



**ANALISIS ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN  
MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN PT JIA LIN  
WOOD SUNGGAL**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

**PRISDIO RYAN HANGGARA**

NPM 1915310422

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

Halaman Pengesahan

**PENGESAHAN TUGAS AKHIR**

JUDUL : ANALISIS ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT JIA LIN WOOD SUNGGAL

NAMA : PRISDIO RYAN HANGGARA  
N.P.M : 1915310422  
FAKULTAS : SOSIAL SAINS  
PROGRAM STUDI : Manajemen  
TANGGAL KELULUSAN : 01 Februari 2024

DIKETAHUI

DEKAN



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

KETUA PROGRAM STUDI



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

DISETUJUI  
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Hasrul Azwar Hasibuan, S.E., M.M.

PEMBIMBING II



Dr. Muhammad Toyib Daulay, S.E., M.M.

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Prisdio Ryan Hanggara  
NPM : 1915310422  
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen  
Judul Skripsi : Analisis Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal

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 di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Februari 2024



**Prisdio Ryan Hanggara**  
**NPM. 1915310422**

## SURAT PERNYATAAN MENGIKUTI UJIAN SARJANA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Prisdio Ryan Hanggara  
Tempat/Tanggal Lahir : Mayang, 16 Juni 2001  
NPM : 1915310422  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Huta IV Tempel Jaya

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

Sehubung 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



**Prisdio Ryan Hanggara**  
NPM. 1915310422

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari bagaimana pengaruh dari etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Jia Lin Wood Sunggal. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal yang berjumlah 78 orang karyawan. Jumlah sampel yang diambil sebesar populasi yaitu 78 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Penelitian ini dilakukan di tahun 2023. Pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan data primer-kuantitatif yang diolah dengan SPSS 24.0 dengan model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal. Etos kerja memiliki nilai regresi sebesar 0,479,  $t_{hitung}$  sebesar 4,526, dan nilai signifikan sebesar 0,000. Disiplin kerja memiliki nilai regresi sebesar 0,299,  $t_{hitung}$  sebesar 2,631, dan nilai signifikan sebesar 0,010. Motivasi kerja memiliki nilai regresi sebesar 0,376,  $t_{hitung}$  sebesar 3,890, dan nilai signifikan sebesar 0,000. Hasil uji F menunjukkan  $F_{hitung}$  sebesar 268,002 dan nilai signifikan 0,000.  $t_{tabel}$  sebesar 1,993 dan  $F_{tabel}$  sebesar 2,728 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan nilai signifikan  $< 0,05$  yang artinya terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Hal ini menunjukkan hipotesis  $H_1$ ,  $H_2$ ,  $H_3$ , dan  $H_4$  terbukti benar dan dapat diterima karena hasil penelitian sejalan dengan hipotesis. Etos Kerja menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  terbesar. Sekitar 91,2% 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 investigate the influence of work ethic, work discipline, and work motivation on employee work productivity at PT Jia Lin Wood Sunggal. The population of this research consisted of all 78 employees of PT Jia Lin Wood Sunggal. The sample size taken was equal to the population, which amounted to 78 respondents. The sampling technique used was saturation sampling. This research was conducted in the year 2023. Data collection was done through questionnaire distribution. This research utilized primary quantitative data processed with SPSS 24.0 using multiple linear regression analysis. The research results indicated that work ethic, work discipline, and work motivation, both partially and simultaneously, had a positive and significant effect on employee work productivity at PT Jia Lin Wood Sunggal. Work ethic has a regression coefficient of 0.479, a t-value of 4.526, and a significance value of 0.000. Work discipline has a regression coefficient of 0.299, a t-value of 2.631, and a significance value of 0.010. Work motivation has a regression coefficient of 0.376, a t-value of 3.890, and a significance value of 0.000. The F-test result shows an F-value of 268.002 with a significance value of 0.000. The t-table value is 1.993, and the F-table value is 2.728, indicating that the t-value > t-table and the F-value > F-table with a significance level of < 0.05. This implies the acceptance of  $H_a$  (alternative hypothesis) and rejection of  $H_o$  (null hypothesis). This indicates that hypotheses  $H_1$ ,  $H_2$ ,  $H_3$ , and  $H_4$  are proven to be true and acceptable because the research findings align with the hypotheses. Work ethic was the most dominant variable influencing work productivity, with the highest t-value. Approximately 91.2% of work productivity can be explained and obtained from work ethic, work discipline, and work motivation, while the remainder was attributed to other factors. Work productivity had a very strong relationship with work ethic, work discipline, and work motivation.*

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

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun skripsi ini berjudul: Analisis Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Bapak 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. Bapak Hasrul Azwar Hasibuan, S.E., M.M selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Bapak Dr. Muhammad Toyib Daulay, S.E., M.M selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan skripsi ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis skripsi ini.
6. Seluruh Dosen dan pegawai Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
7. Bapak Subianto Ong sebagai Pimpinan PT Jia Lin Wood Sunggal dan seluruh karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal yang telah memberikan izin dan bantuan kepada peneliti dalam melakukan observasi.

8. Ayahanda Rusli serta Ibunda Atik tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik
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

**Prisdio Ryan Hanggara**  
**NPM. 1915310422**



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT .....</b>	<b>iv</b>
<b>SURAT PERNYATAAN MENGIKUTI UJIAN SARJANA .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	10
C. Batasan dan Perumusan Masalah.....	10
1. Batasan Masalah.....	10
2. Perumusan Masalah .....	11
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	11
1. Tujuan Penelitian .....	11
2. Manfaat Penelitian .....	12
E. Keaslian Penelitian .....	13
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Uraian Teoritis .....	15
1. Produktivitas Kerja.....	15
a. Pengertian Produktivitas Kerja.....	15
b. Faktor-Faktor Produktivitas Kerja.....	16
c. Pengukuran Produktivitas Kerja.....	22
d. Indikator Produktivitas Kerja .....	23
2. Etos Kerja.....	24
a. Pengertian Etos Kerja.....	24
b. Etos Kerja Profesional .....	27
c. Aspek-Aspek Etos Kerja .....	30
d. Indikator Etos Kerja .....	32
3. Disiplin Kerja.....	33
a. Pengertian Disiplin Kerja .....	33
b. Jenis-Jenis Disiplin.....	35
c. Pentingnya Kedisiplinan.....	35
d. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja.....	37
e. Indikator Disiplin Kerja.....	38
4. Motivasi Kerja.....	39
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	39

b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja .....	41
c. Aspek, Pola, dan Tujuan Motivasi .....	42
d. Asas, Alat, dan Jenis Motivasi .....	44
e. Indikator Motivasi Kerja .....	46
B. Penelitian Sebelumnya.....	48
C. Kerangka Konseptual.....	52
1. Pengaruh Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja.....	52
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja.....	53
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja.....	54
4. Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja.....	55
D. Hipotesis .....	56
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian .....	58
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	58
1. Lokasi Penelitian.....	58
2. Waktu Penelitian .....	58
C. Populasi dan Sampel .....	59
1. Populasi .....	59
2. Sampel.....	60
D. Jenis dan Sumber Data.....	60
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	61
1. Variabel Penelitian .....	61
a. Variabel Terikat (Y) .....	61
b. Variabel Bebas (X).....	61
2. Definisi Operasional.....	62
F. Skala Pengukuran Variabel.....	64
G. Teknik Pengumpulan Data.....	65
H. Teknik Analisa Data .....	66
1. Uji Kualitas Data.....	66
a. Uji Validitas Data (Kelayakan) .....	66
b. Uji Reliabilitas (Kehandalan) .....	67
2. Uji Asumsi Klasik .....	68
a. Uji Normalitas .....	68
b. Uji Multikolinearitas .....	70
c. Uji Heteroskedastisitas .....	71
3. Uji Regresi Linear Berganda.....	73
4. Uji Hipotesis.....	73
a. Uji Parsial (Uji t) .....	73
b. Uji Simultan (Uji F) .....	74
E. Koefisien Determinasi .....	75
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian.....	78
1. Gambaran Umum Perusahaan .....	78
a. Sejarah PT Jia Lin Wood Sunggal .....	78
b. Struktur Organisasi PT Jia Lin Wood Sunggal.....	78

2. Karakteristik Responden.....	81
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ....	81
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	82
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	82
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	83
e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	84
3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden) .....	84
a. Etos Kerja ( $X_1$ ).....	85
b. Disiplin Kerja ( $X_2$ ).....	89
c. Motivasi Kerja ( $X_3$ ).....	93
d. Produktivitas Kerja ( $Y$ ).....	97
4. Uji Kualitas Data .....	102
a. Uji Validitas .....	103
b. Uji Reliabilitas .....	105
5. Uji Asumsi Klasik.....	108
a. Uji Normalitas Data .....	108
b. Uji Multikolinearitas .....	111
c. Uji Heteroskedastisitas.....	112
6. Uji Regresi Linear Berganda .....	115
7. Uji Hipotesis .....	117
a. Uji t (Uji Parsial).....	117
b. Uji F (Uji Simultan) .....	119
8. Uji Determinasi ( $R^2$ ) .....	121
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	123
1. Hipotesis $H_1$ .....	123
2. Hipotesis $H_2$ .....	126
3. Hipotesis $H_3$ .....	128
4. Hipotesis $H_4$ .....	131

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	135
B. Saran .....	135

## **DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

<b>No.</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1.	Data Produktivitas Kerja Karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal Tahun 2023.....	5
Tabel 1.2.	Hasil Pra-Survei untuk Variabel Produktivitas Kerja .....	6
Tabel 1.3.	Hasil Pra-Survei untuk Variabel Etos Kerja .....	7
Tabel 1.4.	Hasil Pra-Survei untuk Variabel Disiplin Kerja.....	8
Tabel 1.5.	Hasil Pra-Survei untuk Variabel Motivasi Kerja .....	9
Tabel 2.1.	Daftar Penelitian Terdahulu .....	48
Tabel 3.1.	Tabel Kegiatan Penelitian .....	59
Tabel 3.2.	Daftar Penyebaran Populasi Penelitian .....	59
Tabel 3.3.	Daftar Penyebaran Sampel Penelitian .....	60
Tabel 3.4.	Definisi Operasional Variabel.....	62
Tabel 3.5.	Instrumen Skala Likert .....	65
Tabel 3.6.	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	76
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	81
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	82
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	83
Tabel 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja .....	83
Tabel 4.5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan .....	84
Tabel 4.6.	Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden .....	85
Tabel 4.7.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Antusias Kerja ( $X_{1-1}$ ) ..	85
Tabel 4.8.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepatuhan ( $X_{1-2}$ ).....	86
Tabel 4.9.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kesadaran ( $X_{1-3}$ ) .....	87
Tabel 4.10.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Loyalitas ( $X_{1-4}$ ) .....	88
Tabel 4.11.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Absensi ( $X_{2-1}$ ) .....	89
Tabel 4.12.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan ( $X_{2-2}$ ).....	90
Tabel 4.13.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kewaspadaan ( $X_{2-3}$ ) ....	91
Tabel 4.14.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Etika ( $X_{2-4}$ ).....	92
Tabel 4.15.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Motif ( $X_{3-1}$ ) .....	93
Tabel 4.16.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Harapan ( $X_{3-2}$ ).....	94
Tabel 4.17.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Insentif ( $X_{3-3}$ ) .....	96
Tabel 4.18.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan ( $Y_{1-1}$ ).....	97
Tabel 4.19.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Meningkatkan Hasil ( $Y_{1-2}$ ).....	98
Tabel 4.20.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengembangan Diri ( $Y_{1-3}$ ).....	99
Tabel 4.21.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Mutu ( $Y_{1-4}$ ).....	100
Tabel 4.22.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Efisiensi ( $Y_{1-5}$ ) .....	101
Tabel 4.23.	Hasil Uji Validitas untuk Setiap Butir Pertanyaan dari Variabel Etos Kerja ( $X_1$ ).....	103
Tabel 4.24.	Hasil Uji Validitas untuk Setiap Butir Pertanyaan dari Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) .....	104

Tabel 4.25. Hasil Uji Validitas untuk Setiap Butir Pertanyaan dari Variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ).....	104
Tabel 4.26. Hasil Uji Validitas untuk Setiap Butir Pertanyaan dari Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	105
Tabel 4.27. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Etos Kerja ( $X_1$ ) .....	106
Tabel 4.28. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ).....	107
Tabel 4.29. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) .....	107
Tabel 4.30. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Produktivitas Kerja (Y) .....	107
Tabel 4.31. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov .....	110
Tabel 4.32. Hasil Uji Multikolinearitas.....	111
Tabel 4.33. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser .....	114
Tabel 4.34. Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	115
Tabel 4.35. Hasil Uji-t ( Parsial) .....	118
Tabel 4.36. Hasil Uji F (Simultan).....	120
Tabel 4.37. Hasil Uji Determinasi.....	122
Tabel 4.38. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi.....	122

## DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
Gambar 2.1.	Kerangka Konseptual Penelitian.....	56
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi PT Jia Lin Wood Sunggal.....	79
Gambar 4.2.	Kurva Histogram Normalitas.....	108
Gambar 4.3.	Grafik Normal P-P <i>Plot of Regression Standarized Residual</i> ....	109
Gambar 4.4.	Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik <i>Scatterplot</i> .....	113

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia yang mampu bekerja secara produktif merupakan aset penting perusahaan yang mampu mendorong perusahaan mencapai tujuan perusahaan dengan lebih cepat. Karyawan yang bekerja dengan produktif tidak hanya menghasilkan hasil kerja yang baik namun juga menghasilkan kuantitas pekerjaan yang lebih banyak namun waktu yang lebih cepat walaupun dengan sumber daya yang seadanya. Saksono (2017) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang diproduksi dan jumlah kerja yang dikeluarkan untuk memproduksinya, atau dalam pengertian yang lebih umum, rasio antara kepuasan yang dikehendaki dan pengorbanan yang dilakukan.

Saksono (2017) mengemukakan bahwa tinggi rendahnya tingkat produktivitas karyawan tergantung pada faktor-faktor yang memengaruhinya dimana faktor-faktor tersebut adalah etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Senada dengan hal tersebut, Anoraga (2016) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi 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 teori tersebut dapat disimpulkan bahwa setidaknya terdapat

3 faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

Etos kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan. 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 mereka dianggap sebagai sesuatu 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. Sutrisno (2019) mengemukakan bahwa 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 memengaruhi 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. Rivai (2016) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu ke arah 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 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. 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.

PT Jia Lin Wood merupakan perusahaan pengolahan kayu gelondongan menjadi berbagai kayu oralahan setengah jadi yang akan dipergunakan oleh perusahaan mebel dalam membaut berbagai perabot dari kayu, Perusahaan memiliki karyawan yang

sebagian besar adalah para pekerja bagian produksi yang bekerja dengan menggunakan tenaga yang mereka miliki dan hanya sebagian karyawan yang bekerja dengan kemampuan khusus. Banyak karyawan yang menganggap tugas dan pekerjaan yang diberikan cukup berat karena karyawan harus mengeluarkan cukup banyak tenaga dan kondisi lingkungan kerja yang berabu sehingga banyak karyawan yang menjadi tidak betah dan berhenti bekerja untuk mencari perusahaan lain yang lebih sesuai. Hal ini membuat karyawan dituntut untuk memiliki etos kerja yang tinggi, motivasi kerja yang kuat, dan sikap disiplin agar karyawan mampu bertahan pada pekerjaannya dan tetap memberikan produktivitas kerja yang baik.

Setiap pekerja harus menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan tepat waktu untuk memenuhi kuantitas produksi yang dibutuhkan perusahaan terutama di saat pesanan yang datang sedang banyak-banyaknya. Tugas yang cukup berat dan menguras tenaga disertai dengan keadaan lingkungan kerja yang berabu membuat karyawan tidak mampu bekerja dengan maksimal. Hal ini menyebabkan sering terjadi penumpukan bahan mentah yang tidak mampu diproduksi dengan cepat karena produktivitas kerja karyawan yang tidak maksimal sehingga hal ini dapat mengganggu pengiriman produk yang telah di pesan. Produktivitas kerja karyawan yang menurun ditandai dengan menurunnya kualitas hasil pekerjaan karyawan yang dapat dilihat dari kerapian, kebersihan, dan ketelitian hasil pekerjaan karyawan yang cenderung asal siap. Tentu saja ini sangat berbahaya bagi perusahaan jika konsumen kecewa dengan barang yang dikirim oleh perusahaan. Staf *quality control* yang terbatas juga tidak mampu menyaring dan memeriksa satu per satu hasil kerja yang dikerjakan karyawan sehingga karyawan harus memperhatikan kualitas hasil pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, kuantitas hasil pekerjaan karyawan yang juga menurun. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya bahan mentah yang seharusnya telah

habis diproduksi namun masih banyak menumpuk yang tidak mampu diselesaikan oleh karyawan. Kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan yang terjadi menunjukkan terjadinya penurunan produktivitas kerja karyawan.

**Tabel 1.1. Data Produktivitas Kerja Karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal Tahun 2023**

Bagian	Target Produksi Tahunan	Jumlah Produksi	Ketercapaian Target	Jumlah Kerusakan	Persentase Kerusakan
Pemotongan ( <i>Cutting</i> )	5000	4487	89,74%	32	0,71%
Pengupasan ( <i>Peeling</i> )	5000	4544	90,88%	54	1,19%
Penyayatan ( <i>Carving</i> )	20000	16745	83,73%	169	1,01%
Penghalusan ( <i>Smoothing</i> )	20000	17638	88,19%	383	2,17%
Perekatan ( <i>Joining</i> )	25000	21572	86,29%	1020	4,73%
Pengasaman ( <i>Staining</i> )	30000	27659	92,20%	793	2,87%
Penyelesaian ( <i>Finishing</i> )	30000	26544	88,48%	1198	4,51%
Pengeringan ( <i>Drying</i> )	30000	26123	87,08%	687	2,63%
Pengeboran ( <i>Drilling</i> )	30000	25732	85,77%	877	3,41%
Pemotongan Bersudut ( <i>Beveling</i> )	40000	36653	91,63%	2812	7,67%

Sumber: PT Jia Lin Wood Sunggal (2023)

Tabel 1.1 menunjukkan persentase produktivitas kerja karyawan di tahun 2023 di semua bagian belum mencapai di atas 93%. Persentase produktivitas tertinggi ada pada bagian Pengasaman (*Staining*) yang berada di angka 92,20% sedangkan persentase produktivitas terendah ada pada bagian Penyayatan (*Carving*) yang berada di angka 83,73%. Begitu juga untuk persentase kerusakan yang terjadi, banyak bagian yang mengalami kerusakan produksi hingga di atas 1% kecuali pada bagian Pemotongan (*Cutting*) yang hanya berkisar 0,71%. Persentase kerusakan produksi tertinggi ada pada bagian Pemotongan Bersudut (*Beveling*) yang berada di angka 7,67%, sedangkan persentase kerusakan produksi terendah ada pada bagian Pemotongan (*Cutting*) yang berada di angka 0,71%. Hal ini menunjukkan masih adanya masalah produktivitas kerja karyawan PT Jian Lin Wood Sunggal karena masih tingginya tingkat kerusakkan dan ketidaktercapaian target pekerjaan.

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

**Tabel 1.2. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Produktivitas Kerja**

No.	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Frek.	(%)	Frek.	(%)
1	Karyawan memiliki keterampilan yang memadai untuk dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan cukup mudah	9	45%	11	55%
2	Karyawan berusaha untuk selalu meningkatkan hasil pekerjaan dari tugas yang diberikan perusahaan	6	30%	14	70%
3	Karyawan senantiasa berusaha mengembangkan kemampuan dan keterampilan dari berbagai pelatihan dan pembelajaran	8	40%	12	60%
4	Karyawan tidak pernah mengecewakan atasan mengenai hasil kerja yang diberikan karyawan	10	50%	10	50%

*Sumber: Hasil Pra-Survei oleh Peneliti (2023)*

Hasil pra-survey 20 karyawan menunjukkan hanya 9 orang karyawan yang memiliki keterampilan yang memadai untuk dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan cukup mudah, hanya 6 orang karyawan yang berusaha untuk selalu meningkatkan hasil pekerjaan dari tugas yang diberikan perusahaan, hanya 8 orang karyawan yang senantiasa berusaha mengembangkan kemampuan dan keterampilan dari berbagai pelatihan dan pembelajaran, dan hanya terdapat 10 karyawan yang tidak pernah mengecewakan atasan mengenai hasil kerja yang diberikan karyawan. Hal ini menunjukkan benar adanya masalah pada produktivitas kerja karyawan di PT Jia Lin Wood Sunggal.

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 Jia Lin Wood Sunggal juga sangat dibutuhkan agar karyawan mampu bekerja lebih produktif dimana karyawan akan bekerja lebih keras dan lebih serius dalam menyelesaikan

tugas yang diberikan. Namun berdasarkan observasi yang dilakukan, banyak dari karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal bekerja dengan sangat santai dan kurang antusias dalam bekerja, dimana kesadaran akan tugas dan tanggungjawabnya cukup rendah sehingga etos kerja yang dimiliki juga rendah.

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

**Tabel 1.3. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Etos Kerja**

No.	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Frek.	(%)	Frek.	(%)
1	Karyawan selalu berangkat kerja dengan penuh semangat	7	35%	13	65%
2	Karyawan mematuhi segala prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan	7	35%	13	65%
3	Karyawan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan dan menjalankannya sebaik mungkin	9	45%	11	55%
4	Karyawan selalu menjaga nama baik perusahaan baik di lingkungan perusahaan maupun di luar lingkungan perusahaan	10	50%	10	50%

Sumber: Hasil Pra-Survei oleh Peneliti (2023)

Hasil pra-survey 20 karyawan menunjukkan hanya 7 orang karyawan yang selalu berangkat kerja dengan penuh semangat, hanya 7 orang karyawan yang mematuhi segala prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan, hanya 9 orang karyawan yang sadar akan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan dan menjalankannya sebaik mungkin, dan terdapat 10 karyawan yang selalu menjaga nama baik perusahaan baik di lingkungan perusahaan maupun di luar lingkungan perusahaan. Hal ini menunjukkan benar adanya masalah pada etos kerja karyawan di PT Jia Lin Wood Sunggal.

Disiplin kerja karyawan di PT Jia Lin Wood Sunggal dirasa kurang cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari beberapa karyawan yang masih datang terlambat ke perusahaan. Banyak karyawan yang tidak mentaati berbagai peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan. Seperti prosedur keamanan dan penggunaan

waktu kerja. Banyak karyawan yang tidak menggunakan masker padahal perusahaan telah mewajibkan penggunaan masker karena kondisi lingkungan yang berabu. Selain itu, banyak juga karyawan yang mencoba menggunakan waktu kerjanya untuk kegiatan pribadi walaupun secara sembunyi-sembunyi. Hal ini mengakibatkan kedisiplinan karyawan dinilai kurang baik sehingga dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

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

**Tabel 1.4. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Disiplin Kerja**

No.	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Frek.	(%)	Frek.	(%)
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	11	55%	9	45%

*Sumber: Hasil Pra-Survei oleh Peneliti (2023)*

Hasil pra-survey 20 karyawan menunjukkan hanya 9 orang karyawan yang memiliki riwayat keterlambatan hadir bekerja yang rendah, hanya 7 orang karyawan yang selalu mentaati segala peraturan yang berlaku di perusahaan dengan sungguh-sungguh, hanya 5 orang karyawan yang bekerja dengan konsentrasi yang tinggi sehingga berbagai kesalahan dalam bekerja dapat diminimalisir, dan terdapat 11 karyawan yang bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan. Hal ini menunjukkan benar adanya masalah pada disiplin kerja karyawan di PT Jia Lin Wood Sunggal.

Motivasi kerja karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal cukup rendah, hal ini dikarenakan karyawan tidak memiliki alasan untuk mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Karir yang sulit meningkat, tidak adanya prosedur peningkatan gaji yang jelas, status karyawan harian yang sulit diangkat menjadi karyawan tetap membuat karyawan tidak terdorong untuk bekerja lebih baik. Hal ini dikarenakan apapun yang dilakukan oleh karyawan maka hal tersebut tidak akan berpengaruh banyak terhadap karyawan. Karyawan hanya menjalankan tugas dan kewajibannya dengan seadanya. Motivasi karyawan yang rendah ini menghambat produktivitas kerja karyawan saat bekerja sehari-hari.

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

**Tabel 1.5. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Motivasi Kerja**

No.	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Frek.	(%)	Frek.	(%)
1	Karyawan memiliki alasan yang kuat untuk bekerja lebih baik di perusahaan	4	20%	16	25%
2	Karyawan memiliki harapan yang dapat diraih jika terus bekerja lebih baik	5	25%	15	75%
3	Karyawan mendapatkan insentif yang memuaskan sehingga mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat	5	25%	15	75%

*Sumber: Hasil Pra-Survei oleh Peneliti (2023)*

Hasil pra-survey 20 karyawan menunjukkan terdapat 4 orang karyawan memiliki alasan yang kuat untuk bekerja lebih baik di perusahaan, hanya 5 orang karyawan memiliki harapan yang dapat diraih jika terus bekerja lebih baik, dan terdapat 5 karyawan mendapatkan insentif yang memuaskan sehingga mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat. Hal ini menunjukkan benar adanya masalah pada motivasi kerja karyawan di PT Jia Lin Wood Sunggal.

Berdasarkan fenomena yang terjadi tersebut, peneliti merasa tertarik dan tertantang untuk melakukan penelitian yang akan dilaporkan dalam bentuk skripsi yang berjudul: “**Analisis Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal**”.

## **B. Identifikasi Masalah**

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

1. Karyawan kurang bekerja dengan penuh rasa semangat sehingga pekerjaan sering terlambat terselesaikan
2. Karyawan kurang mematuhi peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan.
3. Karyawan kurang memiliki alasan dan harapan yang kuat yang mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik
4. Karyawan kurang bekerja dengan efisien karena menggunakan waktu kerja untuk urusan pribadi sehingga kualitas dan kuantitas kerja karyawan menjadi rendah.

## **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 Jia Lin Wood Sunggal.



- b. Responden yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah para karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal 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 Jia Lin Wood Sunggal.
- b. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal.
- c. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal.
- d. Apakah etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal.

## **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 Jia Lin Wood Sunggal.
- b. Menguji dan mengetahui pengaruh dari disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal.

- c. Menguji dan mengetahui pengaruh dari motivasi kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal.
- d. Menguji dan mengetahui pengaruh dari etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal.

## **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 Jia Lin Wood Sunggal, maka diharapkan pihak manajemen perusahaan Bappeda Kota Binjai dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai sebuah bahan rujukan dan bahan pertimbangan perusahaan dalam upaya pengambilan kebijakan untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan yang dimiliki.

### c. Bagi Peneliti

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

## E. Keaslian Penelitian

Penelitian yang dilakukan memiliki berbagai kemiripan dengan 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, sedangkan penelitian ini berjudul: Analisis Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal

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, peneliti 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 Februari 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 Jia Lin Wood 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 pegawai PT Jia Lin Wood Sunggal yang berjumlah 78 orang karyawan dengan jumlah sampel yang diambil juga sebanyak 78 orang karyawan sebagai responden.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Produktivitas Kerja**

###### **a. Pengertian Produktivitas Kerja**

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. Wibisono (2017) mengemukakan bahwa produktivitas adalah rasio keluaran terhadap ukuran efisiensi dalam menggunakan sumber daya organisasi yang terbatas untuk menghasilkan barang dan jasa. Semakin besar angka rasio semakin besar efisiensi. Saksono (2017) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang diproduksi dan jumlah kerja yang dikeluarkan untuk memproduksinya, atau dalam pengertian yang lebih umum, rasio antara kepuasan yang dikehendaki dan pengorbanan yang dilakukan..

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 memengaruhi produktivitas kerja menurut Saksono (2017), mengatakan bahwa tinggi rendahnya tingkat produktivitas karyawan tergantung pada faktor-faktor yang memengaruhinya, 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 memengaruhi 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 memengaruhi 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 memengaruhi 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.

Anoraga (2016) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi 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

diwujudkan 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 memengaruhi 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, peratan 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. Dengan demikian 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.

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**

Saksono (2017) 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 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. Sedangkan 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.

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 diwujudkan melalui perilaku kerja mereka secara khas. Sedangkan 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. Bukan masalah tinggi rendah atau besar kecilnya suatu profesi, 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 memengaruhi 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

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.

Nitisemito (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Senada dengan itu, 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.

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 (2016) 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 (2016) 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 memengaruhinya.

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, moral 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. Dengan 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 Memengaruhi Disiplin Kerja**

Pada dasarnya banyak faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa ada 7 faktor yang memengaruhi 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 memengaruhi 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 (2016) menjelaskan bahwa motivasi adalah daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Siagian (2016) 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. Tujuan yang, jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan- kebutuhan tersebut. Sastrohadiwiryono (2018) menjelaskan motivasi merupakan setiap perasaan, kehendak, atau keinginan yang sangat memengaruhi 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 Memengaruhi 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 (2016) 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 (2016) 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 (2016) 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 (2016) 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 (2016) 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 (2016) 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 pekerjaannya 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 (2016) 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
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	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

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
		Jenderal Kementerian Pertanian RI				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.
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 Omita 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

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
						karyawan Kuta Centra 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 Produktivitas Kerja PT. Lixil Aluminium Indonesia	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja	Produktivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh 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



No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
14	Sirta Mustakiem (2022)	<i>Determination of Work Achievement and Productivity: Analysis of Commitment And Work Discipline (Hr Literature Review)</i>	<i>Commitment And Work Discipline</i>	<i>Work Achievement and Productivity</i>	<i>Path analysis</i>	<i>This article reviews the variables that affect work performance and productivity. The result of this literature review is that commitment and work discipline factors affect work performance and employee productivity.</i>
15	Ilham Thaiefi, Aris Baharuddin, Priyono, dan Mohamad Syafi'i Idrus (2020)	<i>Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang).</i>	<i>Training, Compensation and Work Discipline</i>	<i>Job Performance</i>	<i>Deskriptif Kualitatif</i>	<i>Based on the descriptive analysis on this research result, it can be conclude that the training followed by the employees is assessed on its target especially for the content of the material and optimal time duration. Compensation is rated in good level, especially on the salaries and complementary compensation. While for the facility element consists of vehicle and residence needs to be improved. The whole effects of the independent variables have a positive direction. The largest contribution comes from the training variable</i>
16	Dominic Azuh, Adejumo Gbadebo Olubunmi. (2020)	<i>Impact of Employees' Commitment on Productivity of Lower Cadre Employees in Nigerian Manufacturing Organizations</i>	<i>Commitment</i>	<i>Productivity</i>	<i>Regresi Linear Berganda</i>	<i>Two hypotheses were raised and tested. The findings revealed a significant contribution of remuneration package in predicting workers' productivity and a significant relationship between remuneration packages &amp; workers' morale</i>
17	Sonny Hersona, dan Iwan Sidharta. (2017)	<i>Influence Of Leadership Function, Motivation And Work Discipline</i>	<i>Leadership Function, Motivation dan Work Discipline</i>	<i>Employees' Performance</i>	<i>Regresi Linear Berganda</i>	<i>The results show that leadership function, motivation, and work discipline have a significant effect either</i>

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
		<i>On Employees' Performance</i>				<i>partially or simultaneously on employee performance. By improving the leadership function, employee motivation and work discipline, it is possible to increase the employees' performance at the Department of Manpower and Transmigration</i>

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

### C. Kerangka Konseptual

Manullang & Pakpahan (2016) 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

Sinamo (2018) mengungkapkan bahwa etos kerja 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. 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 mereka dianggap sebagai sesuatu yang sangat mulia, sehingga tidak heran Jepang memiliki tenaga kerja yang sangat produktif.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Saksono (2017) yang mengemukakan bahwa etos kerja menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Begitu juga dengan teori yang dikemukakan oleh Anoraga (2016) yang mengungkapkan bahwa etos kerja menjadi faktor yang memengaruhi 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**

Sutrisno (2019) mengemukakan bahwa 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 memengaruhi produktivitas kerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini.

Hal ini sesuai dengan teori yang diajukan oleh Menurut Anoraga (2016), dimana salah satu faktor yang memengaruhi 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**

Rivai (2016) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu ke arah 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 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.

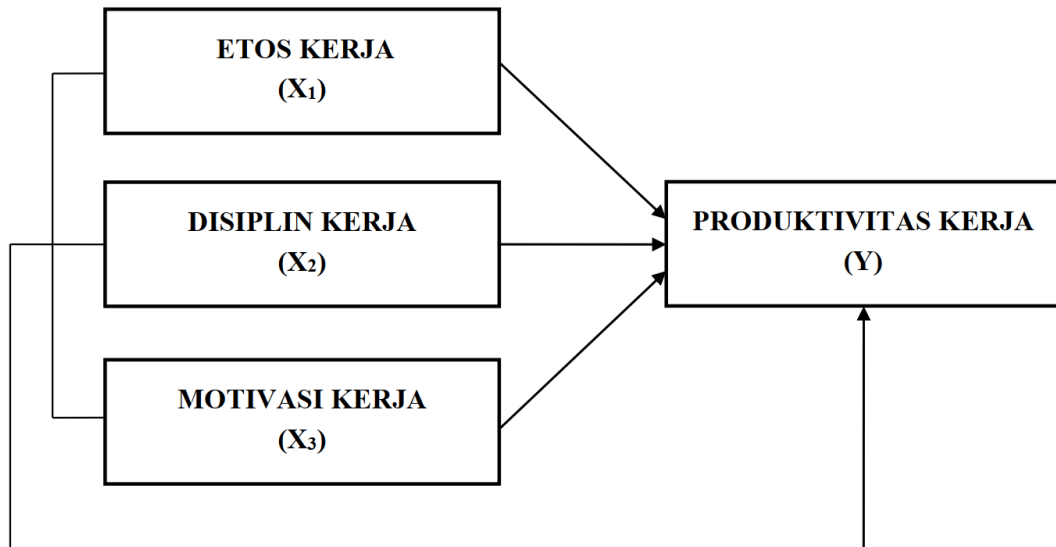
Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hariandja (2018) yang mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan, salah satunya adalah faktor motivasi kerja karyawan. Anoraga (2016) juga mengemukakan bahwa motivasi kerja menjadi

faktor yang memengaruhi 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**

Saksono (2017) menjelaskan bahwa setidaknya terdapat tiga faktor utama yang memengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan, yaitu faktor etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja yang dimiliki karyawan. Senada dengan teori tersebut, Anoraga (2016) menjelaskan terdapat banyak faktor yang memengaruhi 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 (2016) menjelaskan bahwa hipotesis berkaitan erat dengan teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan 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 H<sub>1</sub>** : Diduga etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal.

**Hipotesis H<sub>2</sub>** : Diduga disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal.

**Hipotesis H<sub>3</sub>** : Diduga motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal.

**Hipotesis H<sub>4</sub>** : Diduga etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal.

## **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, 2016)

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT Jia Lin Wood Sunggal yang terletak di Jalan Medan-Binjai Km. 12 Jalan Bangun Mulia Dusun VII 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. Tabel Kegiatan Penelitian**

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

Sumber: Oleh Peneliti (2023)

### C. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Manullang & Pakpahan (2016) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Jia Lin Wood Sunggal yang berjumlah 78 orang karyawan yang menduduki posisi dan jabatan non-manajerial seperti yang ditunjukkan sebagai berikut:

**Tabel 3.2. Daftar Penyebaran Sampel Penelitian**

Posisi	Jumlah
Administrasi	4
Keuangan	2
<i>Quality Control</i>	5
Mekanik	4
Gudang	8
Lapangan	8
Produksi	43
<i>Security</i>	4
<b>Total</b>	<b>78</b>

Sumber: PT Jia Lin Wood Sunggal (2023)

## 2. Sampel

Manullang & Pakpahan (2016) menjelaskan bahwa sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Penentuan pengambilan sampel adalah apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya adalah penelitian populasi. Jumlah populasi yang ada pada penelitian ini hanya berjumlah 78 anggota (kurang dari 100), maka seluruh populasi diambil sebagai sampel yang disebut sebagai sampling jenuh. Sehingga sampel pada penelitian ini berjumlah 78 karyawan sebagai responden dengan formasi jabatan sebagai berikut:

**Tabel 3.3. Daftar Penyebaran Sampel Penelitian**

Posisi	Jumlah
Administrasi	4
Keuangan	2
<i>Quality Control</i>	5
Mekanik	4
Gudang	8
Lapangan	8
Produksi	43
<i>Security</i>	4
<b>Total</b>	<b>78</b>

*Sumber: PT Jia Lin Wood Sunggal (2023)*

### D. Jenis dan Sumber Data

Manullang & Pakpahan (2016) 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 (2016) 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.

## **E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

### **1. Variabel Penelitian**

Manullang & Pakpahan (2016) 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 (2016) 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 (Sutrisno, 2019).

#### **b. Variabel Bebas (X)**

Manullang & Pakpahan (2016) mengungkapkan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang memengaruhi 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, 2016).

## 2. Definisi Operasional

Rusiadi et al (2016) 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 3.4. Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
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	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	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
		<p>kerja mereka secara khas.</p> <p>Sinamo (2018)</p>		<p>dan norma yang berlaku pada perusahaan.</p> <p>3. Tingkat kesadaran karyawan terhadap tugas dan tanggungjawabnya 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>	
2	Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	<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

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
3	Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	Daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan.  Rivai (2016)	1. Motif 2. Harapan 3. Insentif  Rivai (2016)	1. Motif merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja. 2. Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu. 3. Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja.  Rivai (2016)	Likert
4	Produktivitas Kerja (Y)	Perbandingan antara hasil yang diproduksi dan jumlah kerja yang dikeluarkan untuk memproduksinya, atau dalam pengertian yang lebih umum, rasio antara kepuasan yang dikehendaki dan pengorbanan yang dilakukan.  Saksono (2017)	1. Kemampuan 2. Meningkatkan Hasil 3. Pengembangan Diri 4. Mutu 5. Efisiensi  Saksono (2017)	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.  Saksono (2017)	Likert

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2023)

## F. Skala Pengukuran Variabel

Manullang & Pakpahan (2016) 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 (2016) 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 gradasi 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 3.5. 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 (2016)*

## **G. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang penting bagi kegiatan penelitian, karena pengumpulan data tersebut akan menentukan berhasil tidaknya suatu penelitian. Sehingga dalam pemilihan teknik pengumpulan data harus cermat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### 1) **Dokumentasi**

Mengumpulkan data-data dari perusahaan yang dapat mendukung penelitian yang dilakukan.

### 2) **Studi Wawancara (*Interview*)**

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam.

### 3) **Angket/*Kuesioner***

Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya. Angket atau kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian.

## **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 (2016) 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. Intrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa



yang seharusnya diukur. Dengan demikian, 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 (2016) 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 (2016) 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 (2016) 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 (2016) menyebutkan bahwa realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,70.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Manullang & Pakpahan (2016) 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 (2016) 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 (2016) 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 komulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting. Manullang & Pakpahan (2016) menjelaskan kriteria yang dapat terjadi sebagai berikut:

- a) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- b) 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 (2016).

- 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 (2016) 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 (2016).

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu:  
Manullang & Pakpahan (2016)

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

### c. Uji Heteroskedastisitas

Manullang & Pakpahan (2016) 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 (2016) 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 (2016)

- 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 (2016) 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 (2016) 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
- $\alpha$  = Konstanta
- $\beta$  = 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 (2016)

Manullang & Pakpahan (2016) 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 (2016) menjelaskan bahwa kriteria pengambilan keputusan pada uji t dapat menggunakan ketentuan 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 (2016)



Manullang & Pakpahan (2016) 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 kinerja ( $Y$ ).
- 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 kinerja ( $Y$ ).

Manullang & Pakpahan (2016) 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 (2016) 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, (2016) 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 3.6. 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 (2016)

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 Perusahaan**

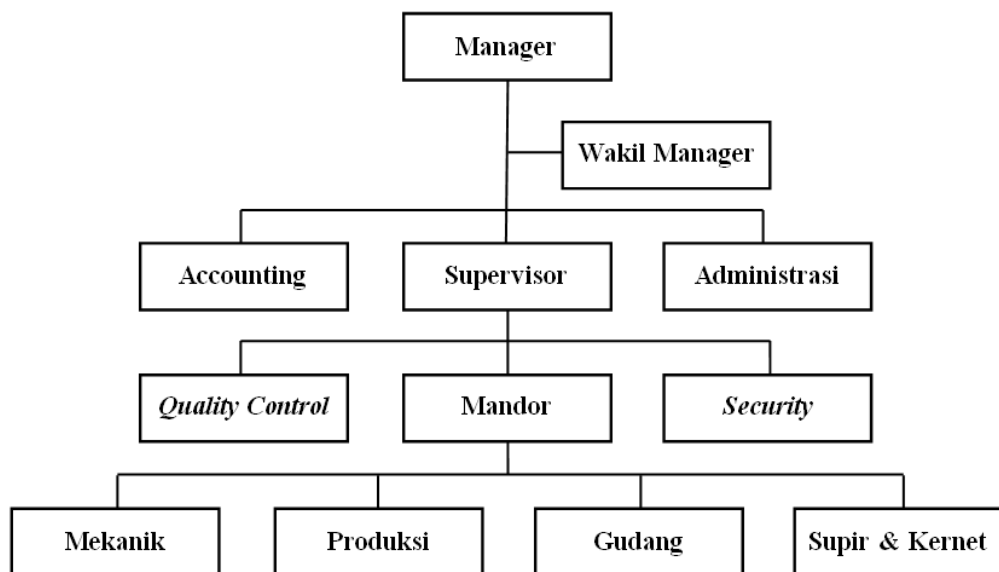
###### **a. Sejarah PT Jia Lin Wood Sunggal**

PT Jia Lin Wood Sunggal adalah perusahaan swasta nasional, yang bergerak di bidang industri perkayuan dan berbentuk Perseroan Terbatas (PT). Perusahaan ini didirikan pada tahun 1990 dan mulai memproduksi pada tahun 1990. Perusahaan ini memperoleh izin Departemen Industri No.42/Kanwil/02/IUT/AI/III/1990 dengan tanggal 28 Maret 1990. Pemilik perusahaan tersebut adalah Sastrowiyatno, Usman, Hendrayatno, Arifin, Oei Soei Le.

PT Jia Lin Wood Sunggal yang terletak di Jalan Medan-Binjai Km. 12 Jalan Bangun Mulia Dusun VII Sunggal Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20351 merupakan perusahaan pengolahan kayu gelondongan menjadi kayu menjadi berbagai jenis bentuk kayu setengah jadi maupun kayu yang siap pakai. Perusahaan memproduksi berbagai bentuk kayu yang digunakan oleh industri lain terutama pada industri mebel. Perusahaan juga membuat berbagai kayu balok yang siap dikirimkan ke berbagai toko bangunan. Saat ini, area pemasaran dari perusahaan meliputi Aceh, Sumatera Utara, Riau, dan Sumatera Barat

###### **b. Struktur Organisasi PT Jia Lin Wood Sunggal**

Struktur organisasi PT Jia Lin Wood Sunggal dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT Jia Lin Wood Sunggal**

*Sumber: PT Jia Lin Wood Sunggal (2023)*

Adapun tugas dan tanggungjawab dari masing-masing jabatan struktur organisasi di atas adalah sebagai berikut:

1) **Manager**

Bertanggung jawab atas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan departemen atau tim kerja. Memastikan tujuan organisasi tercapai dengan mengelola sumber daya dan mengambil keputusan strategis.

2) **Wakil Manager**

Mendukung manajer dalam tugasnya, berperan sebagai pengganti jika diperlukan. Melakukan koordinasi, komunikasi, dan pemecahan masalah di bawah pengawasan manajer.

3) **Accounting**

Bertanggung jawab atas pencatatan keuangan, perencanaan anggaran, dan pelaporan keuangan perusahaan. Memastikan kepatuhan terhadap peraturan akuntansi dan pajak.

## 4) Supervisor

Mengawasi tim kerja, memberikan arahan, dan memastikan pelaksanaan tugas sesuai standar. Berperan dalam manajemen operasional sehari-hari.

## 5) Administrasi

Menangani tugas-tugas administratif seperti penyimpanan data, jadwal, dan komunikasi internal. Memastikan kantor berjalan lancar.

## 6) Quality Control

Bertugas untuk memeriksa, menguji, dan mengevaluasi produk atau layanan agar sesuai dengan standar kualitas yang ditentukan.

## 7) Mandor

Mengawasi pekerjaan fisik di lapangan, memimpin tim pekerja, dan memastikan proyek atau produksi berjalan sesuai rencana.

## 8) Security

Menjaga keamanan dan keselamatan di tempat kerja, serta mengatasi situasi keamanan yang mungkin terjadi.

## 9) Mekanik

Merawat, memperbaiki, dan menjaga mesin atau peralatan agar tetap berfungsi dengan baik.

## 10) Produksi

Bertanggung jawab atas proses produksi barang atau layanan, mengawasi efisiensi produksi dan kualitas produk.

## 11) Gudang

Menangani penyimpanan, pengelolaan stok, dan distribusi barang sesuai permintaan.

## 12) Supir &amp; Kernet

Mengemudikan dan mengantarkan barang atau penumpang ke lokasi yang ditentukan dengan aman serta merawat kendaraan yang digunakan.

## 2. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden diperoleh melalui hasil kuesioner yang telah diisi oleh 78 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 s.d 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		Frekuensi	%
Jenis Kelamin	Pria	50	64,1
	Wanita	28	35,9
<b>Jumlah</b>		<b>78</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 78 responden yang tertinggi adalah responden yang berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 50 responden (64,1%), sedangkan jenis kelamin wanita sebanyak 28 responden (35,9%). Tabel ini menggambarkan bahwa karyawan yang bekerja di PT Jia Lin Wood Sunggal antara jenis kelamin pria dibandingkan dengan wanita adalah lebih banyak yang berjenis kelamin pria.

### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

**Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Karakteristik		Frekuensi	%
Usia Responden	Di Bawah 25 Tahun	18	23,1
	26 - 30 Tahun	24	30,8
	31 - 35 Tahun	17	21,8
	36 - 40 Tahun	10	12,8
	41 - 45 Tahun	7	9,0
	46 - 50 Tahun	2	2,6
	DI Atas 50 Tahun	0	0,0
<b>Jumlah</b>		<b>78</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 78 responden yang tertinggi adalah responden yang berusia di antara 26-30 tahun yaitu sebanyak 24 responden (30,8%), lalu responden yang berusia di bawah 25 tahun sebanyak 18 responden (23,1%), selanjutnya responden yang berusia 30-35 tahun sebanyak 17 responden (21,8%), lalu responden yang berusia 36-40 tahun sebanyak 10 responden (12,8%), selanjutnya responden yang berusia 34-45 tahun sebanyak 7 responden (9,0%), responden yang berusia 45-50 tahun sebanyak 2 responden (2,6%), dan tidak ada responden yang berusia di atas 50 tahun. Pada penelitian ini karyawan yang berusia di antara 26-30 tahun menjadi karyawan yang paling dominan yaitu sebesar 30,8%.

### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:



**Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Karakteristik		Frekuensi	%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	64	82,1
	D3	4	5,1
	S1	10	12,8
	S2	0	0,0
	S3	0	0,0
<b>Jumlah</b>		<b>78</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 78 responden yang tertinggi adalah responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 64 responden (82,1%), diikuti responden yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 4 responden (5,1%), lalu yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 10 responden (12,8%), dan tidak terdapat seorangpun responden yang berpendidikan terakhir S2 atau S3. Pada penelitian ini karyawan yang berpendidikan terakhir SMA yang paling dominan yaitu sebesar 82,1%.

#### d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

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

**Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja**

Karakteristik		Jumlah	%
Masa Bekerja	1 - 2 Tahun	14	17,9
	3 - 4 Tahun	18	23,1
	5 - 6 Tahun	16	20,5
	7 - 8 Tahun	11	14,1
	9 - 10 Tahun	9	11,5
	11 - 12 Tahun	6	7,7
	Di Atas 12 Tahun	4	5,1
<b>Jumlah</b>		<b>78</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 78 responden yang tertinggi adalah responden yang memiliki masa kerja 3-4 Tahun yaitu sebanyak 18 responden (23,1%), lalu responden yang memiliki masa kerja 5-6 tahun sebanyak 16 responden (20,5%), selanjutnya responden yang

memiliki masa kerja 1-2 tahun sebanyak 14 responden (17,9%), responden yang memiliki masa kerja 7-8 tahun sebanyak 11 responden (14,1%), lalu responden yang memiliki masa kerja 9-10 tahun sebanyak 9 responden (11,5%), selanjutnya responden yang memiliki masa kerja 11-12 tahun sebanyak 6 responden (7,7%), dan sisanya responden yang memiliki masa kerja di atas 12 tahun sebanyak 4 responden (5,1%). Pada penelitian ini karyawan yang memiliki masa kerja 3-4 tahun yang paling dominan yaitu sebesar 23,1%, sedangkan pada tahun 2019 terdapat 14 karyawan yang baru masuk bekerja di perusahaan.

#### e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

**Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan**

Karakteristik		Jumlah	%
Status Pernikahan	Belum Menikah	27	34,6
	Menikah	51	65,4
<b>Jumlah</b>		<b>78</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 78 responden yang tertinggi adalah responden yang berstatus belum menikah sebanyak 27 responden (36,4%), dan sisanya diikuti oleh responden yang berstatus menikah sebanyak 51 responden (65,4%). Tabel menunjukkan karyawan sebagian besar berstatus telah menikah yaitu sebanyak 65,4%.

### 3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Gambaran kategori jawaban responden pada kuesioner penelitian dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. 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)

Tabel 4.6 menunjukkan terdapat 5 kategori rata-rata jawaban responden, yaitu sangat tidak baik, tidak baik, kurang baik, baik, dan sangat baik. Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada pembahasan 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 ( $X_{1-2}$ ), dan Loyalitas ( $X_{1-3}$ ). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.7 s/d Tabel 4.10 sebagai berikut:

**Tabel 4.7. Penilaian Responden Terhadap Indikator Antusias Kerja ( $X_{1-1}$ )**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan selalu berangkat kerja dengan penuh semangat		Karyawan selalu berusaha untuk tidak mengecewakan pimpinan dengan bekerja sebaik mungkin	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,3	0	0,0
Tidak Setuju	2	2,6	5	6,4
Netral	4	5,1	6	7,7
Setuju	34	43,6	37	47,4
Sangat Setuju	37	47,4	30	38,5
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,3333</b>		<b>4,1795</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Antusias Kerja (Tabel 4.7) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan selalu berangkat kerja dengan penuh semangat”, sebanyak 34 responden (43,6%) menyatakan setuju, dan 37 responden (47,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,3333 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan benar-benar berangkat kerja dengan penuh semangat.
- 2) Untuk item “Karyawan selalu berusaha untuk tidak mengecewakan pimpinan dengan bekerja sebaik mungkin”, sebanyak 37 responden (47,4%) menyatakan setuju, dan 30 responden (38,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,1795 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang berusaha untuk tidak mengecewakan pimpinan dengan bekerja sebaik mungkin.

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

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan mematuhi segala prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan		Karyawan mematuhi segala perintah yang diberikan pimpinan dengan baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	2	2,6
Tidak Setuju	3	3,8	2	2,6
Netral	6	7,7	4	5,1
Setuju	33	42,3	35	44,9
Sangat Setuju	36	46,2	35	44,9
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,3077</b>		<b>4,2692</b>	

Sumber: Data Primer Diolah 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 33 responden (42,3%) menyatakan setuju, dan 36 responden (46,2%) menyatakan sangat

setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,3077 (kategori sangat baik).

Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan benar-benar mematuhi segala prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan.

- 2) Untuk item “Karyawan mematuhi segala perintah yang diberikan pimpinan dengan baik”, sebanyak 35 responden (44,9%) menyatakan setuju, dan 35 responden (44,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,2692 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan benar-benar mematuhi segala perintah yang diberikan pimpinan dengan baik.

**Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kesadaran (X<sub>1.3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	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	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	1	1,3
Tidak Setuju	3	3,8	2	2,6
Netral	17	21,8	5	6,4
Setuju	29	37,2	39	50,0
Sangat Setuju	29	37,2	31	39,7
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,0769</b>		<b>4,2436</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Kesadaran (Tabel 4.9) 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 29 responden (37,2%) menyatakan setuju, dan 29 responden (37,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,0769 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan

bahwa karyawan memang 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 39 responden (50,9%) menyatakan setuju, dan 31 responden (39,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,2436 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan benar-benar merasa nyaman di perusahaan ini sehingga akan tetap berada di perusahaan ini untuk jangka waktu yang sangat lama.

**Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Loyalitas ( $X_{1.4}$ )**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	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	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,3	1	1,3
Tidak Setuju	1	1,3	4	5,1
Netral	6	7,7	3	3,8
Setuju	38	48,7	43	55,1
Sangat Setuju	32	41,0	27	34,6
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,2692</b>		<b>4,1667</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

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

- 1) Untuk item “Perusahaan mempromosikan karyawan yang memiliki kinerja baik ke posisi lebih baik”, sebanyak 38 responden (48,7%) menyatakan setuju, dan 32 responden (41,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,2692 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan mempromosikan

karyawan yang memiliki kinerja baik ke posisi lebih baik sudah sangat baik.

- 2) Untuk item “Atasan tidak sungkan untuk memuji karyawan jika karyawan menunjukkan kinerja yang baik”, sebanyak 43 responden (55,1%) menyatakan setuju, dan 27 responden (34,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,1667 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa atasan tidak sungkan untuk memuji karyawan jika karyawan menunjukkan kinerja yang baik sudah baik.

#### 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 sebagai berikut:

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

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memiliki riwayat absensi yang baik		Karyawan memiliki riwayat keterlambatan hadir bekerja yang rendah	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,6	1	1,3
Tidak Setuju	5	6,4	1	1,3
Netral	7	9,0	6	7,7
Setuju	39	50,0	42	53,8
Sangat Setuju	25	32,1	28	35,9
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>
<b>Mean</b>	<b>4,0256</b>		<b>4,2179</b>	

Sumber: Data Primer Diolah 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 39 responden (50,0%) menyatakan setuju, dan 25

responden (32,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,0256 (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 42 responden (53,8%) menyatakan setuju, dan 28 responden (35,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,2179 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan benar-benar memiliki riwayat keterlambatan hadir bekerja yang rendah.

**Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan (X<sub>2.2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan mentaati segala peraturan yang berlaku di perusahaan		Karyawan mentaati norma sosial yang berlaku di perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	2	2,6
Tidak Setuju	5	6,4	4	5,1
Netral	4	5,1	19	24,4
Setuju	36	46,2	38	48,7
Sangat Setuju	33	42,3	15	19,2
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>
<b>Mean</b>	<b>4,2436</b>		<b>3,7692</b>	

Sumber: Data Primer Diolah 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 36 responden (46,2%) menyatakan setuju, dan 33 responden (42,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,2436 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan benar-benar mentaati segala peraturan yang berlaku di perusahaan.



- 2) Untuk item “Karyawan mentaati norma sosial yang berlaku di perusahaan”, sebanyak 38 responden (48,7%) menyatakan setuju, dan 15 responden (19,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 3,7692 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang mentaati norma sosial yang berlaku di perusahaan.

**Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kewaspadaan (X<sub>2-3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	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	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,3	2	2,6
Tidak Setuju	2	2,6	5	6,4
Netral	5	6,4	6	7,7
Setuju	37	47,4	34	43,6
Sangat Setuju	33	42,3	31	39,7
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,2692</b>		<b>4,1154</b>	

Sumber: Data Primer Diolah 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 37 responden (47,4%) menyatakan setuju, dan 33 responden (42,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,2692 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan benar-benar 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 34 responden (43,6%) menyatakan setuju, dan 31 responden (39,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,1154 (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 (X<sub>2-4</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan selalu bersikap sopan terhadap sesama rekan kerja dan pimpinan		Karyawan menghargai segala hal yang menjadi hak dan kewajiban rekan kerja yang lain	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,6	1	1,3
Tidak Setuju	2	2,6	2	2,6
Netral	5	6,4	7	9,0
Setuju	40	51,3	43	55,1
Sangat Setuju	29	37,2	25	32,1
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,1795</b>		<b>4,1410</b>	

Sumber: Data Primer Diolah 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 40 responden (51,3%) menyatakan setuju, dan 29 responden (37,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,1795 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan memang 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 43 responden (55,1%) menyatakan setuju, dan 25 responden (32,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,1410 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang menghargai segala hal yang menjadi hak dan kewajiban rekan kerja yang lain.

### c. Motivasi Kerja ( $X_3$ )

Variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator terdiri dari Motif ( $X_{3-1}$ ), Harapan ( $X_{3-2}$ ), dan Insentif ( $X_{3-3}$ ). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.15 s/d Tabel 4.17 sebagai berikut:

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

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan bekerja di perusahaan ini untuk mendapatkan karir yang memuaskan		Dengan bekerja di perusahaan ini, status sosial karyawan akan meningkat		Karyawan memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja di perusahaan ini	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,3	0	0,0	1	1,3
Tidak Setuju	6	7,7	4	5,1	1	1,3
Netral	12	15,4	7	9,0	5	6,4
Setuju	34	43,6	40	51,3	45	57,7
Sangat Setuju	25	32,1	27	34,6	26	33,3
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>3,9744</b>		<b>4,1538</b>		<b>4,2051</b>	

Sumber: Data Primer Diolah 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 34 responden (43,6%) menyatakan setuju, dan 25 responden (32,1%)

menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 3,9744 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang bekerja di perusahaan ini untuk mendapatkan karir yang memuaskan.

- 2) Untuk item “Dengan bekerja di perusahaan ini, status sosial karyawan akan meningkat”, sebanyak 40 responden (51,3%) menyatakan setuju, dan 27 responden (34,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,1538 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa dengan bekerja di perusahaan ini, status sosial karyawan memang meningkat.
- 3) Untuk item “Karyawan memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja di perusahaan ini”, sebanyak 45 responden (57,7%) menyatakan setuju, dan 26 responden (33,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,2051 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan benar-benar memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja di perusahaan ini.

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

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan yakin akan memiliki masa depan yang baik jika terus bekerja di perusahaan ini		Jika karyawan bekerja dengan baik di perusahaan ini, karir karyawan akan terus meningkat		Karyawan mendapatkan gaji yang seperti yang karyawan harapkan jika terus bekerja dengan baik di perusahaan ini	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	3	3,8	1	1,3	1	1,3
Tidak Setuju	9	11,5	2	2,6	4	5,1
Netral	6	7,7	4	5,1	3	3,8
Setuju	31	39,7	38	48,7	37	47,4
Sangat Setuju	29	37,2	33	42,3	33	42,3
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>
<b>Mean</b>	<b>3,9487</b>		<b>4,2821</b>		<b>4,2436</b>	

Sumber: Data Primer Diolah 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 31 responden (39,7%) menyatakan setuju, dan 29 responden (37,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 3,9487 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang yakin akan memiliki masa depan yang baik jika terus bekerja di perusahaan ini.
- 2) Untuk item “Jika karyawan bekerja dengan baik di perusahaan ini, karir karyawan akan terus meningkat”, sebanyak 38 responden (48,7%) menyatakan setuju, dan 33 responden (42,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,2821 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa jika karyawan bekerja dengan baik di perusahaan ini, karir karyawan memang akan terus meningkat.
- 3) Untuk item “Karyawan mendapatkan gaji yang seperti yang karyawan harapkan jika terus bekerja dengan baik di perusahaan ini”, sebanyak 37 responden (47,4%) menyatakan setuju, dan 33 responden (42,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,2436 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan benar-benar mendapatkan gaji yang seperti yang karyawan harapkan jika terus bekerja dengan baik di perusahaan ini.

**Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Insentif (X<sub>3-3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	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	0	0,0	2	2,6	1	1,3
Tidak Setuju	4	5,1	0	0,0	3	3,8
Netral	6	7,7	5	6,4	5	6,4
Setuju	41	52,6	36	46,2	31	39,7
Sangat Setuju	27	34,6	35	44,9	38	48,7
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,1667</b>		<b>4,3077</b>		<b>4,3077</b>	

Sumber: Data Primer Diolah 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 41 responden (52,6%) menyatakan setuju, dan 27 responden (34,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,1667 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan memang 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 36 responden (46,2%) menyatakan setuju, dan 35 responden (44,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,3077 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan benar-benar 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 31 responden (39,7%) menyatakan setuju, dan 38 responden (48,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,3077 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan benar-benar 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 ( $Y_{1-3}$ ), Mutu ( $Y_{1-4}$ ), dan Efisiensi ( $Y_{1-5}$ ). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.18 s/d Tabel 4.22 sebagai berikut:

**Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan (Y-1)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	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	2	2,6	1	1,3
Tidak Setuju	2	2,6	4	5,1
Netral	4	5,1	6	7,7
Setuju	35	44,9	33	42,3
Sangat Setuju	35	44,9	34	43,6
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,2692</b>		<b>4,2179</b>	

Sumber: Data Primer Diolah 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 35 responden (44,9%) menyatakan setuju, dan 35 responden (44,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,2692 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan benar-benar 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 33 responden (42,3%) menyatakan setuju, dan 34 responden (43,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,2179 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan benar-benar 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 Pertanyaan			
	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	1,3	1	1,3
Tidak Setuju	1	1,3	2	2,6
Netral	6	7,7	8	10,3
Setuju	32	41,0	32	41,0
Sangat Setuju	38	48,7	35	44,9
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,3462</b>		<b>4,2564</b>	

Sumber: Data Primer Diolah 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 32 responden (41,0%) menyatakan setuju, dan 38 responden (48,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,3462 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan benar-benar 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 32 responden (41,0%) menyatakan setuju, dan 35 responden (44,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,2564 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan benar-benar 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 Pertanyaan			
	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	1	1,3
Tidak Setuju	4	5,1	1	1,3
Netral	11	14,1	4	5,1
Setuju	33	42,3	39	50,0
Sangat Setuju	30	38,5	33	42,3
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,1410</b>		<b>4,3077</b>	

Sumber: Data Primer Diolah 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 33 responden (42,3%) menyatakan setuju, dan 30 responden (38,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,1410 (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 39 responden (50,0%) menyatakan setuju, dan 33 responden (42,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,3077 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan benar-benar belajar dari pengalaman yang didapatkan agar pengetahuan dan keterampilan karyawan semakin berkembang.

**Tabel 4.21. Penilaian Responden Terhadap Indikator Mutu (Y<sub>4</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memiliki hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan		Karyawan tidak pernah mengecewakan pimpinan mengenai hasil kerja yang diberikan karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,3	0	0,0
Tidak Setuju	2	2,6	3	3,8
Netral	5	6,4	6	7,7
Setuju	36	46,2	33	42,3
Sangat Setuju	34	43,6	36	46,2
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,2821</b>		<b>4,3077</b>	

Sumber: Data Primer Diolah 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 36 responden (46,2%) menyatakan setuju, dan 34 responden (43,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,2821 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan benar-benar 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 33 responden (42,3%) menyatakan setuju, dan 36 responden (46,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,3077 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan benar-benar tidak pernah mengecewakan pimpinan mengenai hasil kerja yang diberikan karyawan.

**Tabel 4.22. Penilaian Responden Terhadap Indikator Efisiensi (Y<sub>5</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	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	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,6	1	1,3
Tidak Setuju	2	2,6	0	0,0
Netral	4	5,1	6	7,7
Setuju	45	57,7	37	47,4
Sangat Setuju	25	32,1	34	43,6
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,1410</b>		<b>4,3205</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Efisiensi (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 45 responden (57,7%) menyatakan setuju, dan 25 responden (32,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,1410 (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 37 responden (47,4%) menyatakan setuju, dan 34 responden (43,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,3205 (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. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner 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  $r_{tabel} < r_{kritis}$  dan  $r_{hitung} > r_{kritis}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
- 2) Bila  $r_{tabel} < r_{kritis}$  dan  $r_{hitung} < r_{kritis}$ , 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 berikut:

**Tabel 4.23. Hasil Uji Validitas untuk Setiap Butir Pertanyaan dari Variabel Etos Kerja (X<sub>1</sub>)**

Pertanyaan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	X <sub>1-1,1</sub>	<b>0,705</b>	0,3	Valid
2	X <sub>1-1,2</sub>	<b>0,609</b>	0,3	Valid
3	X <sub>1-2,1</sub>	<b>0,581</b>	0,3	Valid
4	X <sub>1-2,2</sub>	<b>0,741</b>	0,3	Valid
5	X <sub>1-3,1</sub>	<b>0,452</b>	0,3	Valid
6	X <sub>1-3,2</sub>	<b>0,776</b>	0,3	Valid
7	X <sub>1-4,1</sub>	<b>0,780</b>	0,3	Valid
8	X <sub>1-4,2</sub>	<b>0,692</b>	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil pengujian validitas pada Tabel 4.23 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pertanyaan variabel Etos Kerja (X<sub>1</sub>) lebih besar

dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

**Tabel 4.24. Hasil Uji Validitas untuk Setiap Butir Pertanyaan dari Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

Pertanyaan ke -	Simbol	r <sub>hitung</sub>	r <sub>kritis</sub>	Keterangan
1	X <sub>2-1,1</sub>	<b>0,495</b>	0,3	Valid
2	X <sub>2-1,2</sub>	<b>0,688</b>	0,3	Valid
3	X <sub>2-2,1</sub>	<b>0,635</b>	0,3	Valid
4	X <sub>2-2,2</sub>	<b>0,539</b>	0,3	Valid
5	X <sub>2-3,1</sub>	<b>0,825</b>	0,3	Valid
6	X <sub>2-3,2</sub>	<b>0,574</b>	0,3	Valid
7	X <sub>2-4,1</sub>	<b>0,761</b>	0,3	Valid
8	X <sub>2-4,2</sub>	<b>0,809</b>	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil pengujian validitas pada Tabel 4.24 menunjukkan bahwa seluruh nilai r<sub>hitung</sub> dari setiap butir pertanyaan variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

**Tabel 4.25. Hasil Uji Validitas untuk Setiap Butir Pertanyaan dari Variabel Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>)**

Pertanyaan ke -	Simbol	r <sub>hitung</sub>	r <sub>kritis</sub>	Keterangan
1	X <sub>3-1,1</sub>	<b>0,537</b>	0,3	Valid
2	X <sub>3-1,2</sub>	<b>0,618</b>	0,3	Valid
3	X <sub>3-1,3</sub>	<b>0,781</b>	0,3	Valid
4	X <sub>3-2,1</sub>	<b>0,571</b>	0,3	Valid
5	X <sub>3-2,2</sub>	<b>0,723</b>	0,3	Valid
6	X <sub>3-2,3</sub>	<b>0,765</b>	0,3	Valid
7	X <sub>3-3,1</sub>	<b>0,692</b>	0,3	Valid
8	X <sub>3-3,2</sub>	<b>0,784</b>	0,3	Valid
9	X <sub>3-3,3</sub>	<b>0,611</b>	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil pengujian validitas pada Tabel 4.25 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pertanyaan 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 terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

**Tabel 4.26. Hasil Uji Validitas untuk Setiap Butir Pertanyaan dari Variabel Produktivitas Kerja (Y)**

Pertanyaan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	$Y_{1-1,1}$	<b>0,785</b>	0,3	Valid
2	$Y_{1-1,2}$	<b>0,609</b>	0,3	Valid
3	$Y_{1-2,1}$	<b>0,743</b>	0,3	Valid
4	$Y_{1-2,2}$	<b>0,557</b>	0,3	Valid
5	$Y_{1-3,1}$	<b>0,492</b>	0,3	Valid
6	$Y_{1-3,2}$	<b>0,795</b>	0,3	Valid
7	$Y_{1-4,1}$	<b>0,812</b>	0,3	Valid
8	$Y_{1-4,2}$	<b>0,524</b>	0,3	Valid
9	$Y_{1-5,1}$	<b>0,858</b>	0,3	Valid
10	$Y_{1-5,2}$	<b>0,712</b>	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil pengujian validitas pada Tabel 4.26 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pertanyaan variabel Produktivitas Kerja (Y) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

#### **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. Reliabilitas hasil pengolahan data menggunakan SPSS dari pertanyaan 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*  $> 0.7$  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<sub>1</sub>)**

Reliability Statistics Etos Kerja (X <sub>1</sub> )	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
<b>0,889</b>	8

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.27 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,889. 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<sub>1</sub>) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.



**Tabel 4.28. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

Reliability Statistics Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
<b>0,885</b>	8

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.28 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,885. 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<sub>2</sub>) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

**Tabel 4.29. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>)**

Reliability Statistics Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
<b>0,898</b>	9

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.29 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,898. 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<sub>1</sub>) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

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

Reliability Statistics Produktivitas Kerja (Y)	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
<b>0,914</b>	10

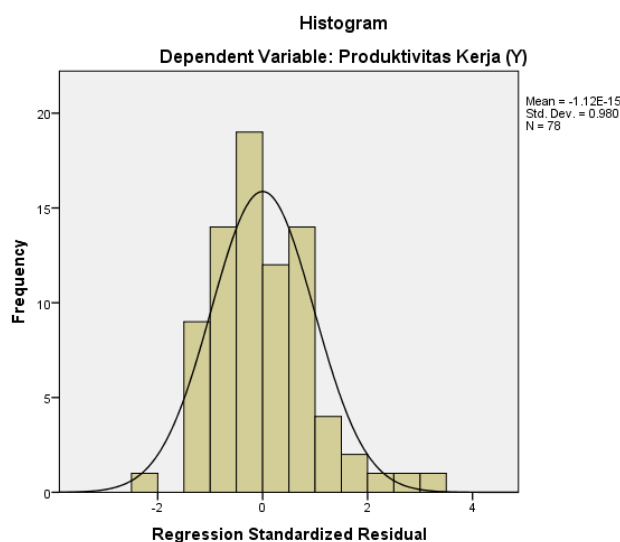
Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.30 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,914. 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 Produktivitas Kerja (Y) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

## 5. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas Data

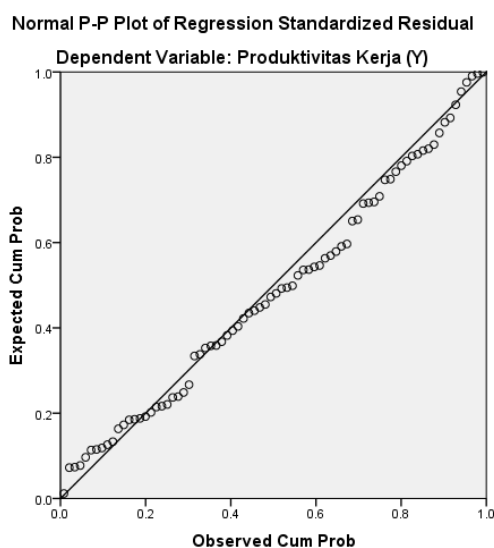
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik dan analisis statistik. Ada pun uji normalitas dengan analisis grafik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.2. Kurva Histogram Normalitas**

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Gambar 4.2 menunjukkan kurva histogram normalitas yang memiliki grafik berbentuk cembung di tengah atau memiliki pola seperti lonceng atau grafik data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Berdasarkan grafik histogram maka dapat disimpulkan data telah normal dan model regresi telah memenuhi asumsi uji normalitas data. Normalitas data juga dapat dilihat dari grafik P-P Plot sebagai berikut:



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

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)*

Gambar 4.3 menunjukkan bahwa titik-titik data yang berjumlah 78 buah pada grafik P-P Plot 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. Selain menggunakan histogram dan P-P Plot, dapat dilakukan dengan pendekatan statistik menggunakan uji Kolmogorov-

Sminov. Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

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

Hasil normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:

**Tabel 4.31. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,77822104
Most Extreme Differences	Absolute	0,081
	Positive	0,081
	Negative	-0,056
Test Statistic		0,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>0,200<sup>c,d</sup></b>
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Data Primer Diolah 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 menggunakan SPSS pada Tabel 4.31 dapat dilihat bahwa 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.

#### 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<sup>a</sup></i>						
Model		<i>Collinearity Statistics</i>				Kesimpulan
		<i>Tolerance</i>	<i>Syarat Tolerance</i>	<i>VIF</i>	<i>Syarat VIF</i>	
1	(Constant)					
	Etos Kerja (X <sub>1</sub> )	<b>0,158</b>	> 0,10	<b>6,347</b>	< 10	Tidak Ada Masalah Multikolinearitas
	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	<b>0,125</b>	> 0,10	<b>7,991</b>	< 10	
	Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	<b>0,138</b>	> 0,10	<b>7,245</b>	< 10	
<b>a. Dependent Variable : Produktivitas Kerja (Y)</b>						

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil uji multikolinearitas dengan aplikasi SPSS pada Tabel 4.32 menunjukkan bahwa:

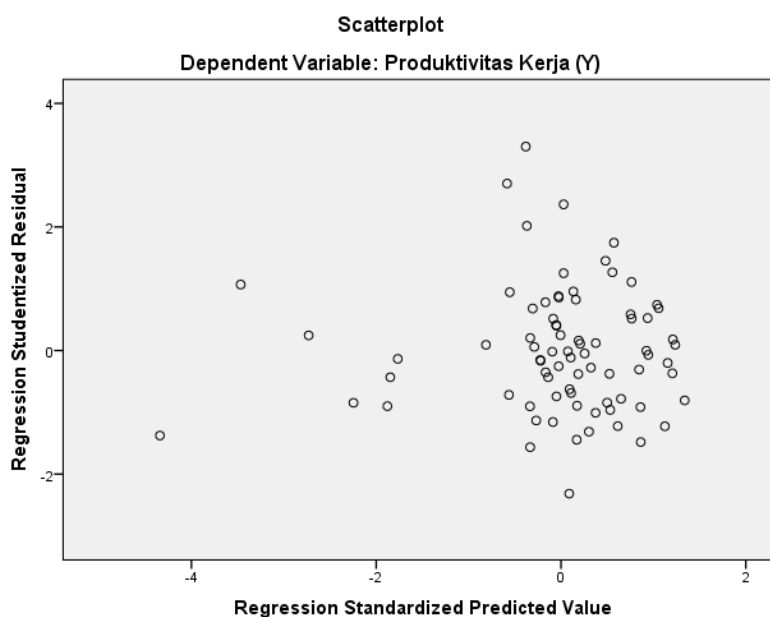
- 1) Variabel Etos Kerja (X<sub>1</sub>) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,158 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 6,347 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Etos Kerja (X<sub>1</sub>) terbebas dari masalah Multikolinearitas

- 2) Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,125 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 7,991 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 0,138 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 7,245 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Berdasarkan uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini yang terdiri dari Etos Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) telah terbebas dari masalah Multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

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*. Pengujian heteroskedastisitas secara visual bisa dilihat pada grafik *scatterplot* dibawah ini:



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

Gambar 4.4 menunjukkan titik-titik data yang berjumlah 78 buah titik data pada *scatterplot* 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 gejala 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 berikut:

**Tabel 4.33. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Sig.	Syarat	Kesimpulan
1	(Constant)	0,035	
	Etos Kerja (X <sub>1</sub> )	<b>0,840</b>	> 0,05
	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	<b>0,935</b>	> 0,05
	Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	<b>0,878</b>	> 0,05
<b>a. Dependent Variable: Absolute_Residual</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Hasil uji Glejser untuk mendeteksi gejala Heteroskedastisitas pada Tabel 4.33 menunjukkan bahwa:

- 1) Nilai signifikan dari variabel bebas Etos Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,840 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Etos Kerja (X<sub>1</sub>) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.
- 2) Nilai signifikan dari variabel bebas Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) adalah 0,935 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.
- 3) Nilai signifikan dari variabel bebas Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) adalah 0,878 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) tidak terdapat gejala heterokedastisitas 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 dengan rumus 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<sup>a</sup></i>					
Model		<i>UnStandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	Kesimpulan Arah Pengaruh
		<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>	
1	<i>(Constant)</i>	<b>2,352</b>	1,449		
	Etos Kerja ( $X_1$ )	<b>0,479</b>	0,106	0,385	<b>Positif</b>
	Disiplin Kerja ( $X_2$ )	<b>0,299</b>	0,114	0,251	<b>Positif</b>
	Motivasi Kerja ( $X_3$ )	<b>0,376</b>	0,097	0,353	<b>Positif</b>

**a. Dependent Variable : Produktivitas Kerja (Y)**

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil uji regresi linear berganda pada Tabel 4.34 menunjukkan bahwa nilai konstanta dari Produktivitas Kerja (Y) sebesar 2,352, nilai regresi dari Etos Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,479, nilai regresi dari Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,299, dan nilai dari Motivasi Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,376. Berdasarkan nilai tersebut, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,352 + 0,479X_1 + 0,299X_2 + 0,376X_3 + e$$

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 ( $Y$ ) karyawan telah memiliki nilai sebesar 2,352. Artinya tanpa etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja tingkat produktivitas kerja telah ada sebesar 2,352.
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Etos Kerja ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Kerja ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,479 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Sehingga peningkatan terhadap etos kerja akan turut meningkatkan produktivitas kerja, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan etos kerja akan menurunkan produktivitas kerja.
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Kerja ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,299 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Sehingga peningkatan terhadap disiplin kerja akan turut meningkatkan produktivitas kerja, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan disiplin kerja akan menurunkan produktivitas kerja.
- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Kerja ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,376 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Sehingga peningkatan terhadap motivasi kerja akan turut meningkatkan produktivitas kerja, begitu pula

sebaiknya bahwa penurunan motivasi kerja akan menurunkan produktivitas kerja.

## 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 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.  $t_{table}$  dapat dicari dengan menggunakan daftar tabel t atau menggunakan aplikasi MS. Excel dengan melihat nilai *degree of freedom* (df) dimana  $df = n - k = 78 - 4 = 74$ . Maka ketikkan  $=tinv(0,05;74)$  pada aplikasi Ms. Excel sehingga diperoleh besar  $t_{table}$  sebesar 1,993. Hasil uji-t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.35 berikut:

Tabel 4.35. Hasil Uji-t (Parsial)

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
Model		$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.	Syarat Sig.	Kesimpulan Pengaruh
1	(Constant)	1,624		0,109		
	Etos Kerja ( $X_1$ )	4,526	1,993	0,000	< 0,05	Signifikan
	Disiplin Kerja ( $X_2$ )	2,631	1,993	0,010	< 0,05	Signifikan
	Motivasi Kerja ( $X_3$ )	3,890	1,993	0,000	< 0,05	Signifikan

a. *Dependent Variable* : Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Berdasarkan hasil uji-t (parsial) pada Tabel 4.35, 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 4,526 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,993 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini dikarenakan 4,526 lebih besar dari 1,993. Nilai signifikan t dari variabel Etos Kerja ( $X_1$ ) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Etos Kerja ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal.

### 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 2,631 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,993 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini dikarenakan 2,631 lebih besar dari 1,993. Nilai signifikan t dari variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,010 maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan

signifikan dari Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ) karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal.

### **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 3,890 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,993 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini dikarenakan 3,890 lebih besar dari 1,993. Nilai signifikan  $t$  dari variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ) karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal.

Hasil uji  $t$  menunjukkan bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ) adalah variabel Etos Kerja ( $X_1$ ). Hal ini dikarenakan Etos Kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai signifikan terkecil yaitu sebesar 0,000 dan memiliki nilai  $t_{hitung}$  yang paling besar, yaitu sebesar 4,526.

#### **b. Uji F (Uji Simultan)**

Setelah pengujian secara parsial (uji-t), maka selanjutnya menentukan pengujian secara simultan/bersama-sama/serempak dengan uji-F. Uji-F bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel Etos Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen Produktivitas Kerja ( $Y$ ). Hasil pengujian uji F (simultan) dapat dilihat pada Tabel 4.36 sebagai berikut:

**Tabel 4.36. Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>							
	<i>Model</i>	<i>df</i>	<i>F<sub>hitung</sub></i>	<i>F<sub>tabel</sub></i>	<i>Sig.</i>	<i>Syarat Sig.</i>	<b>Kesimpulan Pengaruh</b>
1	<i>Regression</i>	3	268,002	2,728	<b>0,000<sup>b</sup></b>	< <b>0,05</b>	<b>Signifikan</b>
	<i>Residual</i>	74					
	<i>Total</i>	77					
<b>a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)</b>							
<b>b. Predictors: (Constant), Etos Kerja (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>)</b>							

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil Uji-F dengan menggunakan SPSS pada Tabel 4.36 menunjukkan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari pada 0,05, sehingga disimpulkan terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$  yang artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan dari etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan perbandingan nilai  $F_{hitung}$ , diketahui nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 268,002. Nilai  $F_{hitung}$  ini akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ , di mana jika  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  maka disimpulkan terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Oleh karena itu, maka terlebih dahulu harus dicari nilai dari  $F_{tabel}$ .  $F_{tabel}$  dapat dicari dengan dengan melihat daftar tabel F atau dengan menggunakan Ms Excel. Untuk mendapatkan  $F_{tabel}$ , maka harus diketahui terlebih dahulu nilai dari  $df_1$  dan  $df_2$ . Nilai  $df_1$  didapatkan dengan rumus:

$$df_1 = k - 1$$

Sedangkan nilai  $df_2$  didapatkan rumus:

$$df_2 = n - k$$

Di mana  $k$  adalah jumlah variabel, dan  $n$  adalah banyak sampel.

Sehingga  $n = 78$  dan  $k = 4$ . Maka:

$$df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df_2 = n - k = 78 - 4 = 74$$

Dengan melihat daftar tabel F atau menggunakan aplikasi MS Excel dengan mengetikkan rumus =FINV (0,05;3;74) maka dihasilkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,728. Perbandingan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$  diketahui bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $268,002 > 2,728$ ). Oleh karena itu, maka disimpulkan terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$  yang artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan dari etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil uji F (simultan) dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Etos Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ) karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal.

#### **8. Uji Determinasi ( $R^2$ )**

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 sebagai berikut:

**Tabel 4.37. Hasil Uji Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	<b>0,957<sup>a</sup></b>	0,916	<b>0,912</b>	1,81391
<i>Predictors: (Constant), Etos Kerja (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>)</i>				
<b>b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)</b>				

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil uji determinasi dengan aplikasi SPSS berdasarkan Tabel 4.37 menunjukkan bahwa:

- a. Nilai *adjusted R Square* yang dihasilkan sebesar 0,912 yang mengindikasikan bahwa 91,2% produktivitas kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 8,8% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti kemampuan, semangat kerja, kepemimpinan, dan lain sebagainya.
- b. Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,957 yang mengindikasikan hubungan Etos Kerja (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), dan Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Produktivitas Kerja (Y) adalah sangat kuat atau sangat erat antara. 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
<b>0,8 – 0,99</b>	<b>Sangat Erat</b>

Sumber: Sugiyono (2016)



Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,957 yang berada pada *range* nilai 0,8 – 0,99, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sangat erat atau sangat kuat.

## **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. Hipotesis H<sub>1</sub>**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H<sub>1</sub> yang berbunyi bahwa: “Etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,479 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,526 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,993 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H<sub>1</sub> yang diajukan teruji dan dapat diterima. 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 juga akan meningkat.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Saksono (2017) yang mengemukakan bahwa etos kerja menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Begitu juga dengan teori yang dikemukakan oleh Anoraga (2016) yang mengungkapkan bahwa etos kerja menjadi faktor yang memengaruhi 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.

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 Jia Lin Wood Sunggal dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab masalah pada poin nomor 1, yaitu: Apakah etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal, sehingga dapatkah meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal melalui etos kerja telah terjawab.

Etos kerja adalah suatu nilai atau sikap yang mendorong individu untuk bekerja dengan tekun, disiplin, dan penuh tanggung jawab. Etos kerja yang kuat dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal.

Karyawan yang antusias terhadap pekerjaan mereka akan lebih cenderung bekerja dengan semangat dan energi lebih, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas. Mereka cenderung akan mencari cara-cara untuk

meningkatkan kinerja mereka dan mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang patuh terhadap aturan, prosedur, dan norma-norma perusahaan akan cenderung bekerja dengan lebih efisien. Mereka tidak akan membuang waktu atau sumber daya perusahaan dengan melanggar aturan. Kepatuhan juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur, yang dapat meningkatkan fokus dan produktivitas.

Karyawan yang memiliki kesadaran yang tinggi akan lebih cenderung untuk menjalankan tugas mereka dengan cermat dan akurat. Mereka akan lebih peduli terhadap kualitas hasil kerja mereka, yang dapat menghasilkan peningkatan produktivitas. Karyawan yang merasa terikat dan setia terhadap perusahaan akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Mereka cenderung bekerja dengan lebih keras, bekerja lebih lama, dan bahkan berkontribusi dengan ide-ide inovatif yang dapat meningkatkan efisiensi operasional.

Secara keseluruhan, etos kerja yang kuat yang mencakup antusias kerja, kepatuhan, kesadaran, dan loyalitas dapat memiliki dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Jia Lin Wood Sunggal. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan bekerja lebih efisien, efektif, dan dengan semangat yang tinggi, yang pada gilirannya akan membantu perusahaan mencapai tujuan dan meningkatkan daya saing di pasar. Oleh karena itu, penting bagi PT Jia Lin Wood Sunggal untuk merangsang dan menjaga etos kerja yang positif di antara karyawan mereka melalui berbagai inisiatif seperti pengembangan karyawan, pengakuan, dan pembinaan etos kerja yang sehat.

## 2. Hipotesis H<sub>2</sub>

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H<sub>2</sub> yang berbunyi bahwa: “Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,299 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,631 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,993 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan sebesar 0,010 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H<sub>2</sub> yang diajukan teruji dan dapat diterima. 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 absensi, ketaatan, kewaspadaan, dan etika juga akan meningkat.

Hal ini sesuai dengan teori yang diajukan oleh Anoraga (2016) yang mengungkapkan bahwa disiplin kerja menjadi faktor yang memengaruhi produktivitas 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.

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 Jia Lin Wood Sunggal dan tujuan

tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab masalah pada poin nomor 2, yaitu: Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal, sehingga dapatkah meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal melalui disiplin kerja telah terjawab.

Disiplin kerja adalah salah satu faktor kunci yang berpengaruh besar terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Jia Lin Wood Sunggal. Karyawan yang hadir secara teratur di tempat kerja memiliki dampak positif langsung pada produktivitas perusahaan. Ketika karyawan sering absen atau terlambat, hal ini dapat mengganggu aliran kerja, menyebabkan penundaan dalam proyek, dan memerlukan tenaga kerja tambahan untuk menggantikan mereka. Dengan disiplin dalam absensi, produktivitas kerja akan meningkat karena pekerjaan dapat berjalan lancar tanpa gangguan.

Ketaatan terhadap aturan perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan dapat diandalkan. Karyawan yang mematuhi prosedur kerja dan kebijakan perusahaan cenderung bekerja dengan efisien karena mereka menghindari kesalahan yang dapat menghambat produktivitas. Selain itu, ketaatan terhadap aturan menciptakan konsistensi dalam pelaksanaan tugas, yang dapat meningkatkan kualitas hasil kerja.

Kewaspadaan atau kehati-hatian dalam melaksanakan tugas adalah aspek penting dalam disiplin kerja. Karyawan yang waspada terhadap kesalahan atau potensi risiko cenderung menghindari kesalahan yang dapat mengganggu produktivitas. Mereka juga dapat dengan cepat mengidentifikasi masalah dan

mengambil tindakan korektif, yang memungkinkan pekerjaan berjalan lebih lancar.

Etika kerja yang baik mencakup integritas, tanggung jawab, dan moralitas dalam pekerjaan. Karyawan yang berpegang pada etika kerja yang tinggi akan lebih terfokus pada pekerjaan mereka, menghindari tindakan curang atau tidak etis yang dapat merusak produktivitas. Mereka juga akan lebih cenderung untuk bekerja sama dalam tim dan menjalin hubungan kerja yang sehat, yang dapat memfasilitasi kolaborasi yang efisien.

Disiplin kerja yang mencakup absensi yang baik, ketaatan terhadap aturan, kewaspadaan, dan etika kerja yang kuat akan berdampak positif pada produktivitas kerja karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan, menjaga efisiensi operasional, dan meningkatkan kualitas produk atau layanan. Oleh karena itu, perusahaan dapat mempromosikan dan mendukung disiplin kerja yang positif melalui kebijakan yang jelas, pelatihan, dan pengakuan atas perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai perusahaan, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

### **3. Hipotesis H<sub>3</sub>**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H<sub>3</sub> yang berbunyi bahwa: “Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap

produktivitas kerja karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,376 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,890 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,993 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis  $H_3$  yang diajukan teruji dan dapat diterima. 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 juga akan meningkat.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hariandja (2018) yang mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan, salah satunya adalah faktor motivasi kerja karyawan. Anoraga (2016) juga mengemukakan bahwa motivasi kerja menjadi faktor yang memengaruhi 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.

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 Jia Lin Wood Sunggal dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab masalah pada poin nomor 3, yaitu: Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif

dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal, sehingga dapatkah meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal melalui motivasi kerja telah terjawab.

Motivasi kerja adalah faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas karyawan di PT Jia Lin Wood Sunggal. Motivasi kerja mengacu pada dorongan internal dan eksternal yang mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan tekun, semangat, dan fokus. Motif adalah alasan atau tujuan yang mendorong seseorang untuk bekerja. Karyawan yang memiliki motif yang kuat akan cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi dalam melakukan pekerjaan mereka. Jika seorang karyawan memiliki motif untuk mencapai kemajuan karir, maka karyawan akan bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan tersebut. Di sisi lain, jika motivasinya rendah atau tidak sesuai dengan pekerjaan yang dijalani, produktivitasnya dapat terganggu.

Harapan karyawan terhadap hasil kerja mereka memainkan peran penting dalam motivasi. Karyawan yang memiliki harapan positif terhadap pencapaian dan pengakuan atas kerja keras mereka akan cenderung bekerja lebih keras. Harapan ini bisa berhubungan dengan pengembangan karir, pengakuan, atau penghargaan. Perusahaan dapat memotivasi karyawan dengan menyediakan jalan yang jelas untuk kemajuan karir, memberikan umpan balik positif, dan memberikan tantangan yang sesuai dengan kemampuan mereka.

Insentif adalah hadiah atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk pengakuan atas kinerja mereka. Insentif dapat berupa bonus, kenaikan gaji, promosi, atau pengakuan publik. Karyawan yang tahu bahwa usaha keras mereka akan dihargai dengan insentif yang sesuai akan termotivasi



untuk bekerja dengan lebih baik. Insentif juga dapat meningkatkan kompetisi sehat di antara karyawan, yang dapat mengarah pada peningkatan produktivitas.

Pengaruh motivasi kerja yang positif terhadap produktivitas di PT Jia Lin Wood Sunggal sangat signifikan. Karyawan yang termotivasi dengan baik akan bekerja lebih keras dan lebih cerdas untuk mencapai tujuan perusahaan, lebih mencari cara-cara untuk meningkatkan efisiensi dalam pekerjaan mereka, mengatasi tantangan dengan semangat positif daripada menyerah, lebih berkontribusi pada tim dan berkolaborasi dengan lebih baik, dan menyebarkan energi positif ke rekan kerja lainnya.

#### **4. Hipotesis H<sub>4</sub>**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H<sub>4</sub> yang berbunyi bahwa: “Etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 268,002 sedangkan  $F_{tabel}$  yang dimiliki hanya sebesar 2,728 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H<sub>4</sub> yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja akan menyebabkan meningkatnya produktivitas kerja karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal secara bersamaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab masalah pada poin nomor 4, yaitu: Apakah etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal, sehingga dapatkah meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal melalui etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja telah terjawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Anoraga (2016) yang menjelaskan terdapat banyak faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan, 3 di antaranya adalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan etos kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya 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.

Etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja adalah tiga aspek kunci yang secara bersama-sama dapat memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Jia Lin Wood Sunggal. Etos kerja menciptakan dasar yang kuat untuk produktivitas. Karyawan dengan etos kerja yang baik cenderung memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan. Mereka memiliki rasa tanggung jawab yang kuat terhadap tugas-tugas mereka dan bekerja dengan tekun. Etos kerja yang kuat juga menciptakan budaya kerja yang positif di mana

karyawan mendukung satu sama lain. Disiplin kerja membantu menjaga konsistensi dalam pelaksanaan tugas-tugas sehari-hari. Karyawan yang disiplin akan hadir tepat waktu, mematuhi aturan, dan menjalankan tugas dengan ketelitian. Disiplin ini menciptakan lingkungan yang terstruktur dan dapat diandalkan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efisiensi dan mutu kerja. Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang mendorong karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Karyawan yang termotivasi dengan baik akan cenderung bekerja lebih keras, berinovasi, dan berusaha untuk mencapai target yang ambisius. Motivasi juga dapat berkontribusi pada pengembangan diri karyawan karena mereka lebih cenderung untuk mencari peluang untuk belajar dan tumbuh.

Etos kerja yang baik dapat menghasilkan peningkatan kemampuan karyawan. Karyawan yang tekun dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka akan lebih cenderung untuk terus mengasah keterampilan mereka. Disiplin kerja memungkinkan mereka untuk menjaga konsistensi dalam penggunaan kemampuan tersebut, sementara motivasi mendorong mereka untuk meningkatkan kemampuan tersebut melalui pembelajaran dan pengalaman. Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Mereka tidak puas dengan pencapaian sebelumnya dan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja mereka. Etos kerja dan disiplin kerja mendukung upaya ini dengan menciptakan fondasi yang kuat untuk pekerjaan yang konsisten dan berkualitas. Motivasi kerja juga berhubungan erat dengan pengembangan diri. Karyawan yang termotivasi untuk mencapai lebih banyak akan mencari peluang untuk belajar dan tumbuh. Etos kerja yang kuat dan

disiplin kerja membantu mereka mengalokasikan waktu dan energi untuk pengembangan ini.

Etos kerja dan disiplin kerja memiliki dampak langsung pada mutu pekerjaan. Karyawan yang bekerja dengan tekun dan konsisten cenderung menghasilkan produk atau layanan yang lebih berkualitas. Motivasi juga dapat mendorong mereka untuk menciptakan produk atau layanan yang lebih inovatif. Disiplin kerja yang baik memberikan kontribusi besar pada efisiensi. Karyawan yang menjalankan tugas dengan keteraturan dan ketepatan waktu akan mengurangi pemborosan waktu dan sumber daya. Motivasi kerja dapat memacu mereka untuk mencari cara-cara untuk meningkatkan efisiensi dalam proses kerja mereka.

## **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 Jia Lin Wood Sunggal dengan nilai regresi sebesar 0,479,  $t_{hitung}$  sebesar 4,526, dan signifikan 0,000.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal dengan nilai regresi sebesar 0,299,  $t_{hitung}$  sebesar 2,631, dan signifikan 0,010.
3. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal dengan nilai regresi sebesar 0,376,  $t_{hitung}$  sebesar 3,890, dan signifikan 0,000.
4. Etos Kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal dengan nilai signifikan 0,000 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 268,002.

#### **B. Saran**

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

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja di PT Jia Lin Wood Sunggal, penting untuk memperkuat etos kerja karyawan terkait kesadaran untuk tidak mengecewakan perusahaan dengan memperjelas ekspektasi yang

diinginkan perusahaan, selaraskan kepada karyawan bahwa kesetiaan dan komitmen terhadap tugas merupakan landasan keberhasilan bersama, lalu melalui pelatihan dan komunikasi yang jelas, tunjukkan bahwa produktivitas yang baik memberikan kontribusi langsung pada kesuksesan perusahaan. Dorong pertukaran ide dan umpan balik untuk meningkatkan motivasi dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan mereka karena inisiatif, komitmen, dan dedikasi akan membantu memperbaiki produktivitas secara keseluruhan.

2. Untuk meningkatkan produktivitas kerja di PT Jia Lin Wood Sunggal, penting untuk memperkuat disiplin kerja karyawan terkait ketaatan terhadap norma sosial dengan melakukan penegakan norma sosial yang jelas. Sosialisasi ulang mengenai aturan perusahaan dan konsekuensi dari pelanggaran menjadi penting. Implementasikan sistem reward dan sanksi yang konsisten untuk mendorong kepatuhan karyawan. Lakukan pengawasan yang bijaksana dan adil untuk setiap karyawan. Libatkan karyawan dalam proses penyusunan norma sosial yang dapat diterima bersama untuk memperkuat komitmen kolektif terhadap ketaatan terhadap peraturan perusahaan, sehingga produktivitas dan efisiensi dapat ditingkatkan secara signifikan.
3. Untuk meningkatkan produktivitas kerja di PT Jia Lin Wood Sunggal, penting untuk memperkuat motivasi kerja karyawan terkait harapan karyawan dengan membangun visi jangka panjang yang jelas terkait dengan karier dan pertumbuhan karyawan di perusahaan. Fasilitasi dialog terbuka dengan karyawan untuk memahami harapan dan aspirasi mereka, serta

menyediakan peluang pengembangan keterampilan dan promosi internal yang jelas. Program insentif, pengakuan atas prestasi, dan perencanaan karier yang terstruktur dapat membantu menanamkan keyakinan bahwa perusahaan memberikan kesempatan pertumbuhan yang positif, mendorong motivasi tinggi, dan produktivitas yang lebih baik.

4. Untuk meningkatkan produktivitas di PT Jia Lin Wood Sunggal, perlu dilakukan evaluasi proyeksi waktu dan sumber daya yang realistis dalam menetapkan tenggat waktu tugas. Dukung karyawan dengan pelatihan manajemen waktu dan organisasi yang lebih baik. Sistem manajemen proyek yang efisien, delegasi yang tepat, dan komunikasi yang terbuka dapat membantu menghindari penumpukan tugas dan memastikan ketersediaan sumber daya yang diperlukan. Fasilitasi mekanisme umpan balik yang konstruktif untuk memahami hambatan yang mungkin dihadapi dan temukan solusi bersama guna meningkatkan pencapaian tepat waktu.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU:

- 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
- Anoraga, P. (2016). *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta
- 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.
- Gomes, F. C. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Handoko, T. H, (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- 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.
- 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.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M., & Manuntun, P. (2016). *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. (2016). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- 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., Rangkyu, 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.
- 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.
- 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 Personalialia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rusiadi., Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- 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., 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.

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.

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. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.
- Sinamo, J. (2018). *Etos Kerja Profesional di Era Digital Global*, Jakarta: Institut Dharma Mahardika
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, W. (2016). *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.
- 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.
- 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.
- Asih, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusantara Abadi Kreasi. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 3(1), 132-145.
- Daulay, M. T. (2019). Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency. *KnE Social Sciences*, 388-401.
- Daulay, M. T. (2019). The Effect of Mutation, Promotion and Job Satisfaction on Employee Performance of Plantation Companies in Medan. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, 2(1), 11-21.

- Daulay, M. T., & Sanny, A. (2019). Analysis of Structural Equation Modeling Towards Productivity and Welfare of Farmer's Household in Sub-District Selesai of Langkat Regency. *International Journal of Research and Review*, 6(11), 117-123.
- Hasibuan, H. A., Purba, R. B., & Siahaan, A. U. (2016). Productivity assessment (performance, motivation, and job training) using profile matching. *SSRG Int. J. Econ. And Management Study*, 3(6), 1851-1857.
- Hasibuan, H. A., & Hidayat, R. (2021). Formulation of blue ocean strategy developing a bamboo small business in Binjai City. *International Journal of Science, Technology & Management*, 2(5), 1644-1651.
- 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.
- Lestario, F. (2021). Pengaruh Promosi jabatan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Lestari Pratama Medan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(3), 636-644.
- Lestario, F. (2021). Optimalisasi Kinerja Karyawan Melalui Manajemen Stres Dan Kepemimpinan Efektif Pada Pt Guna Berdikari Rotexindo. *SOSEK: Jurnal Sosial dan Ekonomi*, 2(3), 135-142.
- Lestario, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Abs Raya Rubber Works. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 3(1), 146-157.
- 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.
- 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.

- 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.
- 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).
- Wakhyuni, E. (2018). An Empirical Investigation of the Effect of Workload and SOPs on Employees Work Morale. *In International Conference of ASEAN Prespective and Policy (ICAP) (Vol. 1, No. 1, pp. 251-257)*.
- Wakhyuni, E., Siregar, N., & Ningsih, L. (2017). Pengaruh Sumber-Sumber Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polres Binjai Sumut. *Research Report*, 890-901.
- Wakhyuni, E., & Dalimunthe, A. A. (2020). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo. *Jurnal Manajemen Tools*, 12(2), 14-29.
- 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).
- 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.