

Pengaruh Etos Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan

Melisa Andriani

Universitas Islam Kediri

melisaandrin23@gmail.com

Abstract

This research is quantitative research using two independent variable that is influence of work ethics and discipline, using one dependent variable that is employee performance. The object of research is all employees in PT Tugu Raya. Test t obtained t arithmet variable work ethos first hypothesis which states there is influence work ethos work on employee performance accepted, while variable of discipline second hypothesis which states there is influence of discipline to employee performance accepted. From the research of regression shows that work ethic has regression coefficient of 0.663 and discipline has regression coefficient of 0.206. So every increase in work ethic will add employee performance of 0.663 and discipline of 0.206. From these results the work ethic and discipline have a positive and significant effect on employee performance. Coefficient of determination shows the value of R square is equal to 0.796 or equal to 79.6%, it shows that employee performance in PT Tugu Raya Kediri influenced by work ethic and work discipline of 79.6%, and the remaining 21.4% influenced by factors - internal and external factors not addressed in this study as well as motivation, wage benefits, incentives, safety etc.

Keywords: Work Ethic, Discipline, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif menggunakan dua variabel bebas yaitu pengaruh etos kerja dan kedisiplinan, menggunakan satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Objek penelitian adalah semua karyawan di PT Tugu Raya. Uji t diperoleh t hitung variabel etos kerja hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh etos kerjaterhadap kinerja karyawan diterima, sedangkan variabel kedisiplinan hipotesis kedua yang menyatakan ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan diterima. Dari penelitian regresi menunjukkan bahwa etos kerja mempunyai koefisien regresi sebesar 0,663 dan kedisiplinan mempunyai koefisien regresi sebesar 0,206. Maka setiap kenaikan etos kerja maka akan menambah kinerja karyawan sebesar 0,663 dan kedisiplinan sebesar 0,206. Dari hasil tersebut maka etos kerja dan kedisiplinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi menunjukkan nilai R square adalah sebesar 0.796 atau sebesar 79,6%, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Tugu Raya Kediri dipengaruhi oleh etos kerja dan disiplin kerja sebesar 79,6%, dan sisanya sebesar 21,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dan eksternal yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti halnya motivasi, upah tunjangan, insentif, keselamatan dll.

Kata kunci: Etos Kerja, Kedisipilinan, Kinerja Karyawan

Permalink/DOI : <http://dx.doi.org/10.32503/jmk.v3i1.334>

Cara mengutip : Andriani, M. (2018). Pengaruh Etos Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan. JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan), 3(1), 25-32. doi:<http://dx.doi.org/10.32503/jmk.v3i1.334>

Sejarah Artikel : Artikel diterima : November 2017; direvisi Desember 2017; disetujui Januari 2018

Alamat korespondensi :

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri

Jl. Sersan Suharmaji No. 38 Kediri, Jawa Timur, Indonesia, 64128

Pendahuluan

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Secara umum tujuan utama didirikannya perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan semaksimal mungkin agar dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan kegiatan operasional perusahaan. Agar tercapainya tujuan ini, maka perusahaan menjalankannya dengan menggunakan sumber daya yang tersedia. Sumber daya adalah faktor – faktor yang mempunyai daya untuk menghasilkan barang atau jasa dan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Ada 4 (empat) sumber daya yang harus dikelola secara cermat dan sistematis agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Keempat sumber daya tersebut adalah sumber daya alam, tenaga kerja, modal, serta keahlian.

Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Siagian (2009:93) ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor dari dalam individu dan faktor dari luar individu. Faktor dari dalam individu yaitu umur, temperamen, keadaan fisik, tingkat kelelahan serta motivasi, etos kerja dan disiplin kerja.

Karyawan yang etos kerjanya tinggi akan bekerja dengan kemampuan terbaiknya, sehingga kinerja karyawan tersebut juga tinggi. Menurut Sinamo (2012:2) etos kerja merupakan konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh se-

seorang atau sekelompok orang yang diimplementasikan melalui perilaku kerja yang baik dan benar.

Sedangkan kedisiplinan adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja akan berpengaruh terhadap perilaku karyawan. Menurut Sinungan (2010:148) disiplin mendorong kinerja atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai kinerja. Dalam hal ini PT Tugu Raya merupakan perusahaan yang berkembang dibidang pendistribusian sejumlah produk makanan, minuman, rokok dan popok yang distribusikan di sejumlah area eks karesidenan Kediri.

Berdasarkan observasi pendahuluan, peneliti mendapatkan informasi mengenai etos kerja dan disiplin karyawannya melalui Kepala Bagian Sumber Daya Manusia yang menyebutkan bahwa pada PT Tugu Raya Kediri masih terdapat karyawan yang kurang disiplin yaitu datang tidak tepat waktu.

Batasan Masalah

1. Penelitian ini memfokuskan hanya pada masalah pengaruh etos kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PT Tugu Raya Kediri; 2. Peningkatan kinerja karyawan yang dimaksud disini adalah bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur perusahaan; 3) Subyek penelitian ini adalah semua staf dan karyawan di PT Tugu Raya Kediri.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh etos kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Tugu Raya Kediri; 2. Bagaimana pengaruh kedisiplinan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Tugu Raya Kediri; 3. Bagaimana pengaruh etos

kerja dan kedisiplinan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Tugu Raya Kediri; 4. Variabel manakah yang paling dominan pengaruh antara etos kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PT Tugu Raya Kediri.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan analisa deskriptif kuantitatif dimana peneliti bertujuan mengetahui kinerja karyawan di PT Tugu Raya Kediri yang diukur melalui variable etos kerja dan disiplin kerja.

Metode pengumpulan data

1. Observasi; 2. Kuesioner; dan 3. Pustaka.

Teknik Analisis data

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan pembagian lembar kuesioner yang bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden yang diteliti terhadap masalah yang diteliti. Jawaban melalui lembar kuesioner yang dibagikan kepada responden. Metode deskriptif bertujuan untuk melakukan pengujian gambaran yang cukup jelas mengenai objek yang diteliti dan menarik kesimpulan berdasarkan penelitian yang dilakukan. Sedangkan metode penelitian verifikatif bertujuan untuk melakukan perkiraan (*estimate*) dan pengujian hipotesis (*testing hypothesis*). Dalam melakukan pengujian hipotesis penulis menggunakan analisis korelasi sederhana. Sedangkan alat statistik berupa regresi, uji t dan uji f pada penelitian

ini menggunakan program SPSS 22.0 for windows.

Uji Validitas

Validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen yang valid atau shahih mempunyai validitas yang tinggi, dan sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur yang dapat dipercaya atau diandalkan, sedangkan Instrumen dikatakan tingkat keandalannya cukup bila memenuhi koefisien keandalan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi linear berganda (*Multiple Regression*). Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2005).

Untuk regresi yang variabel independennya terdiri atas dua atau lebih, regresinya disebut juga regresi berganda. Oleh karena variabel independen di atas mempunyai variabel yang lebih dari satu, maka regresi dalam penelitian ini disebut regresi berganda. Persamaan Regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel inde-

penden atau bebas yaitu Etos Kerja (X1), dan Disiplin Kerja (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel – variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

Uji t

Uji t digunakan untuk menentukan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Penelitian ini akan mengaplikasikan program yang biasa di gunakan untuk data kuantitatif, yaitu menggunakan program SPSS 22.0 for windows.

Koefisien Determinan

Metode yang bertujuan untuk menentukan proporsi atau presentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS 22.0 for windows, hasil uji validitas akan dikatakan valid jika hasil korelasi r hitung $>$ r tabel. Untuk r tabel dapat dilihat pada tabel kritik dari r Product Moment. Hal ini berdasarkan taraf kepercayaan 95% atau peluang ralat (probabilitas) sebesar 5%. Sehingga apa-

bila koefisien validitas (koefisien korelasi) yang dihasilkan dengan probabilitas kurang dari 5% ($p < 0,05$), maka instrumen dinyatakan valid. Dan pada penelitian ini setiap butir pertanyaan didapati nilai probabilitas kurang dari 5% ($p < 0,05$).

Hasil Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui kehandalan dari jawaban responden dengan pengujian menggunakan komputer program SPSS 22.0 for windows. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Cronbach Alpha, dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $\geq 0,60$. Adapun data yang dihasilkan variabel etos kerja 0,856, variabel kedisiplinan kerja 0,867, dan kinerja karyawan penjualan 0,856. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel yang diteliti reliabel.

Hasil Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda terdiri dari satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Pada tabel di bawah ini merupakan hasil uji analisis regresi berganda menggunakan program SPSS 22.0 for windows.

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefesien Regresi	t hitung	Sig-t
Etos Kerja X1	0,663	8,069	000
Kedisiplinan X2	0,206	2,921	004
Variabel	Keterangan		
Sig α	0,05		
R	0,892		
R ²	0,796		
Adjusted R Square	0,789		
Fhitung	111,164		

(Sumber : Data diolah, 2017)

Dari hasil uji SPSS 22.0 for windows pada tabel 1 dapat di hitung menggunakan rumus persamaan regresi yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Berdasarkan tabel 1 diketahui nilai constant-nya adalah 4,309 dan nilai etos kerja 0,663 dan nilai disiplin kerja 0,206 dengan rumus:

$$Y = 4,309 + 0,663 X_1 + 0,206 X_2$$

Nilai regresi etos kerja = 0,663 menunjukkan bahwa apabila penambahan satu satuan etos kerja maka menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,663 satuan.

Nilai regresi disiplin kerja = 0,206 menunjukkan bahwa apabila penambahan satu satuan disiplin kerja maka menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,206 satuan.

Hasil Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara sendiri-sendiri variabel etos kerja (X1), disiplin kerja (X2) terhadap variabel dependen (Y) kinerja karyawan. Hasil perhitungan SPSS 22.0 for windows variabel etos kerja dengan nilai sig. 0,000, variabel disiplin kerja dengan nilai sig. 0,004. Dengan t constanta 4,309 maka variabel etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji F

Tabel 2. Hasil Uji F

Model	Df	F	Sig
Regression	2	111.164	.000 ^b
Residual	57		
Total	59		

(Sumber : Data diolah, 2017)

Uji simultan atau uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X1 dan X2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Berdasarkan pengujian statistik dengan metode uji F, dimana tingkat signifikan yang diperoleh lebih besar yakni 0,000 dari standart signifikan 5% atau 0,05 dan perbandingan antara Fhitung dan Ftabel dimana Fhitung sebesar 111.164 lebih besar dari Ftabel. Dan tingkat signifikan dibawah 0,05 Maka dapat di simpulkan Ha diterima atau ada pengaruh secara signifikan antara etos kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap terhadap kinerja karyawan di PT Tugu Raya Kediri. Jadi dapat disimpulkan bahwa berdasarkan teori dan hasil statistik penelitian berdasarkan uji F, etos kerja dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tugu Raya Kota Kediri.

Hasil Koefisien Determinan

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen Etos Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) secara serentak. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen Etos Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2 secara serentak terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

Diperoleh angka nilai R square sebesar 0.796 atau sebesar 79,6%, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Tugu Raya Kediri dipengaruhi oleh etos kerja dan disiplin kerja sebesar 79,6%, dan

sisanya sebesar 21,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dan eksternal yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti halnya motivasi, upah tunjangan, insentif, keselamatan.

Interpretasi Data

1. Hasil perhitungan menggunakan SPSS 22.0 *for windows* validitas untuk ke empat variabel yang diteliti semua menunjukkan valid dengan nilai sig < 0,05.
2. Untuk Uji Reliabilitas nilai dari ketiga variabel menunjukkan kehandalan dengan nilai semua diatas 0,8 dengan nilai minimal *Cronbach Alpha* 0,6;
3. Dari hasil pengujian Regresi linear berganda menunjukkan penambahan paling dominan terlitak pada variabel etos kerja dengan angka 0,663 per unit.
4. Untuk pengujian secara parsial menggunakan uji t. Diketahui bahwa etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Uji F menunjukkan bahwa secara bersamaan kedua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
6. Nilai korelasi sebesar 79,6% variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Simpulan

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel independen etos kerja (X1) terhadap variabel dependen Y (kinerja karyawan) begitupula dengan variabel kedisiplinan (X2) terhadap variabel dependen Y (kinerja karyawan) PT Tugu Raya Kediri.

Terdapat pengaruh secara simultan antara etos kerja (X1) dan kedisiplinan (X2) yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Tugu Raya Kediri.

Variabel yang paling dominan antara etos kerja dan kedisiplinan dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT Tugu Raya Kediri adalah etos kerja. Dengan kata lain adapun kenaikan kinerja karyawan pada PT tugu Raya Kediri dikarenakan adanya pengaruh etos kerja dan disiplin kerja yang bagus.

Memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara untuk selalu memberikan peluang berupa kenaikan gaji, memfasilitasi karyawan untuk mempererat hubungan sesama rekan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang relatif lebih nyaman bagi karyawannya, mengembangkan keterampilan dan menanamkan rasa saling memiliki perusahaan.

Perusahaan selalu memperhatikan absensi karyawannya, meningkatkan pemberian disiplin waktu, mempertahankan kesejahteraan yang baik, melakukan motivasi berkala, dan memberikan kesempatan yang luas untuk promosi jabatan pada karyawannya agar lebih bersemangat dalam bekerja sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan semestinya.

Untuk penelitian di masa yang akan datang sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian sehingga lebih meningkatkan prospek perusahaan khususnya pada PT Tugu Raya Kediri.

Daftar Pustaka (14pt)

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- A.S. Moenir. 2010. Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian. Jakarta : Gunung Agung.
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT Rieka Cipta.
- A. Tabrani R. 2009. Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar. Bandung: Rosdakarya.
- Dharma, Agus. 2010. Manajemen Prestasi Kerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- Fathoni, Abdurrahman. 2011. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. 2008. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Liberty
- Lutans, Fred.2011. Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta : Andi
- Malayu, Hasibuan. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson. (2011). Human Resource Management, edisi 10. Salemba Empat, Jakarta.
- Muchdarsyah Sinungan. (2008). Produktivitas Apa dan 11 Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara.
- Neal A, Griffin M.A. 2003. Developing a Model Individual Performance for Human Resource Management. Asia Pasific Journal.
- Prasetyo. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif : Teori dan Aplikasi. Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Rivai Veithzal, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S.P dan Coulter, M . (2010). Menejemen Edisi 10 Jilid Dua. Jakarta : Erlangga
- Robbins, P. Stepen, Timotty A. Jyudge, 2011, Perilaku Organisasi (Organizational Behavior), Edisi 12, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryono, B Siswanto.2008. Menejemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta:Bumi Aksara.
- Siagian, P. Sondang, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Bumi Aksara.
- Simamora Henry, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 3, Cetakan 5, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sinamo, Jansen H. 2011. 8 Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses. Jakarta: PT Spirit Mahardika.

Siregar, S. 2000. Sumber Daya Manusia (Konsep Universal Etos Kerja). Jakarta: PT. Gramedia.

Sugiyono. 2014. Statistika Penelitian. Bandung: CV ALFABETA.

Veithzal Rivai dan Ella JauvaniSagala.2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Press.

Yuliarti. 2012. "Pengaruh Etos Kerja, Displin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali" . Skripsi, Jurusan Menejemen Fakultas Ekonomi Universitas Tandulako. (Online) diakses 25 Maret 2017(<https://www.google.co.id/search?q=Pengaruh+Etos+Kerja+Dan+Disiplin+Kerja+Terhadap+Kinerja+Pegawai+Pada+Dinas+Kebudayaan+Pariwisata+Pemuda+Dan+Olahraga+Kabupaten+Sarolangun>)