

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Mekanik Bengkel Daihatsu di Berbagai Prefektur Jepang

Panca Aditya Setyawan^{1*}, Rudi Yanto Batara Silalahi²

¹⁻²Universitas Terbuka, Tangerang Selatan, Indonesia

²STIE Galileo, Indonesia

Alamat: Jalan Cabe Raya, Pondok Cabe, Pamulang, Tangerang Selatan 15437, Banten, Indonesia

*Korespondensi penulis: panca.aditya1995@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the effect of work ethic on the performance of Daihatsu workshop mechanics in Japan. The research background is based on the observation that existing studies in the Japanese automotive industry have focused predominantly on assembly-line workers in manufacturing, while the after-sales service sector (workshops) remains understudied. Using a quantitative survey approach, questionnaires were distributed to 31 respondents selected by purposive sampling from nine Daihatsu branches across various prefectures in Japan, measured with a Likert scale. Data were analyzed using classical assumption tests, simple linear regression, t-test, and coefficient of determination (R^2). Results show that work ethic has a positive and statistically significant association with mechanic performance (regression coefficient = 0.797; sig. = 0.000 < 0.05). The R^2 value of 0.612 indicates that work ethic explains 61.2% of the variance in mechanic performance. These findings suggest that strengthening work discipline, responsibility, work commitment, and cooperation can help companies improve work quality and mechanic productivity.*

Keywords: *automotive workshop, work ethic, Japan, mechanic performance, human resources.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja mekanik bengkel Daihatsu di berbagai prefektur Jepang. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada fakta bahwa studi-studi sebelumnya di industri otomotif Jepang lebih banyak berfokus pada lini perakitan (manufaktur), bukan pada layanan purna jual (bengkel), sehingga terdapat kesenjangan penelitian pada konteks jasa otomotif. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 31 responden mekanik bengkel Daihatsu di berbagai prefektur Jepang yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling dengan instrumen penelitian berupa skala Likert. Data dianalisis menggunakan uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, dan linieritas), analisis regresi linier sederhana, uji t, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji asumsi klasik terpenuhi dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja mekanik dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,797 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai koefisien determinasi sebesar 61,2% menunjukkan bahwa etos kerja memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja mekanik. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja, tanggung jawab, komitmen kerja, dan kerja sama dapat membantu perusahaan meningkatkan kualitas kerja serta produktivitas mekanik.

Kata kunci: bengkel otomotif, etos kerja, Jepang, kinerja mekanik, sumber daya manusia.

1. LATAR BELAKANG

Etos kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kualitas dan produktivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Etos kerja mencerminkan nilai, sikap, dan komitmen individu terhadap pekerjaannya, terutama dalam hal kedisiplinan, tanggung jawab, serta konsistensi dalam mencapai target kerja (Bogale & Birbirs, 2023). Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh perilaku kerja individu (Pratama et al., 2022). Robbins dan Coulter (2021) menyatakan bahwa pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada bagaimana individu bekerja secara efektif dan efisien, sehingga etos kerja menjadi faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Selain itu,

perilaku individu dalam organisasi juga dipengaruhi oleh sikap dan persepsi kerja sebagaimana dijelaskan dalam teori perilaku organisasi (Robbins & Judge, 2022).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti disiplin kerja, motivasi, dan keterlibatan kerja (*work engagement*). Penelitian Handayani dan Hakim (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hutagalung et al. (2024) juga menemukan bahwa etos kerja dan komitmen organisasi secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan di industri otomotif. Selain itu, López-Cabarcos et al. (2022) menjelaskan bahwa *work engagement* memiliki hubungan positif terhadap kinerja, di mana semakin tinggi keterlibatan kerja maka semakin baik hasil kerja yang dicapai. Penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam berbagai sektor industri (Junio & Sumartik, 2023; Santoso, 2024). Bahkan, dalam konteks industri otomotif, etos kerja terbukti berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Rambe et al., 2026). Widodo dan Mawarto (2021) juga menemukan bahwa etos kerja bersama motivasi kerja secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan juga dapat diukur melalui aspek kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan (Abun et al., 2022), serta merupakan hasil kerja yang dicapai individu sesuai tanggung jawab yang diberikan dalam organisasi (Azmy et al., 2023). Hidayat dan Taufiq (2022) menjelaskan bahwa pengukuran kinerja karyawan secara sistematis melalui indikator kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu sangat penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan dalam organisasi.

Dalam konteks industri otomotif Jepang, etos kerja menjadi bagian penting dari budaya organisasi yang menekankan disiplin tinggi, loyalitas, kerja sama tim, serta orientasi terhadap kualitas. Hennig dan Romar (2023) menjelaskan bahwa etika kerja dalam perusahaan Jepang berkontribusi terhadap keunggulan operasional melalui penerapan disiplin dan perbaikan berkelanjutan. Yamauchi (2021) juga menyatakan bahwa industri otomotif Jepang mempertahankan nilai-nilai kerja yang kuat meskipun menghadapi tantangan globalisasi. Selain itu, Ibrahim et al. (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di industri manufaktur. Penerapan manajemen kualitas dalam industri otomotif juga terbukti mampu meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan secara berkelanjutan (Titu & Pop, 2025).

Namun demikian, berdasarkan observasi pendahuluan dan wawancara informal dengan pihak manajemen bengkel, terdapat indikasi adanya variasi kinerja antar mekanik, terutama dari segi kecepatan penyelesaian pekerjaan, ketelitian, dan konsistensi dalam mengikuti standar operasional. Hal ini menarik untuk dikaji lebih lanjut, mengingat industri otomotif Jepang dikenal memiliki standar kerja yang tinggi dan sistem kerja yang terstruktur. Variasi kinerja tersebut diduga dipengaruhi oleh faktor individu, seperti etos kerja, terutama dalam kondisi tekanan target waktu dan tuntutan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Kondisi ini berpotensi berdampak pada keterlambatan penyelesaian servis atau ketidaksesuaian standar kualitas pekerjaan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Handayani dan Hakim (2022) menekankan pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja, sementara López-Cabarcos et al. (2022) menyoroti peran work engagement sebagai faktor utama. Di sisi lain, Ibrahim et al. (2022) menemukan bahwa dalam konteks industri manufaktur, etos kerja, motivasi, dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, meskipun dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi dan kompensasi (Junio & Sumartik, 2023). Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya ketidakkonsistenan temuan yang masih memerlukan kajian lebih lanjut.

Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu di industri otomotif Jepang lebih berfokus pada lini perakitan (manufaktur), bukan pada layanan purna jual seperti bengkel. Dengan demikian, kontribusi penelitian ini adalah memperluas konteks ke sektor jasa otomotif. Penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh etos kerja terhadap kinerja mekanik di bengkel Daihatsu yang tersebar di berbagai prefektur Jepang masih sangat terbatas, sehingga diperlukan penelitian yang lebih spesifik dan relevan untuk konteks tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja mekanik di bengkel Daihatsu di berbagai prefektur Jepang dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami peran etos kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor jasa otomotif, serta menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja mekanik melalui penguatan etos kerja. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, hipotesis dalam penelitian

ini adalah etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja mekanik di bengkel Daihatsu di berbagai prefektur Jepang.

2. KAJIAN TEORITIS

Konsep Etos Kerja

Etos kerja merupakan serangkaian nilai, sikap, dan perilaku yang mendasari komitmen individu terhadap pekerjaannya. Bogale dan Birbirs (2023) menjelaskan bahwa etos kerja mencerminkan kedisiplinan, rasa tanggung jawab, serta konsistensi seseorang dalam mencapai target kerja. Dalam manajemen sumber daya manusia, etos kerja dipandang sebagai faktor internal yang membentuk produktivitas dan kualitas hasil kerja karyawan (Pratama et al., 2022). Secara lebih luas, Robbins dan Judge (2022) menegaskan bahwa perilaku individu dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh sikap dan persepsi terhadap pekerjaan, yang merupakan bagian tak terpisahkan dari etos kerja.

Indikator etos kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendekatan universal yang dikembangkan oleh Robbins dan Judge (2022), yang mencakup:

1. Disiplin kerja, yaitu kepatuhan terhadap aturan, prosedur, dan waktu kerja yang telah ditetapkan.
2. Tanggung jawab, yaitu kesadaran individu untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya sesuai dengan peran yang diberikan.
3. Komitmen kerja, yaitu loyalitas dan keterikatan emosional terhadap pekerjaan dan organisasi.
4. Kerja sama, yaitu kemampuan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja dalam mencapai tujuan bersama.

Keempat indikator ini bersifat universal dan tidak secara spesifik mengukur dimensi budaya kerja Jepang seperti *kaizen* atau *nemawashi*, namun tetap relevan untuk digunakan dalam konteks organisasi Jepang yang menekankan pada kedisiplinan dan tanggung jawab (Hennig & Romar, 2023).

Konsep Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Azmy et al., 2023). Robbins dan Coulter (2021) menyatakan bahwa pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada efektivitas dan efisiensi individu

dalam bekerja. Oleh karena itu, pengukuran kinerja menjadi hal yang krusial dalam manajemen sumber daya manusia.

Menurut Abun et al. (2022), kinerja karyawan dapat diukur melalui tiga indikator utama:

1. Kualitas kerja, yaitu tingkat ketelitian, akurasi, dan kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar yang ditetapkan.
2. Kuantitas kerja, yaitu volume atau jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu.
3. Ketepatan waktu, yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.

Hidayat dan Taufiq (2022) menambahkan bahwa pengukuran kinerja secara sistematis melalui ketiga indikator tersebut sangat penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan dalam organisasi.

Hubungan antara Etos Kerja dan Kinerja Karyawan

Secara teoritis, etos kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, berkomitmen, dan mampu bekerja sama dengan baik, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan (Abun et al., 2022). Robbins dan Judge (2022) menjelaskan bahwa perilaku kerja positif, termasuk komitmen dan tanggung jawab, berkontribusi nyata terhadap efektivitas dan produktivitas individu.

Penelitian empiris menunjukkan hasil yang konsisten mengenai pengaruh positif etos kerja terhadap kinerja. Handayani dan Hakim (2022) menemukan bahwa disiplin kerja (salah satu indikator etos kerja) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hutagalung et al. (2024) juga membuktikan bahwa etos kerja dan komitmen organisasi secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan di industri otomotif. López-Cabarcos et al. (2022) menambahkan bahwa *work engagement* yang erat kaitannya dengan etos kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja.

Konteks Industri Otomotif Jepang dan Budaya Kerja

Industri otomotif Jepang dikenal memiliki standar kerja yang tinggi dan sistem manajemen yang terstruktur. Hennig dan Romar (2023) menjelaskan bahwa etika kerja dalam perusahaan Jepang berkontribusi terhadap keunggulan operasional melalui penerapan disiplin dan perbaikan berkelanjutan. Yamauchi (2021) juga menyatakan bahwa

meskipun menghadapi tantangan globalisasi, industri otomotif Jepang tetap mempertahankan nilai-nilai kerja yang kuat seperti loyalitas, kerja sama tim, dan orientasi terhadap kualitas.

Titu dan Pop (2025) menunjukkan bahwa penerapan manajemen kualitas dalam industri otomotif, termasuk di Jepang, terbukti mampu meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan secara berkelanjutan. Namun, sebagian besar penelitian di industri otomotif Jepang lebih berfokus pada lini perakitan (manufaktur) dibandingkan pada sektor layanan purna jual seperti bengkel. Hal ini menciptakan celah penelitian (*research gap*) yang ingin diisi oleh studi ini.

Penelitian Terdahulu yang Relevan

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara etos kerja dan kinerja karyawan, baik dalam konteks industri manufaktur maupun jasa. Berikut adalah ringkasan temuan-temuan penting:

Peneliti (Tahun)	Judul	Temuan Utama
Handayani & Hakim (2022)	The moderation effect of work discipline	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
López-Cabarcos et al. (2022)	An approach to employees' job performance	Work engagement memiliki hubungan positif terhadap kinerja.
Ibrahim et al. (2022)	The effect of transformational leadership, work motivation and culture	Etos kerja, motivasi, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja di industri manufaktur.
Junio & Sumartik (2023)	Enhancing employee performance	Etos kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, meskipun dimoderasi oleh motivasi dan kompensasi.
Abun et al. (2022)	The effect of work ethics of employees on their work performance	Etos kerja yang kuat berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja tugas dan kinerja kontekstual.
Hutagalung et al. (2024)	The influence of work ethic, organizational commitment	Etos kerja dan komitmen organisasi secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan di industri otomotif.
Rambe et al. (2026)	Leadership, motivation, and work ethic effects	Etos kerja terbukti berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di industri otomotif.
Santoso (2024)	Work ethic and technical skill improve employee performance	Etos kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Widodo & Mawarto (2021)	The influence of work motivation and work ethic	Etos kerja bersama motivasi kerja secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.
-------------------------	---	--

Meskipun penelitian-penelitian di atas secara umum mendukung adanya pengaruh positif etos kerja terhadap kinerja, sebagian besar dilakukan di sektor manufaktur atau industri secara umum. Penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruh etos kerja terhadap kinerja mekanik di bengkel otomotif, khususnya di lingkungan kerja Jepang yang memiliki budaya kerja khas, masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi celah tersebut dengan berfokus pada mekanik bengkel Daihatsu di berbagai prefektur Jepang.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan, dapat disusun kerangka pemikiran bahwa etos kerja yang terdiri dari indikator disiplin kerja, tanggung jawab, komitmen kerja, dan kerja sama diduga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja mekanik yang diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu. Kerangka ini mengasumsikan bahwa semakin tinggi etos kerja seorang mekanik, maka semakin tinggi pula kinerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan servis dan perbaikan kendaraan.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah disusun, hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja mekanik bengkel Daihatsu di berbagai prefektur Jepang.

Hipotesis ini sejalan dengan temuan-temuan empiris sebelumnya (Abun et al., 2022; Hutagalung et al., 2024; Rambe et al., 2026) serta didukung oleh teori perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2022).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja mekanik. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data yang digunakan berupa data numerik yang diperoleh dari hasil kuesioner

menggunakan skala Likert. Data tersebut kemudian diolah dan dianalisis secara statistik untuk mengetahui hubungan antara variabel etos kerja dan kinerja mekanik.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Instrumen penelitian dibuat berdasarkan indikator variabel etos kerja dan kinerja mekanik yang mengacu pada teori Robbins dan Judge (2022), Abun et al. (2022), serta Hidayat dan Taufiq (2022). Jumlah pernyataan dalam kuesioner sebanyak 21 butir yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel etos kerja (X) dan 11 pernyataan untuk variabel kinerja mekanik (Y). Sebelum digunakan, instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas agar data yang diperoleh dapat dipercaya.

Populasi dalam penelitian ini adalah mekanik yang bekerja di bengkel Daihatsu di berbagai prefektur Jepang yang tersebar pada sembilan cabang. Setiap cabang memiliki sekitar 10 mekanik sehingga jumlah populasi sebanyak 90 orang. Penentuan jumlah sampel sebanyak 31 responden didasarkan pada perhitungan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, yang menghasilkan minimal 47 responden; namun mengingat keterbatasan akses dan kriteria purposive yang ketat, jumlah sampel yang memenuhi kriteria adalah 31 orang. Ukuran sampel ini juga memenuhi batas minimum analisis regresi sederhana, yaitu 10 kali jumlah variabel bebas (Sugiyono, 2019). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, dengan kriteria: mekanik bekerja di bengkel Daihatsu Jepang, memiliki masa kerja antara 1 hingga 6 tahun, serta sudah mampu melakukan pekerjaan servis rutin maupun perbaikan ringan secara mandiri. Pemilihan teknik purposive sampling didasarkan pada pertimbangan bahwa tidak semua anggota populasi memenuhi kriteria yang diperlukan dalam penelitian ini (Sugiyono, 2019).

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung maupun secara daring kepada responden melalui Google Form. Pengukuran menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu: (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Netral, (4) Setuju, dan (5) Sangat Setuju. Skala Likert digunakan karena efektif untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap suatu fenomena (Sugiyono, 2019).

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (X), yaitu etos kerja, dan variabel dependen (Y), yaitu kinerja mekanik. Variabel etos kerja diukur melalui indikator disiplin kerja, tanggung jawab, komitmen kerja, dan kerja sama. Perlu dicatat bahwa indikator-indikator ini bersifat universal dan tidak secara khusus mengukur dimensi

budaya organisasi yang spesifik seperti kaizen atau nemawashi. Sedangkan variabel kinerja mekanik diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui asosiasi antara etos kerja dan kinerja mekanik. Desain penelitian ini bersifat cross-sectional sehingga hubungan yang teridentifikasi merupakan hubungan asosiatif, bukan kausal. Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi: (1) uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, (2) uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser, dan (3) uji linieritas untuk memastikan hubungan antara variabel independen dan dependen bersifat linier. Setelah uji asumsi klasik terpenuhi, analisis dilanjutkan dengan uji t untuk menguji hipotesis penelitian secara parsial serta koefisien determinasi R^2 dan Adjusted R^2 untuk mengetahui seberapa besar kontribusi etos kerja terhadap kinerja mekanik. Seluruh pengolahan data dilakukan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics versi 26 (Ghozali, 2021).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan terhadap 31 responden mekanik bengkel Daihatsu di berbagai prefektur Jepang. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan Google Form dengan skala Likert 1–5. Sebelum dilakukan analisis regresi, instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan kelayakan dan konsistensi data penelitian.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah
Jenis Kelamin Laki-laki	31
Usia 20–24 tahun	11
Usia 25–28 tahun	20
Lama Kerja 1 tahun	21
Lama Kerja 2–3 tahun	5
Lama Kerja 4–6 tahun	5

Sumber: Data primer penelitian (2026).

Berdasarkan Tabel 1, seluruh responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki sebanyak 31 orang. Kondisi ini mencerminkan fakta industri bahwa profesi mekanik di bengkel otomotif Daihatsu Jepang pada cabang-cabang yang disurvei memang tidak memiliki mekanik perempuan, sehingga sampel ini representatif terhadap populasi yang ada. Ditinjau dari usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 25–28 tahun sebanyak 20 orang, sedangkan 11 orang lainnya berusia 20–24 tahun. Ditinjau dari lama

kerja, sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja 1 tahun sebanyak 21 orang, diikuti 5 orang dengan lama kerja 2–3 tahun, dan 5 orang dengan lama kerja 4–6 tahun. Penting untuk dicatat bahwa sampel sangat didominasi oleh mekanik dengan masa kerja 1 tahun, sehingga generalisasi hasil penelitian ini sebaiknya dibatasi pada mekanik dengan masa kerja 1–6 tahun dan belum dapat digeneralisasikan ke mekanik senior dengan masa kerja di atas 6 tahun.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud secara tepat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel pada taraf signifikansi 5%. Dengan jumlah responden $n = 31$, nilai r tabel yang digunakan adalah 0,355. Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel (Arikunto, 2019).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	Keterangan
Etos Kerja (X)	EK1	0,760	Valid
	EK2	0,929	Valid
	EK3	0,808	Valid
	EK4	0,782	Valid
	EK5	0,808	Valid
	EK6	0,940	Valid
	EK7	0,899	Valid
	EK8	0,771	Valid
	EK9	0,850	Valid
	EK10	0,878	Valid
Kinerja Mekanik (Y)	KM1	0,763	Valid
	KM2	0,848	Valid
	KM3	0,760	Valid
	KM4	0,678	Valid
	KM5	0,752	Valid
	KM6	0,862	Valid
	KM7	0,653	Valid
	KM8	0,742	Valid
	KM9	0,837	Valid
	KM10	0,775	Valid
	KM11	0,693	Valid

Sumber: Output IBM SPSS 26, data diolah (2026).

Berdasarkan Tabel 2, seluruh item pernyataan pada variabel etos kerja (EK1–EK10) dan variabel kinerja mekanik (KM1–KM11) memperoleh nilai r hitung di atas 0,355. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Etos Kerja	0,952	Reliabel
Kinerja Mekanik	0,922	Reliabel

Sumber: Output IBM SPSS 26, data diolah (2026).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 3, variabel etos kerja memperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,952 dan variabel kinerja mekanik sebesar 0,922. Kedua nilai tersebut jauh di atas batas minimum 0,60, sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan reliabel dan konsisten untuk digunakan sebagai instrumen penelitian (Ghozali, 2021).

Sebelum dilakukan analisis regresi linier sederhana, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan model regresi yang digunakan memenuhi persyaratan (Ghozali, 2021).

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

Keterangan	Nilai
N	31
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200
Kesimpulan	Data berdistribusi normal

Sumber: Output IBM SPSS 26, data diolah (2026).

Berdasarkan Tabel 4, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga data residual berdistribusi normal dan asumsi normalitas terpenuhi (Ghozali, 2021).

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Variabel	Sig.	Keterangan
Etos Kerja (X)	0,312	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Output IBM SPSS 26, data diolah (2026).

Berdasarkan Tabel 5, nilai signifikansi variabel etos kerja sebesar $0,312 > 0,05$. Hal ini berarti tidak terdapat gejala heteroskedastisitas sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi (Ghozali, 2021).

Tabel 6. Hasil Uji Linieritas

Hubungan Variabel	Sig. Linearity	Keterangan
X → Y	0,000	Hubungan bersifat linier

Sumber: Output IBM SPSS 26, data diolah (2026).

Berdasarkan Tabel 6, nilai Sig. Linearity sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan hubungan antara variabel etos kerja dan kinerja mekanik bersifat linier. Dengan terpenuhinya seluruh uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana dapat dilanjutkan.

Tabel 7. Hasil Regresi Linier Sederhana dan Uji t

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Sig.
Konstanta	0,772	-	-
Etos Kerja (X)	0,797	6,770	0,000

Sumber: Output IBM SPSS 26, data diolah (2026).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada Tabel 7, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,772 + 0,797X$$

Nilai koefisien regresi sebesar 0,797 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan etos kerja diasosiasikan dengan peningkatan kinerja mekanik sebesar 0,797 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Arah koefisien yang positif mengindikasikan hubungan searah antara etos kerja dan kinerja mekanik.

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,770 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis penelitian diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh positif yang signifikan secara statistik antara etos kerja dan kinerja mekanik bengkel Daihatsu di berbagai prefektur Jepang. Mengingat desain penelitian ini bersifat cross-sectional, hubungan yang teridentifikasi merupakan hubungan asosiatif dan tidak dapat diinterpretasikan sebagai kausalitas temporal.

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi

R Square	Adjusted R Square	Persentase (R^2)
0,612	0,599	61,2%

Sumber: Output IBM SPSS 26, data diolah (2026).

Berdasarkan Tabel 8, nilai R Square sebesar 0,612 (61,2%) menunjukkan bahwa variabel etos kerja mampu menjelaskan variasi kinerja mekanik sebesar 61,2%. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,599 (selisih dengan $R^2 = 0,013 < 0,05$) mengindikasikan bahwa model cukup stabil dan tidak terlalu overfitted. Sisanya sebesar 38,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, atau kompetensi teknis mekanik.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat asosiasi positif yang signifikan secara statistik antara etos kerja dan kinerja mekanik bengkel Daihatsu di berbagai prefektur Jepang (sig. $0,000 < 0,05$; koefisien regresi = 0,797). Temuan ini bermakna bahwa mekanik yang memiliki disiplin kerja tinggi, tanggung jawab terhadap pekerjaan, komitmen kerja yang kuat, serta kemampuan bekerja sama yang baik, cenderung memiliki kualitas kerja lebih tinggi, mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan menghasilkan kuantitas kerja yang lebih besar.

Temuan ini sejalan dengan Abun et al. (2022) yang menemukan bahwa etos kerja karyawan yang kuat, tercermin dari sikap terhadap pekerjaan, komitmen moral, dan motivasi intrinsik, secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja tugas dan kinerja kontekstual. Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi cenderung lebih produktif, lebih teliti dalam pekerjaan, dan mampu menjaga standar kualitas yang ditetapkan organisasi. Dalam konteks bengkel otomotif, mekanik dengan etos kerja tinggi terlihat dari

kedisiplinan mereka dalam mengikuti standar operasional prosedur (SOP), ketepatan waktu penyelesaian servis, serta ketelitian dalam setiap proses perbaikan kendaraan.

Hasil penelitian ini juga mendukung pendapat Robbins dan Judge (2022) yang menjelaskan bahwa perilaku kerja positif, termasuk komitmen dan tanggung jawab, berkontribusi nyata terhadap efektivitas dan produktivitas individu dalam organisasi. Etos kerja dalam penelitian ini diukur melalui empat indikator universal, yaitu disiplin kerja, tanggung jawab, komitmen kerja, dan kerja sama. Keempat indikator tersebut terbukti berkontribusi secara bersama-sama dalam membentuk kualitas kinerja mekanik.

Temuan ini juga sejalan dengan Ibrahim et al. (2022) yang menemukan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi di industri manufaktur berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, termasuk dimensi etos kerja sebagai bagian dari budaya organisasi. Perlu dicatat bahwa indikator etos kerja yang digunakan dalam penelitian ini (disiplin kerja, tanggung jawab, komitmen kerja, dan kerja sama) bersifat universal dan tidak secara khusus mengukur dimensi budaya kerja Jepang yang spesifik seperti *kaizen* (perbaikan berkelanjutan) atau *nemawashi* (konsensus pengambilan keputusan). Oleh karena itu, klaim tentang keunikan budaya Jepang sebagai moderator hubungan etos kerja–kinerja tidak dapat ditegaskan dari data penelitian ini. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Rambe et al. (2026) yang menemukan asosiasi positif antara etos kerja dan kinerja karyawan di industri otomotif.

Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,599 mengindikasikan bahwa model cukup baik namun masih terdapat 40,1% variansi yang belum dijelaskan. Faktor-faktor tersebut dapat mencakup motivasi kerja, kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja fisik, maupun kompetensi teknis mekanik, sebagaimana ditemukan oleh Junio dan Sumartik (2023). Temuan ini menjadi landasan penting bagi penelitian selanjutnya untuk mengeksplorasi faktor-faktor penjelas tambahan guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai determinan kinerja mekanik.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara statistik antara etos kerja dan kinerja mekanik pada bengkel Daihatsu di berbagai prefektur Jepang. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,797 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Nilai R^2 sebesar 61,2% dan Adjusted R^2 sebesar 59,9% mengindikasikan bahwa etos kerja mampu

menjelaskan lebih dari separuh variasi kinerja mekanik secara konsisten. Mekanik yang memiliki disiplin kerja tinggi, tanggung jawab yang kuat, komitmen kerja yang baik, serta kemampuan kerja sama yang solid, terbukti memiliki kualitas kerja lebih baik, mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan memiliki produktivitas kerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, etos kerja merupakan salah satu faktor kunci yang perlu diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja mekanik di lingkungan bengkel otomotif. Perlu digarisbawahi bahwa mengingat desain penelitian ini bersifat cross-sectional dengan sampel yang didominasi mekanik masa kerja 1 tahun, kesimpulan ini berlaku terbatas pada konteks mekanik dengan masa kerja 1–6 tahun dan tidak dapat digeneralisasikan ke mekanik senior.

Saran

Bagi perusahaan, mengacu pada hasil penelitian yang menunjukkan asosiasi positif dan signifikan antara etos kerja dan kinerja mekanik dengan koefisien regresi sebesar 0,797, maka perusahaan disarankan untuk secara konsisten memperkuat etos kerja mekanik melalui program pelatihan kerja yang terstruktur dan berbasis pada keempat indikator yang terbukti signifikan, yaitu disiplin kerja, tanggung jawab, komitmen kerja, dan kerja sama. Selain itu, sistem pengawasan berbasis kinerja serta pemberian penghargaan kepada mekanik yang menunjukkan disiplin dan tanggung jawab tinggi perlu diterapkan secara berkelanjutan. Penguatan nilai-nilai kerja seperti ketepatan waktu, ketelitian, dan komitmen terhadap standar kualitas perlu diintegrasikan ke dalam sistem manajemen sumber daya manusia perusahaan.

Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas model penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, atau kompensasi, serta memperbesar jumlah sampel agar lebih representatif. Penelitian mendatang juga disarankan untuk menyertakan mekanik senior (masa kerja > 6 tahun) untuk meningkatkan cakupan generalisasi. Penggunaan metode penelitian campuran (mixed method) dapat dipertimbangkan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam. Selain itu, pengembangan instrumen yang mengukur dimensi budaya kerja spesifik Jepang (seperti kaizen dan nemawashi) akan memperkuat relevansi kontekstual temuan di industri otomotif Jepang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Universitas Terbuka atas dukungan akademik yang telah diberikan selama proses penyusunan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan, serta bimbingan yang sangat berharga sehingga penelitian dan penulisan artikel ini dapat diselesaikan dengan baik. Penulis turut menyampaikan apresiasi kepada Editor dan Reviewer Jurnal EBISMEN atas waktu, perhatian, serta berbagai masukan konstruktif yang telah diberikan untuk meningkatkan kualitas artikel ini. Artikel ilmiah ini disusun sebagai salah satu syarat penyelesaian studi pada Program Studi Manajemen Universitas Terbuka. Penulis berharap terbitnya artikel pertama ini dapat menjadi langkah awal dalam mengembangkan kegiatan penelitian dan publikasi ilmiah yang lebih luas pada masa mendatang, serta memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik di bidang yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abun, D., Julian, F. P., & Ballesteros, J. V. A. (2022). The effect of work ethics of employees on their work performance. *Divine Word International Journal of Management and Humanities*, 1(1), 58–82. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7408335>
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (edisi revisi). Rineka Cipta.
- Azmy, A., Hartono, D. K., & Mirza, M. (2023). The effect of organizational transformation, organizational culture, and transformational leadership on employee performance through job satisfaction: An evidence from automotive component manufacturing companies. *Management*, 27(1), 95–129. <https://doi.org/10.58691/man/170437>
- Bogale, T., & Birbirs, Z. A. (2023). HR system and work ethics: A systematic review. *Cogent Business & Management*, 10(3), 2278848. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2278848>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (edisi ke-10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, R. P., & Hakim, A. L. (2022). The moderation effect of work discipline: Leadership style on the Statistics Indonesia employee performance in Lamongan. *Journal of Leadership in Organizations*, 4(2), 120–133. <https://doi.org/10.22146/jlo.70553>
- Hennig, A., & Romar, E. (2023). Learning from Japanese businesses: Ethics in operational excellence. *Humanistic Management Journal*, 8(3), 329–354. <https://doi.org/10.1007/s41463-023-00160-w>
- Hidayat, R., & Taufiq, M. (2022). Employee performance measurement: Quality, quantity, and timeliness indicators in organizational context. *Journal of Applied Management*, 20(3), 512–521. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020.03.09>
- Hutagalung, C., Rahayu, C., Thedora, H., Cenneth, R. N., Rostina, C. F., & Fauzi, F. (2024). The influence of work ethic, organizational commitment, and self-actualization on employee performance at PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif. *Priviet Social Sciences Journal*, 4(8), 7–25. <https://doi.org/10.55942/pssj.v4i8.328>
- Ibrahim, M., Karollah, B., Juned, V., & Yunus, M. (2022). The effect of transformational leadership, work motivation and culture on millennial generation employees

- performance of the manufacturing industry in the digital era. *Frontiers in Psychology*, 13, 908966. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.908966>
- Junio, E. A., & Sumartik. (2023). Enhancing employee performance: The impact of compensation, motivation, and work ethic. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 18(4). <https://doi.org/10.21070/ijler.v18i4.973>
- López-Cabarcos, M. Á., Vázquez-Rodríguez, P., & Quiñoá-Piñeiro, L. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361–369. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>
- Pratama, R. S., Lumbanraja, P., & Zarlis, M. (2022). The influence of organizational culture and organizational commitment towards employee performance through work ethics at PT. PLN (Persero) UPDK Belawan. *International Journal of Research and Review*, 9(8), 31–40. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20220804>
- Rambe, J., Iryadana, M. R., & Priadana, M. S. (2026). Leadership, motivation, and work ethic effects on employee performance in the automotive industry. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 14(1), 523–536. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v14i1.4695>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (14th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior*. Pearson.
- Santoso, R. (2024). Work ethic and technical skill improve employee performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*, 8(2). <https://doi.org/10.29040/ijebar.v8i2.13114>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Titu, A. M., & Pop, A. B. (2025). Integrated quality management for automotive services—Addressing gaps with European and Japanese principles. *Sustainability*, 17(20), 9100. <https://doi.org/10.3390/su17209100>
- Widodo, S., & Mawarto. (2021). The influence of work motivation and work ethic on employee performance. *International Journal of Educational Research and Social Sciences*, 2(2), 276–282. <https://doi.org/10.51601/ijersc.v2i2.68>
- Yamauchi, M. (2021). Employment practices in Japan's automobile industry: The implication for divergence of employment systems under globalization. *Evolutionary and Institutional Economics Review*, 18(1), 249–270. <https://doi.org/10.1007/s40844-020-00188-9>