



**ANALISIS ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PT DUNIA CHEMICAL
INDUSTRIES**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi*

Oleh:

CORY LONIKA SITORUS

NPM 2125310421

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2024**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : ANALISIS ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT DUNIA CHEMICAL
INDUSTRIES

NAMA : CORY LONIKA SITORUS
N.P.M : 2125310421
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 29 Februari 2024

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Purnadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Dr Nuzulisti, S.E., M.Si.

PEMBIMBING II



Muhammad Yazamul Insan, BIFB (Hons)., M.Si.

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Cory Lonika Sitorus
NPM : 2125310421
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dunia Chemical Industries

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Februari 2024



Cory Lonika Sitorus
NPM. 2125310421

SURAT PERNYATAAN MENGIKUTI UJIAN SARJANA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Cory Lonika Sitorus
Tempat/Tanggal Lahir : Lubuk Pakam, 31 Maret 2000
NPM : 2125310421
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jalan Ahmad Yani Lubuk Pakam

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Februari 2024
Yang membuat pernyataan



Cory Lonika Sitorus
NPM. 2125310421

Medan, 09 Maret 2024
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : CORY LONIKA SITORUS
Tempat/Tgl. Lahir : LUBUK PAKAM / 31 Maret 2000
Nama Orang Tua : HINSA SITORUS
N. P. M : 2125310421
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 082164005793
Alamat : JLN AHMAD YANI LK III NO 36B , Kel PETAPAHAN, Kec
LUBUK PAKAM, Kab DELI SERDANG, Prov SUMATERA
UTARA,

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul ANALISIS ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT DUNIA CHEMICAL INDUSTRIES , Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntun ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. F. Rusiadi, SE., M.Si.
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



Hormat saya



CORY LONIKA SITORUS
2125310421

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: CORY LONIKA SITORUS
Tempat/Tgl. Lahir	: LUBUK PAKAM / 31 Maret 2000
Nomor Pokok Mahasiswa	: 2125310421
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Human Capital Management
Jumlah Kredit yang telah dicapai	: 138 SKS, IPK 3.62
Nomor Hp	: 082164005793
Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut	: ANALISIS ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT DUNIA CHEMICAL INDUSTRIES

*Coret Yang Tidak Perlu

Medan, 09 Maret 2024
Pemohon,



(Cory Lonika Sitorus)

Tanggal :

Disahkan oleh :
Dekan



(Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.)

Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :



(Dr Nuzuliatj, S.E., M.Si.)

Tanggal :

Disetujui oleh:
Ka. Prodi Manajemen

Tanggal :

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing II:



(Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.)



(Muhammad Yalzamul Insan, BIFB (Hons)., M.Si.)

No. Dokumen: FM-UPBM-10-02

Revisi: 1

Tgl. Eff: Oktober 2021

Sumber dokumen: <https://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Sabtu, 09 Maret 2024 10:10:36

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari bagaimana pengaruh dari etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan tetap PT Dunia Chemical Industries yang berjumlah 97 orang karyawan. Jumlah sampel yang diambil sebesar populasi yaitu sebanyak 46 karyawan tetap sebagai responden. Penelitian ini dilakukan di tahun 2023. Sumber data berasal dari responden yang dikumpulkan melalui kuesioner yang diukur dengan skala Likert. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS 24.0 dengan model analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries baik secara parsial maupun secara simultan. Etos kerja memiliki nilai regresi sebesar 0,350, t_{hitung} sebesar 3,116, dan signifikan 0,003. Disiplin Kerja memiliki nilai regresi sebesar 0,415, t_{hitung} sebesar 3,832, dan signifikan 0,000. Motivasi Kerja memiliki nilai regresi sebesar 0,396, t_{hitung} sebesar 3,786, dan signifikan 0,000. Etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan memiliki nilai signifikan 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 193,740. Nilai t_{tabel} sebesar 2,018 dan F_{tabel} sebesar 2,827, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_1 , H_2 , H_3 , dan H_4 terbukti benar dan dapat diterima karena hasil penelitian sejalan dengan hipotesis. Disiplin kerja menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja dengan nilai t_{hitung} terbesar. Sekitar 92,8% produktivitas kerja dapat dijelaskan dan diperoleh dari etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja, sedangkan sisanya oleh faktor lain. Produktivitas kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

Kata Kunci: Etos Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja.

ABSTRACT

This research aimed to examine the influence of work ethic, work discipline, and work motivation on the work productivity of PT Dunia Chemical Industries employees. The population of this study comprised the entire 97 permanent employees of PT Dunia Chemical Industries. The sample size was the same as the population, consisting of 46 permanent employees as respondents. This research was conducted in 2023. The data source came from respondents collected through a questionnaire measured on a Likert scale. This research utilized quantitative data processed using SPSS 24.0 with multiple linear regression analysis. The findings indicated that work ethic, work discipline, and work motivation had a positive and significant impact on the work productivity of PT Dunia Chemical Industries employees, both partially and simultaneously. Work ethic had a regression value of 0.350, t-value of 3.116, and significance of 0.003. Work Discipline had a regression value of 0.415, t-value of 3.832, and significance of 0.000. Work Motivation had a regression value of 0.396, t-value of 3.786, and significance of 0.000. Work ethic, work discipline, and work motivation simultaneously had a significant value of 0.000 and an F-value of 193.740. The t-table value was 2.018, and the F-table value was 2.827, hence $t\text{-value} > t\text{-table}$ and $F\text{-value} > F\text{-table}$, concluding that hypotheses H1, H2, H3, and H4 were proven correct and accepted because the research findings aligned with the hypotheses. Work discipline emerged as the most dominant variable influencing work productivity with the largest t-value. Approximately 92.8% of work productivity could be explained and obtained from work ethic, work discipline, and work motivation, while the remainder was due to other factors. Work productivity exhibited a very strong relationship with work ethic, work discipline, and work motivation.

Keywords: *Work Ethic, Work Discipline, Work Motivation, Work Productivity.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan Kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, dan didorong dengan cita-cita dan semangat yang kuat, akhirnya penulis dapat melengkapi tugas-tugas yang diwajibkan kepada Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen.

Dalam penulisan skripsi ini penulis mengalami banyak kesulitan seperti keterbatasan waktu, kurangnya literatur yang diperlukan, keterbatasan kemampuan menulis sendiri dan sebagainya, namun demikian dengan kemauan keras yang didorong oleh rasa tanggung-jawab dan dilandasi itikad baik, akhirnya kesulitan tersebut dapat diatasi. Adapun judul yang diajukan sehubungan dengan penyusunan skripsi ini adalah “Analisis Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dunia Chemical Industries”.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Dr. Nuzuliati, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing I penulis yang sudah banyak memberikan arahan, motivasi, serta kemudahan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Muhammad Yalzamul Insan, BIFB (Hons)., M.Si selaku dosen pembimbing II penulis yang memberikan banyak masukan dan kemudahan di dalam perbaikan skripsi ini.

6. Seluruh Dosen dan Staff Pengajar Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
7. Ayahanda H. Sitorus serta ibunda M. Tampubolon tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik.
8. Pimpinan dan seluruh karyawan PT Dunia Chemical Industries yang telah mengizinkan dan membantu penulis dalam melakukan penelitian, observasi, dan pengumpulan data melalui kuesioner.
9. Serta rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, seperti kata pepatah “tiada gading yang tak retak”. Orang hebat bukan yang berhasil menyusun skripsi dengan sempurna, tetapi orang hebat adalah orang-orang yang dengan lapang dada menerima berbagai kritikan, masukan, dan saran untuk selalu menjadi lebih baik hari-demi hari. Oleh karena itu, berbagai masukan, kritikan, dan saran sangat penulis harapkan untuk perbaikan dari penelitian dan penulisan skripsi ini. Semoga kiranya penulis dapat menghasilkan berbagai penelitian yang lebih baik dari ini suatu hari nanti.

Medan, Februari 2024
Penulis

Cory Lonika Sitorus
NPM. 2125310421

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	iv
SURAT PERNYATAAN MENGIKUTI UJIAN SARJANA	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	15
C. Batasan dan Perumusan Masalah.....	16
1. Batasan Masalah.....	16
2. Perumusan Masalah	16
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	17
1. Tujuan Penelitian	17
2. Manfaat Penelitian	17
E. Keaslian Penelitian	18
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	20
1. Produktivitas Kerja.....	20
a. Pengertian Produktivitas Kerja.....	20
b. Faktor-Faktor Produktivitas Kerja.....	21
c. Pengukuran Produktivitas Kerja.....	27
d. Indikator Produktivitas Kerja	28
2. Etos Kerja.....	29
a. Pengertian Etos Kerja.....	29
b. Etos Kerja Profesional	31
c. Aspek-Aspek Etos Kerja	35
d. Indikator Etos Kerja	37
3. Disiplin Kerja.....	38
a. Pengertian Disiplin Kerja	38
b. Jenis-Jenis Disiplin.....	39
c. Pentingnya Kedisiplinan.....	40
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	42
e. Indikator Disiplin Kerja.....	43
4. Motivasi Kerja.....	44
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	44

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	46
c. Aspek, Pola, dan Tujuan Motivasi	47
d. Asas, Alat, dan Jenis Motivasi	48
e. Indikator Motivasi Kerja	51
B. Penelitian Sebelumnya.....	52
C. Kerangka Konseptual.....	55
1. Pengaruh Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja.....	56
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja.....	57
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja.....	58
4. Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja.....	59
D. Hipotesis	60
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	62
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	62
1. Lokasi Penelitian	62
2. Waktu Penelitian	63
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	63
1. Variabel Penelitian	63
a. Variabel Terikat (Y)	63
b. Variabel Bebas (X).....	64
2. Definisi Operasional.....	64
D. Populasi dan Sampel	67
1. Populasi	67
2. Sampel.....	67
E. Jenis dan Sumber Data.....	69
F. Skala Pengukuran Variabel.....	69
G. Teknik Pengumpulan Data.....	70
H. Teknik Analisa Data	70
1. Uji Kualitas Data.....	70
a. Uji Validitas Data (Kelayakan)	70
b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)	71
2. Uji Asumsi Klasik.....	72
a. Uji Normalitas	72
b. Uji Multikolinearitas	74
c. Uji Heteroskedastisitas	75
3. Uji Regresi Linear Berganda.....	77
4. Uji Hipotesis	78
a. Uji Parsial (Uji t)	78
b. Uji Simultan (Uji F)	79
5. Koefisien Determinasi	80
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	82
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	82
a. Sejarah PT Dunia Chemical Industries	82
b. Struktur Organisasi PT Dunia Chemical Industries.....	83

2. Karakteristik Responden.....	87
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	88
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	88
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	89
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja	90
e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	90
3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)	91
a. Etos Kerja (X_1).....	91
b. Disiplin Kerja (X_2)	96
c. Motivasi Kerja (X_3).....	99
d. Produktivitas Kerja (Y).....	103
4. Uji Kualitas Data	110
a. Uji Validitas	110
b. Uji Reliabilitas	112
5. Uji Asumsi Klasik.....	114
a. Uji Normalitas Data	114
b. Uji Multikolinearitas	118
c. Uji Heteroskedastisitas.....	122
6. Uji Regresi Linear Berganda	124
7. Uji Hipotesis	125
a. Uji t (Uji Parsial).....	126
b. Uji F (Uji Simultan)	128
8. Uji Determinasi (R^2)	129
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	131
1. Pengaruh Etos Kerja Secara Parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dunia Chemical Industries	131
2. Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dunia Chemical Industries.....	135
3. Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dunia Chemical Industries.....	138
4. Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Secara Simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dunia Chemical Industries.....	142

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	147
B. Saran	147

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Produktivitas Kerja	6
Tabel 1.2. Data Produktivitas Kerja Karyawan Tahun 2020	9
Tabel 1.3. Data Produktivitas Kerja Karyawan Tahun 2021	9
Tabel 1.4. Data Produktivitas Kerja Karyawan Tahun 2022	10
Tabel 1.5. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Etos Kerja	10
Tabel 1.6. Kasus Keterlambatan dan Ketidakhadiran Karyawan Tahun 2021	11
Tabel 1.7. Kasus Keterlambatan dan Ketidakhadiran Karyawan Tahun 2022	12
Tabel 1.8. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Disiplin Kerja.....	13
Tabel 1.9. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Motivasi Kerja	15
Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu	52
Tabel 3.1. Rencana Kegiatan Penelitian.....	63
Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel.....	65
Tabel 3.3. Daftar Posisi dan Jumlah Karyawan di PT Dunia Chemical Industries	67
Tabel 3.4. Instrumen Skala Likert	69
Tabel 3.5. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	81
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	88
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	88
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	89
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja	90
Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	90
Tabel 4.6. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden	91
Tabel 4.7. Penilaian Responden Terhadap Indikator Antusias Kerja (X_{1-1}) ..	92
Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepatuhan (X_{1-2}).....	93
Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kesadaran (X_{1-3})	94
Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Loyalitas (X_{1-4})	95
Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Absensi (X_{2-1})	96
Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan (X_{2-2})	97
Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kewaspadaan (X_{2-3})	98
Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Etika (X_{2-4}).....	99
Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Motif (X_{3-1})	100
Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Harapan (X_{3-2}).....	101
Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Insenti (X_{3-3})	102
Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan (Y_{-1})	104
Tabel 4.19. Penilaian Responden Terhadap Indikator Meningkatkan Hasil (Y_{-2})	105
Tabel 4.20. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengembangan Diri (Y_{-3})	106
Tabel 4.21. Penilaian Responden Terhadap Indikator Mutu (Y_{-4}).....	107
Tabel 4.22. Penilaian Responden Terhadap Indikator Efisiensi (Y_{-5}).....	108
Tabel 4.23. Hasil Uji Validitas untuk Setiap Butir Pernyataan pada Variabel Etos Kerja (X_1)	111
Tabel 4.24. Hasil Uji Validitas untuk Setiap Butir Pernyataan pada Variabel Disiplin Kerja (X_2)	112

Tabel 4.25. Hasil Uji Validitas untuk Setiap Butir Pernyataan pada Variabel Motivasi Kerja (X_3)	112
Tabel 4.26. Hasil Uji Validitas untuk Setiap Butir Pernyataan pada Variabel Produktivitas Kerja (Y)	113
Tabel 4.27. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Etos Kerja (X_1)	114
Tabel 4.28. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Disiplin Kerja (X_2).....	114
Tabel 4.29. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Motivasi Kerja (X_3)	115
Tabel 4.30. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Produktivitas Kerja (Y)	115
Tabel 4.31. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov	118
Tabel 4.32. Hasil Uji Multikolinearitas.....	119
Tabel 4.33. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser	122
Tabel 4.34. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	124
Tabel 4.35. Hasil Uji-t (Parsial)	126
Tabel 4.36. Hasil Uji F (Simultan).....	129
Tabel 4.37. Hasil Uji Determinasi.....	130
Tabel 4.38. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi.....	131

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	60
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT Dunia Chemical Industries.....	83
Gambar 4.2. Kurva Histogram Normalitas.....	115
Gambar 4.3. Grafik Normal P-P <i>Plot of Regression Standarized Residual</i>	116
Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik <i>Scatterplot</i>	120

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Produktivitas kerja karyawan di pabrik manufaktur sangat penting untuk efisiensi dan keberhasilan perusahaan. Produktivitas yang tinggi berarti output yang lebih besar dengan input yang sama, mengoptimalkan penggunaan sumber daya. Hal ini dapat menurunkan biaya produksi, meningkatkan margin laba, dan memungkinkan perusahaan bersaing di pasar. Selain itu, produktivitas tinggi juga dapat meningkatkan moral karyawan dan retensi, karena mereka merasa lebih terlibat dan dihargai atas kontribusi mereka. Oleh karena itu, produktivitas harus menjadi fokus utama dalam operasi manufaktur.

Saksono (2017) mengemukakan bahwa tinggi rendahnya tingkat produktivitas karyawan tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya dimana faktor-faktor tersebut adalah etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Senada dengan hal tersebut, Anoraga (2018) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain adalah pendidikan, motivasi, disiplin kerja, keterampilan, etos kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, komitmen kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan kerja dan iklim kerja teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen, dan kesempatan berprestasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Karsim (2023), Sari, Santoso, & Sirna (2022), Muttaqi, & Fauzi (2022) menunjukkan bahwa etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan

bahwa setidaknya terdapat 3 faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

Etos kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Etos kerja merupakan konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudkan melalui perilaku kerja mereka secara khas. Etos kerja merupakan salah satu hal sangat penting untuk dimiliki oleh karyawan. Sebagai contoh masyarakat Jepang yang terkenal memiliki etos kerja yang tinggi. Mereka dengan penuh semangat akan mengerjakan seluruh beban pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya, melakukan semaksimal yang mereka bisa agar tidak mengecewakan perusahaan.

Kerja menurut anggapan mereka merupakan hal yang sangat mulia, sehingga tidak heran Jepang memiliki tenaga kerja yang sangat produktif. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kape, et al (2023), Wibowo, Surabagiarta, & Alam (2022), dan Palendeng, Mundung, & Pontoh (2022) menunjukkan bahwa etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Disiplin kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam membentuk karyawan yang produktif. Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan tempat karyawan bekerja. Sehingga dapat diartikan bahwa kesediaan dan kerelaan adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Disiplin kerja dalam perusahaan merupakan faktor pendukung

yang menentukan produktivitas karyawan di perusahaan. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin.

Disiplin kerja merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustina, Siska, & Indra (2023), Yunita & Arita (2023), dan Putra & Fauzi (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja produktif dan terus bekerja secara produktif. Motivasi kerja merupakan daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras atau antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan agar mampu memotivasi karyawan.

Orang mau bekerja bermaksud untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau nonmateri, kebutuhan fisik maupun rohani. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2023), Wokas & Sampelan (2023), dan Reivaldo, Sukri, & Latif (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

PT Dunia Chemical Industries yang terletak di Jalan Sentosa No. 6 Blok 2 Desa Puji Mulyo Kecamatan Sunggal telah berdiri dari tahun 1976 hingga sekarang. Perusahaan ini bergerak dalam industri busa, tempat tidur, dan lem. Lokasi kantor perusahaan ini menjadi satu dengan lokasi industri perusahaan dalam suatu lokasi yang cukup luas. Area pemasaran utama dari perusahaan ini mencakup area Sumatera Utara dan Aceh.

PT Dunia Chemical Industries saat ini terdiri dari 2 komponen karyawan, yaitu karyawan berstatus tetap dan karyawan yang berstatus harian tidak tetap. Perbedaan utama dari karyawan tetap dengan karyawan harian tidak tetap adalah masalah gaji dan pesangon. Karyawan harian tidak tetap hanya digaji jika hadir bekerja sehingga tidak ada gaji pokok dan tidak adanya pesangon jika berhenti bekerja. Selain itu, gaji karyawan harian tidak tetap per harinya jauh lebih kecil dari pada karyawan tetap.

Mayoritas karyawan di PT Dunia Chemical Industries saat ini berstatus sebagai karyawan tidak tetap. Perusahaan saat ini hanya mengisi karyawan tetap untuk posisi yang benar-benar strategis dan membutuhkan keahlian yang baik seperti posisi mandor, teknisi, kimiawan untuk pembuatan busa dan lem, serta karyawan yang telah bekerja sebelum tahun 2000 hingga saat ini. Karena adanya perbedaan sistem gaji dan pesangon membuat karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya karena merasa tidak diperlakukan secara tidak adil sehingga menunjukkan permasalahan pada kompensasi yang diterima karyawan tetap.

Produktivitas kerja karyawan pada PT Dunia Chemical Industries Sunggal sangat penting bagi perusahaan. Karyawan yang bekerja tidak efektif dapat mengganggu pekerjaan karyawan lainnya sehingga akan memperlambat produksi dan distribusi barang ke toko dan pengecer. Oleh karena itu, karyawan harus bekerja secara efektif dimana karyawan harus mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan

tingkat kesalahan/kesilapan yang dapat ditekan seminimal mungkin agar setiap aktivitas dari perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Namun, hasil observasi yang dilakukan menunjukkan masih cukup banyak karyawan PT Dunia Chemical Industries Sunggal melakukan berbagai kesalahan dalam bekerja.

Karyawan di posisi pembuatan busa yang melakukan kesalahan dalam proses yang menyebabkan busa menjadi rusak atau tidak sempurna, admin barang yang melakukan kesalahan dalam perhitungan barang, pemotong busa yang salah melakukan pemotongan ukuran busa, pembuat lem yang salah dalam menakar bahan yang membuat produk lem menjadi tidak sempurna, sopir yang sengaja memperlambat distribusi akan dihitung lembur dan lain sebagainya.

Hasil observasi yang dilakukan berdasarkan indikator kemampuan, meningkatkan hasil, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi untuk variabel produktivitas kerja, terdapat beberapa masalah yang terkait indikator tersebut. Dari sisi kemampuan karyawan, beberapa karyawan tidak memiliki keterampilan atau pengetahuan teknis yang cukup memadai untuk melakukan pekerjaan mereka dengan efektif, karena banyak dari mereka yang hanya mengandalkan tenaga sehingga mengalami kesulitan dalam menggunakan mesin atau perangkat tertentu dan tidak memahami prosedur kerja standar. Dalam hal peningkatan hasil, beberapa karyawan kurang termotivasi untuk meningkatkan produktivitas atau hasil kerja mereka.

Hal ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor seperti kurangnya insentif, pengakuan, atau peluang promosi. Dalam hal pengembangan diri, karyawan tidak melihat adanya peluang untuk pertumbuhan dan pengembangan diri di tempat kerja bahkan hanya sekedar diangkat menjadi karyawan tetap apalagi menduduki jabatan yang strategis. Hal ini membuat mereka merasa terjebak dalam rutinitas pekerjaan

dan menurunkan semangat serta komitmen mereka terhadap pekerjaan. Dari sisi mutu pekerjaan, ketidakmampuan atau keengganan karyawan untuk mempertahankan standar kualitas kerja mereka dalam pekerjaan. Ketidakinginan untuk berkembang karena mereka merasa akan sama saja terhadap gaji dan karir mereka. Dalam hal efisiensi, beberapa karyawan tidak bekerja secara efisien dan maksimal seperti menghabiskan waktu yang lama pada tugas-tugas sederhana, sering membuat kesalahan, atau tidak menggunakan sumber daya dengan baik.

Hasil pra survei yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan mengenai produktivitas kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Produktivitas Kerja

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Karyawan memiliki kemampuan atau keterampilan yang diperlukan untuk melakukan tugas mereka dengan efektif.	8	40	12	60
2	Karyawan termotivasi untuk meningkatkan hasil kerja mereka.	7	35	13	65
3	Karyawan merasa tidak ada cukup peluang untuk pengembangan diri di tempat kerja.	6	30	14	70
4	Karyawan menghasilkan kualitas kerja yang memenuhi standar perusahaan.	8	40	12	60
5	Karyawan menghabiskan banyak waktu pada tugas-tugas yang seharusnya bisa diselesaikan lebih cepat.	7	35	13	65

Sumber: Hasil Pra-Survei oleh Penulis (2023)

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa dari 20 orang karyawan hanya 8 orang karyawan yang setuju bahwa mereka memiliki kemampuan atau keterampilan yang diperlukan untuk melakukan tugas mereka dengan efektif. Lalu hanya 7 orang karyawan yang setuju bahwa mereka termotivasi untuk meningkatkan hasil kerja mereka. Selanjutnya hanya 6 orang karyawan yang setuju bahwa mereka merasa tidak ada cukup peluang untuk pengembangan diri di tempat kerja. Selanjutnya hanya 8 orang karyawan yang setuju bahwa mereka menghasilkan kualitas kerja yang memenuhi standar perusahaan. Terakhir, hanya 7 orang karyawan yang setuju bahwa

mereka menghabiskan banyak waktu pada tugas-tugas yang seharusnya bisa diselesaikan lebih cepat.

Hal ini menunjukkan adanya masalah pada produktivitas kerja karyawan yang diidentifikasi dengan karyawan kurang memiliki kemampuan teknis dan rendahnya motivasi untuk meningkatkan hasil kerja akibat terbatasnya peluang pengembangan diri yang menyebabkan penurunan standar mutu produksi, dan inefisiensi dalam penggunaan waktu dan sumber daya.

Etos kerja sangat dibutuhkan bagi karyawan agar karyawan bersedia bekerja keras dan mampu bekerja dengan sebaik-baiknya untuk menyelesaikan tugas dan mengatasi permasalahan yang muncul sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat. Begitu juga pentingnya etos kerja karyawan di PT Dunia Chemical Industries juga sangat dibutuhkan agar karyawan mampu bekerja lebih produktif dimana karyawan akan bekerja lebih keras dan lebih serius dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Hasil observasi yang dilakukan berdasarkan indikator antusias kerja, kepatuhan, kesadaran, dan loyalitas untuk variabel etos kerja, terdapat beberapa masalah yang terkait indikator tersebut. Dalam hal antusias kerja, masalah umum yang dapat ditemui adalah kurangnya antusiasme kerja karyawan. Karyawan tampak tidak tertarik atau bosan dengan tugas mereka, seringkali karyawan menunda-nunda pekerjaan, atau tidak memiliki inisiatif untuk melampaui apa yang diharapkan perusahaan dari mereka. Dari sisi kepatuhan, ketidakpatuhan terhadap aturan dan prosedur perusahaan juga menjadi permasalahan. Beberapa karyawan secara sengaja mengabaikan protokol keselamatan atau standar operasional prosedur (SOP), sehingga menimbulkan risiko kecelakaan kerja dan mengurangi efisiensi produksi.

Dalam hal kesadaran, kurangnya kesadaran karyawan juga bisa menjadi masalah besar di perusahaan.

Karyawan tidak sadar tentang pentingnya menjaga kebersihan tempat kerja, membuang limbah dengan benar, atau menggunakan peralatan dengan cara yang aman dan efisien. Dari sisi loyalitas sering kali berkaitan dengan retensi karyawan dan komitmen terhadap perusahaan. Karyawan yang kurang loyal memiliki tingkat absen lebih tinggi, lebih sering mencari pekerjaan lain, dan kurang termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan pada PT Dunia Chemical Industries Sunggal sangat penting bagi perusahaan. Karyawan yang bekerja tidak efektif dapat mengganggu pekerjaan karyawan lainnya sehingga akan memperlambat produksi dan distribusi barang ke toko dan pengecer. Oleh karena itu, karyawan harus bekerja secara efektif dimana karyawan harus mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tingkat kesalahan/kesilapan yang dapat ditekan seminimal mungkin agar setiap aktivitas dari perusahaan dapat berjalan dengan lancar.

Hasil observasi yang dilakukan menunjukkan masih cukup banyak karyawan PT Dunia Chemical Industries Sunggal melakukan berbagai kesalahan dalam bekerja, seperti karyawan di posisi pembuatan busa yang melakukan kesalahan dalam proses yang menyebabkan busa menjadi rusak atau tidak sempurna, admin barang yang melakukan kesalahan dalam perhitungan barang, pemotong busa yang salah melakukan pemotongan ukuran busa, pembuat lem yang salah dalam perhitungan bahan yang membuat produk lem menjadi tidak sempurna, sopir yang dengan sengaja memperlambat distribusi akan dihitung lembur dan lain sebagainya.

Rekap data produktivitas kerja karyawan di beberapa bagian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1. Data Produktivitas Kerja Karyawan Tahun 2020

Bagian	Target Produksi Harian	Target Produksi Tahunan	Jumlah Produksi	Ketercapaian Target	Jumlah Kerusakan	Persentase Kerusakan
Produksi Busa	40	12000	10112	84,27	391	3,87
Pemotongan Busa	35	10000	8519	85,19	291	3,41
Produksi Lem	2	600	445	74,17	17	3,82
Produksi Bad Busa	120	36000	27016	75,04	591	2,19
Produksi Spring Bad	70	21000	14022	66,77	412	2,94

Sumber: PT Dunia Chemical Industries Sunggal (2023)

Tabel 1.1 menunjukkan Produktivitas kerja karyawan di tahun 2020 cukup rendah, dimana produktivitas kerja kurang dari 86%, bahkan pada produksi spring bad berada di sekitar 66,77%. Persentase kerusakan produksi berada di angka kurang dari 4%.

Tabel 1.2. Data Produktivitas Kerja Karyawan Tahun 2021

Bagian	Target Produksi Harian	Target Produksi Tahunan	Jumlah Produksi	Ketercapaian Target	Jumlah Kerusakan	Persentase Kerusakan
Produksi Busa	45	13500	11832	87,64	352	2,97
Pemotongan Busa	40	12000	10112	84,27	139	1,37
Produksi Lem	2	600	512	85,33	22	4,29
Produksi Bad Busa	130	39000	32228	82,63	511	1,58
Produksi Spring Bad	80	24000	19211	80,04	359	1,87

Sumber: PT Dunia Chemical Industries Sunggal (2023)

Tabel 1.2 menunjukkan Produktivitas kerja karyawan di tahun 2021 mulai meningkat, dimana Produktivitas kerja karyawan kurang dari 88%, tetapi terendah hanya 80,04% untuk produksi spring bad yang meningkat dibanding tahun 2020 yang sekitar 66,77%. Persentase kerusakan produksi berada di angka kurang dari 5%.

Tabel 1.3. Data Produktivitas Kerja Karyawan Tahun 2022

Bagian	Target Produksi Harian	Target Produksi Tahunan	Jumlah Produksi	Ketercapaian Target	Jumlah Kerusakan	Persentase Kerusakan
Produksi Busa	50	16000	13367	83,54%	527	3,94
Pemotongan Busa	45	14000	12189	87,06%	361	2,96
Produksi Lem	3	900	746	82,88%	43	4,77
Produksi Bad Busa	150	45000	38866	86,37%	783	2,01
Produksi Spring Bad	90	27000	22873	84,71%	588	2,57

Sumber: PT Dunia Chemical Industries Sunggal (2023)

Tabel 1.3 menunjukkan produktivitas kerja karyawan di tahun 2022 cukup stabil jika dibandingkan dengan tahun 2021, dimana produktivitas kerja karyawan tetap kurang dari 88%, dan terendah hanya 82,88% untuk produksi lem. Produktivitas kerja karyawan di produksi sping bad kembali meningkat dibanding tahun 2020 dan 2021 yaitu sekitar 84,71%. Persentase kerusakan produksi juga masih berada di angka kurang dari 5%.

Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan menunjukkan adanya masalah pada etos kerja karyawan seperti yang ditunjukkan tabel berikut:

Tabel 1.2. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Etos Kerja

No.	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Karyawan antusias dalam bekerja sehari-hari.	6	30	14	70
2	Karyawan selalu patuh terhadap aturan dan perintah pimpinan.	8	40	12	60
3	Karyawan memiliki kesadaran yang baik untuk memberikan hasil kerja yang maksimal.	6	30	14	70
4	Karyawan bersikap loyal dalam bekerja untuk memberikan kontribusi maksimal	7	35	13	65

Sumber: Hasil Pra-Survei oleh Penulis (2023)

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa dari 20 orang karyawan hanya 6 orang karyawan yang setuju bahwa mereka antusias dalam bekerja sehari-hari, hanya 8 orang karyawan yang setuju bahwa mereka selalu patuh terhadap aturan dan perintah pimpinan, hanya 6 orang karyawan yang setuju bahwa mereka memiliki kesadaran

yang baik untuk memberikan hasil kerja yang maksimal, dan terdapat 7 karyawan yang setuju bahwa mereka bersikap loyal dalam bekerja untuk memberikan kontribusi maksimal. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada etos kerja karyawan yang diidentifikasi dengan karyawan kurang memiliki antusias, inisiatif, loyalitas kerja, kepatuhan, dan kurangnya kesadaran dalam menjalankan tugasnya sehingga menurunkan efisiensi kerjanya.

Disiplin kerja karyawan juga memiliki berbagai masalah, dimana banyak karyawan yang datang terlambat dan tidak hadir bekerja dengan berbagai alasan. Selain masalah absensi dan kehadiran, masalah peraturan dan prosedur kerja juga banyak karyawan yang tidak menaatinya. Karyawan cenderung bekerja dengan semaunya dan mengerjakan pekerjaannya tidak sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan dengan alasan agar lebih cepat. Berbagai masalah ini menjadi salah satu penyebab produktivitas kerja karyawan saat ini mulai menurun karena menyebabkan sering terjadinya kesalahan atau hasil kerja yang tidak sempurna. Masalah kedisiplinan dari segi kehadiran dan keterlambatan karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3. Kasus Keterlambatan dan Ketidakhadiran Karyawan Tahun 2021

Bulan	Ketidakhadiran		Keterlambatan	
	Jumlah Kasus	Rata-Rata per Hari (25 Hari Kerja)	Jumlah Kasus	Rata-Rata per Hari (25 Hari Kerja)
Januari	17	0,68	97	3,88
Februari	12	0,48	89	3,56
Maret	15	0,60	92	3,68
April	11	0,44	110	4,40
Mei	8	0,32	76	3,04
Juni	12	0,48	91	3,64
Juli	16	0,64	72	2,88
Agustus	9	0,36	84	3,36
September	13	0,52	65	2,60
Oktober	10	0,40	111	4,44
November	13	0,52	88	3,52
Desember	12	0,48	84	3,36
Rata-Rata	12,33	0,49	88,25	3,53

Sumber: PT Dunia Chemical Industries I (2023)

Pada tahun 2021, setidaknya rata-rata setiap bulannya terdapat 12 kasus ketidakhadiran karyawan dalam bekerja atau setidaknya terdapat 1 orang karyawan per 2 hari kerja yang tidak hadir dengan berbagai alasan. Selain itu, terdapat 88 kasus keterlambatan setiap bulannya dari karyawan atau sekitar 3-4 orang karyawan yang terlambat hadir bekerja setiap harinya.

Tabel 1.4. Kasus Keterlambatan dan Ketidakhadiran Karyawan Tahun 2022

Bulan	Ketidakhadiran		Keterlambatan	
	Jumlah Kasus	Rata-Rata per Hari (25 Hari)	Jumlah Kasus	Rata-Rata per Hari (25 Hari)
Januari	22	0,89	118	4,72
Februari	15	0,60	125	5,01
Maret	11	0,43	87	3,49
April	19	0,74	133	5,31
Mei	12	0,49	103	4,13
Juni	16	0,66	136	5,45
Juli	20	0,80	105	4,2
Agustus	24	0,97	86	3,43
September	22	0,89	99	3,97
Oktober	19	0,74	109	4,37
November	21	0,84	121	4,84
Desember	25	1,00	96	3,84
Rata-Rata	18,83	0,75	109,83	4,40

Sumber: PT Dunia Chemical Industries (2023)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa selama tahun 2022 rata-rata setiap dua hari terdapat setidaknya seorang karyawan yang tidak masuk bekerja baik tanpa alasan maupun karena izin. Begitu juga dengan keterlambatan, setiap harinya setidaknya rata-rata terdapat 4 orang karyawan yang telat masuk kerja. Hal ini ditandai dengan waktu untuk melakukan absensi melewati waktu masuk kerja yang ditentukan yaitu pukul 8 pagi walaupun dengan selisih waktu keterlambatan yang tidak terlalu besar, namun dalam hal ini tetap terjadi masalah disiplin kerja pada karyawan. Hal ini menunjukkan masih adanya masalah pada disiplin kerja karyawan yang diidentifikasi dengan karyawan memiliki tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran yang cukup tinggi dalam bekerja dimana karyawan juga sering melanggar peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan menunjukkan adanya masalah pada disiplin kerja karyawan seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.5. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Karyawan memiliki riwayat keterlambatan hadir bekerja yang rendah	9	45	11	55
2	Karyawan selalu mentaati segala peraturan yang berlaku di perusahaan dengan sungguh-sungguh	7	35	13	65
3	Karyawan bekerja dengan konsentrasi yang tinggi sehingga berbagai kesalahan dalam bekerja dapat diminimalisir	5	25	15	75
4	Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan	7	35	13	65

Sumber: Hasil Pra-Survei oleh Penulis (2023)

Hasil pra-survei 20 karyawan menunjukkan hanya 9 orang karyawan yang setuju bahwa mereka memiliki riwayat keterlambatan hadir bekerja yang rendah, hanya 7 orang karyawan yang setuju bahwa mereka selalu mentaati segala peraturan yang berlaku di perusahaan dengan sungguh-sungguh, hanya 5 orang karyawan yang setuju bahwa mereka bekerja dengan konsentrasi yang tinggi sehingga berbagai kesalahan dalam bekerja dapat diminimalisir, dan terdapat 7 karyawan yang setuju bahwa mereka bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada disiplin kerja karyawan yang diidentifikasi dengan karyawan memiliki tingkat keterlambatan yang buruk, kurang taat pada peraturan dan prosedur kerja perusahaan, dan berbagai kesalahan yang sering terjadi akibat kurang waspada.

Motivasi kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries cukup rendah. Hasil observasi yang dilakukan berdasarkan indikator motif, harapan, dan insentif untuk variabel motivasi kerja, terdapat beberapa masalah yang terkait indikator tersebut. Dalam hal motif karyawan dalam bekerja, karyawan hanya bekerja untuk

mendapatkan gaji dan tidak merasa terikat dengan tujuan perusahaan, sehingga ini mengurangi motivasi mereka untuk memberikan performa terbaik.

Harapan karyawan dari sisi, karyawan merasa harapan karyawan tentang promosi atau pengembangan karir tidak dipenuhi sehingga hal ini dapat menurunkan semangat kerja dan produktivitas mereka. Dalam hal insentif, karyawan tidak mendapatkan insentif yang berarti (baik finansial maupun non-finansial) yang membuat karyawan merasa bahwa usaha ekstra mereka tidak dihargai, sehingga ini dapat mempengaruhi motivasi dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Motivasi karyawan yang rendah ini menghambat produktivitas kerja karyawan saat bekerja sehari-hari.

Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan menunjukkan adanya masalah pada motivasi kerja karyawan seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.6. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Karyawan bekerja tidak hanya untuk mendapatkan gaji dan merasa terikat dengan tujuan perusahaan.	4	20	16	25
2	Karyawan merasa harapan karyawan tentang promosi atau pengembangan karir dipenuhi.	5	25	15	75
3	Karyawan mendapatkan insentif yang sebanding dengan kinerja.	5	25	15	75

Sumber: Hasil Pra-Survei oleh Penulis (2023)

Hasil pra-survei 20 karyawan menunjukkan terdapat 4 orang karyawan yang setuju bahwa mereka hanya bekerja tidak hanya untuk mendapatkan gaji dan merasa terikat dengan tujuan perusahaan, hanya 5 orang karyawan yang setuju bahwa mereka merasa harapan karyawan tentang promosi atau pengembangan karir tidak dipenuhi, dan terdapat 5 karyawan yang setuju bahwa mereka tidak mendapatkan insentif yang berarti yang membuat karyawan merasa tidak dihargai. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada motivasi kerja karyawan

yang diidentifikasi dengan karyawan bekerja semata-mata hanya untuk gaji tanpa merasa terikat dengan tujuan perusahaan akibat kekecewaan karyawan atas harapan yang tidak terpenuhi, serta kurangnya insentif dari perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi tersebut, penulis merasa tertarik dan tertantang untuk melakukan penelitian yang akan dilaporkan dalam bentuk skripsi yang berjudul: **“Analisis Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dunia Chemical Industries”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diambil beberapa identifikasi masalah yang ada, yaitu:

1. Karyawan kurang memiliki antusias, inisiatif, loyalitas kerja, kepatuhan, dan kurangnya kesadaran dalam menjalankan tugasnya sehingga menurunkan efisiensi kerjanya.
2. Karyawan memiliki tingkat keterlambatan yang buruk, kurang taat pada peraturan dan prosedur kerja perusahaan, dan berbagai kesalahan yang sering terjadi akibat kurang waspada.
3. Karyawan bekerja semata-mata hanya untuk gaji tanpa merasa terikat dengan tujuan perusahaan akibat kekecewaan karyawan atas harapan yang tidak terpenuhi, serta kurangnya insentif dari perusahaan.
4. Karyawan kurang memiliki kemampuan teknis dan rendahnya motivasi untuk meningkatkan hasil kerja akibat terbatasnya peluang pengembangan diri yang menyebabkan penurunan standar mutu produksi, dan inefisiensi dalam penggunaan waktu dan sumber daya.

C. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk memperkecil ruang lingkup penelitian, maka penelitian ini diberikan beberapa batasan masalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini hanya membahas pengaruh etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries.
- b. Responden yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah karyawan tetap PT Dunia Chemical Industries yang berkedudukan sebagai staf biasa.

2. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries.
- b. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries.
- c. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries.
- d. Apakah etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

- a. Menguji, menganalisis, dan mengetahui pengaruh dari etos kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries.
- b. Menguji dan mengetahui pengaruh dari disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries.
- c. Menguji dan mengetahui pengaruh dari motivasi kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries.
- d. Menguji dan mengetahui pengaruh dari etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Universitas

Meningkatkan kualitas dan kuantitas dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan atau sedang dilakukan bagi para akademisi di Universitas Pembangunan Panca Budi, baik oleh mahasiswa ataupun dosen, dan diharapkan penelitian ini dapat merangsang para akademisi untuk terus melakukan penelitian untuk mengharumkan nama universitas, meningkatkan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan dari universitas, dan dapat dijadikan salah satu referensi penelitian yang dilakukan untuk penelitian selanjutnya serta secara tidak langsung mampu meningkatkan akreditasi prodi Manajemen.

b. Bagi Perusahaan

Setelah mengetahui bagaimana pengaruh dari etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries, maka diharapkan pihak manajemen perusahaan Pt Dunia Chemical Industries dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai sebuah bahan rujukan dan bahan pertimbangan perusahaah dalam upaya pengambilan kebijakan untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan yang dimiliki.

c. Bagi Penulis

Dalam penelitian ini, penulis dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan, mampu mencari jawaban atas suatu permasalahan melalui penelitian yang dilakukan, mampu mengembangkan pengetahuan penulis menjadi lebih mendalam, dan mampu memberikan sedikit kontribusi bagi pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian yang dilakukan merupakan pengembangan dari penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, salah satunya adalah sebuah penelitian yang dilakukan oleh Angel Nainggolan & Paul Eduard Sudjiman pada tahun 2022 yang berjudul: Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan the Plaza Residences.

Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

- 1. Variabel Penelitian:** Pada penelitian terdahulu menggunakan dua buah variabel bebas, yaitu: Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) serta sebuah variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja (Y). Pada penelitian yang dilakukan, penulis menggunakan tiga buah variabel bebas yaitu: Etos Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3), serta sebuah variabel terikat yang digunakan yaitu Produktivitas Kerja (Y).
- 2. Waktu Penelitian:** Waktu penelitian terdahulu dilakukan dari bulan Oktober 2021 sampai Februari 2022. Sedangkan penelitian ini akan dilakukan pada bulan Agustus 2023 sampai Januari 2024.
- 3. Tempat Penelitian:** Tempat penelitian terdahulu dilakukan di Tempat penelitian dilakukan di the Plaza Residences yang terletak di Kota Jakarta. Sedangkan penelitian ini dilakukan di PT Dunia Chemical Industries yang terletak di Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara.
- 4. Objek Penelitian, Populasi dan Sampel:** Populasi yang menjadi objek penelitian terdahulu merupakan karyawan the Plaza Residences dengan jumlah populasi sebanyak 111 orang pegawai dan sampel yang diambil juga sebanyak 70 orang pegawai sebagai sampel. Sedangkan populasi yang menjadi objek penelitian ini merupakan seluruh karyawan tetap PT Dunia Chemical Industries yang berjumlah 46 orang karyawan dengan jumlah sampel yang diambil juga sebanyak 46 orang karyawan sebagai responden.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Anoraga (2018) mendefinisikan produktivitas kerja merupakan adanya hasil yang lebih banyak, lebih berkualitas, dan lebih baik dengan porsi usaha yang sama. Sedangkan Sutrisno (2019) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seseorang tenaga kerja.

Produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung dengan motivasi tinggi, dan dengan kemampuan sumber daya manusia (*ability*) yang diperoleh melalui latihan-latihan produktivitas yang meningkat, ini berarti performansi yang baik, akan menjadi umpan balik bagi kegiatan organisasi seterusnya, atau bagi motivasi sumber daya manusia pada tahap berikutnya (Gomes, 2019).

Produktivitas sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang ada pada setiap orang, yaitu antara lain: *knowlegde* (pengetahuan), *skills* (keterampilan), *abilities* (kemampuan), *attitudes* (sikap), dan *behaviors* (tingkah laku). Program peningkatan produktivitas yang berhasil ditandai dengan adanya andil yang luas dari karyawan atau pekerja yang baik, ini menghasilkan kinerja yang baik dan hal tersebut akan menghasilkan produktivitas yang optimal. Secara umum produktivitas diartikan sebagai efisien dari penggunaan sumber daya yang menghasilkan, sedangkan ukuran produktivitas pada umumnya adalah ratio yang berhubungan dengan keluaran terhadap satu atau lebih masukan yang mengeluarkan keluaran (barang dan jasa) tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan produktivitas kerja karyawan dalam penelitian ini adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seseorang tenaga kerja.

b. Faktor-Faktor Produktivitas Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Anoraga (2018) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain:

1) Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik. Dengan demikian pendidikan merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal bersifat baru.

2) Motivasi

Pimpinan perusahaan perlu mengetahui dan memahami motivasi kerja dari setiap karyawannya. Dengan mengetahui motivasi itu, maka pimpinan dapat membimbing dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

3) Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan memahami segala peraturan yang telah ditentukan. Kedisiplinan dapat dibina melalui latihan-latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya yang akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas.

4) Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Keterampilan kerja karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui kursus-kursus atau latihan kerja.

5) Etos Kerja

Konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudkannyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas. Konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya. Karyawan yang

memiliki etos kerja yang positif akan bekerja dengan penuh produktivitas.

6) Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan

Kesadaran karyawan atas tanggungjawab pekerjaan yang diberikan perusahaan akan membuat karyawan berusaha menyelesaikan tanggungjawab tersebut dengan sebaik-baiknya, sehingga pekerjaan tersebut dapat selesai tepat waktu dengan hasil yang memuaskan.

7) Komitmen Kerja

Komitmen karyawan dalam bekerja dengan menggunakan semaksimal mungkin waktu kerja yang ada untuk kepentingan perusahaan.

8) Gizi dan Kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang dikonsumsi setiap hari. Gizi yang baik akan mempengaruhi kesehatan karyawan dan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

9) Tingkat Penghasilan

Semakin tinggi prestasi kerja karyawan akan semakin besar upah yang diterima. Dengan penghasilan yang cukup akan memberikan kepuasan terhadap karyawan yang menjadi karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang akan mendorong produktivitas.

10) Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja

Lingkungan kerja dari karyawan disini termasuk hubungan antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, lingkungan kerja, penerangan dan lain-lain.

11) Teknologi

Adanya kemajuan teknologi meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih yang dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

12) Sarana Produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi. Seperti ketersediaan bahan baku, peralatan utama produksi, peralatan pendukung, dan area produksi

13) Jaminan Sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan menunjang kesehatan dan pelayanan keselamatan. Dengan harapan supaya karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat kerja.

14) Manajemen

Adanya manajemen yang baik, maka karyawan akan terorganisasi dengan baik pula sehingga produktivitas kerja akan maksimum.

15) Kesempatan Berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi maka karyawan akan meningkatkan produktivitasnya.

Saksono (2017), mengatakan bahwa tinggi rendahnya tingkat produktivitas karyawan tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya, faktor-faktor tersebut adalah:

1) Etos Kerja

Merupakan sikap hidup yang bersedia bekerja keras demi masa depan yang lebih baik, semangat untuk mampu menolong dirinya

sendiri, berpola hidup sederhana, mampu bekerjasama dengan sesama manusia dan mampu berfikir maju dan kreatif.

2) Disiplin Kerja

Disiplin terhadap waktu dan dirinya sendiri dalam arti mampu melaksanakan pengendalian terhadap peraturan, disiplin terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai manusia.

3) Motivasi Kerja

Bekerja dengan produktif oleh dorongan / motivasi untuk mencapai masa depan yang lebih baik

Menurut Hariandja (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah:

1) Kemampuan

Kecakapan yang dimiliki oleh seseorang baik dari pengetahuan yang didapat melalui pendidikan formal atau keterampilan yang dimilikinya. Dengan kemampuannya ini maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

2) Lingkungan Kerja

Faktor ini biasanya menyangkut fasilitas maupun keadaan dimana semua karyawan dapat bekerja dengan baik dan tenang.

3) Motivasi

Setiap tenaga kerja perlu diberikan motivasi dalam usaha meningkatkan produktivitas, dimana motivasi adalah merupakan kekuatan atau unsur pendorong kegiatan seseorang kearah tujuan

tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya.

4) Gaji

Upah atau gaji minimum atau yang tidak sesuai dengan peraturan maka akan dapat menyebabkan produktivitas kerja dari para pegawai menurun.

5) Pendidikan

Latar belakang pendidikan dan juga pelatihan dari tenaga kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja seseorang, dimana hal ini adalah sebagai suatu investasi di bidang sumber daya manusia. Dimana tingkat pendidikan bagi tenaga kerja harus selalu dikembangkan atau ditingkatkan baik melalui jalur pendidikan formal maupun informal. Hal ini sangat penting dimana berkaitan dengan dinamika atau perubahan yang terjadi dalam lingkungan organisasi.

6) Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja ini adalah merupakan alat yang menjamin hak dan kewajiban dari para pegawai.

7) Penerapan Teknologi

Kemajuan teknologi sangat mempengaruhi produktivitas kerja karena itu penerapan teknologi harus berorientasi mempertahankan produktivitas. Dengan adanya kemajuan teknologi tersebut diharapkan bisa meningkatkan produktivitas kerja dan juga mempermudah manusia dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor dari produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

c. Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Yuli (2020), secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda yaitu:

- 1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan historis yang tidak mungkin menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, tetapi hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- 2) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dan targetnya. Untuk mengukur suatu produktivitas dapat digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia yakni jam-jam kerja yang harus dibayar dan jam-jam kerja yang harus dipergunakan untuk bekerja.

Menurut Ravianto (2019) ada dua macam alat pengukuran produktivitas, yaitu:

1) *Physical Productivity*

Yaitu produktivitas secara kuantitatif seperti ukuran (*size*), panjang, berat, banyaknya unit, waktu, dan biaya tenaga kerja.

2) *Value Productivity*

Yaitu ukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang yang dinyatakan dalam rupiah, yen, dollar dan seterusnya.

d. Indikator Produktivitas Kerja

Anoraga (2018) menyatakan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

1) Kemampuan

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya di perusahaan. Kemampuan seorang karyawan sangat tergantung kepada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme karyawan dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembankan kepada mereka.

2) Meningkatkan Hasil

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Pengembangan Diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya dan akan sangat berdampak pada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya.

4) Mutu

Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik serta berguna bagi karyawan dan perusahaan.

5) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah kemampuan, meningkatkan hasil, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

2. Etos Kerja

a. Pengertian Etos Kerja

Etos adalah etika yang berkaitan dengan konsep yang dimiliki oleh individu ataupun kelompok untuk menilai apakah tindakan-tindakan yang telah dikerjakannya itu salah atau benar, buruk atau baik. Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja.

Menurut kamus Webster dalam Sinamo (2018) etos didefinisikan sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi

seseorang, sekelompok, atau sebuah institusi. Sedangkan menurut Sinamo (2018) etos kerja dapat diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudkannyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas.

Menurut Tasmara (2018) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik.

Menurut Pelly & Menanti (2018) etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Dapat dilihat dari pernyataan di muka bahwa etos kerja mempunyai dasar dari nilai budaya, yang mana dari nilai budaya itulah yang membentuk etos kerja masing-masing pribadi.

Etos kerja profesional adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma yang dimaksud disini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

Menurut Richard (2020) menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka. Etos kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan. Senada dengan itu, Wirawan (2020) mengungkapkan bahwa Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik.

Berpijak pada pengertian bahwa etos kerja menggambarkan suatu sikap, maka dapat ditegaskan bahwa etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja. Mengingat kandungan yang ada dalam pengertian etos kerja, adalah unsur penilaian, maka secara garis besar dalam penilaian itu, dapat digolongkan menjadi dua, yaitu penilaian positif dan negatif atau etos kerja tinggi dan etos kerja rendah.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan etos kerja dalam penelitian ini adalah konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudkannyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas.

b. Etos Kerja Profesional

Menurut Sinamo (2018), bahwa terdapat delapan etos kerja profesional yang mampu menjadi navigasi mencapai sukses, yaitu:

1) Kerja adalah Rahmat

Apa pun pekerjaan seseorang, entah pengusaha, karyawan perusahaan, sampai buruh kasar sekalipun, adalah rahmat dari Tuhan. Anugerah itu seseorang terima tanpa syarat, seperti halnya menghirup oksigen dan udara tanpa biaya sepeser pun.

Bakat dan kecerdasan yang memungkinkan seseorang bekerja adalah anugerah. Dengan bekerja, setiap tanggal muda seseorang menerima gaji untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Dengan bekerja seseorang punya banyak teman dan kenalan, punya kesempatan untuk menambah ilmu dan wawasan, dan masih banyak lagi. Semua itu anugerah yang patut disyukuri. Sungguh kelewatan jika seseorang merespon semua rahmat itu dengan kerja yang ogah-ogahan.

2) Kerja adalah Amanah

Apapun pekerjaan seseorang semua adalah amanah. Seyogyanya seseorang menjalankan amanah tersebut dengan sebaik mungkin. Kerja bukanlah sekedar pengisi waktu tapi perintah Tuhan. "Amanat itu mendatangkan rezeki, sedangkan khianat itu mendatangkan kemiskinan". Etos ini membuat seseorang bisa bekerja sepenuh hati dan menjauhi tindakan tercela, misalnya korupsi dalam berbagai bentuknya.

3) Kerja adalah Panggilan

Jika pekerjaan atau profesi seseorang disadari sebagai panggilan, seseorang bisa berucap pada diri seseorang sendiri, "*I do my best!*" Dengan begitu seseorang tidak akan merasa puas jika hasil karya seseorang kurang baik mutunya.

4) Kerja adalah Aktualisasi

Aktualisasi diri artinya pengungkapan atau pernyataan diri seseorang, yang harus diaktualisasikan yaitu: kemampuan seseorang untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, kejujuran, disiplin, kemauan untuk maju, tunjukkanlah terlebih dulu kualitas pekerjaan yang anda lakukan sebelum anda, dan menuntut terlalu banyak untuk menerima imbalan yang besar karena kerja adalah aktualisasi diri.

Meski kadang membuat lelah, bekerja tetap merupakan cara terbaik untuk mengembangkan potensi diri dan membuat seseorang merasa ada. Bekerja jauh lebih menyenangkan daripada duduk bengong tanpa pekerjaan.

5) Kerja adalah Ibadah

Seperti halnya aktivitas keseharian seorang muslim, kerja juga harus diniatkan dan berorientasi ibadah kepada Tuhan. Dengan kata lain, setiap aktivitas yang seseorang lakukan hakikatnya mencari keridhaan Tuhan semata. Setiap ibadah kepada Tuhan harus direalisasikan dalam bentuk tindakan, sehingga bagi seorang yang beragama aktivitas bekerja juga mengandung nilai ibadah. Kesadaran ini pada gilirannya akan membuat seseorang bisa bekerja secara ikhlas, bukan demi mencari uang atau jabatan semata.

6) Kerja adalah Seni

Kesadaran ini membuat seseorang bekerja dengan santai seperti halnya melakukan hobi. Dengan mengungkapkannya melalui dan menggunakan medium dan materi pekerjaan seseorang seperti

komputer, kertas, pena, suara, ruangan, papan tulis, meja, kursi, atau apapun alat materi kerja seseorang. Materi kerja di atas diolah secara kreatif dan imajinatif dalam peristiwa kerja dengan memanfaatkan tidak saja nilai warna, tetapi terutama nilai estetikanya.

7) Kerja adalah Kehormatan

Karena tidak semua orang bisa diberi kepercayaan untuk melakukan suatu pekerjaan seperti yang Anda terima saat ini. Kerja bukanlah masalah uang semata, namun lebih mendalam mempunyai sesuatu arti bagi hidup seseorang. Kadang mata seseorang menjadi "hijau" melihat uang, sampai akhirnya melupakan apa arti pentingnya kebanggaan profesi yang seseorang miliki.

Tinggi rendah atau besar kecilnya suatu profesi bukan masalah, namun yang lebih penting adalah etos kerja, dalam arti penghargaan terhadap apa yang seseorang kerjakan. Sekecil apapun yang seseorang kerjakan, sejauh itu memberikan rasa bangga di dalam diri, maka itu akan memberikan arti besar. Seremeh apapun pekerjaan seseorang, itu adalah sebuah kehormatan. Jika seseorang bisa menjaga kehormatan dengan baik, maka kehormatan yang lain yang lebih besar akan datang kepada seseorang.

8) Kerja adalah Pelayanan

Manusia diciptakan dengan dilengkapi oleh keinginan untuk berbuat baik. Apa pun pekerjaan seseorang, pedagang, polisi, bahkan penjaga mercusuar, semuanya bisa dimaknai sebagai pengabdian kepada sesama.

Delapan etos kerja tersebut menunjukkan bahwa seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tidak didasarkan atas perintah atasan melainkan keinginan yang kuat untuk melakukan sesuatu tanpa paksaan dan dilaksanakan dengan penuh kejujuran. Jadi, jika seseorang atau suatu organisasi, komitmen menganut paradigma kerja tertentu, percaya padanya secara tulus dan serius, serta berkomitmen pada paradigma kerja tersebut maka kepercayaan itu akan melahirkan sikap kerja dan perilaku kerja mereka secara khas. Itulah etos kerja mereka, dan itu pula budaya kerja mereka.

c. Aspek-Aspek Etos Kerja

Menurut Sedarmayanti (2020), etos kerja memiliki tiga aspek atau karakteristik sebagai indikator etos kerja, yaitu keahlian interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan.

1) Keahlian Interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pekerja berhubungan dengan pekerja lain di lingkungan kerjanya. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan individu pada saat berada di sekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain.

Indikator yang digunakan untuk mengetahui keahlian interpersonal seorang pekerja adalah meliputi karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersonal yang baik dan dapat memberikan kontribusi dalam performansi kerja seseorang, dimana kerjasama merupakan suatu hal yang sangat penting.

Terdapat 17 sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal seorang pekerja, yaitu: sopan, bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong, disenangi, tekun, loyal, rapi, sabar, apresiatif, kerja keras, rendah hati, emosi yang stabil, dan keras kemauan

2) Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi seseorang agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan situasi di tempat kerja yang tidak lancar. Hal-hal seperti penundaan pekerjaan, hasil kerja yang buruk, kehilangan kesempatan karena tidak dimanfaatkan dengan baik dan kehilangan pekerjaan, dapat muncul jika individu tidak memiliki inisiatif dalam bekerja.

Terdapat 16 sifat yang dapat menggambarkan inisiatif seorang pekerja yaitu: cerdas, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih, dan teratur.

3) Dapat Diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap hasil kerja seorang pekerja dan merupakan suatu perjanjian implisit pekerja untuk melakukan beberapa fungsi dalam kerja. Seorang pekerja diharapkan dapat memuaskan harapan minimum perusahaan, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan

pekerjaan yang bukan tugasnya. Aspek ini merupakan salah satu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan terhadap pekerjanya.

Terdapat 7 sifat yang dapat menggambarkan seorang pekerja yang dapat diandalkan, yaitu: mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur, dan tepat waktu.

Etos kerja dapat menjadi positif atau negatif. Etos kerja positif sebagai proses membuat pekerjaan menjadi sesuatu yang menarik dan merupakan sebuah komitmen diri untuk memberikan yang terbaik kepada lembaga dimana karyawan tersebut bekerja. Etos kerja negatif yang terdapat pada aura karyawan menyebabkan kepala, rekan kerja dan masyarakat enggan untuk dekat dan bergaul dengan baik, karena tidak memiliki nilai tambah, merusak cita pekerjaan dan kepercayaan mereka akan hilang. Oleh karena itu, karyawan seharusnya memberikan etos kerja yang optimal yang dapat memajukan perusahaannya dengan baik.

d. Indikator Etos Kerja

Sinamo (2018) menjelaskan bahwa etos kerja karyawan dapat diukur dari indikator:

1) Antusias Kerja

Tingkat antusias karyawan dalam bekerja untuk memberikan hasil kerja terbaik dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

2) Kepatuhan

Tingkat kepatuhan karyawan dalam mematuhi segala aturan dan norma yang berlaku pada perusahaan.

3) Kesadaran

Tingkat kesadaran karyawan terhadap tugas dan tanggungjawabnya di perusahaan yang harus dikerjakan dengan hasil yang sebaik-baiknya

4) Loyalitas

Tingkat kesetiaan karyawan untuk terus bekerja dan mengembangkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan tanpa berpikir untuk berpindah ke perusahaan lainnya.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel etos kerja dalam penelitian ini adalah antusias kerja, kepatuhan, kesadaran, dan loyalitas.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, tanpa dukungan karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya

Sutrisno (2019) mengungkapkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan tempat karyawan bekerja. Senada dengan itu, Nitisemito (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Hasibuan (2017) mengemukakan kedisiplinan adalah fungsi operatif dari Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi karyawan untuk mencapai hasil yang optimal.

Disiplin membentuk suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak, menerima sanksi-sanksi apabila karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan instansi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan penghambat pencapaian tujuan instansi tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan disiplin kerja dalam penelitian ini adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan tempat karyawan bekerja.

b. Jenis-Jenis Disiplin

Handoko (2018) mengemukakan kegiatan kedisiplinan terbagi menjadi dua tipe yaitu:

1) Disiplin Prepentif

Disiplin prepentif adalah kegiatan yang dihasilkan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard atau aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang dihasilkan untuk pelanggaran terhadap peraturan-peraturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Berupa hukuman yang disebut dengan tindakan pendisiplinan. Biasanya peringatan atau skorsing.

Handoko (2018) mengemukakan tujuan pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan diwaktu yang akan datang bukan untuk menghukum kesalahan diwaktu yang lalu. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan agar menaati semua peraturan instansi. Dengan keadilan dan ketegasan sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan.

c. Pentingnya Kedisiplinan

Hasibuan (2017) mengemukakan kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini

mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajem selalu berusaha agar para bawahannya memiliki disiplin yang baik. Seorang manajem dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Seseorang akan bersedia mematuhi semua aturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, menerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, motal kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya perusahaan akan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut.

Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan mentaati peraturan-peraturan yang ada. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan agar mentaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap setiap karyawan.

Keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa ada 7 faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, yaitu:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memperhatikan tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahan.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap instansi/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, maka disiplin akan semakin baik.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sikap manusia yang merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Pengawasan Melekat

Tindakan nyata dan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan pada suatu instansi.

6) Sanksi Hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan instansi. Sikap dan perilaku indisipliner pada karyawan akan berkurang.

7) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi..

e. **Indikator Disiplin Kerja**

Sutrisno (2019) menjelaskan beberapa Indikator dalam mengukur disiplin kerja diantaranya adalah:

1) Absensi

Disiplin karyawan yang dilihat dari ketepatan waktu karyawan dalam hadir bekerja dan pulang kerja, serta memiliki tingkat kehadiran yang tinggi.

2) Ketaatan

Ketaatan karyawan terhadap segala peraturan dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3) Kewaspadaan

Tingkat kewaspadaan yang tinggi karyawan dalam bekerja sehingga karyawan memiliki ketelitian yang tinggi dan tidak melakukan kesalahan yang akan merusak hasil pekerjaan atau membahayakan karyawan tersebut atau karyawan lain.

4) Etika

Etika yang ditunjukkan karyawan dalam bekerja dengan bersikap sopan dan saling menghargai baik terhadap rekan kerja maupun terhadap atasan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel disiplin kerja dalam penelitian ini adalah absensi, ketaatan, kewaspadaan, dan etika.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin "*Movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras atau antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan agar mampu memotivasi karyawan. Orang mau bekerja

adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau nonmateri, kebutuhan fisik maupun rohani.

Rivai (2018) menjelaskan bahwa motivasi adalah daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Siagian (2018) menjelaskan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Munandar (2018) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan- kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu.

. Sastrohadiwiryo (2018) menjelaskan motivasi merupakan setiap perasaan, kehendak, atau keinginan yang sangat mempengaruhi kemauan individu sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak. Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan motivasi kerja dalam penelitian ini adalah daya

pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Peterson dan Plowman dalam Hasibuan (2017) mengatakan bahwa orang yang mau bekerja karena faktor-faktor berikut:

1) *The Desire to Live*

Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk melanjutkan hidupnya.

2) *The Desire for Possession.*

Keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.

3) *The Desire for Power*

Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.

4) *The Desire for Recognition*

Keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

Setiap pekerja dengan demikian jelas bahwa mempunyai motif (*wants*) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya. Seorang manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya karena bekerja.

c. Aspek, Pola, dan Tujuan Motivasi

1) Aspek Motivasi

Mangkunegara (2018) menjelaskan bahwa aspek motivasi dikenal sebagai aspek aktif atau dinamis dan aspek pasif atau statis.

a) Aspek Aktif/Dinamis

Motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang diinginkan.

b) Aspek Pasif/Statis

Motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia itu ke arah tujuan yang diinginkan.

2) Pola-Pola Motivasi

Mangkunegara (2018) mengemukakan pola motivasi sebagai berikut:

a) *Achievment Motivation*

Suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan dan pertumbuhan.

b) *Affiliation Motivation*

Dorongan untuk melakukan hubungan-hubungan dengan orang lain.

c) *Competence Motivation*

Dorongan untuk berprestasi baik dengan melakukan pekerjaan yang bermutu tinggi.

d) *Power Motivation*

Dorongan untuk dapat mengendalikan suatu keadaan dan adanya kecendrungan mengambil resiko dalam menghancurkan rintangan-rintangan yang terjadi.

3) Tujuan Motivasi

Mangkunegara (2018) menjelaskan bahwa tujuan motivasi terdiri dari beberapa hal berikut: mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan, dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

d. Asas, Alat, dan Jenis Motivasi

1) Asas-Asas Motivasi

Mangkunegara (2018) menjelaskan bahwa terdapat beberapa asas pada motivasi, dimana asas-asas motivasi tersebut terdiri dari:

a) Asas Mengikutsertakan

Mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.

b) Asas Komunikasi

Menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya dan kendala-kendala yang dihadapi.

c) Asas Pengakuan

Memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.

d) Asas Wewenang yang Didelegasikan

Memberikan kewenangan, dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreatifitasnya ia mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.

e) Asas Adil dan Layak

Alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas “keadilan dan kelayakan” terhadap semua karyawan. Misalnya pemberian hadiah atau hukuman terhadap semua karyawan harus adil dan layak kalau masalahnya sama.

f) Asas Perhatian Timbal Balik

Bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik, maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerja sama yang saling menguntungkan kedua pihak.

2) Alat-Alat Motivasi

Mangkunegara (2018) menjelaskan bahwa alat-alat motivasi sebagai berikut:

a) Materil Insentif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis.

b) Non-Materil Insentif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa barang atau benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani saja.

c) Kombinasi Materil dan Nonmateril Insentif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa materil (uang dan barang) dan nonmateril (medali dan piagam), jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan atau kebanggaan rohani.

3) Jenis-Jenis Motivasi

Mangkunegara (2018) menjelaskan bahwa motivasi terbagi menjadi beberapa jenis, yaitu:

a) Motivasi Positif (Insentif Positif)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Semangat kerja bawahan akan meningkat dengan motivasi positif ini, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

b) Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang perkerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat dengan motivasi negatif ini, karena mereka takut

di hukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Kedua jenis motivasi di atas dalam prakteknya sering digunakan oleh manajer suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang, supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Namun permasalahannya adalah “kapan motivasi positif atau motivasi negatif” itu efektif merangsang gairah kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang, sedang motivasi negatif efektif untuk jangka pendek saja. Tetapi manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

e. Indikator Motivasi Kerja

Rivai (2018) menjelaskan bahwa terdapat tiga indikator dalam mengukur motivasi karyawan, yaitu: motif, harapan dan insentif.

1) **Motif**

Motif merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai, suatu dorongan di dalam diri setiap orang, tingkatan alasan atau motif-motif yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingkat untuk menempuh sesuatu.

2) **Harapan**

Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu. Seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya tinggi bila karyawan meyakini upaya tersebut akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik, suatu penilaian yang baik akan

memberikan ganjaran-ganjaran organisasional (memberikan harapan kepada karyawan) seperti bonus, kenaikan gaji, atau promosi, dan ganjaran ini akan memuaskan tujuan pribadi

3) Insentif

Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja. Insentif berupa uang jika pemberiannya diikat dengan tujuan pelaksanaan tugas sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Pimpinan perlu membuat perencanaan pemberian insentif dalam bentuk uang yang memadai agar karyawan terpacu motivasi kerjanya dan mampu mencapai produktivitas kerjanya secara optimal.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel motivasi kerja dalam penelitian ini adalah motif, harapan, dan inisiatif.

B. Penelitian Sebelumnya

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang menjadi sumber rujukan dan sumber teori terutama dalam pengambilan hipotesis pada penelitian ini:

Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Maria Diana Kape, Tarsisius Timuneno, Debryana Y Salean, & Ni Putu Nursiani (2023)	Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kerja Kesehatan Pada Puskesmas Paga Kabupaten Sikka	Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja	Produktivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil uji t dan uji F menunjukkan bahwa variabel etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Paga Kabupaten Sikka

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
2	Karsim (2023)	Pengaruh Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Danayasa Arthatama Jakarta	Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja	Produktivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin Karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Danayasa Arthatama
3	Jayanti Dewi Wijaya (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan	Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja	Produktivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja memberi pengaruh positif dan signifikan pada produktivitas karyawan baik secara parsial maupun simultan.
4	Nanda Amelia Agustina, Elmira Siska, & Natal Indra (2023)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Biro Umum Pengadaan Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian RI	Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja	Produktivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil uji t dan uji F menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Biro Umum Pengadaan Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian RI
5	Starry Denny Wokas & Aural Pesik Sampelan (2023)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bitung	Motivasi dan Disiplin Kerja	Produktivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bitung.
6	Yeyen Yunita & Sri Arita (2023)	Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang	Semangat dan Disiplin Kerja	Produktivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai PDAM Kota Padang.

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
7	Reivaldo, Sukri, & Dirham Latif (2023)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT Esta Dana Ventura Kota Palopo	Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi	Produktivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Esta Dana Ventura Kota Palopo.
8	Mardian Pratika Wibowo, I Ketut Surabagiarta, & Wira Yudha Alam (2022)	Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja	Produktivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil dari penelitian ini adalah etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Akar Teknik
9	Ni Made Omida Sari, R. Tri Priyono Budi Santoso, & I Ketut Sirna (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kuta Central Park Hotel	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Etos Kerja	Produktivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan etos kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kuta Central Park Hotel.
10	In'amul Muttaqi, & Rizal Ula Ananta Fauzi (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pizza Hut di Kota Madiun	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Etos Kerja	Produktivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Pizza Hut di Kota Madiun
11	Maha Putra & Qurrotun Nada Fauzi (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan	Produktivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
		Produktivitas Kerja PT. Lixil Aluminium Indonesia	Kepuasan Kerja			positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja PT Lixil Alumunium Indonesia
12	Octaviana Palendeng, Bertha Mundung, & Jones Pontoh (2022)	Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pengrajin Rumah Panggung di Kelurahan Woloan Kecamatan Tomohon Barat	Etos Kerja dan Budaya Kerja	Produktivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja dan budaya kerja baik secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada pengrajin rumah panggung di kelurahan Woloan Kecamatan Tomohon Barat.
13	Angel Nainggolan & Paul Eduard Sudjiman (2022)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan The Plaza Residences	Motivasi dan Disiplin Kerja	Produktivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan The Plaza Residences
14	Nuzuliati & Febrilian Lestario (2023)	<i>The Influence of Work Planning, Skills and Loyalty on Employee Performance At Melissa Clube Shoe Store Owned By Pt. Nine Ohms Nine</i>	<i>Work Planning, Skills and Loyalty</i>	<i>Employee Performance</i>	Regresi Linear Berganda	Keterampilan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perencanaan Kerja, Keterampilan, Dan Loyalitas Secara Simultan Memiliki Pengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Sepatu Melissa Clube Milik PT. Sembilan Ohm Sembilan.

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

C. Kerangka Konseptual

Manullang & Pakpahan (2018) menjelaskan bahwa kerangka konseptual menjelaskan hubungan antar variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah berdasarkan tinjauan pustaka. Kerangka

konsep harus dinyatakan dalam bentuk skema atau diagram. Penjelasan kerangka konseptual penelitian dalam bentuk narasi yang mencakup identifikasi variabel, jenis serta hubungan antar variabel. Kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti. sehingga secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.

1. Pengaruh Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Etos kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Etos kerja yang baik, yang mencakup dedikasi, tanggung jawab, dan komitmen terhadap tugas, dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Karyawan dengan etos kerja tinggi cenderung memiliki motivasi intrinsik untuk memberikan performa terbaik mereka, yang berarti mereka akan lebih cenderung untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dan dengan standar kualitas tinggi.

Etos kerja juga mempengaruhi hubungan antarkaryawan dan lingkungan kerja secara keseluruhan. Karyawan yang menunjukkan etos kerja positif dapat membantu menciptakan budaya perusahaan yang kuat di mana semua anggota tim merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi. Oleh karena itu, perusahaan harus berusaha untuk mendorong etos kerja positif sebagai cara untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan hasil akhir perusahaan..

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Saksono (2017) yang mengemukakan bahwa etos kerja menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Begitu juga dengan teori yang dikemukakan oleh Anoraga (2018) yang mengungkapkan bahwa etos kerja

menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kape, et al (2023), Wibowo, Surabagiarta, & Alam (2022), dan Palendeng, Mundung, & Pontoh (2022) yang menyimpulkan bahwa etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Disiplin kerja memiliki dampak yang sangat besar terhadap produktivitas kerja karyawan. Disiplin membantu menetapkan standar dan ekspektasi kinerja, mendorong karyawan untuk mematuhi jadwal, peraturan, dan prosedur kerja yang telah ditentukan. Karyawan yang disiplin cenderung lebih fokus dan efisien dalam menyelesaikan tugas mereka, menghasilkan output berkualitas tinggi dalam waktu yang ditentukan.

Disiplin juga penting dalam menjaga ketertiban dan harmoni di tempat kerja. Ini membantu mencegah konflik dan gangguan yang bisa merusak alur kerja dan mengurangi produktivitas. Selain itu, disiplin kerja berkontribusi pada pembentukan budaya perusahaan yang positif. Ketika semua anggota tim mematuhi standar yang sama dan berkomitmen untuk menjaga tingkat profesionalisme tertentu, ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan disiplin di tempat kerja dapat memiliki dampak positif signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori yang diajukan oleh Menurut Anoraga (2018), dimana salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah faktor disiplin kerja. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustina, Siska, & Indra (2023), Yunita & Arita (2023), dan

Putra & Fauzi (2022) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi kerja berperan penting dalam produktivitas karyawan. Motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, lebih efisien, dan dengan standar kualitas yang lebih tinggi. Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka, merasa puas dengan pekerjaan mereka, dan kurang mungkin mengalami burnout atau kelelahan. Motivasi juga mempengaruhi kemampuan karyawan untuk belajar dan berkembang.

Karyawan yang termotivasi cenderung lebih terbuka untuk pelatihan dan pengembangan diri, yang dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka serta produktivitas mereka dalam jangka panjang. Selain itu, motivasi kerja juga bisa mempengaruhi retensi karyawan. Karyawan yang termotivasi biasanya merasa lebih terikat dengan perusahaan dan kurang mungkin mencari pekerjaan lain. Oleh karena itu, perusahaan harus berinvestasi dalam strategi motivasional untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hariandja (2018) yang mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, salah satunya adalah faktor motivasi kerja karyawan. Anoraga (2018) juga mengemukakan bahwa motivasi kerja menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2023), Wokas & Sampelan (2023), dan Reivaldo, Sukri, & Latif (2023) yang menyimpulkan bahwa

motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

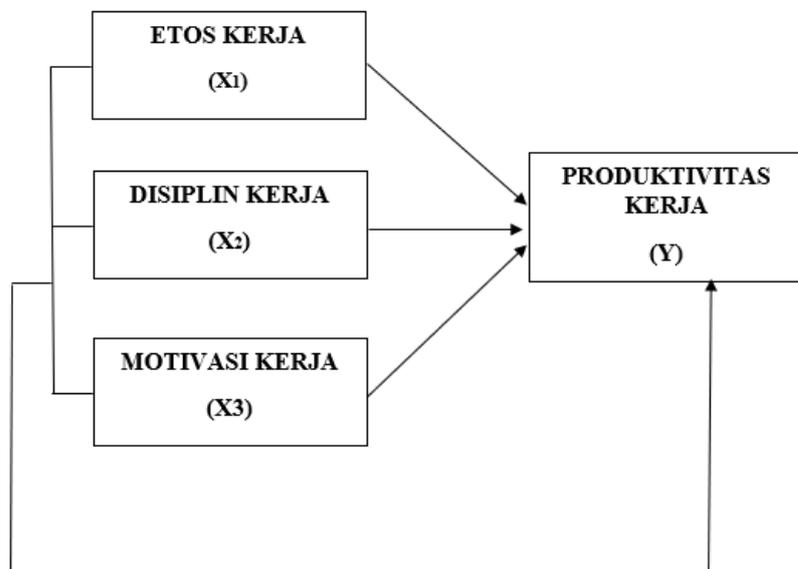
4. Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Etos kerja yang baik menggambarkan dedikasi dan komitmen karyawan terhadap tugas mereka, mendorong efisiensi dan efektivitas dalam pekerjaan. Disiplin kerja membantu menjaga ketertiban di tempat kerja, memastikan bahwa tugas selesai tepat waktu dengan standar kualitas tinggi. Sementara itu, motivasi kerja mempengaruhi tingkat kepuasan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih keras dan menunjukkan loyalitas yang lebih besar. Ketiga faktor ini saling berinteraksi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi produktivitas. Dengan etos kerja positif, disiplin tinggi, dan motivasi kuat, karyawan dapat mencapai performa optimal mereka, sehingga meningkatkan produktivitas keseluruhan perusahaan.

Anoraga (2018) menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, 3 di antaranya adalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan etos kerja. Teori ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Karsim (2023), Sari, Santoso, & Sirna (2022), Muttaqi, & Fauzi (2022) yang membuktikan bahwa etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti disamping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti. Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Oleh Peneliti (2023)

D. Hipotesis

Manullang & Pakpahan (2018) menjelaskan bahwa hipotesis berkaitan erat dengan teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang diambil, maka ditarik beberapa hipotesis sebagai jawaban sementara dari rumusan masalah dari penelitian ini yaitu:

Hipotesis H₁ : Etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries.

Hipotesis H₂ : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries.

Hipotesis H₃ : Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries.

Hipotesis H₄ : Etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dengan data kuantitatif dengan mengambil data primer dan menggunakan metode kuisisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat.

Metodologi penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan menemukan, membuktikan dan mengembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu. Regresi linear berganda digunakan karena pada penelitian ini akan dicari pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) baik secara parsial maupun secara simultan (Manullang & Pakpahan, 2018)

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Dunia Chemical Industries yang terletak Jalan Sentosa, No. 6, Kecamatan Sunggal, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20351.

2. Waktu Penelitian

Detail waktu dan kegiatan penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1. Rencana Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	September 2023				Oktober 2023				November 2023				Desember 2023				Januari 2024				Februari 2024			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal	■																							
2	Pengajuan Judul		■	■																					
3	Penulisan Proposal				■	■																			
4	Revisi & Evaluasi Proposal					■	■	■																	
5	Seminar Proposal							■	■	■															
6	Persiapan Instrumen										■														
7	Pengumpulan Data										■	■													
8	Pengolahan Data												■												
9	Analisis & Evaluasi Hasil												■	■											
10	Penulisan Laporan														■	■									
11	Revisi & Evaluasi Laporan															■	■	■							
12	Seminar Hasil																				■				
13	Evaluasi Seminar Hasil																					■	■		
14	Sidang Meja Hijau																							■	

Sumber: Oleh Peneliti (2023)

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Manullang & Pakpahan (2018) menyatakan bahwa variabel merupakan suatu sifat-sifat yang dipelajari, suatu simbol, atau lambang yang padanya melekat bilangan atau nilai, dapat dibedakan, memiliki variasi nilai atau perbedaan nilai.

a. Variabel Terikat (Y)

Manullang & Pakpahan (2018) mengungkapkan bahwa variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain, yakni variabel bebas. Variabel terikat ini

umumnya menjadi perhatian utama oleh peneliti. Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah produktivitas kerja yaitu rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seseorang tenaga kerja Anoraga (2018).

b. Variabel Bebas (X)

Manullang & Pakpahan (2018) mengungkapkan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dengan kata lain, variabel bebas merupakan sesuatu yang menjadi sebab terjadinya perubahan nilai para variabel terikat. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah:

1) Etos Kerja (X_1)

Konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudkannyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas Sinamo (2018).

2) Disiplin Kerja (X_2)

Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan tempat karyawan bekerja Sutrisno (2019).

3) Motivasi Kerja (X_3)

Daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan Rivai (2018).

2. Definisi Operasional

Rusiadi et al (2018) menjelaskan bahwa definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Definisi operasional adalah penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variabel penelitian, sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan instrumen/alat ukur. Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
1	Produktivitas Kerja (Y)	Rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seseorang tenaga kerja. Anoraga (2018).	1. Kemampuan 2. Meningkatkan Hasil 3. Pengembangan Diri 4. Mutu 5. Efisiensi Anoraga (2018)	1. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya di perusahaan. 2. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai 3. Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja 4. Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. 5. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Anoraga (2018)	Likert
2	Etos Kerja (X ₁)	Konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudkannyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas. Sinamo (2018)	1. Antusias Kerja 2. Kepatuhan 3. Kesadaran 4. Loyalitas Sinamo (2018)	1. Tingkat antusias karyawan dalam bekerja untuk memberikan hasil kerja terbaik dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. 2. Tingkat kepatuhan karyawan dalam mematuhi segala aturan dan norma yang berlaku pada perusahaan. 3. Tingkat kesadaran karyawan terhadap tugas dan tanggungjawabnya	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
				<p>di perusahaan yang harus dikerjakan dengan hasil yang sebaik-baiknya.</p> <p>4. Tingkat kesetiaan karyawan untuk terus bekerja dan mengembangkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan tanpa berpikir untuk berpindah ke perusahaan lainnya.</p> <p>Sinamo (2018)</p>	
3	Disiplin Kerja (X ₂)	<p>Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan tempat karyawan bekerja.</p> <p>Sutrisno (2019)</p>	<p>1. Absensi 2. Ketaatan 3. Kewaspadaan 4. Etika</p> <p>Sutrisno (2019)</p>	<p>1. Disiplin karyawan yang dilihat dari ketepatan waktu karyawan dalam hadir bekerja dan pulang kerja, serta memiliki tingkat kehadiran yang tinggi</p> <p>2. Ketaatan karyawan terhadap segala peraturan dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan</p> <p>3. Tingkat kewaspadaan yang tinggi karyawan dalam bekerja sehingga karyawan memiliki ketelitian yang tinggi dan tidak melakukan kesalahan yang akan merusak hasil pekerjaan atau membahayakan karyawan tersebut atau karyawan lain.</p> <p>4. Etika yang ditunjukkan karyawan dalam bekerja dengan bersikap sopan dan saling menghargai baik terhadap rekan kerja maupun terhadap atasan..</p> <p>Sutrisno (2019)</p>	Likert
4	Motivasi Kerja (X ₃)	<p>Daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan.</p>	<p>1. Motif 2. Harapan 3. Insentif</p> <p>Rivai (2018)</p>	<p>1. Motif merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja.</p> <p>2. Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu.</p> <p>3. Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat</p>	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
		Rivai (2018)		berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja. Rivai (2018)	

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2023)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Rusiadi et al (2018) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Dunia Chemical Industries yang saat ini berjumlah 97 orang karyawan yang ditempatkan di bagian masing-masing dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.3. Daftar Posisi dan Jumlah Karyawan di PT Dunia Chemical Industries

Posisi	Jumlah	
	Karyawan Tetap	Karyawan Tidak Tetap
Laboratorium	2	0
Supervisor	2	0
Mandor	6	0
<i>Quality Control</i>	5	0
Produksi Busa	2	4
Pemotongan Busa	5	10
Produksi Lem	3	5
Produksi Bad Busa	5	8
Produksi Spring Bad	6	11
Penjahit	2	5
Transportasi	2	6
Keuangan	1	0
IT Support	1	0
Admin	2	2
Teknisi/Mekanik	2	0
TOTAL	46	51

Sumber: PT Dunia Chemical Industries (2023)

2. Sampel

Manullang & Pakpahan (2018) menjelaskan bahwa sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *purposive sampling*. Teknik *Purposive sampling* menurut Sugiyono (2018) adalah pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Kriteria yang dimaksud pada penelitian ini adalah karyawan berstatus sebagai karyawan tetap. Berdasarkan Tabel 3.2 jumlah karyawan tetap yang ada saat ini sebanyak 46 orang karyawan, sehingga jumlah populasi yang ada pada penelitian ini berjumlah 46 anggota.

E. Jenis dan Sumber Data

Manullang & Pakpahan (2018) menyatakan bahwa penelitian yang menggunakan populasi dan sampel adalah penelitian yang menggunakan data primer yang berasal dari angket, wawancara, dan observasi. Oleh karena itu, jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Manullang & Pakpahan (2018) menjelaskan bahwa sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Di mana dalam pengambilan data tersebut, peneliti akan membagikan kuesioner kepada setiap responden. Kejujuran jawaban responden akan meningkatkan kualitas dari hasil penelitian yang diteliti. Oleh karena itu, peneliti harus sedapat mungkin mendapatkan jawaban yang sejujur-jujurnya dari responden.

F. Skala Pengukuran Variabel

Manullang & Pakpahan (2018) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Sedangkan instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Manullang & Pakpahan (2018) juga menjelaskan bahwa skala *likert* dirancang oleh *Likert* untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradiasi sangat positif sampai sangat negatif. Umumnya skala *Likert* mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Skala *Likert* dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis.

Skor pendapat responden adalah hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3.4 berikutnya. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.4. Instrumen Skala *Likert*

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2018)

G. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian, dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu, instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya, Manullang & Pakpahan (2018).

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket. Menurut Sugiyono (2018) angket atau kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar.

H. Teknik Analisa Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas untuk mengetahui kualitas data data yang digunakan apakah layak untuk digunakan pengujian lebih lanjut.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Manullang & Pakpahan (2018) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana

suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat.

Manullang & Pakpahan (2018) juga menjelaskan bahwa untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Dimana jika $r_{hitung} > r_{kritis}$, dimana $r_{kritis} = 0,30$ dan $r_{tabel} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < 0,30$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

b. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Manullang & Pakpahan (2018) menjeaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten ata stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel.

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan

sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Manullang & Pakpahan (2018) menjelaskan bahwa untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket, maka realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,6, sedangkan Sujarweni (2018) menyebutkan bahwa realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,70.

2. Uji Asumsi Klasik

Manullang & Pakpahan (2018) menjelaskan uji asumsi klasik regresi linear berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Model regresi dikatakan baik jika data yang dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis. Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Pengujian yang diperlukan meliputi:

a. Uji Normalitas

Manullang & Pakpahan (2018) menjelaskan bahwa uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa

uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Menurut Manullang & Pakpahan (2018) ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik yang terdiri dari uji histogram dan P-P Plot dan analisis statistik yaitu Uji Kolmogorov-Smirnov.

1) Histogram

Jika grafik bar berbentuk seperti lonceng dengan kecembungan ditengah, maka data yang digunakan memiliki residual yang telah terdistribusi dengan normal.

2) *P-P Plot*

Normal probability plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting. Manullang & Pakpahan (2018) menjelaskan kriteria yang dapat terjadi sebagai berikut:

1. Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
2. Jika data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

3) Uji Kolmogorov Smirnov

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari: Manullang & Pakpahan (2018).

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Manullang & Pakpahan (2018) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (bebas). Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS.

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat

kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, Manullang & Pakpahan (2018).

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu: Manullang & Pakpahan (2018)

- 1) *Tolerance value* < 0,1 dan *VIF* > 10 artinya memiliki masalah multikolinieritas
- 2) *Tolerance value* > 0,1 dan *VIF* < 10 artinya tidak memiliki masalah multikolinieritas

Nilai *tolerance* dapat dicari dengan rumus:

$$Tolerance = (1 - R_j^2)$$

Dimana R_j^2 = nilai determinasi dari regresi.

Sedangkan nilai *VIF* dapat dicari dengan rumus:

$$VIF = \left(\frac{1}{Tolerance} \right)$$

c. Uji Heteroskedastisitas

Manullang & Pakpahan (2018) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi disebut homokedastisitas jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang

lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik jika tidak didapatkan pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Park, atau uji White.

Manullang & Pakpahan (2018) menjelaskan uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolute residualnya, jika nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan dimana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas.

Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif. Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah:

Manullang & Pakpahan (2018)

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.

- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Manullang & Pakpahan (2018) menjelaskan cara memprediksi dengan menggunakan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka terjadi gejala Heteroskedastisitas

3. Regresi Linear Berganda

Manullang & Pakpahan (2018) menjelaskan jika model regresi linear berganda telah terbebas dari masalah asumsi klasik, maka regresi boleh dilanjutkan untuk dianalisis. Hal ini dapat disimpulkan bahwa regresi linear berganda dapat dilakukan jika seluruh pengujian asumsi klasik telah terpenuhi dan tidak bermasalah. Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaanya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat Produktivitas Kerja

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Variabel Bebas Etos Kerja

X_2 = Variabel Bebas Disiplin Kerja

X_3 = Variabel Bebas Motivasi Kerja

e = *Error term* (Kesalahan penduga)

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial/individu terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi korelasi *product moment*. Rumus yang digunakan sebagai berikut: Manullang & Pakpahan (2018)

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

Keterangan:

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel} .

Manullang & Pakpahan (2018) menjelaskan bahwa untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan pada uji t, maka dapat menggunakan rumusan hipotesis sebagai berikut:

1. H_0 artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.

2. H_a artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y

Manullang & Pakpahan (2018) menjelaskan bahwa kriteria pengambilan keputusan pada uji t dapat menggunakan ketentuan sebagai berikut:

Untuk nilai t_{hitung} positif:

1. Terima H_0 (Tolak H_a) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig > 0,05$.
2. Terima H_a (Tolak H_0) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < 0,05$.

Untuk nilai t_{hitung} negatif:

- 1) Terima H_0 (Tolak H_a) jika $-t_{tabel} < t_{hitung}$ atau $sig > 0,05$.
- 2) Terima H_a (Tolak H_0) jika $-t_{tabel} > t_{hitung}$ atau $sig < 0,05$.

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Rumus Uji F sebagai berikut: Manullang & Pakpahan (2018)

$$F_h = \frac{R^2(n - k - 1)}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah anggota sampel

Manullang & Pakpahan (2018) menjelaskan bahwa untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan pada uji F, maka dapat menggunakan rumusan hipotesis sebagai berikut:

- 1) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas etos kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat produktivitas kerja (Y).
- 2) H_a artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas etos kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat produktivitas kerja (Y).

Manullang & Pakpahan (2018) menjelaskan bahwa kriteria pengambilan keputusan pada uji F dapat menggunakan ketentuan berikut:

- 1) Terima H_0 (Tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$
- 2) Terima H_a (Tolak H_0), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Manullang & Pakpahan (2018) menjelaskan bahwa nilai *R-Square* (r^2) digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Senada dengan itu, Sugiyono, (2018) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas.

Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai

koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi -1 atau $= -1$, maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat $r = -1$ maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat $r = 1$, maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan. Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan x terhadap y , maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

Tabel 3.5. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2018)

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y , dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan

KD = Nilai Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah PT Dunia Chemical Industries

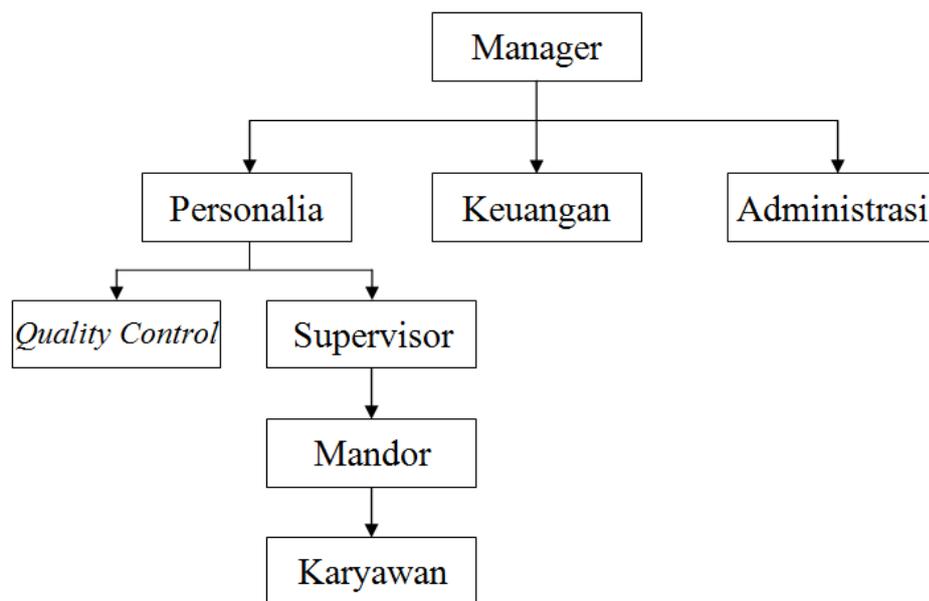
PT. Dunia Chemical Industries berdiri pada tahun 1976. Perusahaan ini didirikan oleh seorang Indonesia keturunan Tionghoa yang bernama Ali. Pada awal berdirinya PT. Dunia Chemical Industries, perusahaan ini hanya bergerak di bidang pembuatan foam (busa) untuk memenuhi berbagai permintaan industri furniture, dan untuk berbagai toko yang ada di Kota Medan. Seiring meningkatnya aktivitas perusahaan, dan besarnya peluang pasar di Bidang tempat tidur busa dan Spring Bad, maka pada tahun 1987, PT. Dunia Chemical Industries mulai melakukan produksi tempat tidur busa (*foam bad*), dan pada tahun 1996 mulai melakukan produksi Spring Bad dengan merek dagang OK Land.

Sepeninggalnya pendiri PT. Dunia Chemical Industries yaitu Ali, perusahaan diambil alih oleh anak laki-lakinya, yaitu Chikam. Di bawah kendalinya PT. Dunia Chemical Industries terus berkembang lebih pesat, dengan pangsa pasar yang lebih luas hingga ke seluruh pulau Sumatera, termasuk Kepulauan Riau. Pada tahun 2005 PT. Dunia Chemical Industries menambah jenis barang produksi baru, yaitu Lem. Berbagai Lem yang diproduksi antara lain Lem Pipa, Lem Kuning, Lem Sepatu, dan Lem Serba Guna. PT. Dunia Chemical Industries hanya memiliki sebuah pabrik

industri yang terletak di Jalan Sentosa No. 6 Blok 2 Desa Puji Mulyo Kecamatan Sunggal.

b. Struktur Organisasi PT Dunia Chemical Industries

Adapun struktur organisasi pada PT Dunia Chemical Industries dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut ini



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT Dunia Chemical Industries

Sumber: PT Dunia Chemical Industries (2023)

Rincian tugas dari setiap jabatan yang ada pada struktur organisasi di atas adalah sebagai berikut:

1) Manager

Manager memiliki tugas dan tanggung jawab meliputi pengelolaan operasional harian, perencanaan produksi, motivasi kerja kualitas, pengelolaan persediaan, manajemen tim, dan menjaga kepatuhan terhadap kebijakan dan peraturan. Manager akan mengawasi proses produksi, memastikan efisiensi dan kualitas produk yang baik, mengelola persediaan bahan baku, membimbing dan melatih tim kerja,

serta menjaga etos kerja yang aman. Manager juga akan bertanggung jawab untuk meningkatkan produktivitas, mengoptimalkan penggunaan sumber daya, dan mencapai target produksi yang ditetapkan. Dalam peran ini, manager memiliki peran penting dalam menjalankan operasi pabrik secara efektif dan efisien.

2) Personalia

Personalia memiliki tugas dan tanggung jawab meliputi manajemen sumber daya manusia dan administrasi karyawan. Personalia akan terlibat dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan baru, mengelola data karyawan, menyusun kebijakan dan prosedur perusahaan, mengurus administrasi kepegawaian, mengelola program pelatihan dan pengembangan, serta menangani masalah karyawan dan hubungan industrial. Tanggung jawab personalia juga mencakup pemeliharaan catatan kehadiran, penggajian, manajemen tunjangan, dan pemenuhan kebutuhan administratif terkait karyawan. Dalam peran ini, personalia berperan penting dalam mendukung fungsi personalia dan memastikan kesejahteraan dan kepatuhan karyawan di pabrik.

3) Keuangan

Staf keuangan memiliki tugas dan tanggung jawab meliputi pengelolaan keuangan dan laporan keuangan. Staf keuangan akan memantau dan mencatat transaksi keuangan harian, mengelola arus kas, mengawasi pembayaran dan faktur, serta menyusun laporan keuangan bulanan dan tahunan. Staf keuangan akan berkoordinasi dengan departemen lain untuk mengumpulkan data yang relevan, melakukan

analisis biaya, dan menyusun anggaran. Tanggung jawab Staf keuangan juga termasuk memastikan kepatuhan terhadap kebijakan keuangan perusahaan dan peraturan perpajakan. Staf keuangan berperan penting dalam menjaga kesehatan keuangan pabrik dan menyediakan informasi keuangan yang akurat dan relevan untuk pengambilan keputusan.

4) Administrasi

Staf Administrasi memiliki tugas dan tanggung jawab meliputi pengelolaan administrasi harian, koordinasi kegiatan kantor, dan dukungan administratif kepada berbagai departemen. Staf administrasi akan mengelola surat-menyurat, menyusun laporan, mengatur pertemuan, dan mengurus dokumentasi. Tanggung jawab staf administrasi juga mencakup mengelola inventaris, mengurus pemesanan dan pengiriman barang, serta menjaga sistem pengarsipan yang teratur. Staf administrasi akan berkomunikasi dengan pihak eksternal dan internal, mengelola telepon dan surat masuk, serta membantu dalam kegiatan rekrutmen dan pelatihan. Dalam peran ini, staf administrasi berperan penting dalam menjaga efisiensi dan kelancaran operasional kantor dan mendukung fungsi administratif di pabrik.

5) *Quality Control*

Quality control memiliki tugas dan tanggung jawab meliputi motivasi kerja dan penjaminan kualitas produk. Quality control akan melakukan pemeriksaan produk secara berkala, memastikan bahwa produk memenuhi standar kualitas yang ditetapkan. Tanggung jawab

Quality control mencakup pengujian produk, pemantauan proses produksi, identifikasi cacat atau ketidaksesuaian, dan mengusulkan perbaikan atau perbaikan dalam proses produksi. Quality control juga akan bekerja sama dengan departemen terkait untuk mengembangkan dan menerapkan prosedur penjaminan kualitas, mengelola pengukuran dan analisis data kualitas, serta memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan standar kualitas yang berlaku. Quality control memiliki peran kunci dalam menjaga kualitas produk yang tinggi dan memastikan kepuasan pelanggan.

6) Supervisor

Supervisor memiliki tugas dan tanggung jawab meliputi motivasi kerja langsung terhadap operasi harian. Supervisor akan memimpin dan mengawasi tim kerja, memastikan pemenuhan target produksi, kualitas produk, dan efisiensi operasional. Tanggung jawab supervisor mencakup penjadwalan kerja, pelatihan karyawan, pemantauan kinerja, dan penyelesaian masalah yang muncul di pabrik. Supervisor juga akan bekerja sama dengan departemen terkait untuk mengkoordinasikan kegiatan produksi, memastikan kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur, serta menjaga keselamatan dan keamanan kerja. Supervisor memiliki peran penting dalam memastikan kelancaran operasional pabrik dan pencapaian target produksi dengan efektif.

7) Mandor

Mandor memiliki tugas dan tanggung jawab meliputi motivasi kerja langsung terhadap pekerjaan dan tim di lantai pabrik. Mandor

akan memimpin dan mengarahkan pekerja dalam melaksanakan tugas mereka, memastikan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan kerja dan peraturan perusahaan. Tanggung jawab Mandor mencakup penjadwalan kerja, alokasi sumber daya, motivasi kerja kualitas produksi, dan pemecahan masalah yang muncul. Mandor akan memastikan kelancaran alur produksi, pemeliharaan mesin, dan pemenuhan target produksi yang ditentukan. Mandor juga bertanggung jawab untuk memotivasi dan menginspirasi tim kerja untuk mencapai produktivitas yang optimal dan mencapai tujuan perusahaan.

8) Karyawan Produksi

Karyawan Produksi memiliki tugas dan tanggung jawab meliputi melaksanakan tugas perakitan dan produksi sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Karyawan produksi akan melakukan perakitan komponen, mengoperasikan mesin, dan memastikan kualitas produk yang dihasilkan. Tanggung jawab Karyawan produksi mencakup menjaga kebersihan dan kerapihan area kerja, melaporkan masalah atau cacat produk kepada atasan, serta bekerja dengan efisien sesuai dengan target produksi yang ditetapkan.

2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden diperoleh melalui hasil kuesioner yang telah diisi oleh 46 responden. Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden di tempat penelitian. Karakteristik tersebut dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, dan status pernikahan yang akan dipaparkan pada Tabel 4.1 hingga Tabel 4.5 sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik		Jumlah	%
Jenis Kelamin	Pria	25	54,3
	Wanita	21	45,7
Jumlah		46	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 46 responden, sebanyak 25 responden (54,3%) berjenis kelamin pria, sedangkan sisanya sebanyak 21 responden (45,7%) berjenis kelamin wanita. Tabel ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan tetap PT Dunia Chemical Industries berjenis kelamin pria dengan persentase sebesar 54,3%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik		Jumlah	%
Usia Responden	Di Bawah 21 Tahun	0	0,0
	21 - 25 Tahun	2	4,3
	26 - 30 Tahun	7	15,2
	31 - 35 Tahun	9	19,6
	35 - 40 Tahun	12	26,1
	41 - 45 Tahun	10	21,7
	46 - 50 Tahun	4	8,7
	Di Atas 50 Tahun	2	4,3
Jumlah		46	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 46 responden, tidak seorangpun responden (0,0%) berusia di bawah 21 tahun, sebanyak 2 responden (4,3%) berusia di antara 21-25 tahun, sebanyak 7 responden (15,2%) berusia di antara 26-30 tahun, sebanyak 9 responden (19,6%) berusia 31-35 tahun, sebanyak 12 responden (26,1%) berusia 36-40 tahun,

sebanyak 10 responden (21,7%) berusia 41-45 tahun, sebanyak 4 responden (8,7%) berusia 46-50 tahun, dan sisanya sebanyak 2 responden (4,3%) berusia di atas 50 tahun. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan PT Dunia Chemical Industries berusia 26-30 tahun. Tabel ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan tetap PT Dunia Chemical Industries berusia di antara 36-40 tahun dengan persentase sebesar 26,1%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik		Jumlah	%
Pendidikan	SMA/SMK	27	58,7
	D3	3	6,5
	S1	16	34,8
	S2	0	0,0
	S3	0	0,0
Jumlah		46	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 46 responden, sebanyak 27 responden (58,7%) berpendidikan SMA/SMK sederajat, sebanyak 3 responden (6,5%) berpendidikan Diploma-3, sebanyak 16 responden (34,8%) berpendidikan Strata-1, dan tidak ada responden yang berpendidikan terakhir Strata-2 maupun Strata-3. Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan PT Dunia Chemical Industries berpendidikan Strata-1. Tabel ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan tetap PT Dunia Chemical Industries berpendidikan terakhir SMA/SMK sederajat dengan persentase sebesar 58,7%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan masa bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Karakteristik		Jumlah	%
Masa Kerja	Kurang dari 1 Tahun	0	0,0
	1 - 3 Tahun	2	4,3
	4 - 6 Tahun	6	13,0
	7 - 9 Tahun	10	21,7
	10 - 12 Tahun	12	26,1
	Di Atas 12 Tahun	16	34,8
Jumlah		46	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 46 responden, tidak seorangpun responden (0,0%) yang telah bekerja kurang dari setahun, sebanyak 2 responden (4,3%) telah bekerja di antara 1 – 3 tahun, sebanyak 6 responden (13,0%) telah bekerja di antara 4 – 6 tahun, sebanyak 10 responden (21,7%) telah bekerja di antara 7 – 9 tahun, sebanyak 12 responden (26,1%) telah bekerja di antara 10 – 12 tahun, dan sisanya 16 responden (34,8%) telah bekerja di atas 12 tahun. Tabel ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan tetap PT Dunia Chemical Industries telah bekerja di atas 12 tahun dengan persentase sebesar 34,8%.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik		Jumlah	%
Status Pernikahan	Belum Menikah	5	10,9
	Menikah	41	89,1
Jumlah		46	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 46 responden, sebanyak 5 responden (10,9%) berstatus belum pernah menikah, dan sisanya sebanyak 41 responden (89,1%) berstatus telah menikah. Tabel ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan tetap PT Dunia Chemical Industries telah menikah dengan persentase sebesar 89,1%.

3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Berikut merupakan tabel yang memuat penilaian dari rata-rata untuk setiap item pertanyaan:

Tabel 4.6. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Rata-Rata	Keterangan
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Kurang Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2016)

Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian diuraikan sebagai berikut:

a. Etos Kerja (X_1)

Variabel Etos Kerja (X_1) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Antusias Kerja (X_{1-1}), Kepatuhan (X_{1-2}), Kesadaran (X_{1-3}), dan Loyalitas (X_{1-4}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.7 s/d Tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.7. Penilaian Responden Terhadap Indikator Antusias Kerja (X₁₋₁)

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Karyawan selalu berangkat kerja dengan penuh semangat		Karyawan selalu berusaha untuk tidak mengecewakan pimpinan dengan bekerja sebaik mungkin	
	Frek	%	Frek.	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2
Tidak Setuju	2	4,3	3	6,5
Netral	4	8,7	7	15,2
Setuju	25	54,3	18	39,1
Sangat Setuju	14	30,4	17	37,0
Total	46	100.0	46	100.0
<i>Mean</i>	4,0652		4,0217	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Antusias Kerja (Tabel 4.7) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan selalu berangkat kerja dengan penuh semangat”, sebanyak 25 responden (54,3%) menyatakan setuju, dan 14 responden (30,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0652 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang selalu berangkat kerja dengan penuh semangat.
- 2) Untuk item “Karyawan selalu berusaha untuk tidak mengecewakan pimpinan dengan bekerja sebaik mungkin”, sebanyak 18 responden (39,1%) menyatakan setuju, dan 17 responden (37,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0217 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang selalu berusaha untuk tidak mengecewakan pimpinan dengan bekerja sebaik mungkin.

Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepatuhan (X_{1-2})

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Karyawan mematuhi segala prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan		Karyawan mematuhi segala perintah yang diberikan pimpinan dengan baik	
	Frek	%	Frek.	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0	0,0
Tidak Setuju	3	6,5	3	6,5
Netral	5	10,9	6	13,0
Setuju	21	45,7	17	37,0
Sangat Setuju	17	37,0	20	43,5
Total	46	100,0	46	100,0
<i>Mean</i>	4,1304		4,1739	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Kepatuhan (Tabel 4.8) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan mematuhi segala prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan”, sebanyak 21 responden (45,7%) menyatakan setuju, dan 17 responden (37,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1304 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang mematuhi segala prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan.
- 2) Untuk item “Karyawan mematuhi segala perintah yang diberikan pimpinan dengan baik”, sebanyak 17 responden (37,0%) menyatakan setuju, dan 20 responden (43,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1739 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang mematuhi segala perintah yang diberikan pimpinan dengan baik.

Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kesadaran (X_{1-3})

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Karyawan menyadari bahwa sebagai karyawan yang baik maka tidak boleh mengecewakan perusahaan		Karyawan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan dan menjalankannya sebaik mungkin	
	Frek	%	Frek.	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	1	2,2
Tidak Setuju	3	6,5	1	2,2
Netral	5	10,9	4	8,7
Setuju	26	56,5	27	58,7
Sangat Setuju	12	26,1	13	28,3
Total	46	100.0	46	100.0
<i>Mean</i>	4,0217		4,0870	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Kesadaran (Tabel 4.9) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan menyadari bahwa sebagai karyawan yang baik maka tidak boleh mengecewakan perusahaan”, sebanyak 26 responden (56,5%) menyatakan setuju, dan 12 responden (26,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0217 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang menyadari bahwa sebagai karyawan yang baik maka tidak boleh mengecewakan perusahaan.
- 2) Untuk item “Karyawan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan dan menjalankannya sebaik mungkin”, sebanyak 27 responden (58,7%) menyatakan setuju, dan 13 responden (28,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0870 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang sadar akan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan dan menjalankannya sebaik mungkin.

Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Loyalitas (X_{1-4})

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Karyawan selalu menjaga nama baik perusahaan baik di lingkungan perusahaan maupun di luar lingkungan perusahaan		Karyawan merasa nyaman di perusahaan ini sehingga akan tetap berada di perusahaan ini untuk jangka waktu yang sangat lama	
	Frek	%	Frek.	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2
Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2
Netral	6	13,0	5	10,9
Setuju	25	54,3	24	52,2
Sangat Setuju	13	28,3	15	32,6
Total	46	100,0	46	100,0
<i>Mean</i>	4,0435		4,1087	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Loyalitas (Tabel 4.10) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan selalu menjaga nama baik perusahaan baik di lingkungan perusahaan maupun di luar lingkungan perusahaan”, sebanyak 25 responden (54,3%) menyatakan setuju, dan 13 responden (28,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0435 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang selalu menjaga nama baik perusahaan baik di lingkungan perusahaan maupun di luar lingkungan perusahaan.
- 2) Untuk item “Karyawan merasa nyaman di perusahaan ini sehingga akan tetap berada di perusahaan ini untuk jangka waktu yang sangat lama”, sebanyak 24 responden (52,2%) menyatakan setuju, dan 15 responden (32,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1087 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang merasa nyaman di perusahaan ini sehingga akan tetap berada di perusahaan ini untuk jangka waktu yang sangat lama.

b. Disiplin Kerja (X_2)

Variabel Disiplin Kerja (X_2) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Absensi (X_{2-1}), Ketaatan (X_{2-2}), Kewaspadaan (X_{2-3}), dan Etika (X_{2-4}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk setiap indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.11 s/d Tabel 4.14 berikut:

Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Absensi (X_{2-1})

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Karyawan memiliki riwayat absensi yang baik		Karyawan memiliki riwayat keterlambatan hadir bekerja yang rendah	
	Frek.	%	Frek.	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	0	0,0
Tidak Setuju	1	2,2	4	8,7
Netral	6	13,0	8	17,4
Setuju	24	52,2	21	45,7
Sangat Setuju	14	30,4	13	28,3
Total	46	100,0	46	100,0
<i>Mean</i>	4,0652		3,9348	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Absensi (Tabel 4.11) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan memiliki riwayat absensi yang baik”, sebanyak 24 responden (52,2%) menyatakan setuju, dan 14 responden (30,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0652 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang memiliki riwayat absensi yang baik.
- 2) Untuk item “Karyawan memiliki riwayat keterlambatan hadir bekerja yang rendah”, sebanyak 21 responden (45,7%) menyatakan setuju, dan 13 responden (28,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9348 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang memiliki riwayat keterlambatan hadir bekerja yang rendah.

Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan (X_{2-2})

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Karyawan mentaati segala peraturan yang berlaku di perusahaan		Karyawan mentaati norma sosial yang berlaku di perusahaan	
	Frek.	%	Frek.	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2	4,3
Tidak Setuju	4	8,7	3	6,5
Netral	7	15,2	7	15,2
Setuju	21	45,7	19	41,3
Sangat Setuju	13	28,3	15	32,6
Total	46	100.0	46	100.0
<i>Mean</i>	3,8913		3,9130	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Ketaatan (Tabel 4.12) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan mentaati segala peraturan yang berlaku di perusahaan”, sebanyak 21 responden (45,7%) menyatakan setuju, dan 13 responden (28,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,8913 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang mentaati segala peraturan yang berlaku di perusahaan.
- 2) Untuk item “Karyawan mentaati norma sosial yang berlaku di perusahaan”, sebanyak 19 responden (41,3%) menyatakan setuju, dan 15 responden (32,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9130 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang mentaati norma sosial yang berlaku di perusahaan.

Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Kewaspadaan (X₂₋₃)

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Karyawan bekerja dengan konsentrasi yang tinggi sehingga berbagai kesalahan dalam bekerja dapat diminimalisir		Karyawan menghindari tidur larut malam agar keesokan hari mampu bekerja dengan maksimal tanpa terganggu akibat mengantuk	
	Frek.	%	Frek.	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2
Tidak Setuju	2	4,3	3	6,5
Netral	7	15,2	4	8,7
Setuju	24	52,2	17	37,0
Sangat Setuju	12	26,1	21	45,7
Total	46	100.0	46	100.0
<i>Mean</i>	3,9565		4,1739	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Kewaspadaan (Tabel 4.13) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan bekerja dengan konsentrasi yang tinggi sehingga berbagai kesalahan dalam bekerja dapat diminimalisir”, sebanyak 24 responden (52,2%) menyatakan setuju, dan 12 responden (26,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9565 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang bekerja dengan konsentrasi yang tinggi sehingga berbagai kesalahan dalam bekerja dapat diminimalisir.
- 2) Untuk item “Karyawan menghindari tidur larut malam agar keesokan hari mampu bekerja dengan maksimal tanpa terganggu akibat mengantuk”, sebanyak 17 responden (37,0%) menyatakan setuju, dan 21 responden (45,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1739 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang menghindari tidur larut malam agar keesokan hari mampu bekerja dengan maksimal tanpa terganggu akibat mengantuk.

Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Etika (X₂₋₄)

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Karyawan selalu bersikap sopan terhadap sesama rekan kerja dan pimpinan		Karyawan menghargai segala hal yang menjadi hak dan kewajiban rekan kerja yang lain	
	Frek.	%	Frek.	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	0	0,0
Tidak Setuju	2	4,3	3	6,5
Netral	6	13,0	6	13,0
Setuju	21	45,7	16	34,8
Sangat Setuju	16	34,8	21	45,7
Total	46	100,0	46	100,0
Mean	4,0652		4,1957	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Etika (Tabel 4.14) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan selalu bersikap sopan terhadap sesama rekan kerja dan pimpinan”, sebanyak 21 responden (45,7%) menyatakan setuju, dan 16 responden (34,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0652 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang selalu bersikap sopan terhadap sesama rekan kerja dan pimpinan.
- 2) Untuk item “Karyawan menghargai segala hal yang menjadi hak dan kewajiban rekan kerja yang lain”, sebanyak 16 responden (34,8%) menyatakan setuju, dan 121 responden (45,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1957 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang menghargai segala hal yang menjadi hak dan kewajiban rekan kerja yang lain.

c. Motivasi Kerja (X₃)

Variabel Motivasi Kerja (X₃) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari Motif (X₃₋₁), Harapan (X₃₋₂), dan Insentif (X₃₋₃). Gambaran

lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.15 s/d Tabel 4.17 berikut:

Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Motif (X_{3-1})

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Karyawan bekerja di perusahaan ini untuk mendapatkan karir yang memuaskan		Status sosial karyawan akan meningkat dengan bekerja di perusahaan ini		Karyawan memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja di perusahaan ini	
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2	0	0,0
Tidak Setuju	4	8,7	1	2,2	5	10,9
Netral	4	8,7	7	15,2	4	8,7
Setuju	23	50,0	23	50,0	20	43,5
Sangat Setuju	14	30,4	14	30,4	17	37,0
Total	46	100,0	46	100,0	46	100,0
<i>Mean</i>	3,9783		4,0435		4,0652	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Motif (Tabel 4.15) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan bekerja di perusahaan ini untuk mendapatkan karir yang memuaskan”, sebanyak 23 responden (50,0%) menyatakan setuju, dan 14 responden (30,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9783 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang bekerja di perusahaan ini untuk mendapatkan karir yang memuaskan.
- 2) Untuk item “Status sosial karyawan akan meningkat dengan bekerja di perusahaan ini”, sebanyak 23 responden (50,0%) menyatakan setuju, dan 14 responden (30,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0435 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa status sosial karyawan memang akan meningkat dengan bekerja di perusahaan ini.

- 3) Untuk item “Karyawan memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja di perusahaan ini”, sebanyak 20 responden (43,5%) menyatakan setuju, dan 17 responden (37,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0652 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja di perusahaan ini.

Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Harapan (X_{3-2})

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Karyawan yakin akan memiliki masa depan yang baik jika terus bekerja di perusahaan ini		Karier karyawan akan terus meningkat dengan terus bekerja dengan baik di perusahaan ini		Karyawan mendapatkan gaji yang seperti yang karyawan harapkan jika terus bekerja dengan baik di perusahaan ini	
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	0	0,0	1	2,2
Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2	3	6,5
Netral	8	17,4	10	21,7	4	8,7
Setuju	26	56,5	23	50,0	20	43,5
Sangat Setuju	10	21,7	12	26,1	18	39,1
Total	46	100.0	46	100.0	46	100.0
<i>Mean</i>	3,9348		4,0000		4,1087	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Harapan (Tabel 4.16) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan yakin akan memiliki masa depan yang baik jika terus bekerja di perusahaan ini”, sebanyak 26 responden (56,5%) menyatakan setuju, dan 10 responden (21,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9348 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang yakin akan memiliki masa depan yang baik jika terus bekerja di perusahaan ini.

- 2) Untuk item “Karier karyawan akan terus meningkat dengan terus bekerja dengan baik di perusahaan ini”, sebanyak 23 responden (50,0%) menyatakan setuju, dan 12 responden (26,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0000 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karier karyawan memang akan terus meningkat dengan terus bekerja dengan baik di perusahaan ini.
- 3) Untuk item “Karyawan mendapatkan gaji yang seperti yang karyawan harapkan jika terus bekerja dengan baik di perusahaan ini”, sebanyak 20 responden (43,5%) menyatakan setuju, dan 18 responden (39,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1087 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang mendapatkan gaji yang seperti yang karyawan harapkan jika terus bekerja dengan baik di perusahaan ini.

Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Insentif ($X_{3.3}$)

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Perusahaan akan memberikan insentif kepada karyawan jika karyawan mampu memberikan kinerja yang baik		Perusahaan memberikan insentif dengan nilai yang cukup besar sehingga mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat		Karyawan akan mendapatkan berbagai insentif jika mampu memenuhi target pekerjaan yang diberikan perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	0	0,0	0	0,0
Tidak Setuju	2	4,3	1	2,2	3	6,5
Netral	7	15,2	7	15,2	6	13,0
Setuju	22	47,8	20	43,5	22	47,8
Sangat Setuju	14	30,4	18	39,1	15	32,6
Total	46	100.0	46	100.0	46	100.0
<i>Mean</i>	4,0000		4,1957		4,0652	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Insentif (Tabel 4.17) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Perusahaan akan memberikan insentif kepada karyawan jika karyawan mampu memberikan kinerja yang baik”, sebanyak 22 responden (47,8%) menyatakan setuju, dan 14 responden (30,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0000 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan memang akan memberikan insentif kepada karyawan jika karyawan mampu memberikan kinerja yang baik.
- 2) Untuk item “Perusahaan memberikan insentif dengan nilai yang cukup besar sehingga mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat”, sebanyak 20 responden (43,5%) menyatakan setuju, dan 18 responden (39,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1957 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan memang memberikan insentif dengan nilai yang cukup besar sehingga mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat.
- 3) Untuk item “Karyawan akan mendapatkan berbagai insentif jika mampu memenuhi target pekerjaan yang diberikan perusahaan”, sebanyak 22 responden (47,8%) menyatakan setuju, dan 15 responden (32,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0652 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang akan mendapatkan berbagai insentif jika mampu memenuhi target pekerjaan yang diberikan perusahaan.

d. Produktivitas Kerja (Y)

Variabel Produktivitas Kerja (Y) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari Kemampuan (Y_{1-1}), Meningkatkan Hasil (Y_{1-2}), Pengembangan

Diri (Y₁₋₃), Mutu (Y₁₋₄) dan Efisiensi (Y₁₋₅). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.18 s/d Tabel 4.22 berikut:

Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan (Y₁)

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Karyawan memiliki pengetahuan yang baik untuk dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan		Karyawan memiliki keterampilan yang memadai untuk dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan cukup mudah	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2
Tidak Setuju	3	6,5	2	4,3
Netral	6	13,0	4	8,7
Setuju	25	54,3	26	56,5
Sangat Setuju	11	23,9	13	28,3
Total	46	100,0	46	100,0
<i>Mean</i>	3,9130		4,0435	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Kemampuan (Tabel 4.18) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan memiliki pengetahuan yang baik untuk dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan”, sebanyak 25 responden (54,3%) menyatakan setuju, dan 11 responden (23,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9130 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang memiliki pengetahuan yang baik untuk dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
- 2) Untuk item “Karyawan memiliki keterampilan yang memadai untuk dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan cukup mudah”, sebanyak 26 responden (56,5%) menyatakan setuju, dan 13 responden (28,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0435 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa

karyawan memang memiliki keterampilan yang memadai untuk dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan cukup mudah.

Tabel 4.19. Penilaian Responden Terhadap Indikator Meningkatkan Hasil (Y-2)

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Karyawan berusaha untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan lebih cepat		Karyawan berusaha untuk selalu meningkatkan hasil pekerjaan dari tugas yang diberikan perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2
Tidak Setuju	3	6,5	4	8,7
Netral	5	10,9	12	26,1
Setuju	17	37,0	17	37,0
Sangat Setuju	20	43,5	12	26,1
Total	46	100.0	46	100.0
<i>Mean</i>	4,1304		3,7609	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Meningkatkan Hasil (Tabel 4.19) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan berusaha untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan lebih cepat”, sebanyak 17 responden (37,0%) menyatakan setuju, dan 20 responden (43,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1304 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan karyawan memang berusaha untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan lebih cepat.
- 2) Untuk item “Karyawan berusaha untuk selalu meningkatkan hasil pekerjaan dari tugas yang diberikan perusahaan”, sebanyak 17 responden (37,0%) menyatakan setuju, dan 12 responden (26,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,7609 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang berusaha untuk selalu meningkatkan hasil pekerjaan dari tugas yang diberikan perusahaan.

Tabel 4.20. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengembangan Diri (Y-3)

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Karyawan senantiasa berusaha mengembangkan kemampuan dan keterampilan dari berbagai pelatihan dan pembelajaran		Karyawan selalu belajar dari pengalaman yang didapatkan agar pengetahuan dan keterampilan karyawan semakin berkembang	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0	0,0
Tidak Setuju	2	4,3	3	6,5
Netral	6	13,0	3	6,5
Setuju	25	54,3	19	41,3
Sangat Setuju	13	28,3	21	45,7
Total	46	100.0	46	100.0
<i>Mean</i>	4,0652		4,2609	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Pengembangan Diri (Tabel 4.20) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan senantiasa berusaha mengembangkan kemampuan dan keterampilan dari berbagai pelatihan dan pembelajaran”, sebanyak 25 responden (54,3%) menyatakan setuju, dan 13 responden (28,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0652 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang senantiasa berusaha mengembangkan kemampuan dan keterampilan dari berbagai pelatihan dan pembelajaran .
- 2) Untuk item “Karyawan selalu belajar dari pengalaman yang didapatkan agar pengetahuan dan keterampilan karyawan semakin berkembang”, sebanyak 19 responden (41,3%) menyatakan setuju, dan 21 responden (45,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2609 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan benar-benar selalu belajar dari pengalaman yang

didapatkan agar pengetahuan dan keterampilan karyawan semakin berkembang.

Tabel 4.21. Penilaian Responden Terhadap Indikator Mutu (Y₄)

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Karyawan memiliki hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan		Karyawan tidak pernah mengecewakan pimpinan mengenai hasil kerja yang diberikan karyawan	
	Frekuensi	%	Frek.	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	0	0,0
Tidak Setuju	1	2,2	3	6,5
Netral	4	8,7	7	15,2
Setuju	23	50,0	14	30,4
Sangat Setuju	17	37,0	22	47,8
Total	46	100,0	46	100,0
<i>Mean</i>	4,1739		4,1957	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Mutu (Tabel 4.21) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan memiliki hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan”, sebanyak 23 responden (50,0%) menyatakan setuju, dan 17 responden (37,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1739 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang memiliki hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.
- 2) Untuk item “Karyawan tidak pernah mengecewakan pimpinan mengenai hasil kerja yang diberikan karyawan”, sebanyak 14 responden (30,4%) menyatakan setuju, dan 22 responden (47,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1957 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang

tidak pernah mengecewakan pimpinan mengenai hasil kerja yang diberikan karyawan.

Tabel 4.22. Penilaian Responden Terhadap Indikator Efisiensi (Y₅)

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu sesuai yang dijadwalkan		Karyawan mampu memaksimalkan fasilitas yang disediakan perusahaan sehingga karyawan tidak terkendala dalam penyelesaian tugas	
	Frekuensi	%	Frek.	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	0	0,0
Tidak Setuju	2	4,3	2	4,3
Netral	7	15,2	6	13,0
Setuju	21	45,7	22	47,8
Sangat Setuju	15	32,6	16	34,8
Total	46	100,0	46	100,0
<i>Mean</i>	4,0217		4,1304	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Kepuasan Kerja (Tabel 4.22) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu sesuai yang dijadwalkan”, sebanyak 21 responden (45,7%) menyatakan setuju, dan 15 responden (32,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0217 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang mampu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu sesuai yang dijadwalkan.
- 2) Untuk item “Karyawan mampu memaksimalkan fasilitas yang disediakan perusahaan sehingga karyawan tidak terkendala dalam penyelesaian tugas”, sebanyak 22 responden (47,8%) menyatakan setuju, dan 16 responden (34,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1304 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang mampu

memaksimalkan fasilitas yang disediakan perusahaan sehingga karyawan tidak terkendala dalam penyelesaian tugas.

4. Uji Kualitas Data

Setelah data berhasil dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, maka data tersebut terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data, untuk mengetahui tingkat kevalidan dan keandalan kuesioner yang digunakan. Dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang didapatkan apakah layak digunakan untuk uji asumsi klasik berdasarkan tingkat kevalidan dan keandalannya, atau tidak layak.

a. Uji Validitas

Tahap pertama dalam pengujian kualitas data adalah uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid memiliki arti bahwa instrumen/kuesioner yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti. Untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan pada kuesioner yang kepada responden, maka diperlukan uji validitas untuk setiap pertanyaan tersebut.

Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r_{hitung} dari variabel penelitian dengan nilai r_{kritis} , di mana nilai dari r_{kritis} sebesar 0,3. Aturan tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Bila $r_{\text{tabel}} < r_{\text{kritis}}$ dan $r_{\text{hitung}} > r_{\text{kritis}}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
- 2) Bila $r_{\text{tabel}} < r_{\text{kritis}}$ dan $r_{\text{hitung}} < r_{\text{kritis}}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

r_{hitung} dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian SPSS di atas. Hasil perbandingan r_{hitung} dengan r_{kritis} untuk menentukan kevalidan atau kelayakan pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada Tabel 4.23 di bawah ini:

Tabel 4.23. Hasil Uji Validitas untuk Setiap Butir Pernyataan pada Variabel Etos Kerja (X_1)

Pernyataan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{1-1,1}$	0,688	0,3	Valid
2	$X_{1-1,2}$	0,380	0,3	Valid
3	$X_{1-2,1}$	0,827	0,3	Valid
4	$X_{1-2,2}$	0,734	0,3	Valid
5	$X_{1-3,1}$	0,334	0,3	Valid
6	$X_{1-3,2}$	0,781	0,3	Valid
7	$X_{1-4,1}$	0,815	0,3	Valid
8	$X_{1-4,2}$	0,732	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.26 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pernyataan variabel Etos Kerja (X_1) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner untuk variabel Etos Kerja (X_1) terbukti telah valid, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

Tabel 4.24. Hasil Uji Validitas untuk Setiap Butir Pernyataan pada Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Pernyataan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{2-1,1}$	0,508	0,3	Valid
2	$X_{2-1,2}$	0,465	0,3	Valid
3	$X_{2-2,1}$	0,524	0,3	Valid
4	$X_{2-2,2}$	0,705	0,3	Valid
5	$X_{2-3,1}$	0,626	0,3	Valid
6	$X_{2-3,2}$	0,738	0,3	Valid
7	$X_{2-4,1}$	0,841	0,3	Valid
8	$X_{2-4,2}$	0,529	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.24 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pernyataan variabel Disiplin Kerja (X_2) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) terbukti telah valid, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

Tabel 4.25. Hasil Uji Validitas untuk Setiap Butir Pernyataan pada Variabel Motivasi Kerja (X_3)

Pernyataan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{3-1,1}$	0,698	0,3	Valid
2	$X_{3-1,2}$	0,342	0,3	Valid
3	$X_{3-1,3}$	0,612	0,3	Valid
4	$X_{3-2,1}$	0,567	0,3	Valid
5	$X_{3-2,2}$	0,362	0,3	Valid
6	$X_{3-2,3}$	0,476	0,3	Valid
7	$X_{3-3,1}$	0,833	0,3	Valid
8	$X_{3-3,2}$	0,431	0,3	Valid
9	$X_{3-3,3}$	0,511	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.25 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pernyataan variabel Motivasi Kerja (X_3) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner untuk variabel Motivasi Kerja (X_3) terbukti telah valid, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

Tabel 4.26. Hasil Uji Validitas untuk Setiap Butir Pernyataan pada Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Pernyataan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	Y _{-1,1}	0,443	0,3	Valid
2	Y _{-1,2}	0,661	0,3	Valid
3	Y _{-2,1}	0,690	0,3	Valid
4	Y _{-2,2}	0,368	0,3	Valid
5	Y _{-3,1}	0,738	0,3	Valid
6	Y _{-3,2}	0,447	0,3	Valid
7	Y _{-4,1}	0,717	0,3	Valid
8	Y _{-4,2}	0,418	0,3	Valid
9	Y _{-5,1}	0,650	0,3	Valid
10	Y _{-5,2}	0,789	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.26 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pernyataan variabel kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner untuk variabel kinerja Karyawan (Y) terbukti telah valid, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Tahap kedua dalam uji kualitas data adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan telah bersifat reliabel atau andal dalam mengukur apa yang hendak diukur. Reliabilitas atau keandalan merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,70 maka dikatakan butir pertanyaan tersebut telah reliabel atau andal. Reliabilitas hasil pengolahan

data menggunakan SPSS dari pernyataan yang telah diberikan kepada responden melalui kuesioner untuk setiap variabelnya dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70 maka pertanyaan pada variabel telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel atau andal. Hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel yang digunakan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.27. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Etos Kerja (X_1)

Reliability Statistics Etos Kerja (X_1)	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,884	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil pengujian Tabel 4.27 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,884. Nilai ini lebih besar dari 0,70 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Etos Kerja (X_1) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.28. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Reliability Statistics Disiplin Kerja (X_2)	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,865	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil pengujian Tabel 4.28 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,865. Nilai ini lebih besar dari 0,70 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja (X_2) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.29. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Motivasi Kerja (X_3)

Reliability Statistics	
Motivasi Kerja (X_3)	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,831	9

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil pengujian Tabel 4.29 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,831. Nilai ini lebih besar dari 0,70 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja (X_1) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.30. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Produktivitas Kerja (Y)	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,867	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil pengujian Tabel 4.30 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,867. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Produktivitas Kerja (Y) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

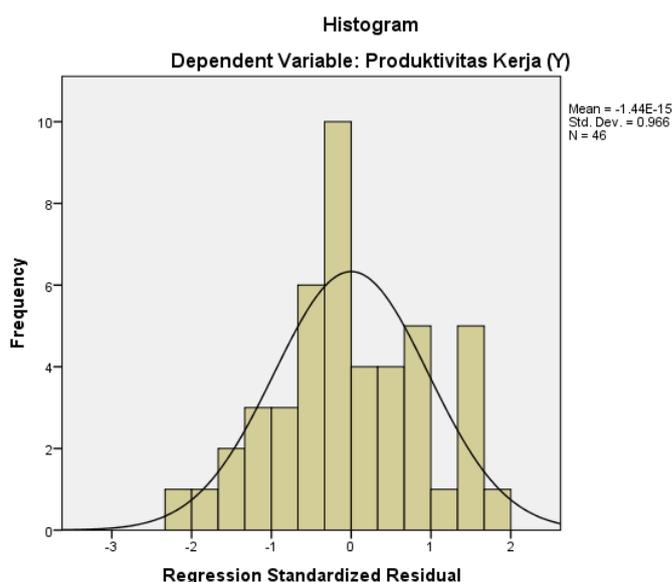
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu dengan grafik histogram dan dengan grafik Normal *P-P Plot of Regression*

Standardized Residual. Selain itu, normalitas juga dapat dilihat dari analisis statistik, yaitu dari uji Kolmogorov-smirnov.

5) Analisis Grafik

a) Grafik Histogram

Pengambilan kesimpulan pada grafik histogram dapat dilihat dari bentuk grafik. Jika bentuk grafik berbentuk cembung seperti lonceng serta tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan, maka dapat disimpulkan data telah normal. Grafik histogram hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

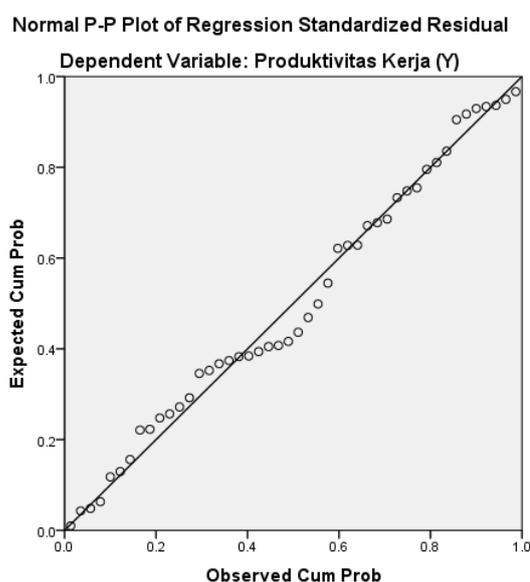


Gambar 4.2. Kurva Histogram Normalitas
Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)

Dari hasil output SPSS Gambar 4.2 Kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki grafik yang cembung di tengah atau memiliki pola seperti lonceng atau data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data berdasarkan grafik historgam

b) Grafik P-P Plot

Pengambilan kesimpulan pada grafik P-P Plot dapat dilihat dari penyebaran titik-titik data pada sumbu garis diagonal. Jika titik-titik data menyebar mengikuti garis diagonal, tidak jauh melenceng dari garis diagonal, dan cukup banyak titik-titik data yang menyentuh garis diagonal, maka data dapat disimpulkan telah normal. Grafik P-P Plot hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.3. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)

Berdasarkan gambar 4.3. dapat dilihat bahwa titik-titik data yang berjumlah 46 buah titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Tidak hanya mengikuti garis diagonal tetapi titik-titik data juga banyak yang menyentuh garis diagonal. Penyebaran titik-titik menggambarkan data-data hasil

jawaban responden telah berdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas berdasarkan grafik P-P Plot

6) Analisis Statistik

Selain menggunakan histogram dan P-P Plot, dapat dilakukan dengan pendekatan statistik menggunakan uji Kolmogorov-Sminov. Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov berikut:

- a) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal

Hasil normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat apda Tabel 4.31 sebagai berikut:

Tabel 4.31. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,57278077
Most Extreme Differences	Absolute	0,087
	Positive	0,087
	Negative	-0,065
Test Statistic		0,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200^{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: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)

Sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikan yang

dihasilkan sebesar 0,200. Nilai signifikan ini dapat dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual telah lebih besar dari 0,05. Maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan.

b. Uji Multikolinearitas

Model regresi pada Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independen, gejala nya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua nilai ini akan menjelaskan setiap variabel independen manakan yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* $> 0,10$ dan $VIF < 10$, jika kedua nilai tersebut terpenuhi, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji Multikolinearitas pada model regresi dalam dilihat pada tabel 4.32 sebagai berikut:

Tabel 4.32. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Collinearity Statistics</i>						
Model		<i>Tolerance</i>	<i>Syarat Tolerance</i>	<i>VIF</i>	<i>Syarat VIF</i>	Kesimpulan
1	(Constant)					
	Etos Kerja (X ₁)	0,175	<i>Tolerance</i> $> 0,10$	5,721	VIF < 10	Tidak Ada Masalah Multikolinearitas
	Disiplin Kerja (X ₂)	0,171	<i>Tolerance</i> $> 0,10$	5,864	VIF < 10	Tidak Ada Masalah Multikolinearitas
	Motivasi Kerja (X ₃)	0,201	<i>Tolerance</i> $> 0,10$	4,973	VIF < 10	Tidak Ada Masalah Multikolinearitas

a. Dependent Variable : Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)

Tabel 4.32 menunjukkan hasil uji multikolinearitas yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Variabel Etos Kerja (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,175 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 5,721 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Etos Kerja (X_1) terbebas dari masalah Multikolinearitas
- 2) Variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,171 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 5,864 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) terbebas dari masalah Multikolinearitas.
- 3) Variabel Motivasi Kerja (X_3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,201 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 4,973 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_3) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

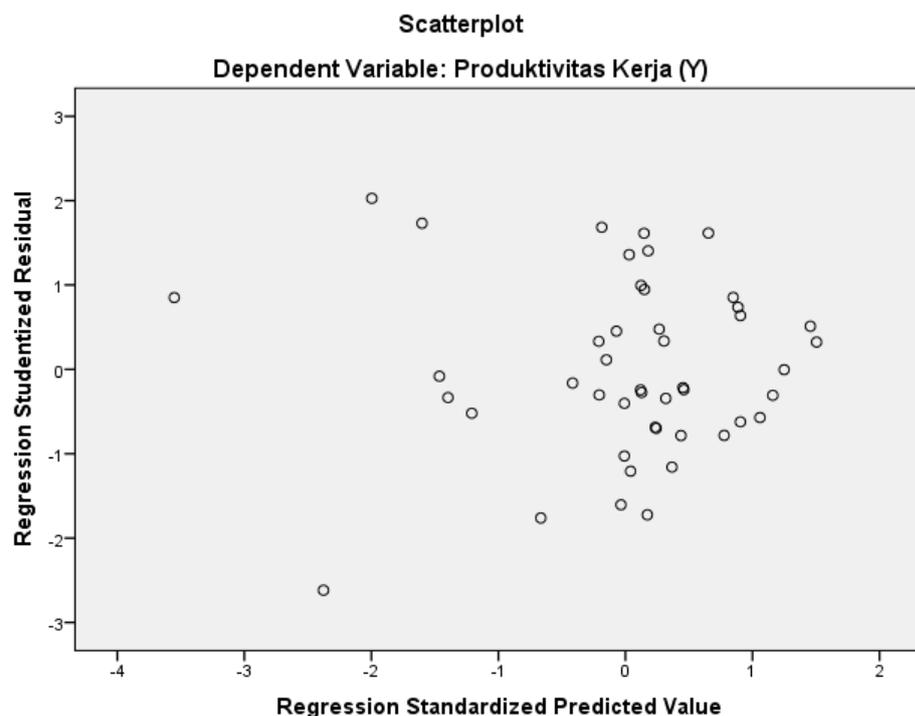
Hasil uji multikolinearitas menunjukkan ketiga variabel bebas yang digunakan tidak memiliki masalah multikolinearitas, artinya ketiga variabel bebas tidak memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lainnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Rusiadi et al (2016) mengungkapkan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari

residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik – titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu dan secara terus menerus bergeser menjauhi garis nol. Gejala heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat grafik *scatterplot* di bawah ini:



Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik *Scatterplot*
Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)

Gambar 4.4 di atas menunjukkan titik-titik data yang berjumlah 46 buah titik data menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, tidak bergumpal di satu tempat, serta titik-titik data tersebar baik di atas

maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan uji uji Glejser dengan meregresikan variabel bebas terhadap absolute residual dari hasil regresi variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji Glejser dilakukan untuk meningkatkan keyakinan bahwa model regresi benar-benar terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.33 berikut:

Tabel 4.33. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients ^a				
	Model	Sig.	Syarat Sig.	Kesimpulan
1	(Constant)	0,001		
	Etos Kerja (X ₁)	0,807	Sig. > 0,05	Tidak Ada Gejala Heteroskedastisitas
	Disiplin Kerja (X ₂)	0,874	Sig. > 0,05	Tidak Ada Gejala Heteroskedastisitas
	Motivasi Kerja (X ₃)	0,148	Sig. > 0,05	Tidak Ada Gejala Heteroskedastisitas
a. Dependent Variable: Absolute_Residual				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2023)

Hasil uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser pada Tabel 4.33 di atas menunjukkan bahwa:

- 1) Nilai signifikan dari variabel bebas Etos Kerja (X₁) sebesar 0,807 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Etos Kerja (X₁) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homoskedastisitas.

- 2) Nilai signifikan dari variabel bebas Disiplin Kerja (X_2) adalah 0,874 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Disiplin Kerja (X_2) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.
- 3) Nilai signifikan dari variabel bebas Motivasi Kerja (X_3) adalah 0,148 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Motivasi Kerja (X_2) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

Berdasarkan uji heteroskedastisitas baik dengan gambar *Scatterplot* maupun dengan uji Glejser maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan terbebas dari gejala heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.34 di bawah ini:

Tabel 4.34. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>					
Model		<i>UnStandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	Arah Pengaruh
		B	Std. Error	Beta	
1	<i>(Constant)</i>	1,511	1,737		
	Etos Kerja (X_1)	0,350	0,112	0,299	Positif
	Disiplin Kerja (X_2)	0,415	0,108	0,372	Positif
	Motivasi Kerja (X_3)	0,396	0,105	0,338	Positif
a. Dependent Variable : Produktivitas Kerja (Y)					

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS pada uji regresi linear berganda yang ditunjukkan dalam Tabel 4.34 di atas menunjukkan bahwa konstanta dari Produktivitas Kerja (Y) sebesar 1,511. Nilai regresi dari Etos Kerja (X_1) sebesar 0,350, nilai regresi dari Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,415, dan nilai dari Motivasi Kerja (X_3) sebesar 0,396. Maka berdasarkan hal tersebut, diperoleh persamaan regresi linear berganda berikut:

$$Y = 1,511 + 0,350X_1 + 0,415X_2 + 0,396X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak di anggap, baik pada Etos Kerja (X_1), variabel Disiplin Kerja (X_2), maupun ada variabel Motivasi Kerja (X_3), maka Produktivitas Kerja (Y) telah memiliki nilai sebesar 1,511. Artinya tanpa etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja tingkat produktivitas kerja karyawan telah ada sebesar 1,511.
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Etos Kerja (X_1) sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,350 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja yang artinya peningkatan terhadap etos

kerja karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, begitu pula sebaliknya jika terjadi penurunan etos kerja karyawan maka akan menurunkan produktivitas kerja karyawan.

- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,415 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja yang artinya peningkatan terhadap disiplin kerja karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, begitu pula sebaliknya jika terjadi penurunan disiplin kerja karyawan akan menurunkan produktivitas kerja karyawan.
- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Motivasi Kerja (X_3) sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,396 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja yang artinya peningkatan terhadap motivasi kerja karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, begitu pula sebaliknya jika terjadi penurunan motivasi kerja karyawan akan menurunkan produktivitas kerja karyawan.

7. Uji Hipotesis

Dalam analisis dan melakukan pengujian hipotesis, maka data diolah dengan alat bantu statistik yaitu *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.0. Data-data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan uji t (parsial) dan uji F (simultan).

a. Uji-t (Uji Parsial)

Uji t (parsial) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen Etos Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap variabel dependen Produktivitas Kerja (Y). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

t_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan daftar tabel t atau menggunakan aplikasi MS. Excel dengan melihat nilai *degree of freedom* (df) dimana $df = n - k = 46 - 4 = 42$. Maka ketikkan $=\text{tinv}(0,05;42)$ pada aplikasi Ms. Excel sehingga diperoleh besar t_{tabel} sebesar 2,018. Hasil uji t (parsial) dengan menggunakan aplikasi SPSS 24.0 dapat dilihat pada Tabel 4.35 berikut:

Tabel 4.35. Hasil Uji-t (Parsial)

<i>Coefficients^a</i>						
	Model	t_{hitung}	Syarat t_{hitung}	Sig.	Syarat Sig.	Besar Pengaruh
1	(Constant)	0,870		0,389		
	Etos Kerja (X_1)	3,116	$t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,018)	0,003	Sig. < 0,05	Signifikan
	Disiplin Kerja (X_2)	3,832	$t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,018)	0,000	Sig. < 0,05	Signifikan
	Motivasi Kerja (X_3)	3,786	$t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,018)	0,000	Sig. < 0,05	Signifikan
a. Dependent Variable : Produktivitas Kerja (Y)						

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)

Berdasarkan hasil uji-t pada Tabel 4.35 di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1) Pengaruh Etos Kerja (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Etos Kerja (X_1) sebesar 3,116 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,018 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 3,116 lebih besar dari 2,018. Nilai signifikan t dari variabel Etos Kerja (X_1) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,003 maka disimpulkan tolak H_0 dan terima H_a yang artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Etos Kerja (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

2) Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 3,832 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,018 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 3,832 lebih besar dari 2,018. Nilai signifikan t dari variabel Disiplin Kerja (X_2) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka disimpulkan tolak H_0 dan terima H_a yang artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Disiplin Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

3) Pengaruh Motivasi Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Motivasi Kerja (X_3) sebesar 3,786, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,018 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 3,786 lebih besar dari 2,018. Nilai signifikan t dari variabel Motivasi Kerja (X_3) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka disimpulkan tolak H_0 dan terima H_a yang artinya secara parsial terdapat pengaruh positif

dan signifikan dari Motivasi Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Berdasarkan hasil uji t (parsial) dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi Produktivitas Kerja (Y) adalah variabel bebas Disiplin Kerja (X_2) yang memiliki nilai t_{hitung} terbesar yaitu sebesar 3,832.

b. Uji-F (Uji Simultan)

Setelah pengujian secara parsial (uji-t) maka selanjutnya menentukan pengujian secara simultan/simultan atau disebut uji-F. Dalam uji-F ini bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji F (simultan) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen Etos Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap variabel dependen Produktivitas Kerja (Y). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika nilai signifikansi $F < 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Jika nilai signifikansi $F > 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

F_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan daftar tabel F atau menggunakan aplikasi MS. Excel dengan melihat nilai *degree of freedom* (df) dimana $df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$ dan $df_2 = n - k = 46 - 4 = 42$. Maka

ketikkan $=F_{inv}(0,05;3;42)$ pada aplikasi Ms. Excel sehingga diperoleh besar F_{tabel} sebesar 2,827.

Hasil uji F (simultan) dengan menggunakan aplikasi SPSS 24.0 dapat dilihat pada Tabel 4.36 berikut:

Tabel 4.36. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a							
	<i>Model</i>	<i>df</i>	<i>F_{hitung}</i>	<i>Syarat F_{hitung}</i>	<i>Sig.</i>	<i>Syarat Sig.</i>	<i>Besar Pengaruh</i>
1	<i>Regression</i>	3	193,740	$F_{hitung} > F_{tabel}$ (2,827)	0,000^b	Sig. < 0,05	Signifikan
	<i>Residual</i>	42					
	<i>Total</i>	45					
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)							
b. Predictors: (Constant), Etos Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂), Motivasi Kerja (X₃)							

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil Uji-F dengan menggunakan SPSS pada Tabel 4.36 di atas menunjukkan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga disimpulkan terima H_a dan tolak H_o yang artinya secara simultan Etos Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Berdasarkan nilai F_{hitung} , besar nilai F_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar dengan nilai F_{tabel} sebesar 2,827 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $193,740 > 2,827$ maka disimpulkan terima H_a dan tolak H_o yang artinya secara simultan Etos Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji F (simultan) maka dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

8. Uji Determinasi (R^2)

Pengujian Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu juga, uji

determinasi digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinan (R^2) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas semakin besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Derajat pengaruh variabel Etos Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) dapat dilihat pada hasil uji determinasi dengan menggunakan aplikasi SPSS pada Tabel 4.37 berikut:

Tabel 4.37. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,966^a	0,933	0,928	1,62798
Predictors: (Constant), Etos Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3)				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil uji determinasi berdasarkan Tabel 4.37 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Angka *adjusted R Square* yang dihasilkan sebesar 0,928 yang mengindikasikan bahwa 92,8% produktivitas kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 7,2% responden dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti semangat kerja, pelatihan, kemampuan, kompensasi, dan lain sebagainya.
- b. Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,966. Nilai R ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat atau sangat erat antara Etos Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan berada pada *range*

nilai 0,8 – 0,99. Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin erat pula hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Tingkat keeratan variabel bebas terhadap variabel terikat berdasarkan nilai R yang dihasilkan dapat dilihat pada tabel 4.38 berikut:

Tabel 4.38. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber: Sugiyono (2016)

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,966 yang berada pada *range* nilai 0,8 – 0,99, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sangat erat.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan untuk melihat kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan dibahas pada sub-bab berikut:

1. Pengaruh Etos Kerja Secara Parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dunia Chemical Industries

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₁ yang berbunyi bahwa: “Etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries. Hal ini terlihat dari analisis regresi

linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,350 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,116 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,018 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,116 > 2,018$ dan nilai signifikan sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05 atau $sig. < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_1 yang diajukan teruji dan dapat diterima karena hasil penelitian sejalan dengan hipotesis yang diajukan. Arah positif menunjukkan bahwa jika etos kerja meningkat, maka produktivitas kerja akan meningkat, sebaliknya jika etos kerja menurun maka produktivitas kerja juga akan menurun. Dengan kata lain, ketika etos kerja yang terdiri dari antusias kerja, kepatuhan, kesadaran, dan loyalitas meningkat maka produktivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Saksiono (2017) yang menjelaskan bahwa etos kerja menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Begitu juga dengan teori yang dikemukakan oleh Anoraga (2018) yang mengungkapkan bahwa etos kerja menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kape, et al (2023), Wibowo, Surabagiarta, & Alam (2022), dan Palendeng, Mundung, & Pontoh (2022) yang menyimpulkan bahwa etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan memiliki produktivitas kerja yang baik pula.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji, menganalisis, dan mengetahui pengaruh dari etos kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries dan

tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab rumusan masalah point nomor 1, yaitu apakah etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries, sehingga bagaimana etos kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries telah terjawab.

Etos kerja memainkan peran penting dalam menentukan produktivitas karyawan di PT Dunia Chemical Industries, yang tercermin melalui sejumlah indikator kunci seperti antusiasme kerja, kepatuhan, kesadaran, dan loyalitas. Etos kerja merujuk pada seperangkat nilai, keyakinan, dan sikap yang diterapkan oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugasnya. Pengaruh etos kerja pada produktivitas karyawan PT Dunia Chemical Industries dapat diamati melalui berbagai aspek berikut:

a. Antusiasme Kerja

Etos kerja yang kuat dapat meningkatkan antusiasme karyawan PT Dunia Chemical Industries terhadap pekerjaan mereka. Ketika karyawan PT Dunia Chemical Industries merasa termotivasi, terinspirasi, dan memiliki semangat yang tinggi terhadap tugas yang mereka jalankan, mereka cenderung lebih bersemangat untuk mencapai tujuan perusahaan. Etos kerja yang memberikan penekanan pada komitmen, dedikasi, dan keunggulan dalam pekerjaan seringkali mendorong karyawan PT Dunia Chemical Industries untuk melakukan yang terbaik.

b. Kepatuhan

Etos kerja yang baik juga mencakup elemen kepatuhan terhadap aturan, prosedur, dan nilai-nilai perusahaan. Karyawan PT Dunia Chemical

Industries yang memiliki etos kerja yang kuat akan cenderung mematuhi kebijakan perusahaan dan standar operasional yang telah ditetapkan. Hal ini berdampak positif pada produktivitas karena mengurangi konflik, meningkatkan efisiensi, dan mempertahankan konsistensi karyawan PT Dunia Chemical Industries dalam kinerja.

c. Kesadaran

Etos kerja yang mencerminkan kesadaran akan tanggung jawab individual terhadap pekerjaan mereka dapat memengaruhi produktivitas. Karyawan PT Dunia Chemical Industries yang memiliki kesadaran yang tinggi terhadap tanggung jawab mereka cenderung lebih berfokus, bertanggung jawab, dan melakukan tugas dengan cermat. Karyawan PT Dunia Chemical Industries memahami pentingnya peran mereka dalam mencapai tujuan perusahaan, yang pada akhirnya berkontribusi pada hasil yang lebih baik.

d. Loyalitas

Etos kerja yang membangun loyalitas terhadap perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan PT Dunia Chemical Industries. Karyawan PT Dunia Chemical Industries yang merasa terikat dan setia terhadap perusahaan cenderung lebih berdedikasi dan berkontribusi secara positif. Karyawan PT Dunia Chemical Industries dapat lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka, membagikan visi perusahaan, dan bekerja keras demi kesuksesan jangka panjang perusahaan.

Pentingnya etos kerja yang positif adalah bahwa hal ini tidak hanya memengaruhi kinerja individu, tetapi juga memengaruhi budaya kerja secara

keseluruhan di PT Dunia Chemical Industries. Dengan memperkuat nilai-nilai etos kerja yang sesuai, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang memfasilitasi produktivitas, inovasi, dan pertumbuhan baik bagi individu maupun organisasi secara keseluruhan. Menanamkan etos kerja yang kuat dapat menjadi landasan bagi karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal serta berkontribusi pada kesuksesan perusahaan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dunia Chemical Industries

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₂ yang berbunyi bahwa: “Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,415 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,832 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,018 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,832 > 2,018$ dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 atau $sig. < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₂ yang diajukan teruji dan dapat diterima karena hasil penelitian sejalan dengan hipotesis yang diajukan. Arah positif menunjukkan bahwa jika disiplin kerja meningkat, maka produktivitas kerja akan meningkat, sebaliknya jika disiplin kerja menurun maka produktivitas kerja juga akan menurun. Dengan kata lain, ketika disiplin kerja yang terdiri dari disiplin kerja dengan indikator absensi,

ketaatan, kewaspadaan, dan etika meningkat maka produktivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries juga akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Anoraga (2018) yang menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah faktor disiplin kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agustina, Siska, & Indra (2023), Yunita & Arita (2023), dan Putra & Fauzi (2022) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga disiplin kerja yang baik akan memicu peningkatan produktivitas karyawan dengan signifikan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab rumusan masalah point nomor 2, yaitu apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries, sehingga bagaimana disiplin kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries telah terjawab.

Disiplin kerja memainkan peran penting dalam memengaruhi produktivitas karyawan di PT Dunia Chemical Industries, tercermin melalui beberapa indikator kunci seperti absensi, ketaatan, kewaspadaan, dan etika. Disiplin kerja mencakup tingkat ketaatan, komitmen, dan perilaku karyawan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan aturan perusahaan. Dampak dari disiplin kerja terhadap

produktivitas karyawan PT Dunia Chemical Industries dapat dijelaskan melalui berbagai aspek sebagai berikut:

a. Absensi

Disiplin kerja yang baik umumnya terkait dengan tingkat absensi yang rendah. Karyawan PT Dunia Chemical Industries yang disiplin cenderung hadir secara teratur dan tepat waktu di tempat kerja. Absensi yang baik mencerminkan komitmen karyawan PT Dunia Chemical Industries terhadap pekerjaannya dan meminimalkan gangguan produktivitas yang disebabkan oleh absensi yang tidak terjadwal.

b. Ketaatan

Disiplin kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries juga tercermin dalam ketaatan karyawan terhadap aturan, kebijakan, dan prosedur perusahaan. Karyawan PT Dunia Chemical Industries yang taat terhadap tata tertib perusahaan akan membantu menjaga konsistensi dalam operasi dan memperkuat budaya kerja yang efisien. Ketaatan ini juga dapat mengurangi risiko terjadinya kesalahan atau pelanggaran yang dapat mengganggu produktivitas.

c. Kewaspadaan

Disiplin kerja yang kuat dapat meningkatkan kewaspadaan karyawan PT Dunia Chemical Industries terhadap tugas mereka. Karyawan y PT Dunia Chemical Industries ang disiplin akan lebih cermat, teliti, dan fokus dalam menjalankan tugas. Mereka akan lebih memperhatikan detail-detail kecil yang dapat memengaruhi kualitas dan efisiensi pekerjaan mereka, yang pada gilirannya berdampak pada produktivitas secara keseluruhan.

d. Etika

Disiplin kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries juga tercermin melalui etika kerja karyawan. Etika kerja yang baik, seperti integritas, tanggung jawab, dan kerjasama, dapat meningkatkan produktivitas. Karyawan PT Dunia Chemical Industries yang menginternalisasi nilai-nilai etika kerja yang positif cenderung lebih bertanggung jawab, memiliki komitmen yang tinggi, dan mendorong lingkungan kerja yang sehat.

Mendorong disiplin kerja yang baik juga berarti mempromosikan tanggung jawab pribadi dan kolektif dalam menjaga standar kinerja yang tinggi. Hal ini bukan hanya tentang menghindari hukuman atau penegakan aturan, tetapi juga tentang membangun kesadaran akan pentingnya tanggung jawab, komitmen, dan kontribusi positif terhadap pertumbuhan dan keberhasilan perusahaan. Pentingnya disiplin kerja adalah dalam membentuk budaya kerja yang efektif dan produktif di PT Dunia Chemical Industries. Dengan mendorong disiplin kerja yang kuat, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja. Disiplin yang konsisten di seluruh tingkatan organisasi dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries serta memberikan dampak positif pada pencapaian tujuan perusahaan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dunia Chemical Industries

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₃ yang berbunyi bahwa: “Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

karyawan PT Dunia Chemical Industries”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,396 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,786 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,018 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,786 > 2,018$ dan nilai signifikan sebesar 0,000 atau $sig. < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_3 yang diajukan teruji dan dapat diterima karena hasil penelitian sejalan dengan hipotesis yang diajukan. Arah positif menunjukkan bahwa jika motivasi kerja meningkat, maka produktivitas kerja akan meningkat, sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka produktivitas kerja juga akan menurun. Dengan kata lain, ketika motivasi kerja yang terdiri dari motif, harapan, dan insentif meningkat maka produktivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries juga akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hariandja (2018) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, salah satunya adalah faktor motivasi kerja karyawan. Anoraga (2018) juga mengemukakan bahwa motivasi kerja menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wijaya (2023), Wokas & Sampelan (2023), dan Reivaldo, Sukri, & Latif (2023) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya motivasi kerja yang baik, maka produktivitas kerja karyawan dapat meningkat dengan signifikan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari motivasi kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab rumusan masalah point nomor 3, yaitu apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries, sehingga bagaimana motivasi kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries telah terjawab.

Motivasi kerja memegang peran krusial dalam memengaruhi produktivitas karyawan di PT Dunia Chemical Industries, motivasi kerja karyawan tercermin melalui indikator seperti motif, harapan, dan insentif. Motivasi kerja merujuk pada dorongan internal dan eksternal yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan pekerjaan mereka. Pengaruh motivasi kerja pada produktivitas karyawan PT Dunia Chemical Industries dapat dijelaskan melalui aspek-aspek berikut:

a. Motif

Motif atau motifasi intrinsik merupakan faktor internal yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan giat dan berdedikasi. Ketika karyawan PT Dunia Chemical Industries merasa terhubung dengan tugas mereka secara pribadi, seperti memahami pentingnya pekerjaan mereka bagi pencapaian tujuan perusahaan, mereka cenderung lebih termotivasi.

b. Harapan

Harapan terkait dengan kebutuhan akan hasil atau imbalan yang diharapkan dari kinerja yang baik. Ketika karyawan PT Dunia Chemical

Industries memiliki harapan yang jelas terkait pengakuan, penghargaan, atau kemajuan karir sebagai hasil dari kerja keras mereka, mereka cenderung lebih termotivasi. Menetapkan harapan yang realistis dan terjangkau dapat menjadi pendorong kuat bagi karyawan untuk mencapai tujuan dan meningkatkan produktivitas.

c. Insentif

Insentif atau motivasi ekstrinsik berhubungan dengan penghargaan materiil atau imbalan lainnya yang diberikan kepada karyawan sebagai hasil dari pencapaian atau kinerja mereka yang baik. Insentif seperti bonus, kenaikan gaji, tunjangan, atau pengakuan publik dapat menjadi faktor pendorong yang kuat bagi karyawan PT Dunia Chemical Industries untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka. Insentif yang tepat dan adil dapat meningkatkan semangat kerja serta membantu mendorong produktivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries yang lebih baik.

Pentingnya motivasi kerja adalah bahwa hal ini tidak hanya memengaruhi produktivitas individual, tetapi juga memengaruhi budaya kerja secara keseluruhan di PT Dunia Chemical Industries. Dengan membangun motivasi yang kuat, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, menginspirasi, dan memfasilitasi peningkatan produktivitas karyawan PT Dunia Chemical Industries. Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meraih tujuan pribadi mereka, menyediakan umpan balik yang konstruktif, serta menawarkan insentif yang sesuai dengan pencapaian dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan motivasi dan, pada gilirannya, produktivitas. Dalam mengelola motivasi kerja, penting untuk memahami kebutuhan individual

karyawan, memberikan dukungan yang tepat, dan terus mendorong mereka untuk mencapai kinerja yang optimal.

4. Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Secara Simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dunia Chemical Industries

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₄ yang berbunyi bahwa: “etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 193,740 sedangkan F_{tabel} yang dimiliki hanya sebesar 2,827 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 sehingga hal ini memenuhi syarat $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $Sig. < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₄ yang diajukan teruji dan dapat diterima karena hasil penelitian sejalan dengan hipotesis yang diajukan. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja akan menyebabkan meningkatnya produktivitas kerja. Dengan kata lain, ketika etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja meningkat secara bersamaan maka produktivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Anoraga (2018) yang menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi

produktivitas kerja karyawan, 3 di antaranya adalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan etos kerja. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Karsim (2023), Sari, Santoso, & Sirna (2022), Muttaqi, & Fauzi (2022) yang membuktikan bahwa etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga peningkatan etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara signifikan.

Etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja adalah tiga elemen yang saling terkait dan dapat berinteraksi secara sinergis untuk mempengaruhi produktivitas karyawan di PT Dunia Chemical Industries. Ketika ketiga aspek ini bekerja bersama-sama, maka ketiga variabel tersebut dapat memberikan dampak positif pada berbagai indikator kunci seperti kemampuan, peningkatan hasil, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

a. Etos Kerja

Etos kerja yang kuat menciptakan dasar nilai, sikap, dan keyakinan yang mendorong karyawan PT Dunia Chemical Industries untuk menjalankan tugas mereka dengan komitmen tinggi. Etos kerja yang positif, seperti fokus pada keunggulan, dedikasi terhadap pekerjaan, dan orientasi pada tujuan perusahaan, dapat memberikan landasan untuk peningkatan produktivitas kerja. Etos kerja yang menekankan tanggung jawab, integritas, dan dedikasi dapat membantu karyawan PT Dunia Chemical Industries mengembangkan kemampuan yang diperlukan untuk tumbuh dan berkembang dalam pekerjaan mereka.

b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang baik mencakup kepatuhan terhadap aturan, ketaatan terhadap tugas, dan konsistensi dalam menjalankan pekerjaan. Ketika karyawan PT Dunia Chemical Industries memiliki disiplin yang kuat, mereka mampu meningkatkan hasil pekerjaan mereka dengan memastikan kualitas dan konsistensi dalam setiap langkah. Disiplin yang terjaga membantu dalam mengembangkan kemampuan untuk menjaga standar yang tinggi dan menghasilkan produktivitas kerja yang konsisten.

c. Motivasi Kerja

Motivasi kerja, baik dari faktor intrinsik maupun ekstrinsik, mendorong karyawan PT Dunia Chemical Industries untuk mencapai tujuan mereka dengan semangat dan dedikasi. Ketika karyawan PT Dunia Chemical Industries merasa termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik, mereka cenderung meningkatkan kemampuan mereka dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Motivasi yang tinggi juga berperan penting dalam pengembangan diri, karena mendorong karyawan PT Dunia Chemical Industries untuk terus belajar dan berkembang.

Ketika etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berkolaborasi, ketiga variabel ini dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap indikator kunci dari variabel produktivitas kerja sebagai berikut:

a. Kemampuan

Kolaborasi etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja membantu meningkatkan kemampuan karyawan. Etos kerja yang mendorong komitmen terhadap kualitas, disiplin yang memastikan konsistensi, dan

motivasi yang menginspirasi untuk terus belajar membentuk kemampuan yang diperlukan bagi peningkatan kualitas kerja.

b. Meningkatkan Hasil

Sinergi antara etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja membawa peningkatan hasil kerja. Etos kerja yang kuat memberikan landasan untuk disiplin yang konsisten, sementara motivasi memacu karyawan PT Dunia Chemical Industries untuk mencapai hasil yang lebih baik.

c. Pengembangan Diri

Ketiga aspek ini berperan dalam pengembangan pribadi karyawan. Etos kerja memberikan dasar nilai, disiplin membantu dalam pertumbuhan konsisten, sementara motivasi menjadi pendorong untuk pengembangan diri yang berkelanjutan.

d. Mutu

Kolaborasi antara etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan mutu. Etos kerja mempromosikan standar tinggi, disiplin mempertahankan konsistensi, dan motivasi mendorong inovasi yang berujung pada peningkatan mutu.

e. Efisiensi

Kombinasi ketiga faktor ini dapat meningkatkan efisiensi. Etos kerja yang fokus pada efisiensi, disiplin dalam menjaga konsistensi, dan motivasi yang mendorong kreativitas dapat membantu perusahaan mencapai efisiensi yang lebih baik dalam operasi sehari-hari.

Secara keseluruhan, sinergi antara etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja tidak hanya memengaruhi produktivitas kerja individual karyawan, tetapi juga membangun budaya kerja yang positif yang mendukung peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Hal ini memastikan pertumbuhan yang berkelanjutan dan peningkatan kualitas kerja di PT Dunia Chemical Industries.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa data yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries dengan nilai regresi sebesar 0,350, t_{hitung} sebesar 3,116, dan signifikan 0,003.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries dengan nilai regresi sebesar 0,415, t_{hitung} sebesar 3,832, dan signifikan 0,000.
3. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries dengan nilai regresi sebesar 0,396, t_{hitung} sebesar 3,786, dan signifikan 0,000.
4. Etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries dengan nilai signifikan 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 193,740.

B. Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang dapat peneliti ajukan, yaitu:

1. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan di PT Dunia Chemical Industries melalui etos kerja maka disarankan bagi perusahaan untuk

mengevaluasi secara menyeluruh untuk memahami penyebab kurangnya antusiasme pada karyawan lalu membuka antara manajemen dan karyawan dengan menyelenggarakan sesi dialog untuk memahami kebutuhan karyawan, memberikan pengakuan atas prestasi karyawan, memberikan rencana pengembangan karir bagi karyawan, dan menyediakan program insentif berbasis produktivitas kerja.

2. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan di PT Dunia Chemical Industries melalui disiplin kerja maka disarankan bagi perusahaan untuk memperkuat kesadaran karyawan akan aturan perusahaan melalui sesi briefing setiap hari sebelum jam kerja dimulai dengan pendekatan yang inklusif, lalu menyosialisasikan secara jelas dan konsisten mengenai kebijakan dan aturan perusahaan, setelah itu menerapkan konsekuensi yang konsisten untuk pelanggaran aturan agar karyawan memahami konsekuensi dari tidak mentaati peraturan yang telah ditetapkan.
3. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan di PT Dunia Chemical Industries melalui motivasi kerja maka disarankan bagi perusahaan untuk menciptakan visibilitas karir yang jelas lalu menjelaskan kepada karyawan dengan sesi dialog dan komunikasi yang terbuka mengenai rencana jangka panjang perusahaan serta peluang pengembangan karir bagi setiap karyawan dan penting bagi perusahaan untuk mendengarkan masukan karyawan dan melakukan perubahan yang konstruktif berdasarkan umpan balik mereka.
4. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan di PT Dunia Chemical Industries maka disarankan bagi perusahaan untuk menginspirasi semangat pengembangan pribadi karyawan melalui berbagai pelatihan dengan materi

yang dibutuhkan karyawan, lalu mendorong karyawan untuk terus belajar dan berkembang dengan pelatihan dan pengembangan keterampilan yang telah disediakan, kemudian memberikan tanggapan terstruktur dan bimbingan reguler untuk membantu karyawan memahami area di mana mereka dapat meningkatkan hasil pekerjaan mereka berdasarkan pengembangan pengetahuan dan keterampilan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

- Anoraga, P. (2018). *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta
- Gomes, F. C. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPF
- Hariandja, M. T. E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M., & Manuntun, P. (2018). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Munandar, A. S. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI Press).
- Nitisemito, A. S. (2018). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pelly, C., & Menanti, D. (2018). *Teori-Teori Sosial Budaya*. Jakarta: Direktorat Jendral pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Richard, S. M. (2020). *Efektivitas Organisasi (Terjemahan)*. Jakarta: Erlangga
- Ravianto, J. (2019). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rusiadi., Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2018). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Saksono, S. (2017). *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisus.
- Sastrohardiwiryo, B. S. (2018). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional. Cetakan pertama*. Jakarta: Salemba Empat.

- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan kedua*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.
- Sinamo, J. (2018). *Etos Kerja Profesional di Era Digital Global*, Jakarta: Institut Dharma Mahardika
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, W. (2018). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tasmara, T. (2018). *Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press Wibisono.
- (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Wirawan.
- (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yuli, B. C. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UMM Press

JURNAL:

- Agustina, N. A., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Biro Umum Pengadaan Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian RI. *CiDEA Journal*, 2(1), 92-103.
- Abdiyanto, et al.2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214
- Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6
- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.
- Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.

- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Insan, M. Y. (2019). Pengaruh Konflik Kerja Keluarga dan Motivasi Kerja Terhadap Stres Kerja pada Perawat Rumah Sakit Wulan Windy Medan. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 3(2).
- Insan, M. Y. (2021). Determinan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Perum Damri Medan. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(8), 2824-2829.
- Insan, M. Y., Matondang, E. S., & Saladdin, S. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Di CV Dirgahayu Aek Godang. *Jumant*, 12(1), 72-86.
- Insan, M. Y., Wulandari, N., & Rizka, A. (2022). Pelatihan Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Umkm Melalui Konsep Ekonomi Digital Pada Masyarakat Desa Klambir V Kabupaten Deli Serdang. *Martabe: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(9), 3509-3513.
- Kape, M. D., Timuneno, T., Salean, D. Y., & Nursiani, N. P. (2023). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kerja Kesehatan Pada Puskesmas Paga Kabupaten Sikka. *GLORY: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 4(2 (Apr)), 215-225.
- Karsim, K. (2023). Pengaruh Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Danayasa Arthatama Jakarta. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 11(02), 102-117.
- Muttaqi, I., & Fauzi, R. U. A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pizza Hut di Kota Madiun. In *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi* (Vol. 4).
- Nainggolan, A., & Sudjiman, P. E. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan the Plaza Residences. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 3(09), 138-148.
- Nuzuliati, N., & Lestario, F. (2023). The Influence of Work Planning, Skills and Loyalty on Employee Performance At Melissa Clube Shoe Store Owned By PT. Nine Ohms Nine. *Prosiding Semnas FISIP UNDHAR*, 3, 312-322.
- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkyut, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.

- Nasution, L. N., Rusiadi, A. N., & Putri, D. 2022. Impact of monetary policy on poverty levels in five asean countries.
- Nasution, L. N., Rangkyu, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.
- Palendeng, O., Mundung, B., & Pontoh, J. (2022). Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pengrajin Rumah Panggung di Kelurahan Woloan Kecamatan Tomohon Barat. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(1), 1-13.
- Putra, M., & Fauzi, Q. N. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT. Lixil Aluminium Indonesia. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(03), 1533-1538.
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.
- Reivaldo., Sukri., & Latif, D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT Esta Dana Ventura Kota Palopo. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(1), 298-310.
- Rangkyu, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- Rusiadi, S., Novalina, A., NST, N., Efendi, B., & NST, P. (2022). Dynamic rational expectations model and covid-19 on money demand in carisi countries.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkyu, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.
- Suhendi, Rusiadi., Novalina, A., NST, N., Efendi, B., & NST, P. (2022). Post-covid-19 economic stability changes in nine countries of asia pacific economic cooperation.

- Sari, N. M. O., Santoso, R. T. P. B., & Sirna, I. K. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kuta Central Park Hotel. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*, 17(1).
- Siregar, M. Y. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Etos Kerja Pegawai di Lingkungan Universitas Negeri. *Jumant*, 11(1), 151-164.
- Siregar, M. Y. (2020). Pengaruh Persepsi dan Lingkungan Sosial Terhadap Pengambilan Keputusan Masyarakat Menjadi Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains dengan Motivasi. *Jumant*, 12(1), 106-115.
- 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.
- Wijaya, J. D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 75-82.
- Wokas, S. D., & Sampelan, A. P. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bitung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(11).
- Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.
- Yunita, Y., & Arita, S. (2023). Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 4679-4684.