
PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PRIDE HOMESCHOOLING CINERE - DEPOK

Asri Novayanti¹, Ahmad Syukri²

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

a.novayanti@yahoo.co.id , dosen01772@unpam.ac.id

(Diterima: mm yyyy; Direvisi: mm yyyy; Dipublikasikan: mm yyyy)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pride Homeschooling Depok, untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pride Homeschooling Depok, untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pride Homeschooling Depok baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan sebanyak 54 orang dengan teknik sampel jenuh. Metode analisis data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil uji validitas dan reabilitas terhadap Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan adalah Valid dan Reliabel. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Etos Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pride Homeschooling Depok ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 10,107 > t_{tabel} 2,006$ dan nilai signifikansi $(0,00 < 0,05)$. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Pride Homeschooling Depok ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 13,025 > t_{tabel} 2,006$ dan nilai signifikansi $(0,00 < 0,05)$. Etos Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pride Homeschooling Depok dimana hasil uji f secara simultan diperoleh $f_{hitung} 106,597 > f_{tabel} 3,18$ dengan nilai signifikansi $(0,00 < 0,05)$. Persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 4,673 + 0,378 X_1 + 0,591 X_2$. Hasil uji koefisien korelasi berganda sebesar 0,898 artinya nilai ini menunjukkan tingkat hubungan yang kuat. Hasil koefisien determinasi (R Square) sebesar 66,3% artinya terdapat pengaruh antara etos kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pride Homeschooling Pusat-Depok dan sisanya sebesar 33,7% dipengaruhi variabel lain.

Kata Kunci: Etos Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of Work Ethic on Employee Work Productivity at Pride Homeschooling Depok, to determine the influence of Work Discipline on Employee Work Productivity at Pride Homeschooling Depok, to determine the influence of Work Ethic and Work Discipline on Employee Work Productivity at Pride Homeschooling Depok both partially or simultaneously. The method used is a quantitative descriptive method with a population of 54 employees using a saturated sampling technique. Data analysis methods use validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results of the validity and reliability tests on Work Ethics, Work Discipline and Employee Work Productivity are Valid and Reliable. Based on the research results, it shows that Work Ethic has an influence on Employee Work Productivity at Pride Homeschooling Depok, shown by the t_{count} value of $10.107 > t_{table} 2.006$ and the significance value $(0.00 < 0.05)$. Work Discipline influences employee performance at Pride Homeschooling Depok as shown by the t_{count} value of $13.025 > t_{table} 2.006$ and the significance value $(0.00 < 0.05)$. Work Ethic and Work Discipline influence employee work productivity at Pride Homeschooling Depok where the results of the f test simultaneously obtained $f_{count} 106.597 > f_{table} 3.18$ with a significance value of $(0.00 < 0.05)$. The multiple linear regression equation is $Y = 4.673 + 0.378 X_1 + 0.591 X_2$. The multiple correlation coefficient test result is 0.898, meaning this value shows a strong level of relationship. The coefficient of

determination (R Square) is 66.3%, meaning that there is an influence between work ethic and work discipline on employee work productivity at Pride Homeschooling Center-Depok and the remaining 33.7% influences other variables.

Keywords: *Work Ethic, Work Discipline, Employee Work Productivity*

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan era globalisasi saat ini, persaingan dalam peningkatan sumber daya manusia memiliki peranan sangat penting bagi perusahaan maupun organisasi. Oleh karena itu, yang paling penting dalam mencapai visi dan misi perusahaan agar bisa sukses dan terus maju yaitu dilihat dari sumber daya manusia. Sebab kunci sukses dari perusahaan bukan hanya ada pada keuangan dan teknologi saja tapi pada faktor manusianya juga.

Sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan perusahaan. Dalam hal ini perusahaan yang baik akan selalu memperhatikan sebuah aset penting dalam perusahaan yaitu karyawan. Pencapaian tujuan manajemen sumber daya manusia menunjukkan bagaimana seharusnya suatu perusahaan dalam melaksanakan, mendapatkan, mengembangkan, membina, mengevaluasi, serta mensejahterakan karyawan.

Menurut Hamali (2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian.

Peran dan fungsi sumber daya manusia tidak bisa diganti oleh sumber daya lainnya dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital dan sangat diperlukan oleh perusahaan karena itu dalam mencapai tujuannya suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia untuk bekerja dengan baik agar bisa mencapai tujuan perusahaan.

Berbagai upaya yang dilakukan agar produktivitas dari karyawan dapat memberikan hasil yang optimal, tetapi bagaimana karyawan menerima peraturan-peraturan yang ada dan harus dipatuhi. Oleh karena itu, perusahaan harus mendorong karyawannya untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik salah satunya dengan meningkatkan etos kerja dan disiplin kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dalam setiap perkembangan perusahaan agar terus berkembang maju, setiap proses untuk perusahaan pasti tidak lepas dari berbagai masalah yang nantinya akan menghambat pekerjaan yang ada diperusahaan, seperti dalam penelitian ini bagaimana pimpinan melihat etos kerja dan disiplin kerja karyawan guna mengatasi masalah yang ada di perusahaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan dengan hasil yang efektif dan efisien.

Secara umum etos kerja merupakan semua kebiasaan baik meliputi disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, sabar yang berdasar pada etika yang harus dilakukan di tempat kerja. Tanpa memiliki etos kerja seperti yang telah disebutkan diatas, seorang karyawan akan merasa terbebani dengan seluruh tanggung jawab pekerjaan dan dampak buruknya tidak akan mampu meningkatkan produktivitas perusahaan sesuai dengan target yang diinginkan.

Performa dalam bekerja seseorang karyawan sangat ditentukan dan dipengaruhi oleh etos kerja yang dimilikinya. Permasalahan etos kerja karyawan pada Pride Homeschooling dari hasil wawancara peneliti dengan Staff Administrasi Pride Homeschooling masih adanya sebagian karyawan terlihat tidak mengerjakan tanggung jawab tugasnya dengan sungguh sungguh. Rendahnya etos kerja karyawan disebabkan prinsip bahwa bekerja hanya untuk mendapatkan uang, tidak ada kontribusi dari diri karyawan untuk kemajuan perusahaan. Hal ini menunjukkan lemahnya kesungguhan dan ketekunan mereka dalam bekerja

Selain itu etos kerja karyawan yang dilihat dari kerja keras seperti tidak memanfaatkan waktu untuk bekerja lebih cepat dari waktu masuk kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Etos kerja karyawan pada indikator kerja keras memiliki persentase 63,3%, pada indikator kerja cerdas memiliki persentase 43,3% dan pada indikator kerja ikhlas memiliki persentase

53,3%. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja karyawan pada Pride Homeschooling masih kurang maksimal.

Menurut Sinambela (2016:335) "disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Karyawan juga harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi menunjukkan kedisiplinan kita dalam bekerja, seperti mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dan menyelesaikannya tepat waktu.

Kondisi karyawan pada Pride Homeschooling yang dijumpai masih adanya beberapa pegawai yang datang terlambat masuk kerja dan tidak taat dengan aturan perusahaan yang sudah ditetapkan. ini dibuktikan dari tabel rekapitulasi absensi karyawan Pride Homeschooling selama kurun waktu 3 tahun terakhir dari tahun 2020-2022 dan adanya sebagian karyawan datang terlambat dan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

absensi karyawan di Pride Homeschooling periode tahun 2020-2022 menunjukkan tren yang fluktuatif. Data absensi karyawan Pride Homeschooling tahun 2020-2022 menunjukkan masih banyak terdapat karyawan yang sakit, alpha dan datang terlambat dengan presentase 57,4% pada tahun 2020, 64,81% pada tahun 2021, dan 53,7% pada tahun 2022. Kondisi ini jelas jika tidak segera dilakukan pembenahan maka akan berakibat pada tingkat ketaatan karyawan dari aspek kedisiplinan menjadi rendah dan dapat menurunkan pencapaian tujuan perusahaan. Dapat dijelaskan apabila disiplin kerja dan etos kerja kurang maksimal maka produktivitas kerja karyawan juga akan berkurang atau turun, begitu juga sebaliknya.

Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu lembaga atau perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas yang diharapkan. Menurut teori Menurut Sutrisno (2016:98), produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).

Produktivitas kerja karyawan pada Pride Homeschooling secara keseluruhan belum berjalan dengan maksimal. Karena masih ada kendala pada indikator efisiensi waktu dan kurangnya pengembangan diri, hal ini disebabkan oleh kurangnya kedisiplinan pada karyawan dan kurang optimalnya penggunaan waktu di jam kerja, sehingga pencapaian yang dihasilkan tidak mengalami peningkatan.

pengukuran produktivitas kerja berada pada tataran yang masih terkoreksi. Evaluasi yang dilakukan merupakan upaya untuk mengetahui kemajuan organisasi. Penilaian yang dilakukan secara keseluruhan menunjukkan bahwa pada aspek kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, pengembangan diri dan efisiensi karyawan tahun 2022 keseluruhan aspek rata-rata berada pada pencapaian hanya sebesar 52% dengan kriteria Cukup, tetapi merupakan gejala menurunnya produktivitas kearah yang lebih rendah untuk kedepannya yang harus segera di evaluasi guna tercapainya target yang di tentukan.

Apabila dilihat dari pemaparannya mengenai etos kerja dan disiplin kerja berdasarkan penelitian terdahulu maka kedua variabel ini akan berkaitan pada tingkat produktivitas kerja karyawan

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:11) Metode Kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih. Dengan penelitian ini maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala. Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini juga disebut metode discovery, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan dengan iptek baru. Metode ini berbentuk angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Menurut Sugiyono (2016:148) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah karyawan Pride Homeschooling yang berjumlah 54 karyawan

Menurut Sugiyono (2018:81), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi yaitu 54 orang.

Menurut Sugiyono (2015:149) "Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Penelitian ini menggunakan salah satu teknik sampling pada nonprobability sampling yaitu sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2015) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Pride Homeschooling yaitu sebanyak 54 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini, diperoleh dengan metode menyebarkan kuesioner kepada 54 responden untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa bekerja. Berdasarkan Kuesioner yang telah di isi oleh responden, maka diperoleh data identitas responden. Hal tersebut memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden dan kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian tersebut.

Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak. Untuk mengolah uji validitas, setiap butir pernyataan, dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Nilai r tabel dalam penelitian ini dengan 54 responden adalah $df = n-2$ yaitu 0,268 dengan taraf signifikan 0,05 (5%).

Uji Reabilitas

Berdasarkan uji hasil uji reabilitas yang didapat hasil dari variabel independen (kepuasan dan Disiplin Kerja) semuanya valid dan variabel dependen (Kinerja Pegawai) semuanya reliable karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,600

Uji Normalitas

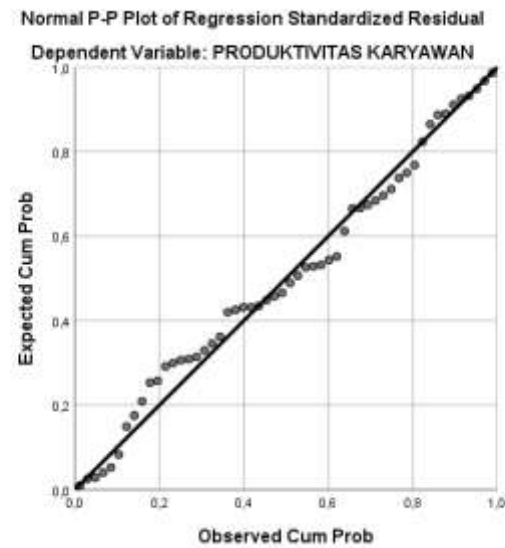
Tabel 4.26 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,05438879
Most Extreme Differences	Absolute	,084
	Positive	,077
	Negative	-,084
Test Statistic		,084
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikasi $0,200 > 0,050$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.



Gambar 4.2
Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas
Sumber: data diolah menggunakan SPSS versi 26

Melihat tampilan grafik normal *probability plot* di atas, dapat disimpulkan bahwa pada grafik normal *probability plot* terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.27
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Etos Kerja	0,381	2,623

Disiplin Kerja	0,381	2,623
----------------	-------	-------

Sumber: data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan tabel di atas mendapatkan perolehan nilai :

1. VIF Etos Kerja 2,623 < 10,00 dan Tolerance Value Etos Kerja 0,381 < dari 0,10.
2. VIF Disiplin Kerja 2,623 < 10,00 dan Tolerance Value Disiplin Kerja 0,381 < dari 0,10.

Dengan demikian model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas.

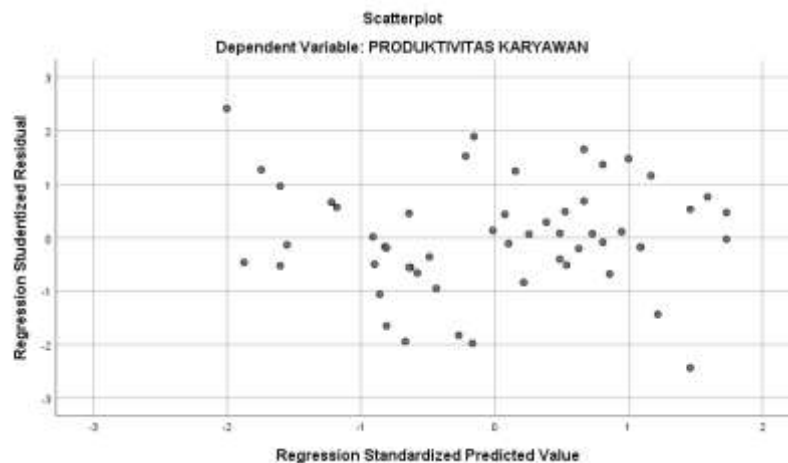
Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.28
Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Etos Kerja	0,755	Tidak Heterokedastisitas
Disiplin Kerja	0,900	Tidak Heterokedastisitas

Sumber: data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikan. Variabel Etos Kerja (X1) sebesar 0,755 dan Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,900, karena nilai kedua independent lebih besar dari nilai 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas bisa digunakan grafik scatterplot variabel dependen, grafik tersebut dapat dilihat pada gambar 4.3 berikut.



Gambar 4.3

Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Pada penyebaran data pada *scatter plot* di atas tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan tidak terjadi problem Heteroskedastisitas

Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Korelasi Etos Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Correlations			
		Etos Kerja	Produktivitas Kerja
Etos Kerja	Pearson Correlation	1	.814**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	54	54

Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.814**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	54	54

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,814 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80 – 100 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Korelasi Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Correlations			
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	Disiplin Kerja	Produktivitas Kerja
	Sig. (2-tailed)	1	.875**
	N	54	54
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.875**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	54	54

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,875 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80 – 100 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel. 4.15 Hasil Uji Koefisien Korelasi Etos Kerja (X1) dan Disiplin Kerja Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.898 ^a	.807	.799	2.094	.807	106.597	2	51	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Etos Kerja

Sumber: data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.898 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya kedua variable memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Pengujian Hipotesis

Tabel 4.19 Hasil Uji Parsial (Uji T) Etos Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.896	3.965		3.000	.004		
	Etos Kerja	.932	.092	.814	10.107	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil uji t (parsial) diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh Etos Kerja (X1) terhadap *Produktivitas Kerja Karyawan* (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $10,107 > t$ tabel 2.006. Artinya terdapat Etos Kerja (X1) terhadap *Produktivitas Kerja Karyawan* secara signifikan. H₁: Diterima terdapat pengaruh Etos Kerja (X1) terhadap *Produktivitas Kerja Karyawan* (Y)

Tabel 4.20
Hasil Uji Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	7.793	3.393		2.297	.026	
	Disiplin Kerja	.841	.065	.875	13.025	.000	1.000 1.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil uji t (parsial) diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap *Produktivitas Kerja Karyawan* (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $13,025 > t$ tabel 2,006. Artinya terdapat pengaruh Etos Kerja (X2) terhadap *Produktivitas Kerja Karyawan* secara signifikan. H₂: Diterima terdapat pengaruh Etos Kerja (X2) terhadap *Produktivitas Kerja Karyawan* (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.21 Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Variabel Etos Kerja (X1) dan Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	935.072	2	467.536	106.597	.000 ^b
	Residual	223.687	51	4.386		
	Total	1158.759	53			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Etos Kerja

Sumber: data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel di atas, diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau $(106,597 > 3,18)$, hal ini juga diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka Ho3 ditolak Ha3 diterima yakni hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi secara bersama – sama antara variabel Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja dapat diterima.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Etos Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja dengan persamaan regresi sederhana $Y = 11,896 + 0,932 X1$. Nilai koefisien kolerasi sebesar 0,814 artinya kedua variabel memiliki tingkatan hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,663 artinya kedua variabel memiliki tingkatan hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 66,3%. Uji hipotesis diperoleh hasil thitung > ttabel $(10.107 > 2.006)$ serta memiliki nilai sig < 0,05, artinya Ha1 diterima dengan kata lain

bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja, sesuai dengan hasilnya yang positif, maka semakin besar Etos Kerja yang diterapkan diperusahaan maka Produktivitas Kerja akan semakin meningkat.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yohana Irwana Laia, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Nias Selatan, Vol 6 No 1 Tahun 2022, Hal 44 – 55 dengan judul Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan menunjukkan bahwa etos kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja dengan persamaan regresi sederhana $Y = 7,793 + 0,841 X_2$. Nilai kolerasi sebesar 0,875 artinya kedua variabel memiliki tingkatan hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,765 artinya kedua variabel memiliki tingkatan hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 76,5%. Uji hipotesis diperoleh hasil thitung > ttabel (13,025 > 2.006) serta memiliki nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05), artinya Ha1 diterima dengan kata lain bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja, sesuai dengan hasilnya yang positif, maka semakin besar disiplin kerja yang diterapkan diperusahaan maka Produktivitas Kerja akan semakin meningkat.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh 1. Anggi Destyana Rahmah, 2. Agung Wahyu Handuru, 3. Sholikhah. SINOMIKA Jurnal : Publikasi Ilmiah Bidang Ekonom & Akuntansi, Vol 1 No 5 Tahun 2023, Hal 1271 – 1294 dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Produksi PT. X menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

3. Pengaruh Etos Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukan bahwa Etos Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja dengan diperoleh persamaan regresi berganda $Y = 4,673 + 0,378 X_1 + 0,591 X_2$, nilai koefisien kolerasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terkait diperoleh sebesar 0,898 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat, nilai koefisien determinasi 0,807 atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 80,7% sedangkan sisanya sebesar 19,3 % dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh Hasil Fhitung > Ftable (106,597 > 3,18) serta memiliki nilai sig < 0,05, artinya Ha3 diterima dan Ho3 ditolak.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh 1. Mardian Pratika Wibowo, 2. I Ketut Surabagiarta, 3. Wira Yudha Alam, Journal of Sustainability Business Research, Vol 3 No 3 Hal. 165 – 178 dengan judul Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan menunjukkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab – bab sebelumnya, dan hasil analisa serta pembahasan mengenai Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja, sebagai berikut :

1. Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan persamaan regresi $Y = 11,896 + 0,932 X_1$. Nilai koefisien kolerasi sebesar 0,814 artinya kedua variabel memiliki tingkatan hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinan 0,663 atau sebesar 66,3%. Uji hipotesis diperoleh hasil thitung > ttabel (10.107 > 2.006) serta memiliki nilai sig < 0,05 artinya Ha1 diterima dengan kata lain bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja, sesuai dengan hasilnya yang positif, maka semakin besar Etos Kerja yang diterapkan diperusahaan maka Produktivitas Kerja Karyawan akan semakin meningkat dan mempunyai hasil yang baik.
2. Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh dari variabel Disiplin Kerja bahwa nilai persamaan regresi $Y = 7,793 + 0,841 X_2$. Nilai koefisien kolerasi sebesar 0,875 intinya Disiplin Kerja memiliki tingkatan hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau pengaruhnya sebesar 0,765

atau 76,5% sedangkan sisanya 23,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis hasil thitung > ttabel ($13,025 > 2,006$) serta memiliki nilai sig < 0,05 artinya H_{a1} diterima dengan kata lain bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja, sesuai dengan hasilnya yang positif, maka semakin besar Disiplin Kerja yang diterapkan di perusahaan maka Produktivitas Kerja Karyawan akan semakin meningkat dan mempunyai disiplin tinggi dalam bekerja dan berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya.

3. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Etos Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 4,673 + 0,378 X_1 + 0,591 X_2$ nilai koefisien kolerasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terkait diperoleh sebesar 0,898, artinya memiliki hubungan yang sangat kuat, nilai koefisien determinasi 0,807 atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 80,7% sedangkan sisanya sebesar 19,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel diatas, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{table}$ ($106,597 > 3,18$), hal ini diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publisher
- Algifari, *Analisis Statistik Untuk Bisnis Dengan Regresi, Korelasi, dan Non Parametrik*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2009
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Anoraga, Panji. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- Ariansah, S., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (di PT.Megasari Makmur 1 Bagian Produksi). *Journal on Education*, 5(4), 16614-16621.
- Arif Yusuf Hamali. 2016. *Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- Darmadi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Darodjat, Tubagus. (2015). Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat. Serang: Badan Penerbit Aditama
- Edy, Sutrisno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Jakarta : Kencana.
- Ghozali, I., & Ratmono, D. (2017). *Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, Desmon. 2016. *Etos Kerja : Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Halim, Hamzah. 2017. *Cara Praktis Memahami & Menyusun Legal Audit dan Legal Opinion*. Jakarta: Kencana.
- Handoko, T. Hani. (2016), *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hasibuan, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2012. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali

- Indriani, Y., Joesyiana, K., & Lussianda, E. O. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Perkreditan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuah. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(3), 287-297.
- Jansen Sinamo. (2014). *Etos Kerja Profesional*. Institut Dharma Mahardika. Jakarta
- Jansen Sinamo. 2005. 8. *Etos Kerja Profesional*. Jakarta: PT. Spirit Mahardika
- Johan Arifin, *Fiqih Perlindungan Konsumen*, (Semarang: Rasail, 2007), hal. 58
- Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 6-9.
- Kuswibowo, C. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, 2.
- Laia, Y. (2022). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan. *JURNAL Ekonomi Dan Bisnis Nias Selatan*, 6(1), 44-55.
- Larasati, Sri, 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia" Edisi
- Mahanggoro, Tri Pitara. 2018. *Melejitkan Produktivitas Kerja dengan Sinergisitas Kecerdasan (ESPQ)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Muhammad, R. Lukman Fauroni, "Visi Al-Qur'an Tentang Etika dan Bisnis", (Jakarta: Salemba Diniyah, 2002), hal. 17
- Mulyapradana, Aria, and Muhammad Hatta. 2016. *Jadi Karyawan Kaya*. Jakarta: Visimedia.
- Naga, B., & Herawati, E. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lembah Alas Group Gayo Lues Aceh. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 10-13.
- Nugraha, W. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan. *Al Imam: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(1), 60-67.
- Nugroho, S. (2016). *Manajemen Persatuan Renang Seluruh Indonesia Kabupaten Cilacap*. Judika (Jurnal Pendidikan Unsika), 4(2).
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172-184.
- Nyoman Sukardewi, et. all, "Kontribusi Adversity Quotient (AQ) Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura" dalam Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, volume 4, 2013, hal. 3
- Panji Anoraga, *Piskologi Kerja*, Jakarta : Rineka Cipta, 2006 hal 52
- Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), hal. 29
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: cv. ALFABETA.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154-159.
- Rahmah, A. D., Handaru, A. W., & Sholikhah, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Produksi Pada PT X. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi*, 1(5), 1271-1294.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Santoso, S. (2015). *SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*, Jakarta, PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti, H. (2016). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja, suatu tinjauan dari aspek ergonomic atau kaitan antara manusia dengan lingkungan kerjanya*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Setiawati, W. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Cabang Bandung. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 172-178.
- Setyanti, S. W. L. H., Sudarsih, S., & Audiva, D. (2022). Pengaruh Keterampilan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(S1), 17-24.

- Siagian, S.P. 2014. *Manajemen Stratejik. Cetakan kelima*. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, H. B. (2016). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.Pertama, Penerbit Deepublish.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono, S.(2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2011. "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*", *Cetakan Ke Tiga Belas*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sumpena, S., & Nugraha, M. S. (2023). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kemampuan Pedagogik Guru Melalui Inservice Education di MTS Al-Ma'tuq Sukabumi. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 51-57.
- Suroto, S., Ratnawati, R., & Yanurianto, Y. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Pengelolaan Liquid Pada PT Paragon Technology Kabupaten Tangerang. *Jurnal Manajemen & Pendidikan [JUMANDIK]*, 1(2), 129-141.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Kencana Prenada Media Group
- Syamsudding. (2022). Kepemimpinan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(3), 602-612
- Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, (Jakarta: Gema Insani Pers, 2002) hal 73-124
- Wahyuni, S., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Riau. *ECo-Buss*, 5(1), 297-308.
- Wibowo, M. P., Surabagiarta, I. K., & Alam, W. Y. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*, 3(3), 165-178.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.