

**PENGARUH *HUMAN RELATION, WORKPLACE SPRITUALITY*
DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA UKM KERIPIK SANJAI DI KOTA PADANG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**

**Program studi: Manajemen
Jenjang pendidikan : Strata-1**



Diajukan Oleh:

**JUANDA PUTRA
17101155310023**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
(MSDM) JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PUTRA INDONESIA "YPTK" PADANG
2020/2021**

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Juanda Putra
Bp : 17101155310023
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa :

1. Sesungguhnya skripsi yang saya susun merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam skripsi yang saya peroleh dari hasil karya tulis orang lain, telah saya tuliskan sumbernya dengan jelas, sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah.
2. Jika dalam pembuatan skripsi/tugas akhir baik pembuatan program maupun skripsi secara keseluruhan terbukti dibuatkan orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi yang diberikan akademik, berupa pembatalan skripsi dan mengulang penelitian serta mengajukan judul baru.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Padang, Juli 2021

JUANDA PUTRA
17101155310023

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH *HUMAN RELATION, WORKPLACE SPRITUALITY*
DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA UKM KERIPIK SANJAI DI KOTA PADANG**

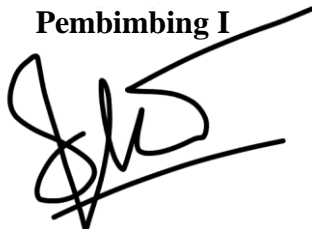
Yang dipersiapkan dan disusun oleh

JUANDA PUTRA
17101155310023

Telah Memenuhi Persyaratan Untuk Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji
Pada Ujian Komprehensif

Padang, Juli 2021

Pembimbing I



Robby Dharma, S.E., M.M
NIDN :1009038404

Pembimbing II



Winda afrivenis, S.EI, M.A
NIDN : 1019048803

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH *HUMAN RELATION, WORKPLACE SPRITUALITY*
DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA UKM KERIPIK SANJAI DI KOTA PADANG**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh

JUANDA PUTRA
17101155310023

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Pada Tanggal Agustus 2021
Dan Dinyatakan Telah Lulus
Memenuhi Syarat

Pembimbing I

Pembimbing II

Robby Dharma, S.E., M.M
NIDN :1009038404

Winda afriyenis, S.El.,M.A
NIDN : 1019048803

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Dr. YulasmI, SE, MM
NIDN. 1019087501

SKRIPSI DENGAN JUDUL:

**PENGARUH *HUMAN RELATION, WORKPLACE SPRITUALITY*
DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA UKM KERIPIK SANJAI DI KOTA PADANG**

Telah diujikan dan dipertahankan di depan tim ujian komperhensif pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang pada hari tanggal ... Agustus 2021

SUSUNAN TIM PENGUJI

1. ()
2. ()

Padang, Agustus 2021

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Dr. Yulasmi, SE, MM
NIDN. 1019087501

ABSTRAK

Kontribusi ketiga variabel bebas dalam penelitian ini terhadap kinerja karyawan adalah sebesar koefisien determinasi Adjusted R Square 78,0% sedangkan sisanya 22,0% dari variabel lain yang tidak diteliti. Secara parsial terbukti *Workplace Spirituality* memiliki pengaruh yang paling dominan.

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi $Y = 21,220 + 0,196 X_1 + 0,635 X_2 + 0,181 X_3$ Hasil uji hipotesis secara parsial diperoleh bahwa variabel Human Relation, Workplace Spirituality, dan Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara simultan juga diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($35,343 > 2,97$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ (alpha), maka H_4 diterima. Hal ini berarti bahwa variabel human relation, Workplace Sprituality dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan UKM Keripik Sanjai di Kota Padang.

Disarankan untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut dengan menambah variabel penelitian lebih banyak diluar variabel yang telah digunakan dalam penelitian ini seperti variabel lingkungan kerja, kompensasi, kompetensi, stres kerja dan lain sebagainya.

Kata Kunci: *Human Relation, Workplace Spirituality, Etos Kerja, dan Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

The contribution of the three independent variables in this study to employee performance is the coefficient of determination Adjusted R Square 78.0% while the remaining 22.0% from other variables not examined. Partially it is proven that Workplace Spirituality has the most dominant influence.

The results showed the regression equation $Y = 21,220 + 0.196 X_1 + 0.635 X_2 + 0.181 X_3$. The results of partial hypothesis testing were obtained that the variables Human Relations, Workplace Spirituality, and Work Ethic had a positive and significant effect on employee performance. The results of simultaneous hypothesis testing also obtained the value of $F_{count} > F_{table}$ ($35.343 > 2.97$) with a significance of $0.000 < 0.05$ (alpha), then H_4 was accepted. This means that the variables of human relations, Workplace Spirituality and work ethic together have a significant effect on the performance of Keripik Sanjai UKM employees in Padang City.

It is recommended for further researchers, it is hoped that they can conduct further research by adding more research variables beyond the variables that have been used in this study such as work environment variables, compensation, competence, work stress and so on.

Keywords: Human Relations, Workplace Spirituality, Work Ethic, and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Syukur alhamdulillahil'alamin segala puji penulis hadapkan kehadiran Allah SWT, salawat dan salam disampaikan kepada Rasulullah SAW atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh *Human Relation, Workplace Spirituality, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UKM Keripik Sanjai di Kota Padang***” yang bertujuan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

Berhubung dengan diselesaikannya skripsi ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan / penyusunan skripsi atau tugas akhir ini, khususnya kepada :

1. Bapak Almarhum **H. Herman Nawas**, Ketua Yayasan Perguruan Tinggi Komputer (YPTK) Padang.
2. Bapak **Prof. Dr. Sarjon Defit, S.Kom, M.Sc, Sc**, Rektor UPI “YPTK” Padang.
3. Bapak **Dr. Yulasmi, SE, MM** Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPI “YPTK” Padang,
4. Ibu **Vivi Nila Sari, SE, MM** Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

5. Bapak **Robby Dharma, S.E., M.M**, dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan petunjuk-petunjuk yang sangat berguna bagi penulis.
6. Ibu **Winda afriyenis, S.El., M.A**, dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan petunjuk-petunjuk yang sangat berguna bagi penulis
7. Seluruh **Staf pengajar ibu dan bapak dosen** yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat berharga, beserta karyawan dan karyawan yang telah membantu proses administrasi akademis.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan-kekurangan. Oleh karena itu penulis akan menerima kritikan dan saran-saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan dari skripsi ini.

Akhir kata hanya kepada ALLAH SWT tempat berserah diri, semoga apa yang telah kita lakukan diterima sebagai amalan oleh ALLAH SWT dan bermanfaat bagi kita semua.

Padang, Juli 2021

JUANDA PUTRA
17101155310023

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	vi
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Perumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan Penelitian.....	9
1.6 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II. LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PENELITIAN TERDAHULU	
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Kinerja Karyawan	11
2.1.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	12
2.1.1.1 Indikator Kinerja Karyawan.....	12
2.1.2 <i>Human Relation</i>	15
2.1.2.1 Fungsi dan Tujuan <i>Human Relations</i>	16
2.1.2.1 Indikator <i>Human Relations</i>	18
2.1.3 <i>Workplace Spirituality</i>	20
2.1.3.1 Indikator <i>Workplace Spirituality</i>	21
2.1.4 Etos Kerja	23

2.1.4.1 Karakteristik Etos Kerja	24
2.1.4.2 Indikator-Indikator Etos Kerja.....	26
2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	27
2.3 Kerangka Pikir.....	38
2.4 Hipotesis.....	39

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1 Objek penelitian	40
3.2 Desain Penelitian.....	40
3.3 Populasi dan Sampel.....	42
3.3.1 Populasi.....	42
3.3.2 Sampel.....	43
3.5 Definisi Operasional.....	44
3.6 Analisis Deskriptif.....	44
3.7 Uji Asumsi Klasik	45
3.8 Analisis Regresi Linier Berganda.....	46
3.9 Uji Hipotesis.....	47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek	50
4.2 Karakteristik Responden.....	56
4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	61
4.4 Deskripsi Variabel Penelitian.....	64
4.4.1 <i>Human Relation</i>	64
4.4.2 <i>Workplace Sprituality</i>	67
4.4.3 Etos Kerja.....	68
4.4.4 Kinerja Karyawan.....	70
4.5 Uji Asumsi Klasik	72
4.6 Hasil Uji Hipotesis	75
4.7 Pembahasan.....	80

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan 83

5.2 Saran-Saran 84

DAFTAR PUSTAKA85

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Kuesioner Pra-survey Kinerja Karyawan pada UKM Keripik Sanjai di Kota Padang	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 3.1 Indikator Penelitian	42
Tabel 3.2 Bobot Penilaian Likert.....	44
Tabel 3.2 Kategori TCR	45
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden.....	60
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Human Relation (X1).....	61
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Workplace Sprituality (X2).....	62
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X3).....	62
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan (Y).....	63
Tabel 4.6 Hasil Pengujian Reliabilitas.....	64
Tabel 4.16 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	73
Tabel 4.17 Uji Multikolinearitas.....	74
Tabel 4.13 Uji Glejser.....	75
Tabel 4.14 Hasil Regresi Linier Berganda Variabel Penelitian.....	75
Tabel 4.15 Hasil Pengujian F.....	78
Tabel 4.16 Koefisien Determinasi.....	79
Tabel 4.18 Hasil Regresi Berganda Variabel Penelitian.....	91
Tabel 4.19 Hasil Pengujian F.....	95
Tabel 4.20 Koefisien Determinasi (R2).....	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	38
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	90

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberadaan usaha kecil dan menengah (UKM) merupakan bagian terbesar dalam perekonomian nasional. Usaha kecil dan menengah (UKM) selama ini terbukti dapat diandalkan pada saat krisis ekonomi melanda Indonesia. Berdasarkan pasal 1 Undang-Undang No. 20 Tahun 2008, definisi UMKM adalah: (1) Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam Undang-undang ini, (2) Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari Usaha Menengah atau Usaha Besar yang memenuhi kriteria Usaha Kecil sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang ini, dan (3) Usaha Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan Usaha Kecil atau Usaha Besar sebagaimana dimaksud Undang-undang ini.

Sektor usaha mikro kecil menjadi andalan ekonomi Kota Padang untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya. Karakteristik masyarakat Padang yang ulet menyebabkan tumbuhnya sektor industri di Kota Padang. Sektor industri kecil merupakan sektor industri yang mempunyai banyak unit usaha dan menyerap tenaga kerja lebih banyak dibandingkan industri menengah dan besar. Unit usaha industri kecil dan menengah menunjukkan masyarakat tidak terpaku dalam harapan menjadi pegawai dan bekerja, namun membuka usaha dan memberikan lapangan kerja. Saat ini jumlah UMKM yang tersebar di Sumatera Barat sebanyak 593.100 unit. Khususnya kota Padang sangat didominasi oleh Usaha Kecil Menengah (UKM) yang bergerak di bidang makanan yang berjumlah 4.000 unit, sedangkan industri lainnya yaitu industri sulaman benang emas, sulaman tanah liat, konfeksi, dan bordir (Aadiaat, 2016). Potensi Komoditi UKM Kota Padang di bidang makanan lebih didominasi oleh industri kerupuk, keripik, peyek, dan sejenisnya yaitu 330 unit. Komoditi industri keripik dan peyek ini merupakan unit usaha yang paling besar dari 90 komoditi lainnya di Kota Padang (Dinas Perindustrian dan Perdagangan, 2020).

Salah satu UKM keripik dan peyek yang telah berkembang pesat di Kota Padang adalah UKM keripik sanjai. Keripik sanjai yang dipilin sebagai objek penelitian merupakan makanan khas dari Sumatera Barat yang telah menjadi ikon oleh-oleh bagi wisatawan yang datang berkunjung khususnya Kota Padang. Jumlah UKM keripik sanjai di kota Padang berjumlah 5 sampai 6 unit UKM keripik sanjai (Dinas Perindustrian dan Perdagangan, 2020).

Dalam menjalankan aktivitas usahanya, pelaku UKM menginginkan kinerja yang tinggi dari para karyawan yang nantinya dapat diharapkan dapat meningkatkan produktifitas UKM. Peningkatan produktifitas UKM juga dipengaruhi oleh kinerja dari para karyawan, apabila para karyawan memiliki kinerja yang tinggi maka dipastikan tujuan dari usaha akan tercapai dengan mudah. UKM berusaha mewujudkan kepentingan bersama mereka. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, UKM memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi.

Menurut [1] menyatakan kinerja karyawan sebagai unjuk kerja pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan. Menurut [2], [3] faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *human relation*. Sedangkan menurut [4], [5] faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi. Selanjutnya [6], [7] dan [8] menyatakan *workplace spirituality* mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Hasil *pra survey* yang dilakukan peneliti kepada 20 orang karyawan UKM Keripik Sanjai di Kota Padang guna menggambarkan kinerja karyawan. Survey dilakukan dengan memberikan pernyataan yang berkaitan dengan indikator kinerja karyawan, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Hasil Kuesioner Pra-survey Kinerja Karyawan pada
UKM Keripik Sanjai di Kota Padang

No	Pernyataan	Ya	Tidak	%Ya	%Tidak
a. Kuantitas					
1	Penetapan target dalam pekerjaan selalu saya lakukan	12	8	60%	40%
2	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan	9	11	45%	55%
b. Kualitas					
3	Hasil kerja saya lebih baik jika dibandingkan dengan para karyawan lain	7	13	35%	65%
4	Atasan memberikan penilaian yang sangat tinggi terhadap saya	10	10	50%	50%
c. Ketepatan Waktu					
5	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan apa yang diharapkan/ diperintahkan atasan	8	12	40%	60%
6	Saya selalu menyelesaikan tugas saya dengan tepat waktu sesuai jadwal	6	14	35%	65%
d. Efektivitas					
7	Saya memanfaatkan waktu luang di toko untuk hal yang berguna bagi pekerjaan	10	10	50%	50%
e. Kemandirian					
8	Saya mempunyai inisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari atasan	9	11	45%	55%

Sumber: Hasil olah data kuesioner *pra-survey*, 2020

Berdasarkan Tabel 1.1, diketahui bahwa kinerja karyawan masih terbilang rendah. Hal tersebut terlihat dari persentase pada indikator kuantitas yang menunjukkan 40% karyawan tidak melakukan penetapan target dalam pekerjaan,

55% karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hasil persentase pada indikator kualitas yang menunjukkan 65% hasil kerja karyawan tidak lebih baik jika dibandingkan dengan para karyawan lain, 50% atasan tidak memberikan penilaian yang sangat tinggi terhadap karyawan. Selanjutnya pada indikator ketepatan waktu menunjukkan 60% hasil pekerjaan karyawan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan/ diperintahkan atasan, 65% tidak menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sesuai jadwal. Selain itu hasil pra survey pada indikator efektifitas menunjukkan 50% karyawan tidak memanfaatkan waktu luang di toko untuk hal yang berguna bagi pekerjaan dan indikator kemandirian menunjukkan 55% tidak mempunyai inisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari atasan. Dengan demikian kinerja karyawan pada UKM keripik sanjai dapat disimpulkan belum optimal dan perlu ditingkatkan.

Faktor *human relations* merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kinerja karena berkaitan dengan komunikasi yang meliputi pikiran, perasaan dan kerja sama dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dilakukan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis sehingga pegawai akan merasa nyaman dan fokus dalam melaksanakan tugas dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan [9]. Hasil observasi terhadap *human relations* karyawan yang tercipta pada UKM Keripik Sanjai masih perlu ditingkatkan karena diketahui beberapa permasalahan terkait *human relations*, yaitu: 1) pegawai merasa belum terjalin komunikasi persuasif atasan dalam memberikan motivasi kerja tampak pada sikap atasan yang masih kurang memperhatikan bawahan, 2) komunikasi dengan rekan kerja masih

kurang kondusif seperti adanya ketidaksamaan persepsi dalam menyelesaikan pekerjaan menimbulkan konflik dengan rekan kerja sehingga memunculkan rasa tidak nyaman dan rasa tidak tercapainya rasa puas hati dalam bekerja.

Faktor lainnya yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan pada UKM Keripik Sanjai adalah *workplace spirituality*. Konsep spiritualitas di tempat kerja tidak merujuk pada agama tertentu tetapi, hal ini lebih fokus pada spirit di tempat kerja atau iklim di tempat kerja. Hasil wawancara dengan sebagian karyawan diketahui bahwa *workplace spirituality* yang terlihat adalah masih kurangnya kepedulian UKM terhadap karyawan, serta kepedulian atasan terhadap semangat karyawan yang masih rendah. Jika spiritualitas di tempat kerja tidak dimaksimalkan maka kinerja karyawan akan menurun.

Permasalahan lain yang dihadapi oleh UKM terkait kinerja karyawan adalah etos kerja karyawan yang masih rendah. Etos kerja berkaitan dengan nilai kejiwaan seseorang, karyawan yang beretos kerja tinggi mengisinya dengan berbagai kebiasaan yang positif dan ada semacam kerinduan untuk menunjukkan kepribadian sebagai seorang dengan bentuk hasil kerja serta sikap dan perilaku yang menuju kepada hasil yang lebih sempurna. Dari hasil observasi dan wawancara peneliti ditemukan adanya keluhan karyawan atas kurangnya perhatian atasan kepada karyawan dan belum adanya jaminan kerja serta perhatian atas kesejahteraan karyawannya. Ini dapat diketahui dari adanya ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima, masing-masing memiliki perbedaan jumlah sehingga menyebabkan menurunnya etos kerja karyawan yang pada akhirnya akan menurunkan kinerjanya.

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah penelitian, maka peneliti ingin mengkaji secara ilmiah dengan melaksanakan sebuah penelitian yang berjudul “**Pengaruh *Human Relation, Workplace Spirituality, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UKM Keripik Sanjai di Kota Padang***”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti mengidentifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut.

1. Kuantitas dan kualitas kerja karyawan pada UKM Keripik Sanjai di Kota Padang masih belum optimal.
2. Ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas belum sesuai jadwal yang ditetapkan.
3. Tingkat *human relation* karyawan masih rendah.
4. Belum terjalin komunikasi persuasif atasan dalam memberikan motivasi kerja.
5. Komunikasi dengan rekan kerja masih kurang kondusif.
6. *Workplace spirituality* masih belum tercipta dengan baik ditandai kurangnya kepedulian terhadap karyawan, serta kepedulian atasan terhadap semangat karyawan.
7. Tingkat etos kerja karyawan masih rendah.
8. Belum adanya jaminan kerja serta perhatian atas kesejahteraan karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini, adalah variabel independen pada penelitian ini yaitu *Human Relation*, *Workplace Spirituality* dan Etos Kerja, serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda, serta menggunakan kuesioner dalam pengambilan data penelitian.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah ini dapat diajukan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan pada UKM Keripik Sanjai di Kota Padang?
2. Bagaimanakah pengaruh *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan pada UKM Keripik Sanjai di Kota Padang?
3. Bagaimanakah pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada UKM Keripik Sanjai di Kota Padang?
4. Bagaimanakah pengaruh *human relation*, *workplace spirituality* dan etos kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada UKM Keripik Sanjai di Kota Padang?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan pada UKM Keripik Sanjai di Kota Padang.
2. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan pada UKM Keripik Sanjai di Kota Padang.
3. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada UKM Keripik Sanjai di Kota Padang.
4. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh *human relation*, *workplace spirituality* dan etos kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada UKM Keripik Sanjai di Kota Padang.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu:

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh pengaruh *human relation*, *workplace spirituality* dan etos kerja terhadap kinerja karyawan dan dapat mempraktekkan teori yang selama ini penulis dapatkan di bangku kuliah khususnya pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada keadaan yang sebenarnya pada perusahaan.

2. Bagi UKM Keripik Sanjai

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu masukan atau bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan yang tepat bagi perkembangan UKM Keripik Sanjai di Kota Padang.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk menambah pengetahuan dan sekaligus sebagai bahan perbandingan untuk penelitian yang serupa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional [10].

Kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya [11]. Kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan [12].

Kinerja karyawan sebagai unjuk kerja karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya, biasanya berdasarkan keberhasilan yang sudah ditetapkan [13]. Kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [14]. Kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap

pemenuhan tujuan perusahaan [15]. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata[16]. Kinerja merupakan hasil dari kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

2.1.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu; 1) kemampuan, 2) motivasi, 3) dukungan yang diterima, 4) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan 5) hubungan karyawan dengan organisasi. Sari dan Manuputty (2018) menemukan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari tunjangan kinerja, *human relation* dan *human relation* [10]. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh *human relation* dan budaya organisasi [3]. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi [4].

Motivasi, etos kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan [5]. Spiritualitas tempat kerja dan pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan [18]. *Workplace spirituality* mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan[19].

2.1.1.2 Tujuan dan Sasaran Kinerja

Menurut Wibowo dalam [20], Tujuan dan Sasaran Kinerja disusun bersumber pada visi, misi, dan rancangan strategi suatu organisasi.

1. Tujuan kinerja, tujuan mengalir dari atas ke bawah, sedangkan tanggung jawab bergerak dari bawah ke atas. diawali dengan membangun visi dan misi

organisasi yang ditetapkan oleh pimpinan tingkat atas. Visi dan misi tersebut kemudian diturunkan kepada tujuan jangka panjang organisasi.

- a. Pengertian Tujuan, mengatakan pada dasarnya tujuan adalah sesuatu yang diinginkan dan ditetapkan untuk dicapai. Tujuan didefinisikan sebagai apa yang diharapkan untuk dicapai oleh suatu organisasi, fungsi, departemen, dan individu dalam suatu periode waktu tertentu.
 - b. Tingkatan Tujuan, mengatakan tujuan ditingkat bawah memberikan kontribusi bagi pencapaian jenjang di atasnya.
2. Integrasi Tujuan, mengemukakan integrasi dicapai dengan memastikan bahwa setiap orang peduli terhadap tujuan organisasi atau fungsional.
 3. Tujuan Memfasilitas kinerja, mengatakan bahwa terdapat empat komponen yang perlu dipertimbangkan dalam memfasilitasi pencapaian kinerja, yaitu muatan tujuannya, komitmen pada tujuan, perilaku kerja dan umpan balik.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Ada lima kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu [17]:

1. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*, merupakan tingkat sejauh mana jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. *Timeless*, merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.

4. *Cost effectiveness*, merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut yaitu

[21]:

1. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut [22] :

1. Kuantitas hasil kerja yakni segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja adalah segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas, berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja yaitu taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .
5. Inisiatif berupa kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian, yakni tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran, salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. Kreativitas adalah proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan

Berdasarkan uraian di atas, dapat disintesis bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan sesuai dengan pekerjaan yang

diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini yaitu: 1) kualitas kerja, 2) kuantitas, 3) ketepatan waktu, 4) efektivitas, dan 5) kemandirian, 6) kerja sama [21].

2.1.2 *Human Relation*

Noorbaya Siti (2018:46) menyatakan bahwa *human relations* (hubungan antara manusia) dalam arti luas, hubungan antar manusia mencoba menemukan, mengidentifikasi masalah, dan membahasnya untuk mencari pemecahan, yang berbentuk komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan, sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan pada kedua belah pihak [23]. Dan *human relations* sebagai suatu sosiologi yang konkret karena meneliti situasi kehidupan, khususnya masalah interaksi dengan pengaruh dan psikologisnya. Jadi interaksi mengakibatkan dan menghasilkan penyesuaian diri secara timbal balik yang mencakup kecakapan dalam penyesuaian dengan situasi baru. Pendapat *Human relations* adalah proses interaksi melibatkan komunikasi, mencerminkan perasaan dan sikap, proses penyesuaian diri [24].

Human relations dalam arti luas adalah komunikasi persuasive yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan, sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati pada kedua belah pihak[25]. *Human relations* dalam suatu organisasi adalah komunikasi persuasive antara orang-orang yang berada dalam struktur formal untuk mencapai suatu tujuan. Antara seorang manajer dan

karyawan, atau pimpinan organisasi lainnya dengan bawahannya terdapat struktur organisasi lainnya dengan bawahannya terdapat struktur formal antara yang memimpin dan yang dipimpin[25].

Human relationship (hubungan antar manusia) adalah segala bentuk hubungan, baik formal maupun non formal yang dijalankan oleh pimpinan terhadap bawahan, oleh bawahan terhadap sesama bawahan dalam usaha untuk memupuk kerja sama yang intim dan selaras guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan [3]. *Human relations* merupakan hubungan yang harmonis, tercipta atas kesadaran untuk mengutamakan kepentingan bersama diatas kepentingan individu [17].

2.1.2.1 Fungsi dan Tujuan *Human Relations*

Fungsi *human relations* dalam suatu organisasi adalah sebagai berikut[25]:

1. Untuk meningkatkan gairah kerja dalam suatu organisasi.
2. Untuk meningkatkan hubungan kerjasama diantara rekan kerja dalam suatu organisasi.
3. Untuk mengurangi terjadinya konflik maupun frustasi pada karyawan.
4. Untuk mengetahui kondisi yang terjadi antar karyawan sedini mungkin, terutama yang menyebabkan hubungan menjadi tidak harmonis.
5. Untuk mengetahui sejauh mana faktor psikologis, komunikasi serta lingkungan mempengaruhi kerja karyawan dalam suatu organisasi.
6. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Tujuan adanya *human relations* dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Menciptakan upaya saling pengertian untuk mewujudkan suatu kerjasama yang baik antara keseluruhan unsur manusia dalam suatu organisasi.
2. Bila terjalin hubungan human relations yang baik maka akan lebih mudah untuk mencapai tujuan dalam organisasi.
3. Manusia memiliki harga diri yang ingin dihagai oleh manusia lainnya, sehingga dengan adanya human relations maka landasan dasar suatu hubungan yang saling menghargai dapat terwujud dalam suatu organisasi.

Tujuan *human relations* adalah [23]:

1. Memperoleh pengetahuan dan informasi baru
2. Menemukan diri sendiri
3. Menemukan dunia luar
4. Membentuk dan memelihara hubungan yang bermakna dengan orang lain
5. Memberikan bantuan
6. Mengubah perilaku sendiri dan orang lain
7. Menghindari dari sikap stagnan karena “manusia adalah makhluk *homo socius*”, mengubah sikap dan perilaku diri sendiri dan orang lain serta memberikan bantuan.
8. Menumbuhkan sikap kerjasama
9. Menghilangkan sikap egois/paling benar.

Dari pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa *human relations* bertujuan untuk mendapatkan kepuasan hati para karyawan, membangun kemampuan untuk menjalin hubungan antar karyawan, semangat kerja yang

tinggi, kerjasama yang tinggi dan moral yang tinggi sehingga karyawan memiliki kinerja yang tinggi dalam pencapaian organisasi.

2.1.2.2 Hambatan dalam Human Relation Human relation

dalam kegiatannya tidak selamanya berjalan dengan baik, ada hambatan-hambatan yang dapat mengganggu jalannya komunikasi. Hambatan dalam human relation umumnya mempunyai dua sifat yaitu objektif dan subjektif. Hambatan yang sifatnya objektif yaitu hambatan yang terjadi secara alami atau tanpa adanya kesengajaan. Hambatan yang sifatnya subjektif yaitu hambatan yang terjadi karena adanya kesengajaan yang dibuat oleh pihak lain karena adanya pertentangan kepentingan dan prasangka terhadap suatu komunikasi. Faktor pertentangan kepentingan dan prasangka merupakan hambatan yang paling berat, mengingat sulitnya seorang komunikator mengadakan komunikasi dengan orang-orang yang jelas tidak menyenangkan komunikator atau menyajikan pesan komunikasi yang berlawanan dengan fakta atau isinya yang mengganggu suatu kepentingan pihak lain. Apabila hal ini terjadi, biasanya akan berujung pada sikap mencemoohkan komunikasi atau bahkan bersikap acuh tak acuh seolah-olah pesan dalam komunikasi tersebut sukar dimengerti.

2.1.2.3 Indikator *Human Relations*

Yang perlu diperhatikan dalam menumbuhkan *human relation* adalah[23]:

1. *Trust* (rasa percaya)

Trust mengandalkan perilaku orang untuk mencapai tujuan yang dikehendaki, yang pencapaiannya tidak pasti dan dalam situasi yang penuh risiko. Tahapan ini menentukan efektif tidaknya suatu komunikasi. Ada tiga

hal dalam menumbuhkan rasa percaya, yaitu: menerima, empati dan kejujuran.

2. Sikap suportif

Sikap suportif adalah sikap yang mengurangi sikap defensif dalam komunikasi. Seseorang yang memiliki sifat defensif adalah ketika dia memunculkan sikap tidak menerima, tidak jujur, dan tidak empati. Sikap defensif akan membuat suatu komunikasi interpersonal menjadi tidak efektif, sehingga kita harus selalu berupaya menumbuhkan sikap suportif.

3. *Open mindedness* (sikap terbuka)

Agar suatu komunikasi efektif, sikap terbuka harus dimiliki agar muncul rasa saling pengertian dan menghargai.

Indikator *human relations* terdiri dari: (1) komunikasi, (2) kesadaran diri, (3) penerimaan diri, (4) motivasi diri, (5) kepercayaan, (6) keterbukaan diri, dan (7) penyelesaian konflik. Pendapat Eriyanto, dkk (2019) indikator *human relations* yaitu: 1) menjalin hubungan yang baik, 2) kepentingan bersama, 3) mampu menerima saran dan kritik, 4) komunikasi terbuka, dan 5) sikap toleransi [3].

Indikator *human relations*, terdiri dari [17]:

1. Hubungan komunikasi dengan rekan kerja, merupakan kondisi ikatan komunikasi yang terjalin antara sesama karyawan.
2. Hubungan perilaku dengan rekan kerja, merupakan kondisi perilaku yang terjalin antara sesama karyawan.
3. Hubungan komunikasi dengan atasan, merupakan kondisi ikatan komunikasi yang terjalin antara staf dengan atasan.

4. Hubungan perilaku dengan atasan, merupakan kondisi perilaku yang terjalin antara staf dan atasan.

Berdasarkan penjelasan ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan *human relation* adalah interaksi yang terjadi diantara individu yang berada dalam struktur formal, misalnya hubungan kerja, yang disusun secara fungsional untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut dengan menggunakan komunikasi persuasif secara tatap muka yang berguna untuk menggugah kegairahan serta kegiatan bekerja dengan semangat kerja sama yang produktif, bahagia serta puas hati yang terjadi antara kedua belah pihak. Indikator *human relation* yaitu: (1) hubungan komunikasi dengan rekan kerja, (2) hubungan perilaku dengan rekan kerja, (3) hubungan komunikasi dengan atasan, dan (4) hubungan perilaku dengan atasan.

2.1.3 Workplace Spirituality

Spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) adalah wujud dari konsistensi atau keselarasan dari diri seorang individu (karyawan) dalam bertindak sesuai dengan nilai-nilai dan norma yang berlaku pada keyakinan tertentu tanpa harus mengabaikan aspek lainnya dalam mewujudkan tujuan organisasi [6].

Spiritualitas ditempat kerja adalah kesadaran bahwa orang memiliki kehidupan batin yang tumbuh dan ditumbuhkan oleh pekerjaan yang bermakna yang berlangsung dalam konteks komunitas[26]. Lebih lanjut dijelaskan bahwa, organisasi yang mendukung budaya spritualitas mengakui bahwa manusia memiliki pikiran dan jiwa, berusaha mencari makna dan tujuan dalam pekerjaan

mereka, dan hasrat yang berhubungan dengan orang lain, serta menjadi bagian dari sebuah komunitas. Spiritualitas dalam pekerjaan didefinisikan sebagai kerangka kerja dari nilai-nilai budaya organisasi yang mendorong pengalaman transenden para karyawan melalui proses bekerja, memfasilitasi perasaan dari hubungan mereka dengan orang lain sekaligus memberikan mereka perasaan lengkap dan bahagia [26]. Maksud dari definisi tersebut adalah spritualitas ditempat kerja merupakan kerangka kerja dari nilai-nilai budaya organisasi yang mampu mendorong karyawan untuk tetap bekerja secara konsisten, dimana organisasi perlu untuk memfasilitasi kepentingan karyawan secara komprehensif untuk memenuhi totalitas kepuasan kerja karyawan.

Workplace spirituality adalah pengenalan atau pemahaman untuk para karyawan agar memiliki kehidupan batin dalam bekeja yang mendukung dan memelihara untuk diri mereka pribadi, serta dipelihara oleh pekerjaan yang bermakna yang berada dalam konteks sebuah komunitas atau organisasi mereka bekerja[27].

2.1.3.1 Indikator *Workplace Spirituality*

Workplace spirituality dapat dibagi menjadi tiga dimensi. Dimana setiap dimensinya beroperasi pada level individu, level komunitas, dan level organisasi[28].

1. *Meaningful work*

Meaningful work mewakili level individu. Hal ini merupakan aspek fundamental dari *workplace spirituality* yang mana terdiri dari kemampuan untuk merasakan makna terdalam serta tujuan dari suatu pekerjaan. Dimensi

ini merepresentasikan bagaimana pekerja berinteraksi dengan pekerjaan mereka dari hari ke hari pada tingkatan individu. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia memiliki motivasi terdalamnya sendiri, kebenaran dan hasrat untuk melaksanakan aktivitas yang mendatangkan makna bagi kehidupannya dan juga kehidupan orang lain. Bagaimanapun juga, spiritualitas melihat pekerjaan tidak hanya sebagai sesuatu yang menyenangkan dan menantang, tetapi juga tentang hal-hal seperti mencari makna dan tujuan terdalam, menghidupkan mimpi seseorang, memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidup seseorang dengan mencari pekerjaan yang bermakna, dan memberikan kontribusi bagi orang lain.

2. *Sense of community*

Sense of community mewakili level kelompok. Dimensi ini merujuk pada tingkat kelompok dari perilaku manusia dan fokus pada interaksi antara pekerja dan rekan kerja mereka. Pada level ini spiritualitas terdiri dari hubungan mental, emosional, dan spiritual pekerja dalam sebuah tim atau kelompok didalam organisasi. Inti dari komunitas ini adalah adanya hubungan yang dalam antar manusia, termasuk dukungan, kebebasan untuk berekspresi dan pengayoman.

3. *Alignment with organizational values*

Alignment with organizational value ini mewakili level organisasi. Dimensi ini merupakan penyelarasan antara nilai-nilai pribadi karyawan dengan misi dan tujuan dari organisasi. Hal ini berhubungan dengan premis bahwa tujuan organisasi itu lebih besar daripada tujuan pribadi dan seseorang harus memberikan kontribusi terbaiknya untuk organisasi. Keselarasan juga berarti bahwa individu percaya bahwa manajer dan karyawan dalam

organisasi mereka memiliki nilai-nilai yang sesuai, memiliki hati nurani yang kuat, dan konsisten tentang kesejahteraan karyawan dan komunitasnya.

Workplace spirituality memiliki tiga dimensi diantaranya adalah sebagai berikut[6]:

1. Pekerjaan yang berarti adalah aspek mendasar yang perlu dimiliki seorang karyawan dalam melibatkan rasa yang mendalam terhadap makna pekerjaan yang sesungguhnya. Pekerjaan yang berarti memiliki beberapa indikator, sebagai berikut: a) menikmati pekerjaan, b) energi didapat dari pekerjaan, dan c) pekerjaan memberikan makna dan tujuan pribadi.
2. Rasa komunitas adalah interaksi yang mendalam yang dilakukan oleh seorang karyawan terhadap karyawan lainnya atas dasar perasaan simpati dan saling menghargai. Rasa komunitas memiliki beberapa indikator, sebagai berikut: a) hubungan dengan rekan kerja, b) karyawan saling mendukung, dan c) memiliki tujuan yang sama.
3. Keselarasan dengan nilai organisasi adalah perasaan yang kuat antar karyawan dengan menyelaraskan sikap dan perilaku terhadap nilai dan norma yang berlaku di tempat kerja. Keselarasan dengan nilai organisasi memiliki beberapa indikator, antara lain: a) merasa terhubung dengan tujuan organisasi, b) mengidentifikasi misi dan nilai-nilai organisasi, dan c) kepedulian organisasi terhadap karyawan.

Berdasarkan uraian teori di atas, dapat disimpulkan bahwa *workplace spirituality* terkait dengan orang atau individu ditempat kerja yang saling memerlukan atau adanya rasa solidaritas sesama manusia atau anggota organisasi.

Indikator *workplace spirituality* dalam penelitian ini yakni : 1) *meaningful work*, 2) *Sense of community*, dan 3) *alignment with organizational values*[28].

2.1.4 Etos Kerja

Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah [16].

Etos kerja seseorang berkaitan dengan karakter perilaku dan kepribadian. Setiap orang memiliki internal being yang merupakan siapa dia. Kemudian internal being menetapkan respon dan reaksi terhadap tuntutan eksternal[29].

Etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip dan standar-standar[30]. Etos kerja yang tinggi seyogyanya harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap karyawan, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya. Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus

memiliki etos kerja. Individu atau kelompok masyarakat dapat dinyatakan memiliki etos kerja yang tinggi[31].

2.1.4.1 Karakteristik Etos Kerja

Etos kerja memiliki sejumlah karakteristik yang menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri. Tiga karakteristik utama dari etos kerja adalah [16]:

1. Keahlian Interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau karyawan berhubungan dengan karyawan lain yang ada di dalam maupun di luar organisasi. keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan karyawan pada saat berada di sekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain. Terdapat tujuh belas sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal karyawan, yaitu; sopan, bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong, disenangi, tekun, loyal, rapi, sabar, apresiatif, kerja keras, rendah hati, emosi yang stabil, dan keras dalam kemauan.

2. Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi karyawan agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Terdapat enam belas sifat yang dapat menggambarkan inisiatif yang berkenaan dengan karyawan, yaitu; cerdas, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif, antusias,

dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih, dan teratur.

3. Dapat Diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja karyawan dan merupakan suatu perjanjian implisit karyawan untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Karyawan diharapkan dapat memuaskan harapan minimum organisasi, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Terdapat tujuh sifat yang dapat menggambarkan seorang karyawan yang dapat diandalkan yaitu; mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur, dan tepat waktu.

2.1.4.2 Indikator-Indikator Etos Kerja

Ada 8 elemen etos kerja, yaitu[16] :

1. Kerja adalah rahmat

Pekerjaan itu sendiri secara hakiki adalah berkat tuhan. Lewat pekerjaan tuhan memelihara manusia. Upah yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan fisik karyawan.

2. Kerja adalah amanah

Kerja merupakan titipan yang berharga yang dipercayakan kepada kita sehingga secara moral kita harus bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.

3. Kerja adalah panggilan

Kerja merupakan suatu darma yang sesuai dengan panggilan jiwa sehingga mampu bekerja dengan penuh integritas.

4. Kerja adalah aktualisasi

Pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat manusia yang tertinggi, sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat.

5. Kerja adalah ibadah

Bekerja merupakan bentuk bakti dan ketakwaan pada tuhan, sehingga melalui pekerjaan manusia mengarahkan dirinya pada tujuan agung dalam pengabdian. Kesadaran ini akan membuat kita bisa bekerja secara ikhlas, bukan demi mencari uang atau jabatan semata.

6. Kerja adalah seni

Kesadaran ini akan membuat kita bekerja dengan perasaan senang seperti halnya melakukan hobi.

7. Kerja adalah kehormatan

Secara okupasional, pemberi kerja menghormati kemampuan karyawan sehingga seseorang itu layak memangku jabatan atau melaksanakan tugas tersebut.

8. Kerja adalah pelayanan

Manusia bekerja bukan untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani, sehingga harus bekerja dengan sempurna dan penuh kerendahan hati.

Dari pendapat ahli tersebut maka dapat disimpulkan etos kerja adalah suatu konsep kerja seorang karyawan yang tercermin pada perilakunya dalam bekerja. Fokus indikator etos kerja yakni: 1) kerja adalah rahmat, 2) kerja adalah amanah, 3) kerja adalah panggilan, 4) kerja adalah aktualisasi, 5) kerja adalah ibadah, 6) kerja adalah seni, 7) kerja adalah kehormatan, dan 8) kerja adalah pelayanan.

2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penelitian ini, maka penulis akan paparkan hasil penelitian terdahulu yang ada kaitanya dengan judul penelitian yang penulis angkat. Penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah (TKD), *Human Relation* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku”. Hasil penelitian menunjukkan tunjangan kinerja daerah (tkd), *human relation* dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur sipil negara[17].

Penelitian berjudul “Analisis Pengaruh *Human Relationship* dan *Human relation* Terhadap Kinerja karyawan Pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara”. Hasil menunjukkan *human relationship* dan *human relation* memiliki positif dan simultan baik secara simultan terhadap kinerja karyawan[3].

Kemudian penelitian yang berjudul “Dampak Kualitas Hubungan Antar Manusia (*Human relation*) Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Organisasi”. Hasil penelitian menunjukkan *Human relation* mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Timbang Langsa[32].

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja

(Intrinsik) Sebagai Variabel Intervening”. Hasil penelitian menunjukkan: 1) spiritualitas tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (intrinsik), 2) pemberdayaan karyawan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (intrinsik), 3) spiritualitas tempat kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 4) pemberdayaan karyawan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan 5) Motivasi kerja (intrinsik) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan[33].

Selanjutnya penelitian yang dilakukan berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Kalimantan Selatan Kota Banjarmasin”. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial dan simultan komitmen organisasi dan spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [6].

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Infomedia Nusantara Buah Batu Kota Bandung”. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja[27].

Penelitian yang berjudul “*The Effect Of Workplace Spirituality On Work Motivation And Employee Performance In. Bank Muamalat Indonesia*”. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *workplace spritulity* ditempat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja bukan sebagai mediasi pengaruh spiritualitas kerja terhadap kinerja karyawan[34].

Penelitian[29] dengan judul “Pengaruh Etos Kerja dan Integritas Terhadap Kinerja karyawan Negeri Sipil di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah Kota Padang”. Hasil penelitian terdapat pengaruh etos kerja dan integritas secara parsial dan simultan terhadap kinerja PNS[29].

Penelitian yang pertama dilakukan oleh dengan judul “Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali”. Hasil penelitian menunjukkan etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan[4].

Selanjutnya penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Daerah Kabupaten Morowali”. Hasil penelitian menunjukkan motivasi, etos kerja dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Morowali [5].

Penelitian dengan judul “*The Effect Of Organizational Culture and Work Ethics On Job Satisfaction And Employees Performance*”. Hasil penelitian menunjukkan: 1) budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, 2) budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 4) etos kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, 5) kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, 6) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan, sebagai mediator kepuasan kerja, dan 7) etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagai mediasi kepuasan kerja[35].

Penelitian yang berjudul “*The Impact of Workplace Spirituality on Employee Performance: Evidence from Abu Dhabi University*”. Hasil penelitian menunjukkan kehadiran spiritualitas tempat kerja dalam lingkungan organisasi sangat terkait dengan kinerja karyawan[19].

Penelitian yang berjudul “*The Role of Human Relations in Increasing Employee Performance*”. Hasil penelitian menunjukkan penerapan *human relation* oleh Camat memiliki hubungan yang paralel dengan upaya peningkatan kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Argapura Kabupaten Majalengka[36].

Penelitian yang berjudul “*The Effect of Spirituality in the Workplace and Quality of Work Life on Nurses Performance in Regional General Hospital dr. Chasan Boesoerie of North Maluku*”. Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat; (2) kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat; dan (3) spiritualitas tempat kerja memiliki pengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja[26].

Selanjutnya penelitian yang berjudul “*Discovering The Impact Of Spirituality At Work Toward Job Performance: Case Of Pt Surya Nusantara Sentosa*”. Hasil penelitian menunjukkan spiritualitas dalam bekerja berpengaruh terhadap prestasi kerja[37]. Ringkasan penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.1

Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun	Variabel	Kesamaan Variabel	Hasil
1	[17]	<p>Dependen:</p> <p>Y: Kinerja karyawan</p> <p>Independen:</p> <p>X₁: Tunjangan Kinerja Daerah (TKD)</p> <p>X₂: <i>Human Relation</i></p> <p>X₃: Budaya organisasi</p>	<p>Dependen:</p> <p>Y: Kinerja karyawan</p> <p>Independen:</p> <p>X₁: <i>Human Relation</i></p>	Tunjangan kinerja daerah (tkd), <i>human relation</i> dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur sipil negara.
2	[3]	<p>Dependen:</p> <p>Y: Kinerja karyawan</p> <p>Independen:</p> <p>X₁: <i>Human Relation</i></p> <p>X₂: <i>Human relation</i></p>	<p>Dependen:</p> <p>Y: Kinerja karyawan</p> <p>Independen:</p> <p>X₁: <i>Human Relation</i></p>	<i>Human relationship</i> dan <i>human relation</i> memiliki positif dan simultan baik secara simultan terhadap kinerja karyawan.
3	[33]	<p>Dependen:</p> <p>Y: Kinerja karyawan</p>	<p>Dependen:</p> <p>Y: Kinerja karyawan</p>	1) spiritualitas tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (intrinsik), 2) pemberdayaan karyawan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi

		<p>Independen:</p> <p>X₁: Spritualitas tempat kerja</p> <p>X₂: Pemberdayaan karyawan</p> <p>Intervening:</p> <p>Motivasi kerja (instrinsik)</p>	<p>Independen:</p> <p>X₂: Spritualitas tempat kerja</p>	<p>kerja (intrinsik), 3) spiritualitas tempat kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 4) pemberdayaan karyawan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan 5) Motivasi kerja (intrinsik) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
No	Peneliti, Tahun	Variabel	Kesamaan Variabel	Hasil
4	[32]	<p>Dependen:</p> <p>Y: Kinerja SDM</p> <p>Independen:</p> <p>X₁: <i>Human Relation</i></p>	<p>Dependen:</p> <p>Y: Kinerja SDM</p> <p>Independen:</p> <p>X₁: <i>Human Relation</i></p>	<p><i>Human relation</i> mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.</p> <p>Perkebunan Timbang Langsa.</p>
5	[6]	<p>Dependen:</p> <p>Y: Kinerja karyawan</p> <p>Independen:</p> <p>X₁: Komitmen organisasi</p> <p>X₂: Spritualitas di tempat kerja</p>	<p>Dependen:</p> <p>Y: Kinerja karyawan</p> <p>Independen:</p> <p>X₂: Spritualitas di tempat kerja</p>	<p>Secara parsial dan simultan komitmen organisasi dan spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

6	[34]	<p>Dependen:</p> <p>Y: Kinerja karyawan</p> <p>Independen:</p> <p>X₁: <i>Workplace Spirituality On Work</i></p> <p>Intervening:</p> <p>Motivasi kerja</p>	<p>Dependen:</p> <p>Y: Kinerja karyawan</p> <p>Independen:</p> <p>X₂: <i>Workplace Spirituality On Work</i></p>	<p><i>Workplace sprituality</i> ditempat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja bukan sebagai mediasi pengaruh spiritualitas kerja terhadap kinerja karyawan</p>
7	[36]	<p>Dependen:</p> <p>Y: Kinerja karyawan</p> <p>Independen:</p> <p>X: <i>human relation</i></p>	<p>Dependen:</p> <p>Y: Kinerja karyawan</p> <p>Independen:</p> <p>X₁: <i>Human relation</i></p>	<p>Penerapan <i>human relation</i> oleh Camat memiliki hubungan yang paralel dengan upaya peningkatan kinerja karyawan</p>
8	[26]	<p>Dependen:</p> <p>Y: Kinerja</p> <p>Independen:</p> <p>X₁: <i>Spirituality in the Workplace</i></p> <p>X₂: <i>Quality of Work Life</i></p>	<p>Dependen:</p> <p>Y: Kinerja</p> <p>Independen:</p> <p>X₂: <i>Spirituality in the Workplace</i></p>	<p>(1) spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat; (2) kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat; dan (3) spiritualitas tempat kerja memiliki pengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja.</p>
No	Peneliti, Tahun	Variabel	Kesamaan Variabel	Hasil

9	[27]	<p>Dependen:</p> <p>Y: Kinerja karyawan</p> <p>Independen:</p> <p>X₁: Spritualitas di tempat kerja</p>	<p>Dependen:</p> <p>Y: Kinerja karyawan</p> <p>Independen:</p> <p>X₂: Spritualitas di tempat kerja</p>	<p>Terdapat pengaruh yang signifikan antara spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja.</p>
10	[5]	<p>Dependen:</p> <p>Y: Kinerja karyawan</p> <p>Independen:</p> <p>X₁: Motivasi</p> <p>X₂: Etos kerja</p> <p>X₃: Disiplin kerja</p>	<p>Dependen:</p> <p>Y: Kinerja karyawan</p> <p>Independen:</p> <p>X₃: Etos kerja</p>	<p>Motivasi, etos kerja dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS</p>
11	[31]	<p>Dependen:</p> <p>Y: Kinerja karyawan</p> <p>Independen:</p> <p>X₁: Etos kerja</p> <p>X₂: Disiplin kerja</p> <p>X₃: Komitmen organisasi</p>	<p>Dependen:</p> <p>Y: Kinerja karyawan</p> <p>Independen:</p> <p>X₃: Etos kerja</p>	<p>Etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
12	[35]	<p>Dependen:</p> <p>Y: Kinerja karyawan</p> <p>Independen:</p> <p>X₁: Budaya</p>	<p>Dependen:</p> <p>Y: Kinerja karyawan</p> <p>Independen:</p>	<p>1) budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, 2) budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 4) etos kerja berpengaruh positif</p>

		<p>organisasi</p> <p>X₂: Etos kerja</p> <p>Intervening:</p> <p>Kepuasan kerja</p>	X ₃ : Etos kerja	<p>tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, 5) kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, 6) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagai mediator kepuasan kerja, dan 7) etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagai mediasi kepuasan kerja.</p>
No	Peneliti, Tahun	Variabel	Kesamaan Variabel	Hasil
13	[29]	<p>Dependen:</p> <p>Y: Kinerja karyawan</p> <p>Independen:</p> <p>X₁: Etos kerja</p> <p>X₂: Integritas</p>	<p>Dependen:</p> <p>Y: Kinerja karyawan</p> <p>Independen:</p> <p>X₃: Etos kerja</p>	<p>Terdapat pengaruh etos kerja dan integritas secara parsial dan simultan terhadap kinerja PNS</p>
14	[19]	<p>Dependen:</p> <p>Y: Kinerja karyawan</p> <p>Independen:</p> <p>X: Spritualitas di tempat kerja</p>	<p>Dependen:</p> <p>Y: Kinerja karyawan</p> <p>Independen:</p> <p>X₂: Spritualitas di tempat kerja</p>	<p>Kehadiran spiritualitas tempat kerja dalam lingkungan organisasi sangat terkait dengan kinerja karyawan</p>
15	[37]	<p>Dependen:</p> <p>Y: Prestasi kerja</p>	<p>Dependen:</p> <p>Y: -</p>	<p>Spiritualitas dalam bekerja berpengaruh terhadap prestasi kerja</p>

		Independen: X: Spiritualitas dalam bekerja	Independen: X ₂ : Spiritualitas dalam bekerja	
--	--	--	--	--

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh *Human Relation* terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan di dalam perusahaan dituntut untuk memiliki hubungan kemanusiaan yang baik dengan pimpinan, bawahan ataupun rekan kerja. Salah satu hal penting untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah *human relation* karena berkaitan dengan komunikasi karyawan seperti pikiran, perasaan dan kerja sama dalam melakukan pekerjaan tujuannya agar hubungan kerja yang harmonis dapat tercipta sehingga karyawan nyaman dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaan dan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa *human relation* berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur sipil negara[37]. Selanjutnya penelitian menunjukkan *human relationship* dan *human relation* memiliki positif dan simultan baik secara simultan terhadap kinerja karyawan[3].

2.3.2 Pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap Kinerja Karyawan

Workplace spirituality merupakan suatu keadaan emosional individual yang dimanifestasikan dalam pekerjaan yakni membangun kerja sama dengan orang lain untuk menemukan makna atau memahami bahwa kehidupan kerja di dalam organisasi adalah penting karena akan berpengaruh terhadap hasil-hasil kerja. Penelitian menunjukkan spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan[6]. Dalam penelitiannya menemukan

terdapat pengaruh yang signifikan antara spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja[27].

2.3.3 Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

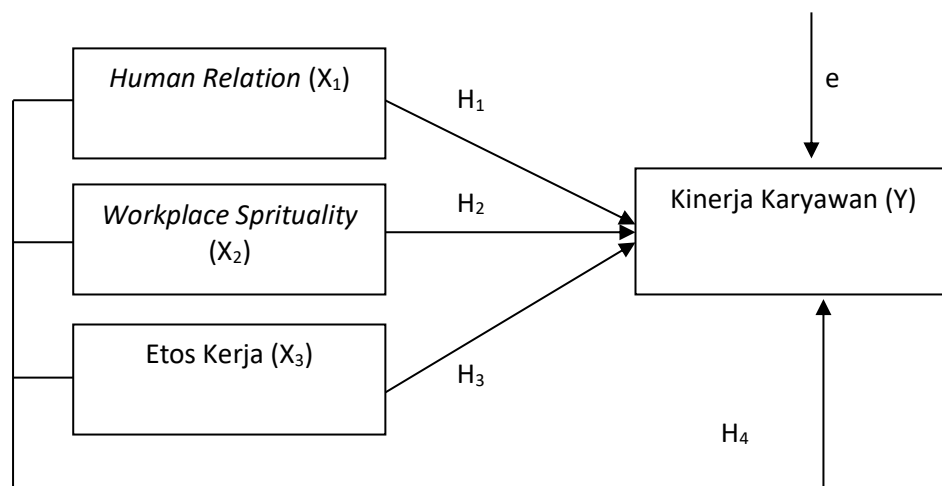
Etos kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan [38] ,Etos kerja yang tinggi akan dijadikan prasyarat yang mutlak yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan ini khususnya penyesuaian karyawan dengan tempat dan rekan kerja [38]. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap menyesuaikan dengan manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas kerja yang semestinya. Dengan menerapkan sikap dapat menyesuaikan diri dan kepribadian tersebut maka seorang karyawan dapat mencapai hasil kerja yang optimal dan juga kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [31]. Selanjutnya penelitian menunjukkan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS [5].

2.3.4 Pengaruh *Human Relation*, *Workplace Sprituality* dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor

yakni *human relation*, *workplace spirituality*, dan etos kerja. Penelitian menunjukkan bahwa penerapan *human relation* memiliki hubungan yang paralel dengan upaya peningkatan kinerja karyawan [36]. Selanjutnya menunjukkan kehadiran spiritualitas tempat kerja dalam lingkungan organisasi sangat terkait dengan kinerja karyawan[19]. Sementara itu, menunjukkan terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja [29].

Berdasarkan kerangka pemikiran yang diuraikan di atas, maka dapat digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir di atas, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₁: Diduga *human relation* berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan UKM Keripik Sanjai di Kota Padang.

H₂: Diduga *workpalace spirituality* berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan UKM Keripik Sanjai di Kota Padang.

H₃: Diduga etos kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan UKM Keripik Sanjai di Kota Padang

H₄: Diduga *human relation*, *workplace spirituality* dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan UKM Keripik Sanjai di Kota Padang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini, lingkup objek penelitian yang ditetapkan penulis sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti adalah mengenai *human relation*, *workplace spirituality* dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun organisasi yang dijadikan objek penelitian adalah UKM Keripik Sanjai di Kota Padang[39].

3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan asosiatif. Metode deskriptif bertujuan untuk menggambarkan suatu yang tengah berlangsung pada saat penelitian dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu. Melalui jenis penelitian deskriptif dapat diperoleh gambaran secara keseluruhan mengenai *human relation*, *workplace spirituality* dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. , Metode asosiatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih, dimana dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh *human relation*, *workplace spirituality* dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UKM Keripik Sanjai di Kota Padang .

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah seluruh penduduk yang dimaksudkan untuk diselidiki. Populasi dibatasi sebagai sejumlah penduduk atau individu yang paling sedikit mempunyai satu sifat yang sama (Hadi, 2015:190). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh UKM Keripik Sanjai di Kota Padang. Menurut Dinas Perindustrian dan Perdagangan (2021) jumlah UKM Keripik Sanjai adalah 16 unit.

Tabel 3.2
Jumlah Populasi Penelitian

No	UKM Keripik Sanjai	Alamat
1	Mahkota (Parupuk Tabing)	Jl. Hamka (dekat kampus STIND Padang)
2	Pusat oleh-oleh Rekasa	Jl. Padang Painan KM 19
3	Pusat oleh-oleh Airo	Jl. Padang Painan No. 18
4	Keripik Balado Rohana kusus	Jl. Rohana kusus no.74 Padang (Kec. Padang Barat)
5	Keripik Balado 4X7 Bintang Jaya	Jl. Belakang olo I no. 22
6	Keripik Balado Harian Jaya	Jl.Niaga no.225 Padang kel. Pondok Kec. Padang Barat
7	Keripik Balado sumber Raso (Natal Jaya)	Jl. Niaga No. 223 Padang kel. Pondok Kec. Padang Barat
8	Keripik Balado (Nan Salero)	Jl. Niaga No. 229 Kel. Pondok Kec. Padang Barat
10	Pusat oleh-oleh Citra Mandiri	Jl. Hamka No. 69 Padang Parupuk Tabing Koto Tengah
11	Pusat Oleh-oleh Ummi Aufa Hakim	Jl. Veteran no. 59 Padang
12	Pusat oleh-oleh Uwan	Jl. Hamka No. &8 A
13	Keripik Balado Bundo Kandung Syariah	Jl. S. Parman No. 282 Padang
14	Keripik Balado Sutan Pangeran	Jl. Veteran No. 75
15	Keripik Balado Christine Hakim	Jl. Nipah No.38 Berok Nipah Padang Barat
16	Keripik Balado Shirley	Jl. Gereja 36, Padang 25124, Indonesia

Sumber: Dinas Perindustrian dan Perdagangan, 2021

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini akan diambil sebanyak 30 orang karyawan UKM Keripik Sanjai UKM Keripik Sanjai yang terdiri 10 orang karyawan Keripik sanjay Balado Christine Hakim, 10 orang karyawan Pusat Oleh-oleh Umami Afa Hakim, 5 orang karyawan Keripik Balado Shirley, dan 5 orang karyawan Keripik Balado (Nan Salero). Jumlah sampel tersebut juga dipilih karena syarat pengambilan sampel minimal adalah 30. Teknik pengambilan sampel bertujuan atau *purposive sampling* menjadi teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini, pengambilan sampel dalam hal ini terbatas pada orang-orang tertentu yang dapat memberikan informasi yang diinginkan, sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti, yaitu UKM yang bergerak dibidang Keripik Sanjai Kota Padang yang masih beroperasi aktif [39].

3.4 Definisi Operasional Variabel

Variabel yang diukur ada dua sebagai variabel bebas terdiri dari *human relation* (X_1), *workplace spirituality* (X_2), etos kerja (X_3) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

Kinerja karyawan (Y) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini yaitu: 1) kualitas kerja, 2) kuantitas, 3) ketepatan waktu, 4) efektivitas, dan 5) kemandirian[21].

Human relation (X_1) adalah interaksi yang terjadi diantara individu yang berada dalam struktur formal, misalnya hubungan kerja, yang disusun secara

fungsional untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut dengan menggunakan komunikasi persuasif secara tatap muka yang berguna untuk menggugah kegairahan serta kegiatan bekerja dengan semangat kerja sama yang produktif, bahagia serta puas hati yang terjadi antara kedua belah pihak. Indikator *human relation* yaitu: (1) hubungan komunikasi dengan rekan kerja, (2) hubungan perilaku dengan rekan kerja, (3) hubungan komunikasi dengan atasan, dan (4) hubungan perilaku dengan atasan[17].

Workplace spirituality (X_2) terkait dengan orang atau individu ditempat kerja yang saling memerlukan atau adanya rasa solidaritas sesama manusia atau anggota organisasi. Indikator *workplace spirituality* dalam penelitian ini yakni : 1) *meaningful work*, 2) *Sense of community*, dan 3) *alignment with organizational values*[28].

Etos kerja (X_3) merupakan suatu konsep kerja seorang karyawan yang tercermin pada perilakunya dalam bekerja. Fokus indikator etos kerja yakni: 1) kerja adalah rahmat, 2) kerja adalah amanah, 3) kerja adalah panggilan, 4) kerja adalah aktualisasi, 5) kerja adalah ibadah, 6) kerja adalah seni, 7) kerja adalah kehormatan, dan 8) kerja adalah pelayanan[16].

Indikator variabel dijadikan tolak ukur membuat pertanyaan atau pernyataan yang dijawab oleh responden. Indikator dari variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel. 3.1
Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Item	Sumber	Skala
Kinerja karyawan (Y)	1. Kualitas kerja	1,2	Robbins dalam Sulaksono (2019:119)	Likert (1-5)
	2. Kuantitas			
	3. Ketepatan waktu	3,4		
	4. Efektivitas			
	5. Kemandirian	5,6		
	6. Kerja sama	7,8		
		9,10		
Variabel	Indikator	Item	Sumber	Skala
<i>Human Relation (X₁)</i>	1. Hubungan komunikasi dengan rekan kerja	1,2	Manuputty (2018)	Likert (1-5)
	2. Hubungan perilaku dengan rekan kerja			
	3. Hubungan komunikasi dengan atasan	3,4		
	4. Hubungan perilaku dengan atasan	5,6		
		7,8		
<i>Workplace sprituality (X₂)</i>	1. <i>Meaningful work</i>	1,2	Milliman dkk dalam Prakoso dkk (2018)	Likert (1-5)
	2. <i>Sense of community</i>			
	3. <i>Alignment with organizational values</i>	3,4		
		5,6		
Etos kerja (X ₃)	1. Kerja adalah rahmat	1,2	Sinamo dalam Priansa (2018:286-290)	Likert (1-5)
	2. Kerja adalah amanah			
	3. Kerja adalah panggilan	3,4		
	4. Kerjaa dalah aktualisasi			
	5. Kerja adalah ibadah	5,6		
	6. Kerja adalah seni			
	7. Kerja adalah			

	kehormatan	7,8		
	8. Kerja adalah pelayanan	9,10		
		11,12		
		13,14		
		15,16		

3.5 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini dilakukan dengan melihat Tingkat Capaian Responden (TCR) merupakan alat analisis yang digunakan untuk distribusi jawaban responden, di mana jawaban tersebut diberi skor seperti berikut:

Tabel 3.2
Bobot Penilaian Likert

No.	Respon Terhadap Pernyataan	Bobot	
		Positif (+)	Negatif (-)
1	SS = Sangat Setuju	5	1
2	S = Setuju	4	2
3	KS = Kurang Setuju	3	3
4	TS = Tidak Setuju	2	4
5	STS = Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber: Sugiyono (2017:93)

Sedangkan untuk menentukan Tingkat Capaian Responden digunakan rumus sebagai berikut:

$$TCR = \frac{RS}{n} \times 100\%$$

Kriteria interpretasi skor jawaban responden adalah sebagai berikut [40] :

Tabel 3.3
Kategori TCR

No	Rentang Skala	TCR
1	90% - 100%	Sangat Baik
2	80% - 89%	Baik
3	65% - 79%	Cukup Baik
4	55% - 64%	Kurang Baik

5	0% - 54%	Tidak Baik
---	----------	------------

3.6 Uji Asumsi Klasik

Sebelum peneliti melakukan pengujian hipotesis, uji asumsi klasik yang harus dipenuhi meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil *One Sample Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan di bawah 0,05 maka data tidak terdistribusi norma.

2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah suatu keadaan di mana variabel-variabel independen dalam persamaan regresi memiliki hubungan yang kuat satu sama lain. Multikolinieritas dapat menyebabkan variabel-variabel independen menjelaskan varians yang sama dalam mengestimasi variabel dependen. Cara untuk mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan melihat besarnya Tolerance Value dan Variance Inflation Factor. Pedoman regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah mempunyai nilai $VIF < 10$ dan mempunyai angka Tolerance di atas 0,1 (Ghozali, 2016: 96).

3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji adalah menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji glejser. Penelitian ini menggunakan uji glejser yang dilakukan dengan cara meregresi nilai absolut residual terhadap semua variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen (terlihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5%), maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas [41].

3.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara variabel bebas yaitu *human relation* (X_1), *workplace spirituality* (X_2), etos kerja (X_3) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah berpengaruh positif atau negatif, dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Bentuk persamaan dari regresi linier berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

$b_1..b_3$ = Koefisien regresi

X_1 = *Human relation*

X_2 = *Workplace spirituality*

X_3 = Etos kerja

e = Variabel pengganggu

3.7 Uji Hipotesis

3.7.1 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh *human relation*, *workplace spirituality* dan etos kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. uji t menggunakan rumus[39]:

$$t = \frac{r\sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

t = Distribusi t

r = Koefisien korelasi parsial

r^2 = Koefisien determinasi

n = jumlah data

Untuk hipotesis secara parsial di gunakan t_{test} :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $p < \alpha$ maka H_1 atau H_2 diterima yang berarti semua variabel independen secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen.

2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $p > \alpha$ maka H_1 atau H_2 ditolak yang berarti semua variabel independen secara parsial dan signifikan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.7.2 Uji F

Pengujian hipotesis dalam regresi berganda menggunakan rumus uji F yaitu melihat pengaruh *human relation*, *workplace spirituality* dan etos kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

$$F = \frac{R^2 / (N - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Di mana:

R^2 = Koefisien determinasi

M = Jumlah variabel independen

N = Jumlah anggota populasi

Untuk hipotesis secara simultan di gunakan F_{test} :

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $p < \alpha$ maka H_1 atau H_2 diterima yang berarti semua variabel independen secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $p > \alpha$ maka H_1 atau H_2 ditolak yang berarti semua variabel independen secara simultan dan signifikan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Apabila nilai

koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek

4.1.1 Keripik sanjay Balado Christine Hakim

Salah satu usaha industri makanan yang menjadikan hasil palawija sebagai salah satu pilihan untuk dijadikan usaha makanan khas adalah industri keripik balado Christine Hakim. Industri keripik balado Christine Hakim merupakan industri makanan, yang memerlukan hasil pertanian palawija untuk mendukung usaha industri dalam memenuhi permintaan masyarakat.

Industri keripik balado Christine Hakim, melakukan kegiatan usaha yang mengolah hasil pertanian menjadi makanan kecil. Hasil pertanian yang diperlukan dalam usaha industri keripik balado yaitu ubi kayu atau singkong. Industri keripik balado ini mengolah singkong menjadi makanan yang mempunyai rasa yang berkualitas, yang bisa dinikmati semua etnis yang ada di nusantara. Makanan dengan rasa pedas ini terbuat dari perpaduan ubi kayu atau singkong putih dengan cabai giling. Keripik balado menjadi pilihan para wisatawan yang datang ke Padang. untuk membeli makanan ini sebagai oleh-oleh. Salah satu yang menjadi pilihan para wisatawan untuk membeli oleh-oleh adalah keripik balado Christine Hakim.

Tahun 1990 keripik balado Christine Hakim didirikan oleh Christine Hakim, wanita berdarah Tionghoa, bersama suaminya secara mandiri. Pada awal-awal usaha keripik balado, proses pembuatan keripik balado, mulai dari memotong,

menggoreng sampai melayani pembeli, semua dikerjakan oleh Christine Hakim dan suaminya, Hosman Salim. Keripik balado tersebut dijual di rumah kecil dan sederhana dengan dua kamar yang merupakan sekaligus ditempati sebagai tempat tinggal.⁸ Usaha dalam bidang makanan, sangat mengutamakan kualitas rasa. Untuk mencari standar rasa, usaha keripik balado ini memerlukan waktu untuk bisa menyesuaikan dengan selera masyarakat. Dengan menerima berbagai macam kritikan atas keripik balado buatannya, Christine bersama suaminya selalu berusaha mencari kualitas rasa yang terbaik. Usaha keripik balado ini selalu melakukan berbagai ujicoba yang cukup lama, sehingga akhirnya mereka mendapatkan resep yang cocok di lidah. Peningkatan ini didasarkan pada bahan olahan yang berkualitas dan cara memasak yang menggunakan ketepatan waktu. Pada waktu proses memasak cabai, hanya memerlukan waktu satu jam, tidak boleh terlalu cepat atau terlalu lama dimasak, harus sesuai dengan aturan waktu yang sudah ditetapkan Christine Hakim. Usaha keripik balado ini tidak hanya mengandalkan soal rasa, tetapi juga memanjakan pembeli dengan membuat kemasan kardus agar terlihat rapi. Selain itu, pelayanan yang ramah kepada pembeli yang datang ke tokonya merupakan hal penting dalam pemasaran. Pada awal usaha, keripik balado ini hanya dikerjakan oleh Christine Hakim dan suaminya.

Tahun 1990, usaha keripik balado ini mempunyai modal awal untuk pembuatan keripik balado masih menggunakan alat masak seadanya, dengan satu kompor, satu kual, satu parutan dan satu sendok. Namun tidak hanya itu, bahan-bahan untuk membuat keripik balado pun seadanya, berupa dua karung singkong,

dua kaleng minyak goreng, 100 kg cabai merah dan 50 kg gula pasir. Usaha keripik balado Christine Hakim tidak hanya membuat keripik balado, tetapi juga menerima berbagai macam makanan kecil khas Sumatera Barat yang dititipkan ke rukonya oleh industri rumah tangga yang ada di Sumatera Barat. Sebelum tahun 1994, usaha keripik balado Christine Hakim belum mempunyai merek usaha.

Pada tahun 1994, setelah permintaan makanan khas hasil buaatannya semakin meningkat, banyak pelanggan yang menyarankan untuk diberi nama. Akhirnya, pemilik keripik balado memilih menggunakan namanya sendiri untuk dijadikan merek dagang usaha, yaitu toko Christine Hakim. Pada tahun 1998, industri keripik balado ini menerima titipan makanan kecil khas Sumatera Barat dari industri – industri rumah tangga. Makanan kecil khas Sumatera Barat yang dititipkan tersebut diantaranya adalah rakik bilih dari Singkarak, kipang dari Batu Sangkar, galamai dari Payakumbuh, dan pisang sale dari Pasaman, kerupuk jangek dari Padang. Namun setiap makanan khas yang diterima, harus tetap diteliti sesuai dengan kualitas rasa yang ditetapkan pemilik keripik balado ini. Daerah-daerah Sumatera Barat yang menjalin kerjasama dengan industri keripik balado ini adalah Batu Sangkar, Payakumbuh, Padang Panjang, Padang, Solok, Painan, Pariaman dan Pasaman. Adapun bahan baku yang dipergunakan dalam pembuatan keripik balado ini adalah singkong putih, minyak goreng, cabai merah, gula pasir, bawang merah serta jeruk nipis. Untuk memperoleh bahan baku utama, yaitu singkong putih, Christine Hakim memperoleh dengan cara mencari ke ladang-ladang petani yang ada di daerah perbatasan Padang dan Pariaman. Bahan

baku tersebut diperoleh dengan cara dipesan khusus dari para petani batas kota Padang.

Pada tahun 2003, karena usahanya semakin meningkat, usaha ini sudah mempunyai tenaga kerja dari masyarakat sebanyak tujuh orang. Setelah usaha keripik balado ini mulai mengalami kemajuan pada tahun 2004, pemasaran mulai dilakukan melalui media massa, selebaran, dan ikut sebagai sponsor dalam kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan usahanya. Pada tahun 2007, industri keripik balado Christine Hakim mendapat penghargaan dari Indonesia Book of Record karena memecahkan rekor sebagai toko oleh-oleh khas Sumatera Barat paling laku dan enak. Pada tanggal 2 Maret 2009, industri keripik balado Christine Hakim kembali mendapatkan penghargaan tahun ke 2 dari Indonesia Book of Record karena memecahkan rekor kembali sebagai toko oleh-oleh khas Sumatera Barat paling laku dan enak. Rasa keripik balado yang manis, pedas, gurih dan renyah, sehingga dapat dinikmati oleh semua orang. Keunikan lain dari usaha keripik balado ini adalah kemasan keripik dan kardus yang diberi merek nama Christine Hakim, pemilik usaha. Selain itu cabai pada keripiknya beda cara pengolesan cabainya. Pemberian cabai pada industri keripik balado Christine Hakim tidak menggunakan kuas, tetapi cabai yang sudah dimasak langsung diaduk bersamaan dengan keripik 11 “Keripik Balado Christine Hakim : Legit, Pedas dan Gurihnya Keripik Balado Selalu Membuat Ketagihan”, Koran Tanpa Nama, 2007, edisi 05. balado di dalam kuah, supaya merata pemberian cabainya. Keripik Balado Christine Hakim telah dikenal luas masyarakat karena bentuk keripiknya yang memanjang dengan warna kuning ke merah-merahan.

4.1.2 Ummi Afa Hakim

Sanjai Ummi Afa Hakim berdiri pada tahun 1999. Hingga sekarang sudah memiliki 3 cabang di Kota Bukittinggi dan 1 cabang di Kota Padang. Sanjai Ummi Afa Hakim berdiri lebih akhir jika dibandingkan dengan usaha sanjai lain yang sudah cukup dikenal dipasaran seperti sanjai Mintuo, Sanjai Sasuai, sanjai Nita, sanjai Keluarga, sanjai Dunsanak dan lain-lain. Namun sanjai Ummi Afa Hakim mampu berkembang cukup pesat.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis dengan pemilik Sanjai Ummi Afa Hakim, ia menyebutkan strategi pemasaran yang dilakukan menitik beratkan pada 4 hal, yaitu promosi, lokasi, pelayanan, dan tampilan toko yang disebut juga dengan store design & display. Dalam upaya mendatangkan pelanggan dan akhirnya melakukan keputusan pembelian tidak mudah. Banyak faktor yang mempengaruhi hal tersebut baik dari faktor internal atau dari dalam diri konsumen ataupun pengaruh eksternal yaitu rangsangan dari luar yang dilakukan oleh pelaku usaha (perusahaan), dimana dalam hal ini perusahaan harus mampu mengidentifikasi perilaku konsumen dalam hubungannya melakukan suatu keputusan pembelian.

Pengusaha Sanjai Ummi Afa Hakim menyampaikan bahwa tidak ada data pasti yang menyatakan berapa jumlah konsumen yang datang ke Sanjai Ummi Afa Hakim dan melakukan pembelian. Namun dari segi pendapatan terjadi peningkatan dari tahun ke tahun. Artinya dapat diambil kesimpulan bahwa terjadi peningkatan jumlah konsumen yang melakukan pembelian. Konsumen yang

datang tidak berasal dari Kota Bukittinggi saja, namun juga berasal dari berbagai daerah seperti Pekanbaru, Batam, Medan, Jakarta, Padang, dan daerah lainnya.

Salah satu promosi yang dilakukan oleh Sanjai Ummi Afa Hakim yaitu Personal selling, ia mempromosikan ke instansi-instansi pemerintah seperti Dinas Pariwisata. Nanti dinas pariwisata juga akan membantu mempromosikan pada tamu-tamu mereka yang datang dari luar daerah.

Kemudian juga dengan mengikuti pameran-pameran dagang yang diselenggarakan oleh Pemerintah. Selain itu promosi juga dilakukan secara online yaitu melalui sosial media Instagram dengan nama “sentral_oleh2_ummi_aufa_hakim” kemudian facebook dengan nama “Ummi Afa Hakim” dan website dengan alamat “www.keripiksanjai-ummi.com” Layanan customer service yang diberikan oleh Sanjai Ummi Afa hakim kepada konsumennya antara lain adalah kasir yang dilengkapi dengan mesin kasir dan komputer, mesin EDC (Electronic data capture) untuk melayani pembayaran dengan kartu debit ATM, dan pengepakan barang dengan kardus agar keripik sanjai yang dibeli terlindungi dengan baik hingga dibawa kerumah oleh konsumen.

4.1.3 Keripik Balado Shirley

“Kripik Balado Shirley” merupakan salah satu UMKMyang maju di Kota Padang yang menjual produk pertanian dengan bahan baku berupa singkong, ubi, kentang, dan lain-lain. Usaha “Kripik Balado Shirley” didukung oleh 50 UMKM dengan 100 macam produk hasil pertanian yang dijual. “Kripik Balado Shirley” merupakan sebuah usaha keluarga yang didirikan oleh kakak beradik tahun 1994.

Pada tahun itu, pemilik usaha ini, yang bernama Shirley, tertarik mengusahakan makanan khas Sumatera Barat seperti kripik balado. Awalnya, penjualan dilakukan di rumah saja. Shirley yakin suatu saat nanti usahanya akan mendapatkan dampak positif yang besar untuk dirinya dan kemajuan perkembangan ekonomi daerah. Pemilik optimis usahanya akan selalu berkembang selagi sektor pariwisata tetap berkembang dan tumbuh, karena Kota Padang merupakan kota pariwisata, yang mana banyak dikunjungi oleh wisatawan. Mulanya pemilik membuka usaha kripik balado secara kecil-kecilan di rumah tanpa adanya modal dan karyawan yang menolong. Pada awal usaha, “Kripik Balado Shirley” hanya memproduksi 10 kg/ hari. Seiring berjalannya waktu, usaha “Kripik Balado Shirley” dilirik dan diminati dimata masyarakat dengan kualitas mutu dan cita rasa yang tinggi.

Tahun 2004, pemilik membuka usaha “Kripik Balado Shirley” lebih luas lagi. Untuk mendapatkan pasar yang lebih luas, maka pemilik harus menggunakan merek. Hal tersebut tercetus karena pemilik melihat banyaknya produk kripik balado sebagai makanan khas suatu daerah yang sukses dipasarkan dengan merek masing-masing. Akhirnya, pemilik membuka toko pertama di Jalan Hayam Wuruk, toko ini kemudian pindah ke jalan Gereja No.36 yang lebih luas dengan 10 orang karyawan dan letaknya sangat strategis di pusat Kota Padang. Menurut Shirley sebagai pemilik, pemilihan tempat bisa saja menguntungkan usahanya, karena toko “Kripik Balado Shirley” berdekatan dengan tempat pariwisata yang ada di Kota Padang (Pantai Padang, Taman Melati dan Jembatan Siti Nurbaya) serta tempat penginapan (Hotel Inna Muara, Hotel Bumi Minang, Hotel Mariani,

Hotel Plan B, Hotel Immanuel, Hotel Hayam Wuruk, Hotel Savalo dan Hotel Axana). Semakin hari perkembangan “Kripik Balado Shirley” semakin pesat.

Tahun 2014, “Kripik Balado Shirley” memproduksi 300 kg/ hari dengan jumlah karyawan saat ini sebanyak 40 orang, dan “Kripik Balado Shirley” juga membuka dua cabang di kota Padang, pertama di Sentral Pasar Raya Jalan M.Yamin, sedangkan yang kedua di Bandara Internasional Minangkabau. Adapun omset yang didapatkan oleh Kripik Balado Shirley berkisar Rp 300 000 000.00/bulan hasil tersebut didapatkan dari penjualan dengan mitra UMKM, yaitu sebanyak Rp 200 000 000.00/bulan dan penjualan tanpa mitra UMKM sebanyak Rp 100 000 000.00/bulan.

Visi dan Misi “Kripik Balado Shirley”

Dalam suatu unit usaha tentu harus memiliki tujuan usaha dan kemitraaan serta visi dan misi. “Kripik Balado Shirley” juga memiliki ketiga unsur tersebut. Tujuan usaha “Kripik Balado Shirley” itu sendiri adalah untuk membangun hubungan kerjasama yang saling menguntungkan antara pengelola dan investor (UMKM) dan meningkatkan kesejahteraan bagi seluruh stakeholder terkait. Selain itu adapula visi dan misi “Kripik Balado Shirley”. Visi “Kripik Balado Shirley” adalah menjadi UMKM terbaik dan maju di Indonesia, dengan senantiasa mengutamakan kepuasan konsumen, sementara itu misi “Kripik Balado Shirley” adalah:

1. Membangun nilai dasar UMKM sebagai usaha dengan menggunakan bahan baku pertanian yang asli dari Sumatera Barat.
2. Menjadikan pembeli atau konsumen sebagai prioritas.

3. Menjaga mutu cita rasa yang terjamin kualitasnya.
4. Memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen.
5. Mengentaskan kemiskinan dengan menampung tenaga kerja dari masing-masing UMKM.
6. Menjadikan “Kripik Balado Shirley” menjadi makanan Khas Sumatera Barat yang dikenal di pasar nasional bahkan internasional.

Mitra UMKM “Kripik Balado Shirley”

Banyaknya usaha rumah tangga atau UMKM yang memproduksi berbagai jenis produk pertanian khususnya produk makanan, menjadikan potensi tersebut dimanfaatkan oleh pihak “Kripik Balado Shirley”. UMKM tersebut menghasilkan produk makanan dengan ratusan variasi, namun beberapa UMKM memiliki kendala yaitu masih banyak yang belum paham cara memasarkan produk dan pengelolaan produk agar bernilai jual lebih tinggi.

Oleh karena itu, pihak Shirley mengadakan kerjasama atau bermitra dengan beberapa UMKM dengan memasarkan produk pertanian UMKM tersebut agar nilai jualnya lebih tinggi dan diminati oleh para wisatawan dan masyarakat luas. Kerjasama yang terjalin antara UMKM dan “Kripik Balado Shirley” adalah dengan memberikan bimbingan teknis secara profesional untuk meningkatkan usaha para UMKM tersebut. Kerjasama tersebut diharapkan dapat memajukan UMKM di Sumatera Barat yang potensinya sangat besar, sehingga dapat meningkatkan pertumbuhan perekonomian khususnya di Kota Padang dan dapat mengurangi pengangguran di Sumatera Barat.

UMKM yang bermitra dengan “Kripik Balado Shirley” sebanyak 50 UMKM dengan 100 varian produk makanan yang dijual. Setiap minggunya UMKM mendistribusikan produk mereka ke toko “Kripik Balado Shirley” minimal 50 bungkus/minggu. Saat musim liburan dan hari raya besar, UMKM tersebut bisa memproduksi produknya dengan jumlah yang lebih banyak dari hari biasanya. Berikut daftar nama UMKM yang bermitra dengan “Kripik Balado Shirley” serta produk pertanian dan bahan baku yang digunakan untuk memproduksi produk pertanian tersebut.

4.1.4 Kripik Balado (Nan Salero).

Kripik Balado Nan Salero telah berdiri sejak tahun 1960an. Dulunya dikenal dengan nama Kripik Balado Tukang Gigi." I. Niaga No.229, Kp. Pd., Kec. Padang Bar., Kota Padang, Sumatera Barat 25119.

4.2 Karakteristik Responden

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner secara langsung kepada 30 responden untuk memperoleh data primer maupun informasi yang relevan dengan permasalahannya mengenai penelitian pengaruh *Human Relation*, *Workplace Spirituality* dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UKM Kripik Sanjai di Kota Padang. Berikut ini akan disajikan data mengenai karakteristik responden:

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
Jeni Kelamin		
Pria	14	46,7
Wanita	16	53,3
Jumlah	30	100
Usia		
17s/d 25 Tahun	12	40,0
25 s/d 30 Tahun	13	43,3
30 s/d 45 Tahun	5	16,7
Jumlah	30	100
Pendidikan Terakhir		
SD	2	6,7
SLTP	5	16,7
SLTA	17	56,7
Sarjana	6	20,0
Jumlah	30	100
Lama bekerja		
< 1 Tahun	9	30,0
1-5 Tahun	14	46,7
> 5 Tahun	7	23,3
Jumlah	30	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengumpulan data, diperoleh informasi bahwa pada umumnya Karyawan pada UKM Keripik Sanjai di Kota Padang yang menjadi responden dalam penelitian ini paling dominan berjenis kelamin perempuan sebanyak 16 orang (53,3) dan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 14 orang (46,7%). Responden yang dengan usia 25 s/d 30 Tahun sebanyak 13 orang (43,3%), 17s/d 25 Tahun sebanyak 12 orang (40,0%), dan 30 s/d 45 Tahun sebanyak 5 orang (16,7%). Responden yang dengan pendidikan terakhir SLTA sebanyak 17 orang (56,7%), Sarjana sebanyak 6 orang (20,0%), SLTP sebanyak 5 orang (16,7%) dan SD sebanyak 2 orang (6,7%). Selanjutnya berdasarkan lama bekerja responden 1-5 Tahun sebanyak 14 orang (46,7%) < 1 Tahun sebanyak 9 orang (30,0%) dan > 5 Tahun sebanyak 7 orang (23,3%).

4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur. Dalam penelitian ini pengujian validitas hanya dilakukan terhadap 30 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) $>$ r_{tabel} sebesar 0,361, untuk $df = 30 - 2 = 28$; $\alpha = 0,05$ maka item/ pertanyaan tersebut valid dan sebaliknya. Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel *human relation* dengan 8 item pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Variabel *Human Relation* (X₁)

Butir	Nilai <i>Corrected Item Total Correlation</i> / r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
X1.1	0,730	0,361	Valid
X1.2	0,799	0,361	Valid
X1.3	0,851	0,361	Valid
X1.4	0,839	0,361	Valid
X1.5	0,783	0,361	Valid
X1.6	0,865	0,361	Valid
X1.7	0,881	0,361	Valid
X1.8	0,927	0,361	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.2, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel *human Relation* memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) $>$ r_{tabel} sebesar 0,361.

Hasil perhitungan uji validitas variabel *workplace spirituality* dengan 6 item pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel *Workplace Sprituality* (X₂)

Butir	<i>Nilai Corrected Item Total Correlation / r_{hitung}</i>	r_{tabel}	Kriteria
X2.1	0,628	0,361	Valid
X2.2	0,751	0,361	Valid
X2.3	0,638	0,361	Valid
X2.4	0,809	0,361	Valid
X2.5	0,823	0,361	Valid
X2.6	0,596	0,361	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.3, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel *workplace sprituality* memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) > r_{tabel} sebesar 0,361.

Hasil uji validitas variabel etos kerja dengan 16 item pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X₃)

Butir	<i>Nilai Corrected Item Total Correlation / r_{hitung}</i>	r_{tabel}	Kriteria
X3.1	0,555	0,361	Valid
X3.2	0,720	0,361	Valid
X3.3	0,749	0,361	Valid
X3.4	0,770	0,361	Valid
X3.5	0,761	0,361	Valid
X3.6	0,635	0,361	Valid
X3.7	0,701	0,361	Valid
X3.8	0,693	0,361	Valid
X3.9	0,738	0,361	Valid
X3.10	0,563	0,361	Valid
X3.11	0,579	0,361	Valid
X3.12	0,411	0,361	Valid
X3.13	0,703	0,361	Valid
X3.14	0,545	0,361	Valid
X3.15	0,561	0,361	Valid
X3.16	0,516	0,361	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.4, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel etos kerja memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) > r_{tabel} sebesar 0,361.

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel kinerja karyawan dengan 12 item pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan (Y)

Butir	Nilai <i>Corrected Item Total Correlation</i> / r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
Y.1	0,741	0,361	Valid
Y.2	0,639	0,361	Valid
Y.3	0,582	0,361	Valid
Y.4	0,715	0,361	Valid
Y.5	0,741	0,361	Valid
Y.6	0,608	0,361	Valid
Y.7	0,600	0,361	Valid
Y.8	0,445	0,361	Valid
Y.9	0,364	0,361	Valid
Y.10	0,462	0,361	Valid
Y.11	0,360	0,361	Valid
Y.12	0,752	0,361	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.5, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) > r_{tabel} sebesar 0,361.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Suatu variabel dikatakan reliabel jika diperoleh nilai *cronbach alpha* > 0,7 (Ghozali, 2016:48). Dalam penelitian ini uji validitas dan uji reliabilitas dihitung dengan

menggunakan program IBM SPSS Versi 23. Hasil dari pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini akan disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Rule of thumb</i>	Keterangan
<i>Human Relation</i>	0,955	0,7	Reliabel
<i>Workplace Sprituality</i>	0,888	0,7	Reliabel
Etos Kerja	0,923	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,882	0,7	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai *cronbach alpha* variabel *human relation* sebesar 0,955, variabel *workplace sprituality* sebesar 0,888, variabel etos kerja sebesar 0,923 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,882, lebih besar dari nilai *rule of thumb* yang ditentukan yaitu sebesar 0,7. Maka variabel seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

4.4 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam diskripsi variabel peneliti dimaksudkan untuk menganalisis data berdasarkan atas hasil yang diperoleh dari jawaban responden terhadap masing-masing variabel yakni *human relation*, *workplace sprituality*, etos kerja dan kinerja karyawan. Statistik Deskriptif untuk variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

4.4.1 *Human Relation*

Variabel *human relation* diukur dengan menggunakan empat indikator yakni Hubungan komunikasi dengan rekan kerja, Hubungan perilaku dengan rekan kerja, Hubungan komunikasi dengan atasan, dan Hubungan perilaku dengan atasan. Secara keseluruhan hasil ini dapat dilihat pada lampiran. Hasil analisis dari

human relation Karyawan pada UKM Keripik Sanjai di Kota Padang dapat dilihat pada tabel 4.7.

Tabel 4.7
Hasil Skor *Human Relation*

Indikator	No Item	Alternatif Jawaban					Skor Total	Rata ²	TCR (%)
		SS	S	KS	TS	STS			
Hubungan komunikasi dengan rekan kerja	X1.1	6	14	10	-	-	116	3.87	77.4
	X1.2	8	11	9	2	-	115	3.83	76.6
								3.85	77
Hubungan perilaku dengan rekan kerja	X1.3	8	9	10	3	-	112	3.73	74.6
	X1.4	6	13	11	-	-	115	3.83	76.6
								3.78	75.6
Hubungan perilaku dengan rekan kerja	X1.5	8	7	15	-	-	113	3.77	75.4
	X1.6	5	10	13	-	-	104	3.6	72
								3.68	73.7
Hubungan perilaku dengan atasan	X1.7	8	10	10	2	-	114	3.8	76
	X1.8	9	9	9	3	-	114	3.8	76
								3.8	76
Rata-rata								3.77	75.5

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel 4.7 menunjukkan informasi mengenai *human relation* Karyawan pada UKM Keripik Sanjai di Kota Padang. Hasil uji deskriptif menjelaskan bahwa TCR variabel kinerja karyawan sebesar 75,5% berada pada kategori cukup baik. Hal ini berarti *human relation* karyawan masih perlu diperbaiki melalui indikator Hubungan komunikasi dengan rekan kerja, Hubungan perilaku dengan rekan kerja, Hubungan komunikasi dengan atasan, dan Hubungan perilaku dengan atasan.

Indikator Hubungan komunikasi dengan rekan kerja memiliki TCR tertinggi berada pada nilai 77% dengan skor rata-rata 3,85. artinya respon karyawan

terhadap Hubungan komunikasi dengan rekan kerja 77,4% dalam kategori baik. Tanggapan karyawan tentang pernyataan Saya Selalu menjalin komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja dalam kategori cukup baik. sedangkan pernyataan Komunikasi Sangat dibutuhkan untuk memulai Pekerjaan berada pada nilai 76,6% dalam kategori cukup baik .

Sedangkan TCR terendah ada pada indikator Hubungan perilaku dengan rekan kerja bernilai 73,7% dengan rata-rata skor 3,68, artinya respon karyawan terhadap Hubungan perilaku dengan rekan kerja dalam kategori cukup baik. Pada pernyataan Saya selalu mengikuti semua apa yang diperintahkan oleh atasan bernilai 75,4% dengan kategori cukup baik. Pernyataan Komunikasi antara karyawan dan atasa sangat baik bernilai 75,6 dengan kategori cukup baik. Dapat disimpulkan bahwa Hubungan perilaku dengan rekan kerja yang dirasakan oleh Karyawan pada UKM Keripik Sanjai di Kota Padang masih perlu diperhatikan oleh karyawan dan disesuaikan dengan pekerjaan agar hasil kerja lebih optimal dan berdampak terhadap kinerja Karyawan pada UKM Keripik Sanjai di Kota Padang.

Berdasarkan hasil tanggapan yang diberikan oleh Karyawan terhadap kuesioner *human relation* secara umum berada pada kategori cukup baik. Dengan demikian UKM Keripik Sanjai di Kota Padang perlu lebih menyesuaikan *human relation* agar kinerja karyawan lebih optimal.

4.4.2 Workplace Spirituality

Hasil analisis deskriptif variabel *Workplace Spirituality* dapat dilihat berdasarkan tiga indikator yakni *Meaningful work*, *Sense of community*, dan *Alignment with organizational values*. Hasil secara rinci dari *Workplace Spirituality* dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Hasil Skor Workplace Spirituality

Indikator	No Item	Alternatif Jawaban					Skor Total	Rata ²	TCR (%)
		SS	S	KS	TS	STS			
<i>Meaningful work</i>	X2.1	6	15	7	2	-	115	3.83	76.6
	X2.2	9	12	8	1	-	119	3.97	79.4
								3.9	78
<i>Sense of community</i>	X2.3	7	17	5	1	-	120	4	80
	X2.4	8	12	8	2	-	116	3.87	77.4
								3.93	78.7
<i>Alignment with organizational values</i>	X2.5	8	14	8	-	-	120	4	80
	X2.6	5	18	7	-	-	118	3.93	78.6
								3.96	79.3
Rata-rata								3.92	78.6

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari Tabel 4.8 dapat diketahui informasi mengenai *Workplace Spirituality* pada UKM Keripik Sanjai di Kota Padang. Hasil uji deskriptif menjelaskan bahwa TCR variabel *Workplace Spirituality* sebesar 78,6% berada pada kategori cukup baik. Hal ini berarti *Workplace Spirituality* menurut Karyawan masih perlu ditingkatkan dengan fokus kepada indikator *Meaningful work*, *Sense of community* dan *Alignment with organizational values* .

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator *Workplace Spirituality* memiliki TCR tertinggi yakni 79,3% dengan rata-rata skor 3,96, artinya respon karyawan terhadap *Workplace Spirituality* dalam kategori baik. Tanggapan pegawai Pimpinan saya selalu berhubungan baik kepada seluruh

karyawannya tanpa terkecuali bernilai 80% berada pada kategori cukup baik. Selanjutnya pernyataan Pimpinan saya selalu menegakkan nilai-nilai organisasi yang tinggi terhadap sesama pekerja bernilai 78,6% dalam kategori cukup baik. Ini dapat diartikan bahwa *Workplace Spirituality* yang diterima Karyawan sudah baik dan perlu dipertahankan agar kinerja karyawan semakin meningkat.

Dari analisis data diperoleh TCR terendah ada pada indikator *Meaningful work* bernilai 78% dengan rata-rata skor 3,9, artinya respon karyawan terhadap *Meaningful work* dalam kategori cukup baik. Pada pernyataan Bagi saya pekerjaan saya saat ini sangat berarti bernilai 76,6% dalam kategori cukup baik. Selanjutnya pernyataan Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan bernilai 79,4% dalam kategori cukup baik. Dengan demikian dapat diartikan bahwa *Meaningful work* Karyawan pada UKM Keripik Sanjai di Kota Padang terhadap pekerjaan masih perlu ditingkatkan agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan kinerja karyawan semakin meningkat.

Hasil tanggapan yang diberikan oleh pegawai terhadap kuesioner *Workplace Spirituality* berada pada kategori cukup baik. Dengan demikian UKM Keripik Sanjai di Kota Padang perlu meningkatkan *Workplace Spirituality* agar kinerja karyawan lebih optimal.

4.4.3 Etos Kerja

Adapun variabel etos kerja dapat dilihat berdasarkan 6 indikator dan 12 pernyataan. Indikator pada pernyataan Kerja Adalah Rahmat, Kerja Adalah Amanah, Kerja Adalah Panggilan, Kerja Adalah Aktualisasi, Kerja Adalah Ibadah, Kerja Adalah Seni, Kerja Adalah Kehormatan, dan Kerja Adalah Pelayanan. Hasil secara rinci dari kepemimpinan dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Skor Kepemimpinan

Indikator	No Item	Alternatif Jawaban					Skor Total	Rata ²	TCR (%)
		SS	S	KS	TS	STS			
Kerja Adalah Rahmat	X3.1	7	13	10	-	-	117	3.9	78
	X3.2	9	11	10	-	-	119	3.97	79.4
								3.93	78.7
Kerja Adalah Amanah	X3.3	5	19	6	-	-	119	3.97	79.4
	X3.4	8	14	8	-	-	120	4	80
								3.98	79.7
Kerja Adalah Panggilan	X3.5	8	12	10	-	-	118	3.93	78.6
	X3.6	9	11	9	1	-	118	3.9	78
								3.91	78.3
Kerja Adalah Aktualisasi	X3.7	5	14	11	-	-	114	3.8	76
	X3.8	4	18	8	-	-	116	3.87	77.4
								3.83	76.7
Kerja Adalah Ibadah	X3.9	3	22	5	-	-	118	3.93	78.6
	X3.10	5	15	10	-	-	115	3.83	76.6
								3.88	77.6
Kerja Adalah Seni	X3.11	3	20	7	-	-	116	3.87	77.4
	X3.12	4	19	7	-	-	117	3.9	78
								3.88	77.7
Kerja Adalah Kehormatan	X3.13	4	21	5	-	-	119	3.97	79.4
	X3.14	4	16	10	-	-	114	3.8	76
								3.88	77.7
Kerja Adalah Pelayanan	X3.15	3	20	7	-	-	116	3.87	77.4
	X3.16	4	26	-	-	-	124	4.13	82.6
								4	80
Rata-rata							3.91	78.3	

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel 4.9 memperlihatkan informasi mengenai etos kerja. Hasil uji deskriptif menjelaskan bahwa TCR variabel etos kerja sebesar 78,3% berada pada kategori cukup baik. Hal ini berarti etos kerja masih perlu ditingkat sesuai dengan indikator etos kerja adalah Kerja Adalah Rahmat, Kerja Adalah Amanah, Kerja Adalah Panggilan, Kerja Adalah Aktualisasi, Kerja Adalah Ibadah, Kerja Adalah Seni, Kerja Adalah Kehormatan, dan Kerja Adalah Pelayanan.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator kemampuan mengendalikan bawahan memiliki TCR tertinggi yakni 80% dengan rata-rata skor 4,00, artinya respon pegawai terhadap Kerja Adalah Pelayanan dalam kategori baik. Tanggapan pegawai pada atasan Saya giat bekerja walaupun tidak diawasi oleh atasan bernilai 77,4% dalam kategori cukup baik. Pada pernyataan Pengawas lapangan sangat sopan melayani karyawan yang sedang bekerja bernilai 82,6% dengan kategori baik. Ini bermakna bahwa etos kerja sudah mampu mengendalikan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan sehingga dapat dipertahankan untuk lebih mengoptimalkan kinerja karyawan.

Nilai TCR terendah ada pada indikator Kerja Adalah Aktualisasi bernilai 76,7% dengan rata-rata skor 3,88, artinya respon karyawan terhadap Kerja Adalah Aktualisas berada pada kategori cukup baik. Tanggapan responden pada pernyataan Saya akan selalu ingat dan tanggung jawab atas apa saja pekerjaan saya bernilai 76%. Pernyataan atasan Saya bekerja untuk mencapai tujuan dari cita-cita yang saya inginkan bernilai 77,4%. Hal ini bermakna bahwa karyawan masih merasakan bahwa etos kerja belum mampu memberikan yang terbaik kepada karyawan sehingga pencapaian hasil kerja kurang optimal.

Dari hasil tanggapan yang diberikan terhadap kuesioner etos kerja berada pada kategori cukup baik. Dengan demikian UKM Keripik Sanjai di Kota Padang perlu meningkatkan kepemimpinan agar kinerja karyawan semakin meingkat.

4.4.4 Kinerja Karyawan

Hasil analisis deskriptif variabel kinerja Karyawan pada UKM Keripik Sanjai di Kota Padang dapat dilihat berdasarkan 6 indikator dengan 12

pernyataan. Indikator kinerja terdiri dari kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan kerja sama. Hasil secara rinci dari kinerja karyawan dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Hasil Skor Kinerja Karyawan

Indikator	No Item	Alternatif Jawaban					Skor Total	Rata ²	TCR (%)
		SS	S	KS	TS	STS			
kualitas	Y.1	14	7	9	-	-	125	4.17	83.4
	Y.2	15	13	2	-	-	133	4.43	88.6
								4.3	86
Kuantitas	Y.3	19	10	1	-	-	138	4.6	92
	Y.4	19	11	-	-	-	139	4.63	92.6
								4.61	92.3
Ketepatan waktu	Y.5	14	16	-	-	-	134	4.47	89.4
	Y.6	16	14	-	-	-	135	4.53	90.6
								4.5	90
Efektifitas	Y.7	16	12	2	-	-	134	4.47	89.4
	Y.8	16	13	1	-	-	135	4.5	90
								4.48	89.7
Kemandirian	Y.9	17	13	-	-	-	137	4.57	91.4
	Y.10	19	10	-	-	-	135	4.63	92.6
								4.6	92
Kerja Sama	Y.11	9	21	-	-	-	129	4.3	86
	Y.12	13	10	7	-	-	126	4.2	84
								4.25	85
Rata-rata								4.45	89.1

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel 4.10 menunjukkan informasi mengenai kinerja Karyawan pada UKM Keripik Sanjai di Kota Padang. Hasil uji deskriptif menjelaskan bahwa TCR variabel kinerja karyawan sebesar 89,1% berada pada kategori baik. Hal ini berarti perlu adanya peningkatan kinerja karyawan

Indikator mampu mengoptimalkan Kuantitas kerja memiliki TCR tertinggi yakni 92,3% dengan rata-rata skor 4,61, artinya respon karyawan terhadap Kuantitas dalam kategori baik. Tanggapan responden Hasil kerja saya sesuai

dengan target yang ditentukan oleh perusahaan bernilai 92% dalam kategori baik. Pernyataan Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kuantitas yang diminta perusahaan bernilai 92,6% dengan kategori baik. Hal ini bermakna bahwa kuantitas Karyawan perlu dipertahankan agar kinerja karyawan lebih optimal.

Sedangkan TCR terendah ada pada indikator Kerja Sama bernilai 85% dengan rata-rata skor 4,25, artinya respon karyawan terhadap Kerja Sama dalam kategori baik dan perlu dilakukan peningkatan. Pada pernyataan Saya sering membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan bernilai 86% dalam kategori baik. Pernyataan Saya mampu membina kerjasama dengan semua karyawan bernilai 84% dalam kategori baik. Ini bermakna bahwa kerja sama dalam pekerjaan perlu ditingkatkan agar kinerja karyawan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil tanggapan yang diberikan oleh karyawan terhadap kuesioner kinerja Karyawan secara umum berada pada kategori cukup baik. Dengan demikian UKM Keripik Sanjai di Kota Padang perlu lebih meningkatkan kuantitas dan kerja sama kerja agar dapat menunjang aktivitas kerja pegawai sehingga mampu meningkatkan kinerja.

4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Hasil Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi residual normal atau mendekati normal. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *One Sample Kolmogorof Smirnov*. Ini dapat dilihat dengan membandingkan nilai

asymp.sig (2 tailed) dengan tingkat signifikan 5%. Jika *asymp.sig (2 tailed)* > 0,05 maka data berdistribusi normal, tetapi jika sebaliknya data tidak berdistribusi normal. Untuk hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel 4.11 dibawah ini:

Tabel 4.11
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,10657506
	Absolute	,101
Most Extreme Differences	Positive	,065
	Negative	-,101
Kolmogorov-Smirnov Z		,555
Asymp. Sig. (2-tailed)		,918

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel 4.11 di atas dapat dilihat dengan jelas, dari hasil normalitas tersebut variable *human relation*, *workplace spirituality*, etos kerja dan kinerja karyawan. memiliki nilai *asymp.sig (2 tailed)* sebesar 0,918 > 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal, dengan demikian asumsi klasik tentang data berdistribusi normal telah dipenuhi.

4.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi gejala multikolinieritas dilakukan identifikasi nilai

Variance Inflation Factor (VIF). Nilai *cut off* yang umum untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 . Bilai nilai *tolerance* $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≤ 10 berarti tidak ada multikolinieritas antar variabel dalam model regresi. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil yang terlihat pada tabel 4.12 di bawah ini:

Tabel 4.12
Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
<i>Human relation</i>	0,677	1,478
<i>workplace sprituality</i>	0,500	1,999
Etos Kerja	0,464	2,153

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Pada Tabel 4.12 terlihat bahwa masing-masing variabel independen yang digunakan telah memiliki nilai *tolerance* diatas 0,10. Sedangkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dibawah 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa *human relation*, *Workplace Sprituality* dan etos kerja telah terbebas dari gejala multikolinieritas sehingga tahapan pengolahan data lebih lanjut dapat segera dilaksanakan.

4.5.3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji ada atau tidak heteroskedastisitas dapat menggunakan uji *glejser*. Jika diketahui probabilitasnya diatas tingkat

kepercayaan α 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut ini:

Tabel 4.13
Uji Glejser

Variabel	Sig.
<i>Human relation</i>	0,024
<i>workplace sprituality</i>	0,000
Etos Kerja	0,037

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa *human relation*, *Workplace Sprituality* dan etos kerja memiliki nilai signifikansi diatas 0,05 jadi dapat disimpulkan bahwa semua variabel tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.6 Hasil Uji Hipotesis

4.6.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui koefisien regresi dari variabel independent dan bagaimana arah pengaruhnya terhadap variabel dependent, dapat dilihat dari analisis data regresi berganda yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS Versi 23 seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Hasil Regresi Linier Berganda Variabel Penelitian
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	21,220	3,556		5,968	,000		
1 Human Relation	,196	,082	,254	2,403	,024	,677	1,478
Workplace Sprituality	,635	,154	,508	4,125	,000	,500	1,999
Etos Kerja	,181	,083	,280	2,193	,037	,464	2,153

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil regresi dari Tabel 4.14 diatas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 21,220 + 0,196 X_1 + 0,635 X_2 + 0,181 X_3$$

Interprestasi atas persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 21,220 menyatakan bahwa jika variabel *human relation* (X_1), *Workplace Sprituality* (X_2), dan etos kerja (X_3) dianggap konstan atau diabaikan, maka kinerja Karyawan (Y) sebesar 21,220.
2. Koefisien regresi *human relation* (X_1) adalah 0,196 artinya jika variabel independent lain nilainya tetap dan *human relation* mengalami peningkatan 1 satuan bobot, maka kinerja karyawan akan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,196, demikian pula dalam keadaan sebaliknya. Koefisien positif artinya *human relation* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi *Workplace Sprituality* (X_2) adalah 0,635 artinya jika variabel independent lain nilainya tetap dan *Workplace Sprituality* mengalami peningkatan 1 satuan bobot, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,635, demikian pula dalam keadaan sebaliknya. Koefisien positif artinya *Workplace Sprituality* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Koefisien regresi etos kerja (X_3) adalah 0,181 artinya jika variabel independent lain nilainya tetap dan kepemimpinan mengalami peningkatan 1 satuan bobot, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan

sebesar 0,181, demikian pula dalam keadaan sebaliknya. Koefisien positif artinya etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.6.2 Hasil Uji t (Secara Parsial)

Hipotesis 1, 2 dan 3 dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (*p-value*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

1. Pengaruh *Human relation* terhadap Kinerja karyawan

Dari hasil penelitian diperoleh koefisien regresi sebesar 2,403 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,403 > 1,701$) dengan signifikansi $0,024 < \alpha 0,05$, maka H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik *human relation*, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Sebaliknya, semakin rendah *human relation*, maka kinerja karyawan semakin menurun.

2. Pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 4,125 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,125 > 1,701$) dengan signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$, maka H_2 diterima. Dapat disimpulkan bahwa *Workplace Spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin kondusif *Workplace Spirituality*, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Sebaliknya, semakin tidak kondusif *Workplace Spirituality*, maka kinerja karyawan semakin menurun.

3. Pengaruh Etos kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,563 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,193 > 1,991$) dengan signifikansi $0,037 < \alpha 0,05$, maka H_3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik Etos kerja, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Sebaliknya, semakin tidak baik Etos kerja, maka kinerja karyawan semakin menurun.

4.6.3 Hasil Uji F (Secara Serempak)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau dependen (Sugiyono, 2013:257). Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil seperti terlihat pada tabel 4.15 di bawah ini:

Tabel 4.15
Hasil Pengujian F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	524,808	3	174,936	35,343	,000 ^b
	Residual	128,692	26	4,950		
	Total	653,500	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Human Relation, Workplace Spirituality

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Pada tabel 4.15 di dapat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($35,343 > 2,97$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ (α), maka H_4 diterima. Hal ini berarti bahwa variabel *human relation*, *Workplace Spirituality* dan etos kerja secara bersama-

sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan UKM Keripik Sanjai di Kota Padang.

4.6.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk melihat besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 berkisar 0-1, semakin mendekati 0 maka semakin lemah pengaruhnya, sedangkan apabila semakin mendekati 1 semakin kuat pengaruhnya. Hasil analisis dengan menggunakan R^2 berkisar dari 0-1, semakin mendekati 0 maka semakin lemah pengaruhnya, sedangkan apabila semakin mendekati 1 semakin kuat pengaruhnya dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut ini:

Tabel 4.16
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,896 ^a	,803	,780	2,225

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Human Relation, Workplace Spirituality

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari Tabel 4.16 di atas, nilai *adjusted R square* menunjukkan 0,780, hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel *human relation*, *Workplace Spirituality* dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan UKM Keripik Sanjai di Kota Padang adalah sebesar 78,0% sedangkan 22,0% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, kompensasi, kompetensi, stres kerja dan lain sebagainya.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh *Human relation* Terhadap Kinerja Karyawan UKM Keripik Sanjai di Kota Padang

Berdasarkan hasil analisis data, selanjutnya sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa *human relation* berpengaruh terhadap kinerja Karyawan UKM Keripik Sanjai di Kota Padang. Ini menunjukkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh *human relation*.

Hasil analisis regresi berganda dengan melakukan uji t diperoleh nilai *sig* variabel $X_1 = 0,024 < 0,05$ sehingga H_1 diterima, yang berarti secara parsial *human relation* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan UKM Keripik Sanjai di Kota Padang. Artinya, semakin tinggi *human relation*, maka kinerja karyawan semakin menurun. Sebaliknya, semakin rendah *human relation*, maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah (TKD), Human Relation dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku”. Hasil penelitian menunjukkan tunjangan kinerja daerah (tkd), *human relation* dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur sipil negara [17].

4.7.2 Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap Kinerja Karyawan UKM Keripik Sanjai di Kota Padang

Hasil analisis terhadap hasil data dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan yakni *Workplace Spirituality* berpengaruh terhadap kinerja Karyawan UKM

Keripik Sanjai di Kota Padang. Ini menunjukkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh *workplace spirituality*.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan melakukan uji t diperoleh nilai *sig* variabel $X_2 = 0,000 < 0,05$ sehingga H_2 diterima, yang berarti secara parsial *Workplace Spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan UKM Keripik Sanjai di Kota Padang. Artinya, semakin kondusif *workplace spirituality*, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Sebaliknya, semakin tidak kondusif *workplace spirituality*, maka kinerja karyawan semakin menurun.

Hasil Penelitian yang berjudul “Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Infomedia Nusantara Buah Batu Kota Bandung”. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja[27].

4.7.3 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UKM Keripik Sanjai di Kota Padang

Berdasarkan hasil analisis data, selanjutnya sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan UKM Keripik Sanjai di Kota Padang. Ini menunjukkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh etos kerja.

Dari hasil analisis regresi berganda dengan melakukan uji t diperoleh nilai *sig* variabel $X_3 = 0,037 < 0,05$ sehingga H_3 diterima, yang berarti secara parsial etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan UKM Keripik Sanjai di Kota Padang. Artinya, semakin baik etos kerja, maka kinerja

karyawan semakin meningkat. Sebaliknya, semakin tidak baik etos kerja maka kinerja karyawan semakin menurun.

Penelitian yang pertama dilakukan oleh dengan judul “Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali”. Hasil penelitian menunjukkan etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai[4].

4.7.4 Pengaruh *Human relation*, *Workplace Sprituality*, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UKM Keripik Sanjai di Kota Padang

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan melakukan uji F diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga H4 diterima, yang berarti human relation, workplace sprituality, dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan UKM Keripik Sanjai di Kota Padang.

Dari uji koefisien determinasi diperoleh nilai *adjusted R square* menunjukkan 0,780, hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel *human relation*, *Workplace Sprituality* dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan UKM Keripik Sanjai di Kota Padang adalah sebesar 78,0% sedangkan 22,0% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, kompensasi, kompetensi, stres kerja dan lain sebagainya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan interpretasi yang telah disampaikan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. *Human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan UKM Keripik Sanjai di Kota Padang. Berarti semakin baik *human relation*, maka kinerja karyawan semakin meningkat.
2. *Workplace Sprituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan UKM Keripik Sanjai di Kota Padang. Artinya semakin kondusif *workplace sprituality*, maka kinerja karyawan semakin meningkat.
3. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan UKM Keripik Sanjai di Kota Padang. Hasil ini berarti semakin baik etos kerja, maka kinerja karyawan semakin meningkat.
4. *Human relation*, *workplace sprituality*, dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan UKM Keripik Sanjai di Kota Padang.

5.2 Saran-Saran

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya maka untuk meningkatkan kinerja Karyawan UKM Keripik Sanjai di Kota Padang, penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Skor terendah pada variabel *human relation* ada pada indikator Hubungan perilaku dengan rekan kerja. Untuk itu, Karyawan pada UKM Keripik Sanjai di Kota Padang perlu memperhatikan masalah Hubungan perilaku dengan rekan kerja dari *human relation* karyawan sehingga aktivitas pekerjaan karyawan yang dinilai sangat kompleks tidak menimbulkan kondisi yang memberikan dampak buruk terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil analisis deskriptif variabel *Workplace Spirituality*, skor terendah ada pada indikator *Meaningful work*. Untuk itu, perlu adanya peningkatan *Meaningful work* kerja oleh karyawan dengan menyelesaikan pekerjaan sesuai tupoksi yang telah ditetapkan pada UKM Keripik Sanjai di Kota Padang.
3. Hasil skor rata-rata TCR terendah variabel etos kerja ada pada indikator Kerja Adalah Aktualisasi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, UKM Keripik Sanjai di Kota Padang. Karyawan harus mampu Kerja Adalah Aktualisasi dan mengembangkan kemampuan karyawan agar kinerja karyawan semakin meningkat.
4. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut dengan menambah variabel penelitian lebih banyak diluar variabel

yang telah digunakan dalam penelitian ini seperti variabel lingkungan kerja, kompensasi, kompetensi, stres kerja dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] H. Fattah, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara, 2017.
- [2] V. Manuputty, “Analisis Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah (TKD), Human Relation dan Budaya Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku,” *J. SOSOQ*, vol. 6, no. 2, pp. 10–24, 2018.
- [3] A. Talumantak, C. Kojo, and L. Dotulong, “Analisis Pengaruh Human Relationship Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Provinsi Sulawesi Utara,” *J. Berk. Ilm. Efisiensi*, vol. 16, no. 01, pp. 852–862, 2016.
- [4] Yuliarti, “PENGARUH ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN DAN PENATAAN RUANG DAERAH KABUPATEN MOROWALI,” *e J. Katalogis*, vol. 4, no. 8, pp. 101–108, 2016.
- [5] Andri & Wahid, *Buku Ajar Ilmu Keperawatan Dasar*. Surabaya: Mitra Wacana Media, 2016.
- [6] A. R. Mulianti, “KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM BULOG DIVISI REGIONAL ketahanan pangan rumah tangga maupun nasional yang lebih kokoh . Urusan Logistik perusahaan yang Realisasi tugas publik yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah salah satu diantaranya adalah,” vol. 1, no. 1, pp. 59–82, 2019.
- [7] A. Y. Rosalia Bina Pranata Putri, “Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja (Intrinsik) Sebagai Variabel Intervening,” *Diponegoro J. Manag.*, vol. 5, no. 3, pp. 1–13, 2016.
- [8] A. E. Mousa, “The Impact of Workplace Spirituality on Employee Performance: Evidence from Abu Dhabi University,” *Int. Bus. Res.*, vol. 13, no. 5, p. 79, 2020, doi: 10.5539/ibr.v13n5p79.
- [9] D. Rosalina and D. Apiska, “Dampak Kualitas Hubungan Antar Manusia (Human Relation) Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Organisasi,” *Niagawan*, vol. 7, no. 2, pp. 69–79, 2018, doi: 10.24114/niaga.v7i2.10752.
- [10] Rismawati. & Mattalata, *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makassar: Celebes Media Perkasa, 2018.
- [11] E. dkk Edison, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- [12] Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media, 2017.
- [13] H. Fattah, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara, 2017.
- [14] A. A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.

- [15] Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2016.
- [16] D. Priansa, *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- [17] A. A. Sari and A. D. Manuputty, "Perencanaan Arsitektur Enterprise Menggunakan Togaf Adm (Architecture Development Method) Pada Dinas Kesehatan Kota Salatiga," *Sesindo 2018*, no. November, 2018.
- [18] C. A. rahman Putrie, "Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi & Umkm Provinsi Sumatera Barat," pp. 101–108, 2007.
- [19] M. Mohamed and A. Ruth, "Workplace spirituality and organizational commitment : A study on the public schools teachers in Menoufia (Egypt)," *African J. Bus. Manag.*, vol. 10, no. 10, pp. 247–255, 2016, doi: 10.5897/ajbm2016.8031.
- [20] L. P. Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016.
- [21] Sulaksono, *Sulaksono (2019:91) mendefinifikan kinerja pegawai adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai dan kinerja organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat*. Yogyakarta: Deepublish, 2019.
- [22] P. Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing, 2018.
- [23] Noorbaya Siti, *Komunikasi Kesehatan*. Yogyakarta: gosyen publishing, 2018.
- [24] H. Kustini, *Communication Skill*. Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2017.
- [25] S. E. Adawiyah, *Buku Ajar Human Relations*. Yogyakarta: Deep Publish, 2019.
- [26] M. Marwan, A. Rajak, and M. R. Abubakar, "The Effect of Spirituality in the Workplace and Quality of Work Life on Nurses Performance in Regional General Hospital dr. Chasan Boesoerie of North Maluku," *Manag. Insight J. Ilm. Manaj.*, vol. 14, no. 1, pp. 1–35, 2019, doi: 10.33369/insight.14.1.1-35.
- [27] S. Suwarsi and R. Frendika, "Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT . Infomedia Nusantara Buah Batu Kota Bandung," *Pros. Manaj.*, pp. 230–234, 2020.
- [28] A. R. Prakoso, H. Susilo, and E. K. Aini, "Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja (Workplace Spirituality) terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta)," *J. Adm. Bisnis*, vol. 65, no. 1, pp. 1–8, 2018.
- [29] M. Aski, "PENGARUH ETOS KERJA DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN ORGANISASI PERANGKAT DAERAH KOTA PADANG," *JESS (Journal Educ. Soc. Sci.)*, vol. 4, no. 1, pp. 1–13, 2020, doi: 10.24036/jess.v4i1.276.
- [30] Darajat, *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Budaya Kerja Kuat*. Bandung: refika aditama, 2015.
- [31] Yuliarti, "Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi

- Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali,” *Katalogis*, vol. 4, no. 8, pp. 101–108, 2016.
- [32] D. Rosalina, “PENGARUH PENGAWASAN, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN TANAMAN PANGAN HORTIKULTURA DAN PETERNAKAN KABUPATEN PASAMAN BARAT,” *E-Jurnal Ekon. dan Bisnis Univ. Udayana*, vol. 7, no. 5, pp. 1953–1980, 2016.
- [33] R. B. P. PUTRI, “terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel,” 2016.
- [34] M. I. Wijaya and A. S. Supriyanto, “The Effect of Workplace Spirituality on Work Motivation and Employee Performance In Bank Indonesia,” *Int. Bus. Res.*, vol. 10, no. 2, 2019.
- [35] S. N. Achmad Faisal A. Sapada¹, H. Basri Modding², Ahmad Gani³, “The effect of organizational culture and work ethics on job satisfaction and employees performance,” vol. 6, no. 12, pp. 28–36, 2017, doi: 10.31227/osf.io/gcep4.
- [36] T. Hartati, “The Role of Human Relations in Increasing Employee Performance,” *Budapest Int. Res. Critics Inst. Humanit. Soc. Sci.*, vol. 3, no. 1, pp. 127–133, 2020, doi: 10.33258/birci.v3i1.726.
- [37] M. Mia Rosyawati Wasril Dr. Ir. Amelia Indrajaya Naim, “DISCOVERING THE IMPACT OF SPIRITUALITY AT WORK TOWARD JOB,” vol. 19, no. 2, pp. 61–68, 2019.
- [38] Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- [39] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- [40] Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- [41] I. Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Kepada Yth, Responden

Sehubungan dengan penelitian yang mengambil judul “**Pengaruh *Human Relation, Workplace Spirituality* dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UKM Keripik Sanjai di Kota Padang**” . Maka saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Juanda Putra
No BP : 17101155310023
Status : Mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen
Universitas Putra Indonesia “YPTP” Padang

Memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i Responden meluangkan waktu untuk membantu mengisi kuesioner di bawah ini. Pengisian kuesioner ini bersifat anonim dan tidak ada jawaban benar atau salah. Atas kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/i, saya sampaikan terima kasih.

Hormat saya,

JUANDA PUTRA
17101155310023

PROFIL RESPONDEN

- Jenis Kelamin Pria
 Wanita
- Usia 17s/d 25 Tahun
 25 s/d 30 Tahun
 30 s/d 45 Tahun
- Pendidikan terakhir SD
 SLTP
 SLTA
 Sarjana
- Lama Bekerja < 1 Tahun
 1-5 Tahun
 >5 Tahun

Petunjuk Pengisian

Silahkan anda pilih jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan kondisi yang ada dengan jalan memberikan tanda (√) pada pilihan jawaban yang tersedia.

Keterangan :

SS = Sangat Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

KS = Netral

Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas					
1	Saya mampu meminimalisir tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan					
2	Saya Mampu Menyelesaikan pekerjaan Sesuai Standar Prosedur Perusahaan					
	Kuantitas					
3	Hasil kerja saya sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan					
4	Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kuantitas yang diminta perusahaan					
	Ketepatan Waktu					
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa adanya kesalahan					
6	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
	Efektifitas					
7	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien dalam bekerja					
8	Saya selalu bekerja dengan efektif					
	Kemandirian					
9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya sendiri dengan waktu yang sangat cepat.					
10	Saya Selalu mengerjakan bagian kerja saya sendiri, tanpa memnita bantuan dari siapapun					
	Kerja Sama					
11	Saya sering membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan					
12	Saya mampu membina kerjasama dengan semua karyawan					

Human Relation (X1)

No	Indikator	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Hubungan komunikasi dengan rekan kerja					
1	Saya Selalu menjalin komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja					
2	Komunikasi Sangat dibutuhkan untuk memulai Pekerjaan					
	Hubungan perilaku dengan rekan kerja					
3	Sesama rekan kerja harus menjalin hubungan yang baik					
4	Saya selalu bersikap sopan kepada semua rekan kerja saya					
	Hubungan komunikasi dengan atasan					
5	Saya selalu mengikuti semua apa yang diperintahkan oleh atasan					
6	Komunikasi antara karyawan dan atasa sangat baik					
	Hubungan perilaku dengan atasan					
7	Saya selalu bersikap sopan kepada atasan saya					
8	Saya selalu menghargai apapun keputusan atasan					

Workplace Sprituality (X₂)

No	Indikator	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	<i>Meaningful work</i>					
1	Bagi saya pekerjaan saya saat ini sangat berarti					
2	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan					
	<i>Sense of community</i>					
3	Saya dan teman saya selalu bersama dalam memulai pekerjaan					
4	Saya dan pimpinan saya selalu mendukung pekerjaan masing-masing					
	<i>Alignment with organizational values</i>					
5	Pimpinan saya selau berhubungan baik kepada seluruh karyawannya tanpa terkecuali					
6	Pimpinan saya selalu menegakkan nilai-nilai organisasi yang tinggi terhadap sesam pekerja					

Etos Kerja (X3)

No	Indikator	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kerja Adalah Rahmat					
1	Saya bersyukur atas pekerjaan yang saya kerjakan pada saat ini					
2	Kerja yang saya miliki saat ini adalah Rahmat yang diberikan oleh Allah SWT.					
	Kerja Adalah Amanah					
3	Saya sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan					
4	Saya akan melakukan pekerjaan dengan jujur dan baik					
	Kerja Adalah Panggilan					
5	Saya merasa seakan-akan pekerjaan dan perusahaan ini merupakan bagian dari hidup saya					
6	Pekerjaan saya adalah "panggilan" untuk saya					
	Kerja Adalah Aktualisasi					
7	Saya akan selalu ingat dan tanggung jawab atas apa saja pekerjaan saya					
8	Saya bekerja untuk mencapai tujuan dari cita-cita yang saya inginkan					
	Kerja Adalah Ibadah					
9	Saya menganggap pekerjaan saya merupakan suatu bentuk ibadah					
10	Semua pekerjaan yang kita lakukan adalah suatu ibadah yang tidak ternilai harganya					
	Kerja Adalah Seni					
11	Etos kerja yang tinggi dapat dilihat dari pegawai yang memiliki kreativitas sendiri dalam bekerja.					
12	Setiap Pekerjaan Itu dibutuhkan suatu seni yang sangat baik dan berkualitas					
	Kerja Adalah Kehormatan					
13	Saya bangga bekerja di perusahaan ini					
14	Saya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan					
	Kerja Adalah Pelayanan					
15	Saya giat bekerja walaupun tidak diawasi oleh atasan					
16	Pengawas lapangan sangat sopan melayani karyawan yang sedang bekerja					

Lampiran 2. Tabulasi Data

Variabel <i>Human Relation</i> (X1)									
No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total
1	5	5	5	5	5	4	5	5	39
2	5	5	5	5	4	5	4	5	38
3	4	5	4	4	5	4	5	5	36
4	4	3	3	4	4	4	4	4	30
5	4	4	4	4	3	3	3	4	29
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	4	5	5	5	5	5	5	5	39
8	4	3	3	3	3	4	4	4	28
9	4	4	4	4	3	4	4	4	31
10	4	4	4	3	3	3	4	4	29
11	3	3	3	3	4	3	3	3	25
12	3	3	3	4	3	3	3	3	25
13	3	3	3	3	3	3	3	3	24
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40
15	4	5	5	3	3	3	3	3	29
16	4	4	4	4	3	3	4	4	30
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	3	3	3	3	3	3	3	3	24
19	3	2	2	3	3	3	2	2	20
20	3	3	2	3	3	2	2	2	20
21	4	4	3	3	3	3	3	3	26
22	3	3	3	3	3	3	3	3	24
23	3	2	2	3	3	2	3	2	20
24	4	4	5	4	5	4	5	4	35
25	3	5	5	4	5	4	5	5	36
26	5	4	4	5	5	5	5	5	38
27	4	4	3	4	4	3	3	3	28
28	5	4	4	4	4	4	4	5	34
29	3	3	4	4	4	4	4	4	30
30	4	4	3	4	3	3	4	3	28

Variabel <i>Workplace Sprituality</i> (X2)							
No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total
1	4	5	5	5	5	5	29
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	5	5	5	4	3	27
4	4	4	4	4	4	4	24
5	3	4	4	3	4	4	22
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	5	5	5	4	29
8	3	3	3	3	3	4	19
9	3	4	3	4	4	4	22
10	4	4	4	4	4	4	24
11	3	3	4	3	3	3	19
12	4	3	4	4	3	4	22
13	4	4	4	3	3	3	21
14	5	5	4	5	5	4	28
15	2	3	3	3	3	3	17
16	4	4	4	4	4	4	24
17	2	4	4	4	4	4	22
18	3	3	4	2	3	4	19
19	4	3	4	4	3	3	21
20	5	5	4	4	5	4	27
21	4	4	5	5	5	5	28
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	2	4	2	4	4	20
24	3	3	3	3	4	3	19
25	4	3	4	4	4	4	23
26	4	5	4	4	4	4	25
27	4	4	2	4	4	4	22
28	4	4	3	3	3	3	20
29	3	4	4	3	4	4	22
30	4	5	5	5	5	5	29

Variabel <i>Etos Kerja</i> (X3)																	
No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3.15	X3.16	Total
1	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	70
2	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	74
3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	5	3	4	3	5	3	4	62
4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	58
5	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	56
6	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
8	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	55
9	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	59
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	50
11	3	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	58
12	3	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	3	3	5	63
13	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	53
14	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	74
15	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	57
16	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
17	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	49
19	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
20	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	70
21	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	68
22	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	58
23	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	54
24	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	67
25	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	65
26	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
27	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	67
28	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	58
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
30	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	65

Lampiran 3. Profil Responden

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pria	14	46,7	46,7	46,7
Valid Wanita	16	53,3	53,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
17s/d 25 Tahun	12	40,0	40,0	40,0
Valid 25 s/d 30 Tahun	13	43,3	43,3	83,3
30 s/d 45 Tahun	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SD	2	6,7	6,7	6,7
SLTP	5	16,7	16,7	23,3
Valid SLTA	17	56,7	56,7	80,0
Sarjana	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 1 Tahun	9	30,0	30,0	30,0
Valid 1-5 Tahun	14	46,7	46,7	76,7
> 5 Tahun	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Human Relation (X₁)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,955	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	26,37	31,275	,730	,955
X1.2	26,40	29,076	,799	,951
X1.3	26,50	27,983	,851	,948
X1.4	26,40	30,317	,839	,949
X1.5	26,47	29,706	,783	,952
X1.6	26,63	29,068	,865	,947
X1.7	26,43	28,254	,881	,946
X1.8	26,43	27,151	,927	,943

Workplace Sprituality (X₂)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,888	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	19,77	10,323	,628	,881
X2.2	19,63	9,689	,751	,861
X2.3	19,60	10,731	,638	,879
X2.4	19,73	9,168	,809	,850
X2.5	19,60	9,972	,823	,850
X2.6	19,67	11,402	,596	,885

Etos Kerja (X₃)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,923	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	58,73	47,444	,555	,921
X3.2	58,67	45,333	,720	,915
X3.3	58,67	47,126	,749	,915
X3.4	58,63	45,551	,770	,914
X3.5	58,70	45,183	,761	,914
X3.6	58,73	44,754	,635	,920
X3.7	58,83	46,489	,701	,916
X3.8	58,77	47,426	,693	,916
X3.9	58,70	48,217	,738	,916
X3.10	58,80	47,890	,563	,920
X3.11	58,77	48,875	,579	,920
X3.12	58,73	49,926	,411	,924
X3.13	58,67	48,092	,703	,917
X3.14	58,83	48,351	,545	,920
X3.15	58,77	49,013	,561	,920
X3.16	58,50	51,155	,516	,922

Kinerja Karyawan (Y)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,882	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	49,33	16,506	,741	,864
Y.2	49,07	18,685	,639	,869
Y.3	48,90	19,334	,582	,873
Y.4	48,87	19,223	,715	,867
Y.5	49,03	18,999	,741	,865
Y.6	48,97	19,551	,608	,872
Y.7	49,03	18,861	,600	,872
Y.8	49,00	19,931	,445	,880
Y.9	48,93	20,616	,364	,884
Y.10	48,87	20,257	,462	,879
Y.11	49,20	20,786	,360	,883
Y.12	49,30	16,907	,752	,862

Lampiran 5. Hasil Analisis Deskriptif

Human Relation (X₁)

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	10	33,3	33,3	33,3
Valid Setuju	14	46,7	46,7	80,0
Sangat Setuju	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	6,7	6,7	6,7
Valid Kurang Setuju	9	30,0	30,0	36,7
Setuju	11	36,7	36,7	73,3
Sangat Setuju	8	26,7	26,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	3	10,0	10,0	10,0
Valid Kurang Setuju	10	33,3	33,3	43,3
Setuju	9	30,0	30,0	73,3
Sangat Setuju	8	26,7	26,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	11	36,7	36,7	36,7
Valid Setuju	13	43,3	43,3	80,0
Sangat Setuju	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

	Kurang Setuju	15	50,0	50,0	50,0
Valid	Setuju	7	23,3	23,3	73,3
	Sangat Setuju	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Tidak Setuju		6,7	6,7	6,7
	Kurang Setuju	13	43,3	43,3	50,0
Valid	Setuju	10	33,3	33,3	83,3
	Sangat Setuju	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Tidak Setuju	2	6,7	6,7	6,7
	Kurang Setuju	10	33,3	33,3	40,0
Valid	Setuju	10	33,3	33,3	73,3
	Sangat Setuju	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Tidak Setuju	3	10,0	10,0	10,0
	Kurang Setuju	9	30,0	30,0	40,0
Valid	Setuju	9	30,0	30,0	70,0
	Sangat Setuju	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	30	3	5	3,87	,730
X1.2	30	2	5	3,83	,913
X1.3	30	2	5	3,73	,980
X1.4	30	3	5	3,83	,747
X1.5	30	3	5	3,77	,858
X1.6	30	2	5	3,60	,855
X1.7	30	2	5	3,80	,925
X1.8	30	2	5	3,80	,997
Valid N (listwise)	30				

Workplace Sprituality (X₂)

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	6,7	6,7
	Kurang Setuju	7	23,3	30,0
	Setuju	15	50,0	80,0
	Sangat Setuju	6	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3,3	3,3
	Kurang Setuju	8	26,7	30,0
	Setuju	12	40,0	70,0
	Sangat Setuju	9	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3,3	3,3
	Kurang Setuju	5	16,7	20,0
	Setuju	17	56,7	76,7
	Sangat Setuju	7	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	6,7	6,7
	Kurang Setuju	8	26,7	33,3
	Setuju	12	40,0	73,3
	Sangat Setuju	8	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

	Kurang Setuju	8	26,7	26,7	26,7
Valid	Setuju	14	46,7	46,7	73,3
	Sangat Setuju	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Kurang Setuju	7	23,3	23,3	23,3
Valid	Setuju	18	60,0	60,0	83,3
	Sangat Setuju	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	30	2	5	3,83	,834
X2.2	30	2	5	3,97	,850
X2.3	30	2	5	4,00	,743
X2.4	30	2	5	3,87	,900
X2.5	30	3	5	4,00	,743
X2.6	30	3	5	3,93	,640
Valid N (listwise)	30				

Etos kerja (X₃)**X3.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	10	33,3	33,3	33,3
Valid Setuju	13	43,3	43,3	76,7
Sangat Setuju	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	10	33,3	33,3	33,3
Valid Setuju	11	36,7	36,7	70,0
Sangat Setuju	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	6	20,0	20,0	20,0
Valid Setuju	19	63,3	63,3	83,3
Sangat Setuju	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	8	26,7	26,7	26,7
Valid Setuju	14	46,7	46,7	73,3
Sangat Setuju	8	26,7	26,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

	Kurang Setuju	10	33,3	33,3	33,3
Valid	Setuju	12	40,0	40,0	73,3
	Sangat Setuju	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Sangat Tidak Setuju	1	3,3	3,3	3,3
Valid	Kurang Setuju	9	30,0	30,0	33,3
	Setuju	11	36,7	36,7	70,0
	Sangat Setuju	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Kurang Setuju	11	36,7	36,7	36,7
Valid	Setuju	14	46,7	46,7	83,3
	Sangat Setuju	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Kurang Setuju	8	26,7	26,7	26,7
Valid	Setuju	18	60,0	60,0	86,7
	Sangat Setuju	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X3.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Kurang Setuju	5	16,7	16,7	16,7
Valid	Setuju	22	73,3	73,3	90,0
	Sangat Setuju	3	10,0	10,0	100,0

Total	30	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

X3.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	10	33,3	33,3	33,3
Valid Setuju	15	50,0	50,0	83,3
Sangat Setuju	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

X3.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	7	23,3	23,3	23,3
Valid Setuju	20	66,7	66,7	90,0
Sangat Setuju	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

X3.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	7	23,3	23,3	23,3
Valid Setuju	19	63,3	63,3	86,7
Sangat Setuju	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

X3.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	5	16,7	16,7	16,7
Valid Setuju	21	70,0	70,0	86,7
Sangat Setuju	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

X3.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	10	33,3	33,3	33,3
Valid Setuju	16	53,3	53,3	86,7
Sangat Setuju	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

X3.15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	7	23,3	23,3	23,3
Valid Setuju	20	66,7	66,7	90,0
Sangat Setuju	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

X3.16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Setuju	26	86,7	86,7	86,7
Valid Sangat Setuju	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	30	3	5	3,90	,759
X3.2	30	3	5	3,97	,809
X3.3	30	3	5	3,97	,615
X3.4	30	3	5	4,00	,743
X3.5	30	3	5	3,93	,785
X3.6	30	1	5	3,90	,960
X3.7	30	3	5	3,80	,714
X3.8	30	3	5	3,87	,629
X3.9	30	3	5	3,93	,521
X3.10	30	3	5	3,83	,699
X3.11	30	3	5	3,87	,571
X3.12	30	3	5	3,90	,607
X3.13	30	3	5	3,97	,556
X3.14	30	3	5	3,80	,664
X3.15	30	3	5	3,87	,571
X3.16	30	4	5	4,13	,346
Valid N (listwise)	30				

Kinerja Karyawan (Y)

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	9	30,0	30,0	30,0
Valid Setuju	7	23,3	23,3	53,3
Sangat Setuju	14	46,7	46,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	2	6,7	6,7	6,7
Valid Setuju	13	43,3	43,3	50,0
Sangat Setuju	15	50,0	50,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	1	3,3	3,3	3,3
Valid Setuju	10	33,3	33,3	36,7
Sangat Setuju	19	63,3	63,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Setuju	11	36,7	36,7	36,7
Valid Sangat Setuju	19	63,3	63,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Setuju	16	53,3	53,3	53,3
Valid Sangat Setuju	14	46,7	46,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Setuju	14	46,7	46,7	46,7
Valid Sangat Setuju	16	53,3	53,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	2	6,7	6,7	6,7
Valid Setuju	12	40,0	40,0	46,7
Sangat Setuju	16	53,3	53,3	100,0

Total	30	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	1	3,3	3,3	3,3
Valid Setuju	13	43,3	43,3	46,7
Sangat Setuju	16	53,3	53,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Setuju	13	43,3	43,3	43,3
Valid Sangat Setuju	17	56,7	56,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Y.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Setuju	11	36,7	36,7	36,7
Valid Sangat Setuju	19	63,3	63,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Y.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Setuju	21	70,0	70,0	70,0
Valid Sangat Setuju	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Y.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	7	23,3	23,3	23,3
Valid Setuju	10	33,3	33,3	56,7
Sangat Setuju	13	43,3	43,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	30	3	5	4,17	,874
Y.2	30	3	5	4,43	,626
Y.3	30	3	5	4,60	,563
Y.4	30	4	5	4,63	,490
Y.5	30	4	5	4,47	,507
Y.6	30	4	5	4,53	,507
Y.7	30	3	5	4,47	,629
Y.8	30	3	5	4,50	,572
Y.9	30	4	5	4,57	,504
Y.10	30	4	5	4,63	,490
Y.11	30	4	5	4,30	,466
Y.12	30	3	5	4,20	,805
Valid N (listwise)	30				

Lampiran 6. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,10657506
Most Extreme Differences	Absolute	,101
	Positive	,065
	Negative	-,101
Kolmogorov-Smirnov Z		,555
Asymp. Sig. (2-tailed)		,918

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21,220	3,556		5,968	,000	
	Human Relation	,196	,082	,254	2,403	,024	,677
	Workplace Spirituality	,635	,154	,508	4,125	,000	,500
	Etos Kerja	,181	,083	,280	2,193	,037	,464

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	2,940	1,722		1,707	,100
1	Human Relation	-,036	,040	-,208	-,921	,366
	Workplace Sprituality	-,078	,075	-,274	-1,039	,308
	Etos Kerja	,026	,040	,176	,645	,525

a. Dependent Variable: Abs_RES

Lampiran 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Etos Kerja, Human Relation, Workplace Sprituality ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,896 ^a	,803	,780	2,225

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Human Relation, Workplace Sprituality

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	524,808	3	174,936	35,343	,000 ^b
	Residual	128,692	26	4,950		
	Total	653,500	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Human Relation, Workplace Sprituality

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,220	3,556		5,968	,000
	Human Relation	,196	,082	,254	2,403	,024
	Workplace Sprituality	,635	,154	,508	4,125	,000
	Etos Kerja	,181	,083	,280	2,193	,037

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
UNIVERSITAS PUTRA INDONESIA "YPTK" PADANG**

NAMA : Juanda putra
NO.BP : 17101155310023
PROGRAM STUDI : S1 manajemen
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh *Human Relation, Workplace Spirituality,*
dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UKM Keripik Sanjai di Kota Padang”.

DOSEN PEMBIMBING : 1. Robby dharma ,S.E.,M.M
: 2. Winda afriyenis,S.El.,M.A



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PUTRA INDONESIA “YPTK”
PADANG - INDONESIA**

**UNIVERSITAS PUTRA INDONESIA “YPTK” PADANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
KARTU BIMBINGAN SKRIPSI**

NAMA : Juanda putra
NO.BP : 17101155310023
PROGRAM STUDI : S1 manajemen

JUDUL SKRIPSI : Pengaruh *Human Relation, Workplace Spirituality,* dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UKM Keripik Sanjai di Kota Padang”.

DOSEN PEMBIMBING : 1. Robby dharma ,S.E.,M.M
: 2. Winda afriyenis,S.El.,M.A

TANGGAL KONSULTASI	KOMENTAR PEMBIMBING	TANDA TANGAN PEMBIMBING
21 April 2021	Apa Maksud UKM kerupuk Sanjai di Kota Padang, Objeknya?	
16 Juni 2021	Update data populasi UMKM Kerupuk sanjay tahun 2020	
21 Juni 2021	Bimbingan Perbab dan Perbaiki perbab dulu	
23 Juni 2021	Oke Lanjut Bab 2	
26 Juni 2021	Oke, Lanjut Bab 3	
6 Juli 2021	Isi Kartu bimbingan dan lanjutkan bikin kuisisioner	
12 Juli 2021	Oke Lanjut Sebarkan Kuisisioner, Tabulasi Data dan Analisi Data Bab 4	
25 Juli 2021	Kirimkan tabulasi data dan analisis spss dlm bentuk word	
26 Juli 2021	Perbaiki dan Lanjut Draft	
27 Juli 2021	Print bersih , dibelakang tamahkan kartu bimbingan, dan dokumentasi saat pengambilan data atau survey	

KETENTUAN:

- 1.Konsultasi dengan Dosen Pembimbing minimal 8 (Delapan) kali
- 2.Setiap konsultasi harus membawa kartu bimbingan
- 3.Kartu yang hilang atau tidak dibawa saat konsultasi tidak dilayani
- 4.Jika tidak memenuhi kriteria diatas, Skripsinya DIBATALKAN

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
UNIVERSITAS PUTRA INDONESIA “YPTK” PADANG**

NAMA : Juanda putra
NO.BP : 17101155310023
PROGRAM STUDI : S1 manajemen
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh *Human Relation, Workplace Spirituality,* dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UKM Keripik Sanjai di Kota Padang”.

DOSEN PEMBIMBING : 1. Robby dharma ,S.E.,M.M
: 2. Winda afriyenis,S.EI.,M.A



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PUTRA INDONESIA "YPTK"
PADANG - INDONESIA**

**UNIVERSITAS PUTRA INDONESIA "YPTK" PADANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
KARTU BIMBINGAN SKRIPSI**

NAMA : Juanda putra
NO.BP : 17101155310023
PROGRAM STUDI : S1 manajemen
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh *Human Relation, Workplace Spirituality,*
dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UKM Keripik Sanjai di Kota
Padang".

DOSEN PEMBIMBING : 1. Robby dharma ,S.E.,M.M
: 2. Winda afriyenis,S.EI.,M.A

TANGGAL KONSULTASI	KOMENTAR PEMBIMBING	TANDA TANGAN PEMBIMBING
24 April 2021	Perbaiki Bab 1	
07 Juli 2021	Kenapa Baru Sekarang Bimbingannya, Siapa yang membuat Skripsinya?	
17 Juli 2021	ACC Bab 1 SD Bab 3, Lanjut Bab 4	
20 Juli 2021	Tambahkan Sumber Rujukan untuk Bab 4	
23 Juli 2021	ACC Bab 4 Lanjut Bab 5	
26 Juli 2021	ACC Print Bersih	

KETENTUAN:

- 1.Konsultasi dengan Dosen Pembimbing minimal 8 (Delapan) kali**
- 2.Setiap konsultasi harus membawa kartu bimbingan**
- 3.Kartu yang hilang atau tidak dibawa saat konsultasi tidak dilayani**
- 4.Jika tidak memenuhi kriteria diatas, Skripsinya DIBATALKAN**

FOTO DOKUMENTASI SAAT PENGAMBILAN DATA/SURVEY

Pusat Oleh - Oleh Ummi Afa Hakim

Setamat dan Sukses
MTQ NASIONAL KE YEKVIM
TAHUN 1442 H/2020 M
DI PROVINSI SUMATERA BARAT
TANGGAL 12 - 21 NOVEMBER 2020





















