

PENGARUH SIKAP MANDIRI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN PEREMPUAN SATPOL PP KARESIDENAN MADIUN

Vilda Rahmawati¹⁾

¹Universitas PGRI Madiun
vildarahmawati@gmail.com

Abstract

Differences between men and women in personality manifest in emotional reactions and ability to read other people's abilities. Women are better at reading non-verbal and paralinguistic cues than men. Men are taught to have a courageous attitude in acting so they tend to be tougher, while women are socialized as caregivers, so they are warmer and friendlier. The success of an organization or job depends on the performance of employees who are productive, have a high work ethic, are educated and are loyal to their responsibilities. The purpose of this study was to provide empirical evidence of the influence of independent attitude and work ethic on employee performance at Satpol PP (a study of female Satpol PP employees in the Madiun Residency). The method in this research is quantitative research. The sampling technique used census samples, with a total sample of 56 respondents. Data collection techniques using a questionnaire. While the data analysis using multiple linear regression analysis.

Keywords: *Independent Attitude, Work Ethic, Performance*

Abstrak

Perbedaan antara pria dan wanita dalam kepribadian terwujud pada reaksi emosional dan kemampuan membaca kemampuan orang lain. Wanita lebih baik dalam membaca isyarat-isyarat non verbal dan paralinguistik di banding pria. Pria di ajarkan untuk memiliki sikap berani dalam bertindak sehingga cenderung lebih bersikap keras, sedangkan wanita di sosialisasikan sebagai pengasuh, sehingga lebih hangat dan ramah. Keberhasilan suatu organisasi atau pekerjaan tergantung pada kinerja karyawan yang produktif, etos kerja yang tinggi, berpendidikan serta loyal terhadap tanggung jawab. Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan bukti empiris pengaruh tentang sikap mandiri dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Satpol PP (studi pada karyawan perempuan Satpol PP di Keresidenan Madiun). Metode dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel sensus, dengan jumlah sampel sebanyak 56 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

Kata Kunci: Sikap Mandiri, Etos Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi berperan sebagai penggerak utama, dan penentu bagi keberhasilan atau kemajuan suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh semua pihak instansi terkait. Setiap organisasi perusahaan atau pemerintah

membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi tersebut. karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah organisasi. Tanpa mesin canggih, perusahaan atau organisasi pemerintah dapat terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa karyawan perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali. Karyawan mempunyai pikiran perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan yang mereka lakukan (Satriadi et al, 2021).

Setiap karyawan berbeda dengan karyawan yang lain dalam banyak hal. Perbedaan-perbedaan individual bisa saja membuat seorang individu itu berkinerja dengan lebih baik daripada individu lainnya. Menurut Gibson (Hasanah, 2017) setiap individu itu unik. Tidak ada dua orang yang persis sama. Meski ada kesamaan dan kemiripan secara fisik, namun karakter atau kepribadian maupun perilakunya tidaklah sama. Perbedaan-perbedaan individual yang ada bukanlah hal yang mengejutkan. Faktor individual seperti kemampuan dan keterampilan, mental dan fisik, latar belakang (keluarga, tingkat sosial), penggajian dan demografis (umur, asal-usul, jenis kelamin). Studi mengenai perbedaan individual seperti sikap, persepsi, dan kemampuan dapat membantu seorang manajer dalam suatu organisasi untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam tingkat kinerja karyawan

Menurut Robbins (2016) menyebutkan bahwa perbedaan antara pria dan wanita dalam kepribadian terwujud pada reaksi emosional dan kemampuan membaca kemampuan orang lain. Wanita menunjukkan ungkapan emosi yang lebih besar dari pada pria, mereka mengalami emosi yang lebih hebat, mereka sering menampilkan ekspresi dari emosional baik yang positif maupun negatif, kecuali kemarahan. Wanita lebih baik dalam membaca isyarat-isyarat non verbal dan paralinguistik di banding pria. Pria di ajarkan untuk memiliki sikap berani dalam bertindak sehingga cenderung lebih bersikap keras, sedangkan wanita di sosialisasikan sebagai pengasuh, sehingga lebih hangat dan ramah.

Keberhasilan suatu organisasi atau pekerjaan tergantung pada kinerja karyawan yang produktif, etos kerja yang tinggi, berpendidikan serta loyal terhadap tanggung jawab. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 2014).

Menurut Hasibuan (2017) bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, sebagian besar organisasi. Adapun indikator kinerja karyawan yaitu kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, kerja sama, kemandirian, dan inisiatif. Oleh karena

itulah kinerja karyawan merupakan sangat penting pada suatu usaha. Begitu halnya pada karyawan perempuan pada Satpol PP di Keresidenan Madiun.

Mayoritas karyawan satpol PP di Keresidenan Madiun yaitu laki-laki, akan tetapi yang menjadi objek penelitian ini yaitu karyawan perempuan Satpol PP di Keresidenan Madiun. Adapun alasan peneliti menentukan Keresidenan Madiun sebagai lokasi penelitian dikarenakan jumlah karyawan perempuan pada keresidenan Madiun lebih banyak daripada lokasi lain, belum pernah dilakukan penelitian sejenis di Keresidenan Madiun, dan memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian. Oleh karena itulah peneliti menentukan Keresidenan Madiun sebagai lokasi penelitian.

Unit Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Keresidenan Madiun merupakan salah satu unit yang dimiliki pemerintah Keresidenan Madiun (meliputi: Kabupaten Madiun, Kabupaten Magetan, Kabupaten Ngawi, Kabupaten Pacitan, dan Kabupaten Ponorogo) yang bertugas membantu pemerintah daerah maupun walikota dalam bidang bidang menegakkan peraturan daerah maupun peraturan walikota khususnya dalam keamanan dan ketertiban umum. Upaya menjalankan misi Kota Madiun yaitu mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, berwibawa, dan transparan.

Wanita pada saat menjalani karirnya wanita juga dituntut untuk dapat berperan sebagai istri serta ibu yang mengasuh dan merawat anak. Sehingga Wanita memiliki peran ganda. Peran ganda yang dialami oleh wanita karir dapat menyebabkan hambatan dalam pekerjaan, peran ganda dapat membuat wanita sulit meraih sukses di bidang pekerjaan, keluarga dan hubungan interpersonal sekaligus. Ketidampungan wanita karir dalam menyelesaikan konfliknya tersebut dapat menyebabkan mereka menampilkan kinerja yang negatif misalnya kurang motivasi dalam bekerja, kurang konsentrasi karena urusan keluarga, sehingga dengan demikian akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan (Nasekhah, 2017). Akan tetapi, hal tersebut tidak berlaku pada karyawan Satpol PP di Keresidenan Madiun.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu sikap mandiri dan etos kerja (Haryanti, 2017). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Haryanto (2017) yang menjelaskan bahwa sikap mandiri dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama Di Klaten. Adapun variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan yaitu etos kerja.

Individu yang mandiri sebagai individu yang dapat menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya, mampu mengambil keputusan sendiri, mempunyai inisiatif dan kreatif, tanpa mengabaikan lingkungan disekitarnya. Menurut beberapa ahli “mandiri” menunjukkan pada kemampuan psikososial yang mencakup kebebasan untuk bertindak, tidak tergantung dengan kemampuan orang lain, tidak terpengaruh lingkungan, dan bebas mengatur kebutuhannya sendiri (Pujiyanti, 2018). Adapun indikator sikap mandiri dalam penelitian ini yaitu mampu

mengambil inisiatif, mampu mengatasi masalah, penuh ketekunan, merasa puas dengan hasil usahanya, berkeinginan mengerjakan sesuatu tanpa bantuan orang lain. Sikap mandiri yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Indikasi lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu etos kerja. Etos ini dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna mungkin. Sebagai suatu subjek dari arti etos tersebut adalah etika yang berkaitan dengan konsep yang dimiliki oleh individu maupun kelompok untuk menilai apakah tindakan-tindakan yang telah dikerjakan itu salah atau benar, buruk atau baik.

Menurut Anoraga (2012), etos kerja adalah suatu sikap dan pandangan suatu individu atau kelompok terhadap kerja. Apabila pandangan atau sikap dinilai rendah terhadap suatu kehidupan, maka dapat dikatakan seseorang tersebut memiliki etos kerja yang relatif rendah, dan sebaliknya apabila individu memandang suatu sikap sebagai sesuatu yang luhur terhadap eksistensi manusia maka dapat dikatakan seseorang tersebut memiliki etos kerja yang relatif tinggi. Adapun indikator etos kerja dalam penelitian ini yaitu: pengendalian diri, keberanian menciptakan tantangan baru, keberanian bertanggungjawab atas kesalahannya, percaya diri, keberanian pada tantangan baru, dan optimisme. Semakin baik etos kerja yang ditunjukkan karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Adapun bentuk etos kerja yang ditunjukkan oleh karyawan perempuan di Keresidenan Madiun sebagai berikut:

Menurut Purwanti (2020), etos kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan karyawan yang memiliki etos kerja rendah cenderung mengalami penurunan kinerja. Oleh karena itulah etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Haryanto (2017) yang menjelaskan bahwa etos kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten. Penelitian yang dilakukan Firdaus (2022) menjelaskan bahwa etos kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rianda Usaha Mandiri. Penelitian yang dilakukan oleh Purwanti (2020) juga menjelaskan bahwa terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Bandar Lampung. Penelitian yang dilakukan oleh Lawu (2019) juga menjelaskan bahwa terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Manajemen

Manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam mengatur kegiatan yang dikerjakan individu atau kelompok. Sistem atau manajemen harus dilakukan untuk memenuhi target yang akan dicapai oleh individu atau kelompok tersebut dalam sebuah kerjasama dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada. Menurut Terry, (2014), pengertian manajemen adalah sebuah proses yang khas yang terdiri dari beberapa tindakan, yakni perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan pengawasan. Semua itu dilakukan untuk menentukan dan mencapai target atau sasaran yang ingin dicapai dengan memanfaatkan semua sumber daya, termasuk sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Menurut Hasibuan (2017) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan. Jadi, manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya dari anggota organisasi serta penggunaan semua sumber daya yang ada pada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu seni yang mengantar hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2017). Sedangkan Menurut (Handoko, 2016) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat..

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia suatu ilmu seni yang digunakan untuk mengatur orang atau karyawan, mengembangkan potensi manusia dan organisasinya untuk melakukan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan sampai pemberhentian sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Sikap Mandiri

Istilah “kemandirian” berasal dari kata dasar “diri” yang mendapat awalan “ke” dan akhiran “an”, kemudian membentuk satu kata keadaan atau kata benda. Karena kemandirian berasal dari kata “diri”, maka pembahasan mengenai kemandirian tidak bisa lepas dari pembahasan tentang perkembangan diri itu

sendiri, yang dalam konsep Carl Rogers di sebut dengan istilah *self*, karena diri itu merupakan inti dari kemandirian. Istilah kemandirian menunjukkan adanya kepercayaan akan sebuah kemampuan diri dalam menyelesaikan masalah tanpa bantuan dari orang lain (Desmita, 2014).

Lebih lanjut Menurut Nasution (2017), Kemandirian berarti kebebasan untuk mengambil inisiatif, mengatasi hambatan, melakukan sesuatu dengan tepat, gigih dalam usaha, dan melakukan sendiri segala sesuatu tanpa mengandalkan bantuan dari orang lain. Santana (2015), kemandirian merupakan salah satu ciri kematangan yang memungkinkan individu berfungsi otonom dan berusaha ke arah prestasi pribadi dan tercapainya tujuan.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa sikap mandiri merupakan suatu sikap individu yang diperoleh secara bertahap selama perkembangan berlangsung, di mana individu akan terus belajar untuk bersikap mandiri dalam menghadapi berbgaisituasi di lingkungan, sehingga individu pada akhirnya akan mampu berfikir dan bertindak sendiri.

Beberapa indikator sikap mandiri menurut Desmita (2014) sebagai berikut: 1) Mampu mengambil Inisiatif, 2) Mampu mengatasi masalah, 3) Penuh ketekunan, 4) Merasa puas dengan hasil usahanya, 5) Berkeinginan mengerjakan sesuatu tanpa bantuan orang lain.

Etos Kerja

Menurut Supardi (2013) secara etimologis, etos berasal dai bahasa Yunani "*ethos*" yang berarti karakter, watak kesusilaan, kebiasaan atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Lebih lanjut Tasmara (2012) menjelaskan bahwa dari kata etos ini dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Sebagai suatu subjek dari arti etos tersebut adalah etika yang berkaitan dengan konsep yang dimiliki oleh individu maupun kelompok untuk menilai apakah tindakan-tindakan yang telah dikerjakan itu salah atau benar, buruk atau baik.

Anoraga (2012), etos kerja adalah suatu sikap dan pandangan suatu individu atau kelompok terhadap kerja. Apabila pandangan atau sikap dinilai rendah terhadap suatu kehidupan, maka dapat dikatakan seseorang tersebut memiliki etos kerja yang relatif rendah, dan sebaliknya apabila individu memandang suatu sikap sebagai sesuatu yang luhur terhadap eksistensi manusia maka dapat dikatakan seseorang tersebut memiliki etos kerja yang relatif tinggi.

Lebih lanjut Timbuleng dan Sumaraw (2015) menjelaskan bahwa Etos kerja merupakan suatu sikap pemberian makna, mengekspresikan, meyakini dan

mendorong terhadap sesuatu dalam mencapai suatu sikap yang optimal. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat diketahui bahwa etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. etos kerja merupakan fondasi dari sukses yang sejati dan otentik.

Menurut Hartanto (2012), ada enam indikator yang mempengaruhi etos kerja sebagai berikut: 1) Pengendalian diri, 2) Keberanian menciptakan tantangan baru, 3) Keberanian bertanggungjawab atas kesalahannya, 4) Percaya diri, 5) Keberanian pada tantangan baru, 6) Optimisme.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015), istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, sebagian besar organisasi.

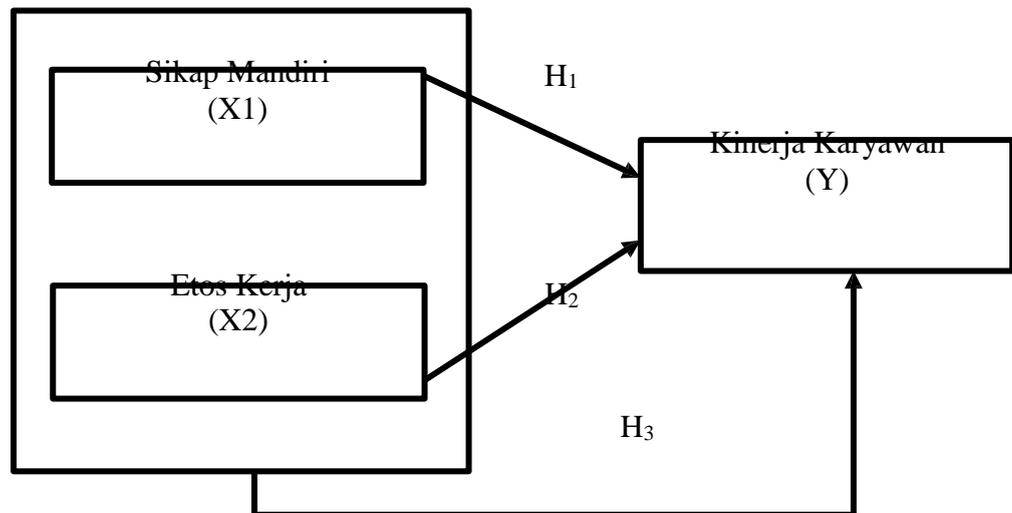
Lebih lanjut (Fang, 2020) kinerja berasal dari pengertian *performance*. Adapula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2015), memaparkan bahwa indikator kinerja karyawan sebagai berikut: 1) Kualitas hasil kerja, 2) Kuantitas hasil kerja, 3) Ketepatan waktu, 4) Kerja sam, 5) Kemandirian.

Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Berdasarkan permasalahan dan penjelasan teori di atas, maka kerangka berpikir dalam penelitian ini sebagai berikut:



Sumber: Kus Haryanto (2017), Hadiansyah dan Yanwar (2017), Purwanti (2019), Lawu et al., (2019), Meily Margaretha (2020) Latief (2019) dan Pujiyati (2018)

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut;

- H1** : Diduga sikap mandiri berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Satpol PP (studi pada karyawan perempuan Satpol PP di Keresidenan Madiun).
- H2** : Diduga etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Satpol PP (studi pada karyawan perempuan Satpol PP di Keresidenan Madiun).
- H3** : Diduga sikap mandiri dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Satpol PP (studi pada karyawan perempuan Satpol PP di Keresidenan Madiun).

METODE PENELITIAN

Desain dalam penelitian ini menggunakan model pendekatan kuantitatif. Secara empiris, kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk mengukur data yang bersifat kuantitatif dalam bentuk angka-angka melalui perhitungan ilmiah (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perempuan Satpol PP di Keresidenan Madiun yang berjumlah 56 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel sensus. Teknik sensus merupakan penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi (Sugiyono, 2017). Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner. Analisis data yang digunakan yaitu uji regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis yang meliputi uji T dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data Deskriptif

Analisis data deskriptif dalam penelitian ini berkaitan dengan analisis statistik yang memberikan gambaran secara umum mengenai karakteristik dari masing-masing variabel penelitian yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), maximum, dan minimum. Hasil analisis data deskriptif dijabarkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Deskripsi Data Statistics

		Sikap Mandiri	Etos Kerja	Kinerja Karyawan
N	Valid	56	56	56
	Missing	0	0	0
Mean		40.9821	48.5357	48.5179
Median		42.0000	48.0000	49.0000
Std. Deviation		3.42446	4.38163	4.54069
Minimum		34.00	37.00	38.00
Maximum		47.00	60.00	59.00

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan hasil deskripsi data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa untuk nilai mean paling tinggi yaitu pada variabel etos kerja karyawan sebesar 48,5357. Untuk nilai median paling tinggi yaitu pada variabel kinerja karyawan sebesar 49,0000. Untuk nilai standar deviasi paling tinggi yaitu pada variabel kinerja karyawan sebesar 4,54069. Untuk nilai maksimum yang paling tinggi terletak pada variabel etos kerja yaitu sebesar 60,00 dan untuk nilai minimum paling rendah yaitu terletak pada variabel sikap mandiri yaitu sebesar 34,00. Berdasarkan analisis data deskriptif yang dianalisis dari hasil angket menunjukkan bahwa pada variabel sikap mandiri, etos kerja, dan kinerja karyawan dalam kategori baik.

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
		R hitung > R tabel		
Sikap Mandiri (X1)	X _{1.1}	0,502	0,259	Valid
	X _{1.2}	0,649	0,259	Valid
	X _{1.3}	0,553	0,259	Valid
	X _{1.4}	0,555	0,259	Valid
	X _{1.5}	0,575	0,259	Valid
	X _{1.6}	0,789	0,259	Valid
	X _{1.7}	0,517	0,259	Valid
	X _{1.8}	0,429	0,259	Valid
	X _{1.9}	0,595	0,259	Valid
	X _{1.10}	0,512	0,259	Valid
Etos Kerja (X2)	X _{2.1}	0,689	0,259	Valid
	X _{2.2}	0,678	0,259	Valid
	X _{2.3}	0,429	0,259	Valid
	X _{2.4}	0,423	0,259	Valid

Variabel	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
		R hitung > R tabel		
	X2.5	0,476	0,259	Valid
	X2.6	0,437	0,259	Valid
	X2.7	0,412	0,259	Valid
	X2.8	0,689	0,259	Valid
	X2.9	0,678	0,259	Valid
	X2.10	0,593	0,259	Valid
	X2.11	0,576	0,259	Valid
	X2.12	0,589	0,259	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,517	0,259	Valid
	Y1.2	0,568	0,259	Valid
	Y1.3	0,577	0,259	Valid
	Y1.4	0,692	0,259	Valid
	Y1.5	0,489	0,259	Valid
	Y1.6	0,693	0,259	Valid
	Y1.7	0,551	0,259	Valid
	Y1.8	0,501	0,259	Valid
	Y1.9	0,489	0,259	Valid
	Y1.10	0,449	0,259	Valid
	Y1.11	0,664	0,259	Valid
	Y1.12	0,556	0,259	Valid

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa semua pengujian terhadap soal variabel yaitu variabel sikap mandiri, etos kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa seluruh data yang diperoleh adalah valid. Hal tersebut memenuhi persyaratan memiliki nilai r hitung > r tabel dan nilai signifikansi < 0,05, dengan demikian semua butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya sebagai data penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik *Cronbach Alpha* berdasarkan skala *likert*. Hasil uji reliabilitas terhadap data penelitian disajikan sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha	N of item	Keterangan
Sikap Mandiri	0,727	10	Reliabel
Etos Kerja	0,736	12	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,742	12	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, variabel sikap mandiri, etos kerja dan kinerja karyawan terbukti reliabel, dikarenakan nilai *cronbach alpha* > 0,70 yang termasuk dalam kategori reliabel. Hal ini membuktikan hasil penelitian cukup dapat dipercaya dan sesuai dengan kenyataannya

Uji Normalitas

Uji normalitas data bisa menggunakan uji *one sample kolmogorov smirnov* yang dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Sikap Mandiri	Etos Kerja	Kinerja Karyawan
N		56	56	56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	40.9821	48.5357	48.5179
	Std. Deviation	3.42446	4.38163	4.54069
Most Extreme Differences	Absolute	.110	.116	.107
	Positive	.094	.119	.100
	Negative	-.110	-.116	-.107
Test Statistic		.110	.116	.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.083 ^c	.079 ^c	.120 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas, dapat diketahui dari ketiga variabel yang diteliti meliputi sikap mandiri, etos kerja, dan karyawan memiliki nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05 sehingga ketiga variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Sikap Mandiri	.923	1.084
	Etos Kerja	.923	1.084

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, (2023)

Berdasarkan hasil analisis multikolinieritas pada tabel di atas, menunjukkan bahwa kedua variabel dalam penelitian ini yaitu sikap mandiri dan etos kerja memiliki hasil *Tolerance Value (TV)* > 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* < 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas dari kedua variabel tersebut.

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil analisis uji heterokedastisitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.867E-15	1.096		.000	1.000
	Sikap Mandiri	.000	.086	.000	.000	1.000
	Etos Kerja	.000	.067	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual
Sumber: Data Primer Diolah, (2023)

Berdasarkan hasil analisis heterokedastisitas pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi ke 2 variabel independen dalam penelitian ini yaitu sikap mandiri dan etos kerja memiliki nilai sig. absolut residualnya $> 0,05$, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Autokolerasi

Adapun nilai Durbin Watson yang diperoleh dari analisa ditunjukkan seperti tabel dibawah ini:

Tabel 7. Hasil Analisis Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.834	102.100	2	53	.000	1.956

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Sikap Mandiri
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan hasil analisis autokorelasi pada tabel di atas diketahui bahwa nilai Durbin Watson (DW) adalah 1,956. Untuk melihat kategori autokorelasi dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Nilai $DU = 1,466$ (Sumber: Tabel Durbin Watson dengan 56 responden dan 2 variabel bebas).
- 2) Nilai $DW = 1,956$
- 3) Nilai $4 - DU = 4 - 1,466 = 2,534$

Hal ini menunjukkan bahwa nilai durbin Watson yaitu $1,466 < 1,959 < 2,534$ yang sesuai dengan ketentuan yaitu Jika nilai $du < d < 4-du$ maka dalam kategori tidak terjadi autokorelasi

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Analisis Garis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.851	1.096		2.601	.011
	Sikap Mandiri	.430	.086	.324	4.997	.000
	Etos Kerja	.772	.067	.745	11.470	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan Tabel di atas, maka persamaan garis regresi linier berganda yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

$$\hat{Y} = 2,851 + 0,430X_1 + 0,772X_2 + e_i$$

Sesuai dengan persamaan regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta = 2,851. Nilai konstanta menunjukkan nilai positif sebesar 2,851. Hal ini menunjukkan apabila variabel sikap mandiri, etos kerja, dan e_i (variabel lain yang tidak diteliti) bernilai konstan (0), maka kinerja karyawan perempuan Satpol PP di Keresidenan Madiun sebesar 2,851.
- 2) Nilai koefisien $b_1 = 0,430$, berarti bahwa apabila nilai variabel sikap mandiri (X_1) mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka kinerja karyawan perempuan Satpol PP di Keresidenan Madiun mengalami peningkatan sebesar 0,430 point.
- 3) Nilai koefisien $b_2 = 0,772$, berarti bahwa apabila nilai variabel etos kerja (X_2) mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka kinerja karyawan perempuan Satpol PP di Keresidenan Madiun mengalami peningkatan sebesar 0,772 point.

Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Analisis Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.851	1.096		2.601	.011
	Sikap Mandiri	.430	.086	.324	4.997	.000
	Etos Kerja	.772	.067	.745	11.470	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis data table di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pada variabel sikap mandiri (X_1) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,997 > 2,003$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara parsial variabel sikap mandiri (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan Satpol PP di Keresidenan Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi sikap mandiri karyawan maka kinerja karyawan perempuan Satpol PP di Keresidenan Madiun juga akan semakin meningkat.
- 2) Pada variabel etos kerja (X_2) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $11,470 > 2,003$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara parsial variabel etos kerja (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan Satpol PP di Keresidenan Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi etos kerja karyawan maka kinerja karyawan perempuan Satpol PP di Keresidenan Madiun juga akan semakin meningkat.

Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil uji F dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Analisis Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	900.307	2	450.154	102.100	.000 ^b
	Residual	233.675	53	4.409		
	Total	1133.982	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Sikap Mandiri

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa besarnya $F_{hitung} = 102,100 > F_{tabel} = 3,172$ dengan tingkat signifikansi $F = 0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel sikap mandiri dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan Satpol PP di Keresidenan Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sikap mandiri dan etos kerja karyawan maka kinerja karyawan perempuan Satpol PP di Keresidenan Madiun juga meningkat.

Koefisien Determinasi (R^2)

Besarnya proporsi/persentase sumbangan ini disebut koefisien determinasi berganda, dengan symbol R^2 . Untuk nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11. Tabel Koefisien Determinasi Berganda
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.834	.831	2.09975

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Sikap Mandiri

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Rsquare mendekati 1 yaitu 0,834, berarti ada pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk persentase sumbangan pengaruh variabel bebas yaitu sikap mandiri dan etos kerja terhadap kinerja karyawan perempuan Satpol PP di Keresidenan Madiun sebagai berikut:

$$R_y^2 \times 100\% = 0,834 \times 100\% \\ = 83,4\%$$

Hal ini menunjukkan bahwa besarnya persentase pengaruh variabel sikap mandiri dan etos kerja terhadap kinerja karyawan perempuan Satpol PP di Keresidenan Madiun sebesar 83,4%. sedangkan sisanya yaitu 16,6% dipengaruhi variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pembahasan adalah jawaban pernyataan dari hasil penelitian. Pembahasan biasanya ada di dalam penelitian. Pembahasan dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Sikap Mandiri Terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan pertama dalam penelitian ini yaitu membahas mengenai pengaruh sikap mandiri terhadap kinerja karyawan perempuan Satpol PP di Keresidenan. Hasil analisis uji t menunjukkan nilai variabel sikap mandiri (X_1) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,997 > 2,003$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara parsial variabel sikap mandiri (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan Satpol PP di Keresidenan Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi sikap mandiri karyawan maka kinerja karyawan perempuan Satpol PP di Keresidenan Madiun juga akan semakin meningkat, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Munurut Pujiyanti (2012), sikap mandiri pada karyawan merupakan hal yang sangat penting. Hal ini dikarenakan adanya karyawan yang memiliki sikap mandiri maka dapat bekerja dengan cepat tanpa bergantung pada orang lain. Oleh karena itulah sikap mandiri dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil

yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Hasibuan (2017) bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, sebagian besar organisasi.

Individu yang mandiri sebagai individu yang dapat menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya, mampu mengambil keputusan sendiri, mempunyai inisiatif dan kreatif, tanpa mengabaikan lingkungan disekitarnya. Menurut beberapa ahli “kemandirian” menunjukkan pada kemampuan psikososial yang mencakup kebebasan untuk bertindak, tidak tergantung dengan kemampuan orang lain, tidak terpengaruh lingkungan, dan bebas mengatur kebutuhannya sendiri (Pujiyanti, 2012). Adapun indikator sikap mandiri dalam penelitian ini yaitu mampu mengambil inisiatif, mampu mengatasi masalah, penuh ketekunan, merasa puas dengan hasil usahanya, berkeinginan mengerjakan sesuatu tanpa bantuan orang lain.

Hasil angket yang telah dianalisis menunjukkan bahwa karyawan perempuan Satpol PP di Keresidenan Madiun yang menjadi responden dalam penelitian ini menjawab selalu dapat mengambil inisiatif sendiri Ketika bekerja dan ketika bekerja karyawan tidak pernah bergantung pada inisiatif karyawan lain. Mereka juga selalu mampu mengatasi masalah yang ada dan selalu berusaha untuk menyelesaikan masalah dengan kemampuan sendiri.

Berdasarkan hasil angket yang telah dianalisis juga menunjukkan bahwa mereka selalu bekerja dengan sungguh-sungguh dan selalu berusaha meningkatkan ketekunan saya dalam bekerja. Selain itu, karyawan selalu merasa puas dengan hasil kerja mereka dan merasa bahwa hasil kerja mereka lebih baik daripada karyawan lain. Karyawan juga dalam bekerja mereka selalu menyelesaikan dengan kemampuan sendiri dan tidak pernah bergantung pada bantuan karyawan lain.

Sikap mandiri karyawan perempuan Satpol PP di Keresidenan Madiun yang baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, ketika sikap mandiri karyawan perempuan Satpol PP di Keresidenan Madiun kurang baik, maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Oleh karena itulah sikap mandiri berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Haryanto (2017) dan Pujiyanti (2012) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan sikap mandiri terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan kedua dalam penelitian ini yaitu membahas mengenai pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan perempuan Satpol PP di Keresidenan. Hasil analisis uji t menunjukkan nilai variabel etos kerja (X_2) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $11,470 > 2,003$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak

dan H_a diterima. Artinya adalah secara parsial variabel etos kerja (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan Satpol PP di Keresidenan Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi etos kerja karyawan maka kinerja karyawan perempuan Satpol PP di Keresidenan Madiun juga akan semakin meningkat, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

Etos ini dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna mungkin. Sebagai suatu subjek dari arti etos tersebut adalah etika yang berkaitan dengan konsep yang dimiliki oleh individu maupun kelompok untuk menilai apakah tindakan-tindakan yang telah dikerjakan itu salah atau benar, buruk atau baik.

Menurut Anoraga (2012), etos kerja adalah suatu sikap dan pandangan suatu individu atau kelompok terhadap kerja. Apabila pandangan atau sikap dinilai rendah terhadap suatu kehidupan, maka dapat dikatakan seseorang tersebut memiliki etos kerja yang relatif rendah, dan sebaliknya apabila individu memandang suatu sikap sebagai sesuatu yang luhur terhadap eksistensi manusia maka dapat dikatakan seseorang tersebut memiliki etos kerja yang relatif tinggi. Adapun indikator etos kerja dalam penelitian ini yaitu: pengendalian diri, keberanian menciptakan tantangan baru, keberanian bertanggungjawab atas kesalahannya, percaya diri, keberanian pada tantangan baru, dan optimisme.

Hasil angket yang telah dianalisis menunjukkan bahwa karyawan perempuan mampu mengendalikan diri dengan baik ketika bekerja dan selalu berusaha untuk dapat mengendalikan diri dalam situasi apapun. Karyawan sangat suka menciptakan suatu ide baru dalam bekerja dan memiliki keberanian dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang baru. Karyawan juga ketika mengalami kesalahan, mereka selalu berusaha menyelesaikan sendiri dan ketika melakukan kesalahan, selalu berani mengakui di depan atasan. Karyawan selalu percaya diri ketika bekerja dan merasa bahwa kemampuan mereka lebih baik daripada karyawan lain. Karyawan juga selalu dengan mudah memahami suatu pekerjaan yang baru dan ketika atasan memberikan suatu tantangan yang baru, mereka selalu melakukan dengan berani. Selain itu karyawan selalu dapat bekerja dengan baik dan selalu bekerja tanpa melakukan kesalahan.

Adanya etos kerja yang baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya ketika karyawan mengalami penurunan etos kerja, maka kinerja karyawan juga akan menurun. Oleh karena itulah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Haryanto (2017), Hadiansyah dan Yanwar (2017), Purwanti (2019), dan Lawu

et al., (2019) yang menjelaskan bahwa ada pengaruh yang signifikan etos kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Sikap Mandiri dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan ketiga dalam penelitian ini yaitu membahas mengenai pengaruh sikap mandiri dan etos kerja terhadap kinerja karyawan perempuan Satpol PP di Keresidenan. Hasil analisis uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} = 102,100 > F_{tabel} = 3,172$ dengan tingkat signifikansi $F = 0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel sikap mandiri dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan Satpol PP di Keresidenan Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sikap mandiri dan etos kerja karyawan maka kinerja karyawan perempuan Satpol PP di Keresidenan Madiun juga meningkat, sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Hasibuan (2017) bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, sebagian besar organisasi. Adapun beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sikap mandiri dan etos kerja.

Hasil angket yang telah dianalisis menunjukkan bahwa karyawan perempuan Satpol PP di Keresidenan yang menjadi responden dalam penelitian ini menjawab hasil kerja mereka tidak pernah mengalami kesalahan dan kualitas kerja karyawan perempuan lebih baik daripada karyawan lain. Karyawan juga mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditetapkan dan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan. Karyawan juga selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat daripada karyawan lain.

Berdasarkan hasil angket yang telah dianalisis menunjukkan bahwa karyawan mampu melakukan kerjasama dengan karyawan lain dengan hasil yang memuaskan dan dengan dilakukan secara kerjasama maka pekerjaan akan lebih cepat selesai. Selain itu, karyawan mampu bekerja secara mandiri dan dengan bekerja secara mandiri maka mereka dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keinginan. Dan juga karyawan selalu memiliki inisiatif yang menarik Ketika menyelesaikan pekerjaan dan dapat dengan cepat memperoleh ide Ketika harus mengerjakan sesuatu yang baru. Dimana beberapa variabel

yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah sikap mandiri dan etos kerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kus Haryanto (2017) yang menjelaskan bahwa sikap mandiri dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten baik secara parsial maupun secara simultan yaitu sebesar 72%. Hal ini menunjukkan bahwa *GAP Research* dalam penelitian ini bernilai positif yaitu Ha diterima dan Ho ditolak.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh sikap mandiri terhadap kinerja karyawan pada Satpol PP (studi pada karyawan perempuan Satpol PP di Keresidenan Madiun). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi sikap mandiri karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
2. Terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Satpol PP (studi pada karyawan perempuan Satpol PP di Keresidenan Madiun). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi etos kerja karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
3. Terdapat pengaruh sikap mandiri dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Satpol PP (studi pada karyawan perempuan Satpol PP di Keresidenan Madiun). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi sikap mandiri dan etos kerja karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Saran

Dalam proses melakukan penelitian ini, terdapat keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian, yaitu:

1. Adanya keterbatasan waktu penelitian, tenaga, dan kemampuan peneliti sehingga peneliti hanya meneliti karyawan perempuan Satpol PP di Keresidenan Madiun.
2. Adanya kemampuan responden yang kurang dalam memahami pernyataan pada kuisioner dan juga kejujuran dalam mengisi kuisioner sehingga ada kemungkinan hasilnya kurang akurat.
3. Penelitian ini hanya melakukan pengkajian mengenai sikap mandiri dan etos kerja sedangkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang menjadi permasalahan pada Satpol PP cukup banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2012). *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta.
- Desmita. (2014). *Psikologi Perkembangan Peserta Didik*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Fang, L. (2020). The well-being of China's rural to urban migrant children: Dual impact of discriminatory abuse and poverty. *Child Abuse and Neglect*, 99(November), 104265. <https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2019.104265>
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2015). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *JURNAL AL-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA*, 3(2), 150. <https://doi.org/10.36722/sh.v3i2.204>
- Handoko, H. (2016). *Manajemen*. BPFE.
- Hartanto. (2012). *Agama, Etos Kerja dan Perkembangan Ekonomi*. LP3ES.
- Haryanto, K. (2017). *Pengaruh Sikap Mandiri dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hasanah, N. (2017). Kualitas Sumber Daya Manusia Pemerintah Desa (Perbedaan Gender Di Tempat Kerja). *Universitas Jambi*, 1–8.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). PT. Bumi Aksara.
- Lawu, S. H., Suhaila, A., & Lestiowati, R. (2019). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 2(1), 51–60.
- Mangkunegara, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Ke). PT. Remaja Rosdakarya.
- Nasekhah, D. A. (2017). Pengaruh Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Tempat Kerjss di LPP RRI Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 1(2), 137–149. <https://doi.org/https://doi.org/10.21831/diklus.v1i2.23864>
- Nasution, R. A. (2017). Penanaman Disiplin dan Kemandirian Anak Usia Dini dalam Metode Maria Montessori. *Program Studi Pendidikan Guru Raudhatul Athfal (PGRA)*, 05(02), 1–16.
- Prawirosentono, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Rajawali Press.
- Pujiyanti, R. (2012). *Pengaruh Sikap Mandiri dan Kesejahteraan Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Nohhi Indonesia Grogol Sukoharjo* (Vol. 33, Issue 10) [Universitas Muhammadiyah Surakarta]. http://dx.doi.org/10.1016/j.actamat.2015.12.003%0Ahttps://inis.iaea.org/collection/NCLCollectionStore/_Public/30/027/30027298.pdf?r=1&r=1%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.jmrt.2015.04.004

- Pujiyati, R. (2012). *Pengaruh Sikap Mandiri dan Kesejahteraan terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Nohhi Indonesia Grogol Sukoharjo*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Purwanti, I. P. (2019). Pengaruh Etos Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Trakindo Utama Bandar Lampung. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Robbins, S. . (2016). *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi Aplikasi*. PT Prehallindo.
- Santana, A. (2015). *Hasil Belajar Mata Pelajaran IPS Ditinjau dari Penggunaan Modul dan Kemandirian Belajar pada Siswa Kelas VII di Madrasah Tsanawiyah Negeri Sukoharjo Tahun Ajaran 2014/2015*. Universitas Muhammadiyah SURakarta.
- Satriadi, S., Oktavia, N.M., Soehardi, D.V.L., & Alhempi, R. R. (2021). Perbandingan Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender Pada Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kota Tanjung Pinang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1971–1978.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supardi. (2013). *Sekolah Efektif Konsep Dasar dan Praktiknya*. Rajawali Pers.
- Tasmara. (2012). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Gema Insani Pers.
- Terry, G. R. (2014). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Bumi Aksara.
- Timbuleng, S., & Sumaraw, J. . (2015). Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 3(2), 1051–1060.