik menyebar berhimpit di sekitar garis diagonal pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual*, serta penyebarannya mendekati garis diagonal. Kondisi ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi uji normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel dependennya adalah prestasi kerja karyawan dan variabel independennya adalah kompetensi kerja, *human relations* dan etos kerja.

Tabel 5 : Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	2.682	1.721	
X1	.237	.081	.219
X2	.095	.062	.115
X3	.570	.065	.680

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Persamaan regresi dari pengaruh kompetensi kerja, *human relations* dan etos kerja terhadap prestasi kerja:

$$Y = 2.682 + 0.237 X_1 + 0.095 X_2 + 0.570 X_3 + e$$

Pengujian Hipotesis

Selain menggunakan uji t dan uji F untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat juga menggunakan *probability value* (ρ value). Nilai probabilitas (ρ -value) adalah besarnya probabilitas menerima hipotesis nol (H_0) (Algifari, 2000:94). Pengujian koefisien regresi dengan menggunakan nilai probabilitas dilakukan dengan cara membandingkan antara *probability value* (ρ -value) dengan tingkat

signifikansi (α) yang digunakan.

Tabel 6: Hasil Uji t (Parsial)

Model	Standardize d Coefficients	t	Sig.
	Beta		
(Constant)		1.559	.124
1 X1	.219	2.920	.005
X2	.115	1.532	.130
X3	.680	8.704	.000

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H₁)

Variabel kompetensi kerja (X₁) memiliki nilai ρ -value sebesar $0.005 < \alpha = 0.025$ dan nilai t hitung sebesar $2.920 > t$ tabel 1.99656 (*two tailed*), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H₁) yang menyatakan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Meditama Bhakti Jaya Semarang dapat diterima.

b. Pengujian Hipotesis Kedua (H₂)

Variabel *human relations* (X₂) memiliki nilai ρ -value sebesar $0.130 > \alpha = 0.025$ dan nilai t hitung sebesar $1.532 < t$ tabel 1.99656 (*two tailed*), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H₂) yang menyatakan *human relation* berpengaruh positif

dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Meditama Bhakti Jaya Semarang tidak dapat diterima.

c. Pengujian Hipotesis Ketiga (H₃)

Variabel etos kerja (X₃) memiliki nilai ρ -value sebesar $0.000 < \alpha = 0.025$ dan nilai t hitung sebesar $8.704 > t$ tabel 1.99656 (*two tailed*), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H₃) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Meditama Bhakti Jaya Semarang dapat diterima.

d. Pengujian Hipotesis Keempat (H₄)

Tabel 7: Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	482.285	3	160.762	45.220	.000 ^b
Residual	227.524	64	3.555		
Total	709.809	67			

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Variabel kompetensi kerja (X₁), *human relations* (X₂) dan etos kerja (X₃) secara simultan memiliki nilai ρ -value sebesar $0.000 < \alpha = 0.05$ dan nilai F hitung sebesar $45.220 > F$ tabel 2.75, maka hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa kompetensi kerja, *human relation* dan etos kerja secara

simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Meditama Bhakti Jaya Semarang dapat diterima.

Koefisien Determinasi (*R Square*)

Uji koefisien determinasi (R^2) menyatakan persentase total variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model.

Tabel 8: Hasil Uji Koefisien Determinasi

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.679	.664	1.88549

Besarnya nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0.664. Nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu kompetensi kerja, *human relations* dan etos kerja secara simultan mampu menjelaskan varians variabel terikatnya, yaitu prestasi kerja karyawan PT. Meditama Bhakti Jaya Semarang sebesar 0.664 atau 66.4 persen, dimana sisanya yaitu sebesar 33.6 persen dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti

kompensasi, pelatihan, dukungan organisasi, motivasi kerja, pemberdayaan karyawan dan pengembangan karir dan lain sebagainya.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Pengujian hipotesis dengan menggunakan *probability value* (p value), maka diperoleh hasil antara lain :

- a. Hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Meditama Bhakti Jaya Semarang dapat diterima, karena variabel kompetensi kerja (X_1) memiliki nilai p -value sebesar $0.005 < \alpha = 0.025$ dan nilai t hitung sebesar $2.920 > t$ tabel 1.99656 (*two tailed*).
- b. Hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Meditama Bhakti Jaya Semarang tidak dapat

diterima, karena variabel *human relations* (X_2) memiliki nilai p -value sebesar $0.130 > \alpha = 0.025$ dan nilai t hitung sebesar $1.532 < t$ tabel 1.99656 (*two tailed*).

- c. Hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Meditama Bhakti Jaya Semarang dapat diterima, karena variabel etos kerja (X_3) memiliki nilai p -value sebesar $0.000 < \alpha = 0.025$ dan nilai t hitung sebesar $8.704 > t$ tabel 1.99656 (*two tailed*).
- d. Hipotesis keempat (H_4) yang menyatakan bahwa kompetensi kerja, *human relation* dan etos kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Meditama Bhakti Jaya Semarang dapat diterima, karena variabel kompetensi kerja (X_1), *human relations* (X_2) dan etos kerja (X_3) secara simultan memiliki nilai p -value sebesar $0.000 < \alpha = 0.05$ dan nilai F

hitung sebesar $45.220 > F$ tabel 2.75 .

Saran

Manajemen PT. Meditama Bhakti Jaya Semarang sebaiknya berupaya meningkatkan kompetensi kerja dari karyawannya, tetap berupaya untuk meningkatkan kualitas hubungan yang terjalin diantara sesama karyawan maupun antara karyawan dengan atasannya (*human relations*) di lingkungan perusahaan dan harus meningkatkan etos kerja karyawannya, caranya adalah mengembangkan sikap dan budaya kerja yang dapat memberikan dampak positif bagi para karyawan, memberikan kompensasi yang memadai sesuai dengan kondisi finansial perusahaan dan disiplin kerja perlu diterapkan terhadap karyawan tanpa ada kecuali.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfifari, 2000. *Analisis Regresi, Teori, Kasus, dan Solusi*, Edisi 2, Cetakan Pertama, Yogyakarta : BPPE
- Aris Wijayanto, H. Musa Hubeis, M. Joko Affandi dan Aji Hermawan, 2011. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Kerja Karyawan*, Manajemen IKM, Vol.6 No.2, September 2011 (81-87)
- A.Anwar Prabu Mangkunegara, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- As'ad, M., 2001. *Psikologi Industri*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Bernard, Peter, Kaaya, 2012. *The Impact of Competence Based Education and Training (CBET) on Industrial Performance in Tanzania*, Arussha Technical College, Tanzania.
- Ferdinand, Augusty T. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*, Edisi II, Semarang : BP. Undip
- Ghozali, Imam. 2011. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: BP Undip
- Gibson James, Ivancevich and Donnelly John, 2005. *Organisasi dan Manajemen : Perilaku, Struktur dan Proses*, Jakarta : Erlangga.
- Hadi, Sutrisno, 2003. *Metodologi Research*, Yogyakarta: Andi Offset
- Indriantoro, Supomo., 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, Yogyakarta : BPFE
- Keith Davis, 2009. *Personnel Management*, Terjemahan oleh Indra Gunawan, CV. Agung Jaya Press, Bandung.
- Moenir H. A. S., 2008. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Ningsih, Nina, Panggabean, 2013. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Administrasi Pada PT. Moriss Site Muara Kaman*, eJournal Administrasi Bisnis, Vol 1 No 2, p.104-113
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sinamo, Jansen, 2005. *Delapan Etos Kerja Profesional, Navigator Anda Menuju Sukses*, Bogor: Grafika Mardi Yuana
- Spencer ML and Spencer, 2003. *Competence at Work Model for Superior Performance*, New York : John Wiley and Sons, Inc.
- Solikhhan, 2009. *Analisis Jalur Iklim Organisasi Terhadap Komitmen*

dan Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Prestasi Kerja, Jurnal Ekonomi Modernisasi, Volume 2, No. 3, Oktober 2009, Fakultas Ekonomi Universitas Kanjuruhan, Malang

Suryabrata, S., 2004. *Metode Penelitian*. Edisi Ke-1. Cetakan Ke-11, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Tasmara, 2002. T., *Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani Pres

Umar, Husein, 2004. *Metode Riset Perilaku Organisasi*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama

Veithzal, Rivai, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Yahya, Umar, 2004. *Pendidikan Nasional dalam Ujian*, Jakarta: Andi Offset

Yuningsih, 2011. *Pengaruh Human Relation Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Sukadana*, Volume 7 No.2, pp.117-148