

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KAMPUS YAYASAN PENDIDIKAN UJUNG PANDANG (YPUP) KOTA MAKASSAR

Dea Asiska Ningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP

Email: ninsideaasiska@gmail.com

Muh. Indra Fauzi Ilyas

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP

Email: fauzi06indra@gmail.com

Andi Hadidu

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP

Email: hadidu.ypup@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of work ability (X_1) and work ethic (X_2) on employee performance (Y) at the Ujung Pandang Education Foundation (YPUP) Campus in Makassar City, both partially and simultaneously. The research method used is quantitative with multiple linear regression analysis techniques. The research sample consisted of 60 respondents selected using a saturated sampling method of employees of the Ujung Pandang Education Foundation (YPUP) in Makassar City. The regression analysis results showed a t -value of $2.394 > t\text{-table} = 2.048$ and a significance of $0.023 < 0.05$. Work ethic (X_2) also had a significant effect on employee performance with a t -value of $4.060 > t\text{-table} = 2.048$ and a significance of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, work ability and work ethic significantly influence employee performance, as evidenced by the calculated F value $= 20.068 > F\text{ table} = 3.23$ with significance $0.000 < 0.05$. Simultaneously, work ability and work ethic have a significant effect on employee performance, as evidenced by the calculated F value $= 20.068 > F\text{ table} = 3.23$ with a significance of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) value is 0.575, which means that 57.5% of employee performance variation can be explained by work ability and work ethic, while the remaining 42.5% is influenced by other variables that were not studied.

Keywords: Work Ability, Work Ethic, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja (X1) dan etos kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kampus Yayasan Pendidikan Ujung Pandang (YPUP) Kota Makassar, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Sampel penelitian ini berjumlah 60 responden yang dipilih dengan metode sampling jenuh karyawan yayasan pendidikan ujung pandang (YPUP) Kota Makassar. Hasil analisis regresi menunjukkan dengan nilai t hitung = 2,394 > t tabel = 2,048 dan signifikansi $0,023 < 0,05$. Etos kerja (X_2) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung = 4,060 > t tabel = 2,048 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, kemampuan kerja dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai F hitung = 20,068 > F tabel = 3,23 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,575 yang berarti 57,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kemampuan kerja dan etos kerja, sedangkan sisanya 42,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: Kemampuan Kerja, Etos Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Kualitas SDM yang baik tercermin melalui kemampuan kerja dan etos kerja yang tinggi, sehingga dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Yayasan Pendidikan Ujung Pandang (YPUP) sebagai lembaga pendidikan tinggi memerlukan pengelolaan SDM yang baik agar tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan mampu bekerja optimal. Permasalahan yang sering muncul adalah perbedaan kemampuan kerja dan etos kerja antar individu yang dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Kampus YPUP Makassar.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan YPUP Makassar?; (2) apakah etos kerja berpengaruh terhadap Kinerja YPUP Makassar?; (3) apakah kemampuan kerja dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan YPUP Makassar?

Sumber daya Manusia yang berkualitas dan memiliki etos kerja yang baik dapat dipengaruhi dari dukungan organisasi, latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja. Faktor yang mempengaruhi etos kerja yang baik adalah yang pertama dukungan organisasi. Dukungan

organisasi untuk karyawan sangat penting karena dapat mensejahterakan karyawannya dimana akan berpengaruh terhadap etos kerja. Etos kerja karyawan diperlukan dalam suatu perusahaan karena etos kerja ini adalah kunci keberhasilan perusahaan. Dalam hal ini, jika etos kerja karyawan tinggi maka akan mempengaruhi perusahaan atau organisasi tersebut untuk selalu berkembang. Faktor kedua yang mempengaruhi etos kerja adalah latar belakang pendidikan. Masyarakat meyakini bahwa orang yang latar belakang pendidikannya tinggi maka keterampilannya juga bagus (Basyit et al., 2020). Latar belakang pendidikan seseorang tidak menjamin keterampilannya baik. Banyak orang memiliki keterampilan bagus walaupun latar belakang pendidikannya rendah. Hal ini terjadi karena adanya kemauan dari dalam diri untuk terus mengasah kemampuan yang dimilikinya tidak harus menempuh pendidikan yang tinggi. Di dalam era globalisasi seperti sekarang ini dimana ditandai dengan perkembangan ekonomi yang semakin kompetitif dan penuh resiko. Kondisi seperti ini mengharuskan pihak perusahaan dapat dengan jeli dan seksama menumbuhkan serta mengembangkan segala potensi yang ada sehingga dapat dijadikan modal untuk menghadapi persaingan yang semakin kuat dan kompetitif (Jumady et al., 2021). Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Kinerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Seorang karyawan yang memenuhi prasyarat kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas. Mempunyai kinerja yang baik adalah harapan bagi setiap perusahaan, dengan adanya kinerja yang baik akan membentuk suatu hubungan yang harmonis dan suasana kinerja yang menyenangkan dalam terciptanya tujuan. Secara sepintas kinerja biasa diartikan sebagai perilaku berkarya, berpenampilan atau hasil karya (Hidayat & Yusuf, 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Populasi penelitian adalah seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di YPUP Makassar sebanyak 60 orang, yang sekaligus menjadi sampel penelitian (teknik sampling jenuh).

Data dikumpulkan melalui kuisioner dengan skala Likert 1-4. Variabel independen terdiri dari: Kemampuan Kerja (X1), diukur dengan indikator keterampilan teknis, keterampilan konseptual, dan keterampilan sosial. Etos Kerja (X2), diukur dengan indikator kerja keras, disiplin, tanggung jawab, kejujuran, dan kemandirian. Sedangkan variabel dependen adalah: Kinerja Karyawan (Y), diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, inisiatif, kreativitas, dan

kepemimpinan. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan tahapan: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2).

Adapun sumber data dalam penelitian ini yaitu: (1) Data Primer, data primer merupakan data yang diperoleh langsung berdasarkan penelitian secara langsung oleh peneliti dari sumber yang diteliti, data primer berupa opini subjek penelitian yaitu melalui penyebaran kuisioner kepada responden. Data primer dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian; (2) Data Sekunder, adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain dan terdokumentasikan, sehingga peneliti dapat meyalin data tersebut untuk kepentingan penelitian. Adapun data sekunder misalnya data mengenai data sejarah perusahaan, struktur perusahaan, serta gambaran kepegawaian.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) Teknik Observasi, Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengamati keadaan dalam kerajinan rumah panggung, sehingga peneliti dapat secara langsung melihat permasalahan yang diteliti yang biasanya terjadi karena sebab-sebab khusus yang tidak dapat dijelaskan dengan kuisioner; (2) Kuisioner, merupakan daftar pernyataan atau pertanyaan tertulis dengan alternatif jawaban yang telah disiapkan dan disusun secara terstruktur berdasarkan konsep-konsep yang dioperasikan. Hasil jawaban tersebut nantinya akan digunakan untuk mengukur pengaruh antar variabel penelitian; (3) Dokumentasi, alat pengumpulan data dengan melakukan pencatatan dokumen-dokumen perusahaan tentang informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan bantuan program SPSS. Analisis data dilakukan dengan menggunakan beberapa tahap yakni: (1) Uji Validitas, validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti (Sgiyono, 2018). Untuk mencari validitas suatu item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika kefisien antara item dengan total item positif dan besarnya diatas 0.3 (>0.3) maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya di bawah 0.3 (<0.3) maka item tersebut dinyatakan tidak valid dan harus diperbaiki; (2) Uji Reliabilitas, uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan dalam kuesioner yang telah dinyatakan valid. Nilai reliabilitas dinyatakan dengan koefisien *Alpha Cronbach* berdasarkan kriteria batas terendah reliabilitas adalah 0,6. Bila kriteria pengujian terpenuhi maka kuesioner dinyatakan *reliable*, Dan apabila kriteria <0.6 maka dianggap tidak *reliable*. Uji Normalitas: Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov adalah: 1). Jika signifikansi $\geq 0,05$ maka data

berdistribusi normal. 2). Jika signifikansi $\leq 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. Regresi Linear Berganda: Analisis regresi linear berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel terikat (dependen). Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat. Uji Parsial (t): Hasil hipotesis thitung dibandingkan dengan ttabel dengan ketentuan sebagai berikut: Jika thitung $> t$ tabel pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh). Jika thitung $< t$ tabel pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh). Uji F (Simultan): Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh jenjang karir dan etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan dan parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Objek Penelitian

Sejarah Singkat Kampus Yayasan Pendidikan Unjung Pandang

Yayasan Pendidikan Ujung Pandang (YPUP) didirikan pada 1 Juli 1974 oleh Drs. Abdul Rahim Hamid dan Haji Asjik di Ujung Pandang (sekarang Makassar) untuk menyelenggarakan pendidikan tinggi, khususnya di bidang manajemen dan akuntansi. YPUP kemudian membentuk Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) YPUP Makassar dan Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) YPUP Makassar.

Pendirian dan Tujuan Pendiri: Yayasan Pendidikan Ujung Pandang (YPUP) didirikan oleh Drs. Abdul Rahim Hamid dan Haji Asjik. Tanggal Berdiri: Yayasan ini didirikan pada 1 Juli 1974. Lokasi: Didirikan di Ujung Pandang, yang sekarang bernama Makassar. Tujuan Awal: YPUP didirikan dengan tujuan utama menyelenggarakan pendidikan tinggi, terutama di bidang manajemen dan akuntansi. Perkembangan dan Lembaga Pendidikan. STIE YPUP: YPUP mendirikan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) YPUP Makassar untuk program sarjana (S1) dan pascasarjana (S2) di bidang manajemen dan akuntansi. STKIP YPUP: Selain STIE, YPUP juga menaungi Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) YPUP Makassar yang menawarkan program studi seperti Pendidikan Matematika, Pendidikan Bahasa Inggris, dan Pendidikan Jasmani Kesehatan Rekreasi (Penjaskesrek). Lembaga Penelitian: Pada tahun 2012, Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) STIE YPUP dibentuk sebagai lembaga yang terpisah untuk fokus pada penelitian dan pengabdian masyarakat di bidang sosial humaniora, seni budaya, teknologi informasi, kemaritiman, dan kebencanaan.

Visi-Misi Kampus Yayasan Pendidikan Ujung Pandang

Tabel 1. Visi Misi Kampus Yayasan Pendidikan Ujung Pandang

Visi	Misi
Menjadi Perguruan Tinggi yang Berdaya Saing dan Profesional	Meningkatkan dan mengembangkan kegiatan Tridharma Perguruan Tinggi (pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat) secara dinamis dan inovatif, khususnya di bidang manajemen dan akuntansi. Memberdayakan dan mengembangkan potensi sumber daya manusia (sivitas akademika dan tenaga kependidikan) secara berkelanjutan. Mewujudkan sivitas akademika dan tenaga kependidikan yang berakhlak mulia. Menghasilkan lulusan yang kompetitif dan memiliki jiwa kewirausahaan. Meningkatkan dan mengembangkan kerja sama dengan berbagai pihak pemangku kepentingan.

Sumber: diolah peneliti (2025)

Struktur Organisasi Perusahaan

Tugas pokok dan fungsi pada masing-masing unit kerja di lingkup Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar sebagai berikut:

Tabel 2. Struktur Organisasi

No	Struktur/Jabatan	Fungsi/Tugas
1.	Ketua	Menentukan kebijakan pelaksanaan penyelenggara pendidikan di lingkungan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar yang secara fungsional menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan kebijakan Yayasan Pendidikan Ujung Pandang.
2.	Wakil Ketua I Bidang Akademik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membantu kelancaran tugas-tugas ketua dalam bidang akademik. 2. Bertanggung jawab atas pengembangan akademik. 3. Mengatur dan mengawasi tugas-tugas pengajaran dan penelitian dosen.

3.	Wakil Ketua II Bidang Administrasi dan Keuangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merencanakan, mengelola, mengestimasi, dan menganalisis kebutuhan keuangan. 2. Menganggarkan mendistribusikan, dan menyiapkan laporan keuangan. 3. Melaksanakan dan merencanakan penataan dan pengembangan organisasinya.
4.	Wakil Ketua III Bidang Kemahasiswaan dan Alumni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merencanakan, melaksanakan, mengendalikan, mengawasi, dan mengevaluasi kegiatan pembinaan mahasiswa. 2. Mengusahakan terwujudnya prestasi, penalaran, bakat, dan minat mahasiswa. 3. Menjalin kerja sama dengan semua pihak dalam setiap usaha di bidang kemahasiswaan, pengabdian kepada masyarakat, dan usaha penunjang.
5	Direktur Pascasarjana	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memimpin penyelenggaraan program pascasarjana. 2. Merencanakan, melaksanakan, mengendalikan, mengawasi dan mengevaluasi kegiatan pembinaan mahasiswa. 3. Menyusun Rencana Anggaran Belanja (RAB) di bidangnya.
6	Ketua Senat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan pertimbangan kepada Ketua Yayasan Pendidikan Ujung Pandang dalam pengangkatan Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar. 2. Mengawasi kebijakan dan pelaksanaan kebijakan akademik. 3. Mengawasi pelaksanaan kebebasan akademik, mimbar akademik, serta otonomi keilmuan.
7	Dewan Kode Etik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menerima, memproses serta memutuskan pengaduan maupun indikasi pelanggaran kode etik pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi (Pendidikan, pengajaran, penelitian, publikasi, pengabdian kepada masyarakat, serta penunjang lainnya).

8	Ketua Lembaga Penjaminan Mutu (LPM)	1. Menyelenggarakan penjaminan mutu secara total di lingkungan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar mencakup: semua strata pendidikan (sarjana dan pascasarjana), program studi, bidang penelitian, bidang pengabdian kepada masyarakat, layanan administrasi akademik, administrasi umum, administrasi keuangan serta pengelolaan sumberdaya (sarana dan prasarana serta sumber daya manusia).
9	Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merencanakan dan mengarahkan penelitian untuk kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, berwawasan global dan bermanfaat bagi kesejahteraan umat manusia untuk mengangkat citra Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi. 2. Penerapan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni yang berorientasi pada kebutuhan masyarakat dan keunggulan industri kecil dan menengah nasional.
10	Ketua Program Studi	1. Merencanakan dan menyusun program kerja tahunan program studi Rancangan Anggaran dan Belanja (RAB) sebagai pedoman.
11	Kepala Bagian Administrasi Umum (BAU)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membantu Wakil Ketua II dalam bidang administrasi umum. 2. Menyusun Rencana Kerja Anggaran dan Program Kerja. 3. Menyusun panduan di bidang keuangan, kepegawaian, tata usaha, perlengkapan, dan rumah tangga, serta menyebarluaskan.
12	Kepala Perpustakaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengkoordinir pelayanan teknis perpustakaan. 2. Merencanakan dan mengembangkan e-Library. 3. Memberikan layanan pustaka untuk keperluan pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat.
13	Kepala Humas	1. Melakukan publikasi terhadap kegiatan dan prestasi Institusi melalui media massa dan website Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP

Makassar.		
14	Kepala Pusat Data dan Informasi (PUSDATIN)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengembangkan program teknologi informasi dan komunikasi sesuai dengan kebutuhan perguruan tinggi. 2. Mengkoordinasikan kerja sama dengan instansi/lembaga lain.

Sumber: data diolah peneliti (2025)

Deskripsi Responden

Dalam pelaksanaan penelitian ini, ditetapkan responden sebanyak 60 responden, dimana dari kuisioner yang dibagikan kepada responden telah dikembalikan dan semuanya dapat diolah lebih lanjut.

Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3. Data Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Jumlah Orang)	Presentase
Laki-laki	29	48,3%
Perempuan	31	51,7%
Total	60	100.0

Berdasarkan kuisioner yang dibagikan kepada kampus Yayasan Pendidikan Ujung Pandang menunjukkan dimana responden berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 29 orang dengan presentase (48,3%) dan responden jenis kelamin perempuan sebanyak 31 orang dengan presentase (51,7%).

Tabel 4. Data Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (Jumlah Orang)	Presentase
22-30	2	3,4%
30-40	20	34%
40-50	20	34%
50-60	18	30,60%
Total	60	100,0%

Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa responden yang berusia 22-30 tahun sebanyak 2 orang dengan presentase (3,4%), responden pada usia 30-40 tahun sebanyak 20 orang dengan presentase

(34%), responden yang berusia 40-50 tahun sebanyak 20 orang dengan presentase (34%), responden berusia 50-60 tahun sebanyak 18 orang dengan presentase (30,6%).

Tabel 5. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi (Jumlah Orang)	Presentase
S1	9	15%
S2	51	85%
Total	60	100,0

Tabel 5 menunjukkan pendidikan terakhir responden pada kampus Yayasan Pendidikan Ujung Pandang (YPUP) Makassar. S1 sebanyak 9 orang dengan presentase (15%), pendidikan terakhir S2 sebanyak 51 orang dengan presentase (85%).

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Krja

Masa Kerja	Ferkuensi (Jumlah Orang)	Presentase
1-5 Tahun	12	2%
5-10 Tahun	32	53,3%
10-15 Tahun	16	26,6%
Total	60	100,0

Pada tabel 6 menunjukkan bahwa masa kerja responden pada kampus Yayasan Pendidikan Ujung Pandang (YPUP) Makassar. 1-5 tahun sebanyak 12 orang dengan presentase (2%), 5-10 Tahun sebanyak 32 orang dengan presentase (53,3%), 10-15 Tahun sebanyak 16 orang dengan presentase (26,6%).

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Teknik yang digunakan mengukur validitas pernyataan adalah Correlation product moment dengan cara mengkorelasikan masing-masing pernyataan kuesioner dan membandingkan r tabel dengan r hitung dengan tarif signifikan 5%. Jika r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan dinyatakan valid; Jika r hitung $<$ r tabel, maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Dengan meliat pada tabel distribusi r tabel berdasarkan degree of freedom (DF) sebesar $N-2 = 60-2 = 58$ dengan signifikansi 0,5, maka didapatkan nilai r tabel sebesar 0,254.

Tabel 7.Data Hasil Uji Validitas

Variabel	Item		Korelasi	
	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kemampuan Kerja (X1)	1	0.767	0,254	Valid
	2	0.666	0,254	Valid
	3	0.825	0,254	Valid
	4	0.759	0,254	Valid
	5	0.818	0,254	Valid
Etos Kerja (X2)	1	0.776	0,254	Valid
	2	0.751	0,254	Valid
	3	0.862	0,254	Valid
	4	0.771	0,254	Valid
	5	0.853	0,254	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0.655	0,254	Valid
	2	0.827	0,254	Valid
	3	0.920	0,254	Valid
	4	0.874	0,254	Valid
	5	0.752	0,254	Valid

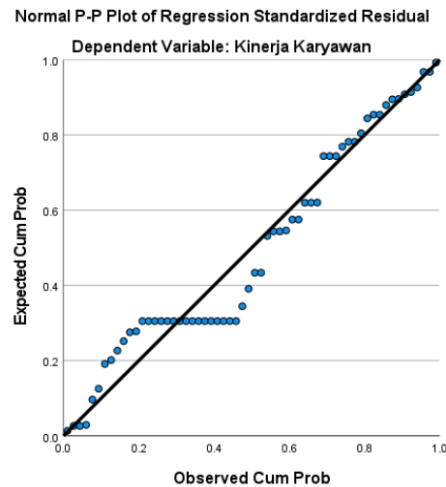
Berdasarkan hasil olah data pada tabel ketiga tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa nilai r hitung > nilai r tabel sebesar 0,225. Dengan hal ini, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel diatas dinyatakan valid dan bisa di gunakan pada uji selanjutnya.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Kemampuan Kerja	0.850	> 0,60	Reliabel
Etos Kerja	0.862	0,736	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.866	0,736	Reliabel
Kemampuan Kerja	0.850	> 0,60	Reliabel

Hasil perhitungan dari reliabilitas variabel (X1), (X2), dan (Y) tersebut dinyatakan reliabel, karena nilai cronbach alpha \geq 0,6 (nilai \geq nilai tabel).

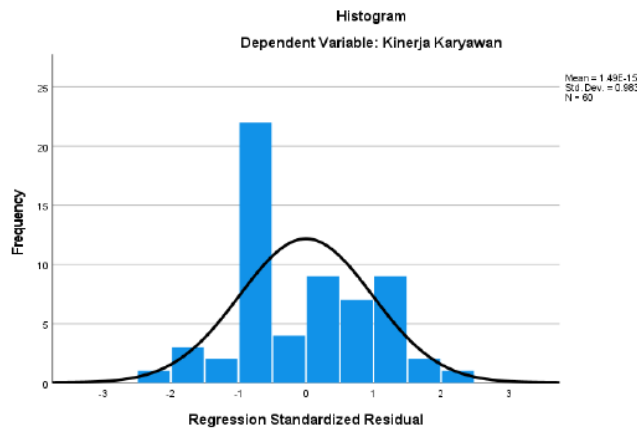
Gambar 1. Uji Statistik



Sumber: diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji statistik diatas dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik P-Plot terlihat mengikuti arah garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, sehingga model regresi layak digunakan dalam penelitian karena telah memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 2. Uji Statistik



Sumber: diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji statistik diatas menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah berdistribusi normal, hal ini dapat dilihat dari garis histogram tidak melenceng ke kiri atau ke kanan, sehingga penyebaran datanya telah berdistribusi secara normal.

One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.66857029
Most Extreme Differences	Absolute	.165
	Positive	.165
	Negative	-.105
Test Statistic		.165
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: diolha peneliti (2025)

Berdasarkan hasil outoput diatas maka dapat diketahui bahwa nilai sig sebesar $0.000 < 0.05$ maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi tidak normal. Kriteria data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai sig > 0.05 dan data yang baik untuk penelitian yaitu data yang terdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.795	2.153		3.157	.003
Kemampuan Kerja	.135	.144	.130	.938	.352
Etos Kerja	.469	.139	.467	3.377	.001

Dari hasil analisis diatas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 6.795 + 0.135 X_1 + 0.469 X_2$$

Keterangan:

Y :Kinerja Karyawan

a :Konstanta

X1 :Kemampuan Kerja

X2 :Etos Kerja

$\beta_1 \beta_2$:Koefisien Regresi

Persamaan regresi linear dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) nilai konstanta sebesar 6.795 menunjukkan jika kemampuan kerja (X1) dan etos kerja (X2) bernilai 0 maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 6.795; (2) Nilai koefisien kemampuan kerja yaitu sebesar 0.135 menunjukkan bahwa kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan kemampuan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.469; (3) Nilai koefisien etos kerja yaitu sebesar 0.469 menunjukkan bahwa etos kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan etos kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.469.

Rumusan Hipotesis

Tabel 9. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.795	2.153		3.157	.003
Kemampuan Kerja	.135	.144	.130	.938	.352
Etos Kerja	.469	.139	.467	3.377	.001

Sumber: diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel diatas maka diketahui bahwa: (1) Dari hasil uji t yang sudah dilakukan, diketahui bahwa kemampuan kerja (X1) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai t tabel 2.002 berarti nilai t hitung < t tabel ($0.938 < 2.002$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0.352 > 0.05$. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 tidak terdukung; (2) dari hasil uji t yang sudah dilakukan, diketahui bahwa etos kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai t tabel 2.002 berarti nilai t hitung > t tabel ($3.377 > 2.002$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 terdukung.

Tabel 10. Uji F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	73.378	2	36.693	12.733	.000 ^b

	Residual Total	164.263 237.650	57 59	2.882		
a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan b. Predictors: (constant), Etos Kerja, Kemampuan Kerja						

Sumber: diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil uji f hitung sebesar $12.733 >$ dari f tabel sebesar 3.160 dengan taraf signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ maka hipotesis ketiga diterima. Hal ini berarti kedua variabel kemampuan kerja (X1) dan etos kerja (X2) secara simultan bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kemampuan kerja dan etos kerja terhadap kinerja mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Kampus Yayasan Pendidikan Ujung Pandang (YPUP) Makassar dengan sampel 60 orang karyawan, penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda yaitu tujuannya untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan hasil regresi linear berganda maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1 dapat memberikan perubahan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada yayasan pendidikan ujung pandang kota makassar. Dari hasil uji t menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 berpengaruh terhadap Y pada Kampus Yayasan Pendidikan Ujung Pandang Kota Makassar.

1. Pengaruh kemampuan kerja pada kampus Yayasan Pendidikan Ujung Pandang Kota Makassar. Dari hasil analisis menunjukkan t hitung $0.938 >$ t tabel 2.002 ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada kampus Yayasan Pendidikan Ujung Pandang Makassar. Karyawan yang mampu mengidentifikasi masalah dan merancang solusi yang efektif efisiensi kinerja dalam organisasi. Karyawan mampu berkomunikasi secara efektif baik secara lisan maupun tertulis untuk membangun hubungan yang saling menghormati dan mendukung di tempat kerja. Selain itu, dapat mengelola konflik dan memberikan umpan balik konstruktif serta menyusun langkah-langkah strate gis yang akan membawa perusahaan ke arah tujuan jangka panjang.

2. Berdasarkan hasil penelitian dari hipotesis 2 yang menunjukkan bahwa hasil perhitungan nilai $t_{hitung} = 3,377 > t_{tabel} 2,002$, hal ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada kampus yayasan pendidikan ujung pandang Kota Makassar. Karyawan memiliki komitmen untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu tanpa mengurangi kualitas. Selain itu, jujur dalam setiap aspek pekerjaan dalam mengambil keputusan yang dapat mempengaruhi rekan kerja atau perusahaan.
3. Berdasarkan dari hasil penelitian hipotesis 3 yang menunjukkan bahwa hasil perhitungan t_{hitung} yang bernilai 12,733 lebih besar dari $t_{tabel} 3.160$ dengan tingkat signifikan 0,000 dan nilai alpha 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada kampus yayasan pendidikan ujung pandang Kota Makassar. Karyawan mampu memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama untuk selalu bekerja dengan penuh semangat dan ketekunan selalu datang tepat waktu dan siap memulai pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Selain itu, karyawan memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dengan baik dan sesuai dengan ekspektasi yang telah ditetapkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kemampuan kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada kampus Yayasan Pendidikan Ujung Pandang (YPUP) Makassar dengan menggunakan metode analisis linear berganda maka dapat disimpulkan bahwa: (1) kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada kampus Yayasan Pendidikan Ujung Pandang (YPUP) Makassar; (2) Etos kerja terhadap pegawai pada kampus Yayasan Pendidikan Ujung Pandang (YPUP) Makassar; (3) Kemampuan kerja dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pada Yayasan Pendidikan Ujung Pandang (YPUP) Makassar.

Terdapat beberapa saran yang didapatkan dari hasil penelitian ini, yakni: (1) Bagi Instansi, sebaiknya pimpinan lebih mengedepankan pengembangan karir agar hasil tujuan dapat tercapai dengan baik. Mampu menjaga komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan maupun sesama karyawan sehingga terjalin hubungan yang harmonis dan terhindar dari konflik yang dapat mengganggu pekerjaan; (2) Bagi Akademik, penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dokumentasi ilmiah serta bermanfaat bagi akademisi khususnya bagi mahasiswa STIE YPUP dalam memperluas ilmu pengetahuan; dan (3) Bagi Peneliti selanjutnya, dapat menguji kembali tema yang sesuai dengan penelitian ini disertai dengan inovasi-inovasi yang dilakukan seperti satu, menambah variabel yang digunakan sesuai dengan fenomena yang ditemukan, dua menggunakan metode penelitian atau model analisis yang berbeda, dan ketiga melakukan penelitian pada objek

yang berbeda. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menemukan hasil temuan baru yang dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang manajemen sumber daya manusia.

REFERENSI

- Agnes Evifania, Andreas Rengga, & Yustina Olivia Da Silva. (2023). Pengaruh Etika Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 2(3), 105–116. <https://doi.org/10.55606/jempper.v2i3.2116>
- Alberd, A., Afifah, N., & Mustaruddin, M. (2024). Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat CU Sumber Kasih Teraju. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 5427–5437.
- Angin, S. A. P., & Ramadhani, S. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Batang Kuis. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 3, 328–341.
- Butarbutar, M., Efendi, Sudung, S., & Sianturi, M. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar. *Jurnal Manajemen*, 7(1), 116–124.
- Farhan Azfa, M., & Solihah, R. H. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narative Literatur Review. *Journal of Information Systems and Management*, 04(01), 23–32. <https://jisma.org>
- Ganiar Risma, & M. Yahya Arwiah. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung. *ATRABIS Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 8(1), 30–36. <https://doi.org/10.38204/atrabis.v8i1.91>
- Hiasinta Claurita Insani, Andreas Rengga, & Yustina Olivia Da Silva. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Sikka. *Jurnal Projemen UNIPA*, 10(3), 25–35. <https://doi.org/10.59603/projemen.v10i3.74>
- Jurnal, J. :, Ekonomi, I., Dan, M., Pengaruh, B., Kerja, B., Kerja, S., Kerja, L., Kinerja, T., David, K., Indrayana, S., Fitroh, I., Putra, S., & Nuswantoro, D. (2024). E-Issn: 2988-5647. *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 9–18.
- Kusuma, R., Mukzam, W. M. D., & Mayowan, Y. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol*, 31(1), 58–65.
- Larosa, Y. M., Waruwu, M. H., & Laia, O. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 124–130. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.22>

- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Marhadi, M. Q. A., Sulistyandari, & Hardilawati, W. L. (2025). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bina Mitra Swarnadwipa. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 948–964.
- Mauli, A., & Mukaram, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(2), 15. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i2.71>
- Muhamad Ilham, & Nurul Azizah. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *Journal Central Publisher*, 1(11), 1283–1291. <https://doi.org/10.60145/jcp.v1i11.241>
- Pandu Lesmana, Kosasih, K., Sumeidi Kadarisman, Vip Paramarta, & Farida Yuliaty. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Vio Resources. *Media Bina Ilmiah*, 18(7), 1705–1716. <https://doi.org/10.33758/mbi.v18i7.696>
- Pratama, Y. E. (2025). *Pengaruh Kemampuan Kerja , Komitmen , Dan Motivasi Terhadap Kinerja Personel Polres Pamekasan Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan salah satu bentuk organisasi nasional yang mempunyai peran penting dalam penyelenggaraan Negara Kesatuan Republik . April.*
- Ranto, D. W. P. (2024). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Organisasi: Systematic Literature Review. *Jurnal E-Bis*, 8(1), 1–12. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i1.1283>
- Sakhroni, I., Alamsyah, T., & Wahjono, S. I. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Properti. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Sosial*, 5(2), 119–124.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sanjaya, V., & Desty Febrian, W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 29–45. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.788>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Tahun, N., Wijaya, U., & Surabaya, P. (2025). *Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Personel Polres Tuban yang Dimediasi oleh Pengembangan Karier (Studi pada Satlantas*

Polres Tuban) pelayanan dan kinerja personel yaitu dengan dikeluarkannya Peraturan Kapolri Nomor 16 tahun 2011 tentang Penilaian. 2019, 256–272.

Tumonglo, D., & Purwanto, A. (2025). INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL, POLICY AND LAW (IJOSPL) The Influence of Workload and Work Environment on Employee Performance (Pengaruh Beban kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan). *International Journal of Social, Policy and Law (Ijospl)*, 6(3). <https://ijospl.org/index.php/ijospl/article/view/202>

Wuwungan, M. B. A., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 75–84.