
Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Study multy kasus pada UKM Takoto Food dan UD. Mandiri Jombang)

Via Nurdiana

(Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Jombang)

e-mail: vianurdiana199@gmail.com

ABSTRAK : Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Study multy kasus pada UKM Takoto Food dan UD. Mandiri Jombang). Penelitian ini menggunakan pendekatan metode statistik kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Metode pengambilan sampel menggunakan non probability sampling dengan teknik sampel aksidental. Pengambilan data dengan menyebarkan angket pada 32 responden UKM Takoto Food dan UD. Mandiri Jombang. Variabel dalam penelitian berjumlah tiga variabel yaitu etos kerja (X1), disiplin kerja (X2), kinerja karyawan (Y). Pengujian hipotesis penelitian menggunakan uji t dan uji F dan pengolahan data menggunakan program SPSS. Hasil analisis menunjukkan 1) ada pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada UKM Takoto Food dan UD. Mandiri Jombang. 2) ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UKM Takoto Food dan UD. Mandiri Jombang. 3) ada pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UKM Takoto Food dan UD. Mandiri Jombang.. Berdasarkan R^2 sebesar 33,3%. dapat dijelaskan oleh variabel etos kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 66,7% dipengaruhi oleh variael lain atau variabel yang tidak diteliti.

Kata kunci : Etos Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT : The purpose of this study was to determine the effect of work ethic and work discipline on employee performance (multy case study at UKM Takoto Food and UD. Mandiri Jombang). This study uses a quantitative statistical method approach with multiple linear regression analysis techniques. The sampling method uses non probability sampling with accidental sampling technique. Retrieval of data by distributing questionnaires to 32 respondents of UKM Takoto Food and UD. Mandiri Jombang. There are three variables in the study, namely work ethic (X1), work discipline (X2), employee performance (Y). Testing the research hypothesis using the t test and F test and data processing using the SPSS program. The results of the analysis show 1) there is an effect of work ethic on employee performance at UKM Takoto Food and UD. Mandiri Jombang. 2) there is an effect of work discipline on employee performance at UKM Takoto Food and UD. Mandiri Jombang. 3) there is an influence of work ethic and work discipline on employee performance at UKM Takoto Food and UD. Mandiri Jombang .. Based on the R^2 was 33.3%. can be explained by the variables of work ethic and work discipline, while the remaining 66.7% is influenced by other variables or variables not studied.

Keywords : Work Ethic, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi menjadikan semakin ketat persaingan antar perusahaan-perusahaan untuk mencapai tujuan. Persaingan dalam era globalisasi menuntut perusahaan untuk lebih bisa

kompetitif agar bisa bersaing dengan pesaing lain. Kemampuan perusahaan untuk memuaskan konsumen dengan pelayanan yang baik sangat dibutuhkan. Hal tersebut menuntut perusahaan melakukan pelayanan yang baik dan memuaskan. Keberhasilan perusahaan untuk mencapai tuntutan tersebut biasanya berasal dari salah satu faktor yaitu sumber daya manusia.

Keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari kinerja sumber daya manusia yaitu karyawan. Perusahaan akan senantiasa melakukan upaya peningkatan kinerja sumber daya manusianya dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai. Mempunyai karyawan yang berkinerja baik merupakan dambaan dari setiap perusahaan. Kenyataannya, banyak organisasi sektor publik termasuk perusahaan yang hanya mempunyai sedikit karyawan yang berkinerja baik, sedangkan sebagian karyawan tidak terdorong untuk berkinerja baik. Mangkunegara (2009) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Secara umum, Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Dalam hal ini karyawan merupakan faktor utama dalam proses kerja yang pada akhirnya akan menjadikan kinerja karyawan perusahaan secara keseluruhan berlangsung secara baik atau tidak. Kinerja karyawan dikatakan tinggi bila karyawan itu mempunyai banyak faktor salah satunya adalah etos kerja dan disiplin kerja, seorang karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap proses kerjanya dan akan menghasilkan kualitas kinerja yang optimal. Seorang tenaga kerja harus memiliki etos kerja yang tinggi guna mencerminkan semangat bekerja. Etos kerja merupakan norma-norma yang digunakan sebagai pedoman tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang menerapkan etos kerja akan memiliki tanggung jawab tinggi untuk melaksanakan tugas dengan baik sehingga produktivitas organisasi atau perusahaan akan meningkat.

Sebagaimana hasil penelitian dari penelitian Arischa Octarina (2010) yang berjudul *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun* menyimpulkan bahwa etos kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif, tidak hanya didorong dengan adanya etos kerja saja namun juga didorong dengan adanya disiplin kerja yang tinggi. Disiplin memiliki peran penting dalam peningkatan pertumbuhan perusahaan, dan digunakan untuk memotivasi karyawan agar mampu mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin tidak hanya terwujud dalam ketaatan saja namun juga terwujud dalam tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan, hal ini diharapkan efektifitas karyawan akan meningkat dan mampu bersikap disiplin.

Sebagai usaha kecil menengah yang berada dibidang produksi jajanan khas jombang pencapaian kinerja karyawan haruslah tinggi karena segala hal yang berurusan dengan kualitas produk semuanya berawal dari bagaimana kinerja yang dilakukan karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh, terdapat pencapaian yang belum memenuhi target produksi setiap tahunnya. Setiap tahun Takoto Food meningkatkan jumlah target produksi di karenaka permintaan konsumen. Namun tidak di imbangi dengan ketepatan jumlah hasil pencapaian produksi oleh karyawan. UD.Mandiri pun terdapat target yang belum tercapai sehingga tidak memenuhi target yang telah ditetapkan ukm guna memenuhi permintaan konsumen setiap tahunnya.

Kinerja pegawai dituntut untuk menjadi lebih baik supaya dapat melakukan produksi yang berkualitas agar dapat mempertahankan brand yang telah dikenal oleh masyarakat. Demikian salah satu penyebab terjadinya tidak tercapainya target produksi adalah adanya etos kerja yang kurang maksimal. Oleh karena itu harus adanya etos kerja dan disiplin kerja yang baik supaya dapat meningkatkan kinerja yang baik pula. Pada UKM TAKOTO Food dan UD. MANDIRI Jombang terlihat juga efektifitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan masih kurang disiplin dikarenakan sistem kerja UKM yang masih bersifat kekeluargaan. Seperti adanya beberapa karyawan terlambat masuk kerja, keluar pada jam kerja, pulang lebih awal, ketidakhadiran tanpa keterangan yang sah, dan masih ada karyawan yang kurang kesadaran terhadap pekerjaan dikarenakan pemilik UKM sendiri masih memaklumi tindakan karyawan.

Pada UKM TAKOTO Food dan UD. MANDIRI Jombang pengelolaan absensi dapat dikatakan kurang baik, dikarenakan sistem yang digunakan masih bersifat kekeluargaan maka pemilik UKM tidak menyediakan absensi untuk para karyawan sehingga banyak pegawai yang melakukan pelanggaran seperti hadir tidak tepat waktu dan izin tanpa keterangan yang jelas, sehingga tidak adanya rekapitulasi absensi atau kehadiran tiap bulan/periode. Serta tidak adanya perhitungan akumulasi waktu yang dilanggar oleh karyawan dalam setiap periodenya.

Absensi merupakan hal terpenting dilakukan oleh karyawan dengan cara menceklis daftar kehadiran pada saat jam masuk kerja. Hal demikian belum menjadi peraturan yang sah bagi karyawan dan harus ditaati dan dipatuhi oleh semua karyawan dilingkungan UKM TAKOTO Food dan UD. MANDIRI Jombang. Etos kerja karyawan UKM TAKOTO Food dan UD. MANDIRI Jombang dapat dilihat dari tingkat absensi bahwa tanggung jawab dari para karyawan rendah diukur dari seberapa sering karyawan tidak hadir ditempat kerja. Kemudian dari data tersebut, etos kerja karyawan dapat dikatakan rendah ditunjukkan dengan hasil pencapaian target produksi pada setiap bulannya.

Berdasarkan fakta dan wawancara, bahwa masih ada target produksi yang kurang dan belum sepenuhnya tercapai, hal tersebut dapat menggambarkan kurang optimalnya kinerja karyawan. Diperoleh juga berdasarkan fakta dari UKM TAKOTO Food dan UD. MANDIRI Jombang tentang adanya beberapa karyawan yang memiliki kinerja, disiplin kerja, dan etos kerja yang belum maksimal. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Study multy kasus pada UKM Takoto Food dan UD. Mandiri Jombang).

TINJAUAN PUSTAKA

Etos Kerja

Sinamo (2011:35) mendefinisikan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Menurut Moehariono (2014: 35) etos kerja karyawan adalah semangat kerja atau selera bekerja yang menunjukkan semangat untuk berkolaborasi, berdebat, dan berprestasi, sehingga secara nyata dapat memetik hasil yang riil dan memberi kontribusi bagi kemajuan organisasi dan bangsanya. Sebagaimana menurut (Priansa, 2018:283) Etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan.

Etos kerja memiliki sejumlah karakter yang menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri. Tiga karakter utama dari etos kerja, menurut Priansa (2018:283-284), adalah :1)Keahlian Interpersonal,Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan karyawan pada saat berada di sekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain. 2) Inisiatif ,Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi karyawan agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa.3)Dapat Diandalkan,Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja karyawan dan merupakan suatu perjanjian implisit karyawan untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan.

Etos kerja sangat penting bagi perusahaan sebab dengan etos kerja yang tinggi diharapkan pekerja akan bekerja engan efektif dan efisien. Semangat kerja yang rendah dapat dilihat dari sikap karyawan sebagai berikut:1)Karyawan tidak menghargai dan menghormati atasannya.2)Produktivitasnya rendah.3)Banyak keluhan.4)Banyak karyawan yang keluar masuk (tingkat perputaran tenaga kerja yang tinggi dalam satu periode) .

Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2009),disiplin kerja di artikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman–pedoman organisasi. Kadang-kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun. Oleh karena itu, kedisiplinan sangat diperlukan dalam kondisi seperti itu. Adapun indikator disiplin kerja menurut Veithzal Rivai dan Sinambela (2017; 355-356) adalah sebagai berikut:1)Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.2) Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.3) Tingkat kewaspadaan tinggi. karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

Sedangkan menurut Hasibuan (2013) indikator disiplin kerja sebagai berikut :1)Sikap,Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dlam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, terdiri dari:a)Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja,b)Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.2) Norma, Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari:a)Mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan.b)Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan.3) Tanggung Jawab ,Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.

Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan pembinaan disiplin kerja karyawan adalah untuk kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan. Menurut Sastrohadiwiryono (2003) tujuan pembinaan disiplin kerja karyawan adalah:1)Agar karyawan menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.2) Mampu melaksanakan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan

maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2012:2) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen. Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya (Roziqin, 2010:41)

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut (Priansa, 2018; 271-272) :1) Kuantitas pekerjaan (*quantity of work*), adalah sesuatu yang berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.2) Kualitas pekerjaan (*quality of work*), adalah sesuatu yang berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan didalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.3) Kemandirian (*dependability*), adalah sesuatu yang berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan dari orang lain.4) Kerjasama (*cooperation*), sesuatu yang berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2012:378) indikator kinerja karyawan sebagai berikut :a) Kuantitas,Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.b) Kualitas,Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan. c)Kemampuan bekerjasama ,Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Menurut Wirawan (2009:7-8) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:1)Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.2) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan competitor.

Hubungan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan karyawan dalam memahami pentingnya etos kerja yang tinggi harus dimiliki oleh setiap karyawan karena setiap perusahaan sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang

tinggi setiap karyawan. Setiap perusahaan yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk kinerjanya, diantaranya setiap perusahaan harus memiliki etos kerja. Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seorang karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap proses kerjanya dan akan menghasilkan kualitas kinerja yang optimal (Thio/2013).

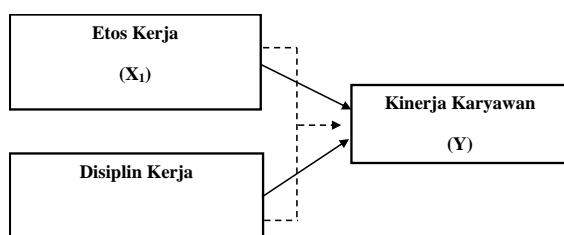
Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, Kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja karena faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai (Sedarmayanti, 2017). Selain itu dengan mengetahui disiplin kerja yang dimiliki para karyawannya maka nilai kerja yang dimiliki karyawan pun akan dapat diketahui.

Hubungan Etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Seorang karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi menggambarkan semangat kerja yang tinggi pula, dan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik/tinggi. Ada keterkaitan antara etos kerja dan disiplin kerja dengan dengan kinerja karyawan. Dengan etos kerja dan disiplin kerja yang tinggi dimiliki oleh karyawan dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya (Octarina:2010).

Kerangka Konseptual



Hipotesis

- H₁:** Terdapat Pengaruh Etos kerja terhadap kinerja karyawan pada UKM TAKOTO Food dan UD. MANDIRI Jombang.
- H₂ :** Terhadap Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UKM TAKOTO Food dan UD. MANDIRI Jombang.
- H₃:** Terdapat Pengaruh Variabel Etos kerja dan disiplin kerja terhadap Variabel kinerja pegawai pada UKM TAKOTO Food dan UD. MANDIRI Jombang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan metode statistik kuantitatif. Tempat penelitian dilakukan pada UKM TAKOTO Food dan UD. MANDIRI Jombang.. Metode pengambilan sampel menggunakan **sampling jenuh**. Sampel dalam penelitian ini yang dimaksud adalah karyawan UKM TAKOTO Food dan UD. MANDIRI Jombang, peneliti mengambil sampel sebanyak 32 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner, angket digunakan untuk pengambilan data lapangan sebagai pelengkap penelitian yang menjadi sasaran dalam penelitian adalah karyawan UKM TAKOTO Food dan UD. MANDIRI Jombang

Definisi Operasional

Untuk menghindari terjadinya perbedaan dalam penafsiran dan untuk mewujudkan kesatuan berfikir, maka peneliti memberi definisi operasional mengenai istilah-istilah yang digunakan pada penelitian ini.

1. Etos Kerja (X_1)

Etos Kerja merupakan hal yang harus dimiliki oleh karyawan UKM TAKOTO Food dan UD. MANDIRI Jombang guna mencerminkan semangat bekerja. Etos kerja merupakan norma-norma yang digunakan sebagai pedoman tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Etos kerja dapat diukur melalui Keahlian interpersonal, Inisiatif, sikap Dapat diandalkan.

2. Disiplin Kerja (X_2)

Disiplin merupakan peran penting dalam peningkatan pertumbuhan perusahaan, dan digunakan untuk memotivasi karyawan UKM TAKOTO Food dan UD. MANDIRI Jombang agar mampu mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik dan juga terwujud dalam tanggung jawab yang diberikan perusahaan agar lebih efektifitas dalam bekerja. Hal tersebut dapat diukur melalui indikator Kehadiran, Ketaatan pada peraturan kerja, Tingkat kewaspadaan tinggi.

3. Kinerja Karyawan(Y)

Kinerja merupakan prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan UKM TAKOTO Food dan UD. MANDIRI Jombang sesuai dengan peran dan tugas yang diembannya. Kinerja juga tindakan atau pelaksanaan tugas yang dapat diukur secara umum meliputi: kuantitas kerja kualitas kerja, Kemandirian, Kerjasama.

Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2019:152), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Instrumen dalam penelitian ini disusun berdasarkan indikator yang terkandung dalam variabel etos kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan.

Tabel 1.1 Kisi-Kisi Pengembangan Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	No. Item	Sumber
Kinerja Karyawan	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Kemandirian 4. Kerjasama	1,2,3 4,5,6 7,8,9 10,11,12	(Priansa, 2018; 271-272) dan Mathis dan Jackson (2012:378)
Etos Kerja	1. Keahlian interpersonal 2. Inisiatif 3. Dapat diandalkan	13,14 15,16,17 18,19,20	Priansa (2018:283-284) dan Alek. S. Nitisemito,(2001: 72)
Disiplin Kerja	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Tingkat kewaspadaan Tinggi	21,22,23 24,25,26 27,28,29,30	Veithzal Rivai dan Sinambela (2017; 355-356) dan Hasibuan (2006)

Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah frekuensi masing-masing variabel normal atau tidak dilakukan dengan melihat tabel One- Sample Kolmogorov Smirnov Test dan melihat nilai dari Asymp. Sig. Jika nilai Asymp. Sig. lebih besar atau sama dengan 0,05 maka distribusi data normal. Jika nilai Asymp. Sig. Kurang dari 0,05 maka distribusi data tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linier antara variabel independen dalam model regresi. mendeteksi adanya multikolinearitas dapat juga dilihat dari *Value Inflation Faktor* (VIF). Apabila nilai tolerance value <0,01 atau VIF >10 maka terjadi multikolinearitas. Dan sebaliknya apabila tolerance value >0,01 atau VIF <10 maka tidak terjadi multikolinearitas (Simamora,2005)

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2011:139) menguji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan lain. Apabila nilai sig lebih dari 0,05 maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi untuk menunjukkan ada tidaknya gejala korelasi serial yaitu kondisi yang terdapat ketika residu tidak independen atau sama lain. Secara sederhana, gejala ada atau tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan tes statistik durbin Watson. Sarwono (2012:28) terjadi autokorelasi jika Durbin Watson sebesar < 1 dan > 3.

2. Regresi linier berganda

Model regresi linier berganda, yaitu suatu model yang mengandung satu variabel terikat (Y) dan lebih dari satu variabel (X), Rumus regresi linier berganda untuk 2 variabel independen dengan persamaan berikut :

$$Y = \sigma + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e....$$

Keterangan :

Y : Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

b₂ : Koefisien regresi dari Disiplin kerja

σ : Konstanta

X₂: Disiplin Kerja

b₁ : Koefisien regresi dari Etos Kerja

e : Standar Error

X₁ : Etos Kerja

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Menentukan kriteria pengujian yaitu dengan berdasarkan hasil analisis t-hitung dan signifikannya dengan innterpretasi sebagaiberikut (Hasan,2004:109).

b. Uji F

Menentukan kriteria pengujian yaitu dengan pengujian berdasarkan hasil analisis F-hitung dan signifikannya denga interpretasi sebagai berikut (Hasan,2004:108).

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel terikat (Suliyanto,2011;42).

PEMBAHASAN**Deskripsi Hasil Penelitian Variabel Kinerja Karyawan (X1)**

Pengukuran variabel kinerja karyawan terdiri dari 12 item pernyataan dengan skala likert. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab ke arah setuju yaitu dengan nilai rerata 4,06. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada takoto dan UD. Mandiri baik.

Deskripsi Hasil Penelitian Variabel Etos Kerja (X2)

Pengukuran variabel etos kerja terdiri dari 8 item pernyataan dengan skala likert. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab ke arah setuju yaitu dengan nilai rerata 4,10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa etos kerja pada Takoto dan UD. Mandiri baik.

Deskripsi hasil penelitian Variabel Disiplin Kerja (Y)

Pengukuran variabel disiplin kerja terdiri dari 10 item pernyataan dengan skala likert. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab ke arah setuju yaitu dengan nilai rerata 4,31. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja pada Takoto dan UD. Mandiri baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.74835143
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.100
	Negative	-.111
Kolmogorov-Smirnov Z		.626
Asymp. Sig. (2-tailed)		.828

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode kolmogorov smirnov di atas, dapat diketahui nilai Asymp. Sig.(2-tailed) yaitu 0,828. dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikan 0,05 sehingga dapat di simpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.716	13.208		.357	.724		
total	.731	.340	.329	2.148	.040	.997	1.003
total	.461	.147	.481	3.143	.004	.997	1.003

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas di atas, dapat diketahui bahwa variabel etos kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,997 dan nilai VIF sebesar 1.003 ,Kemudian variabel disiplin kerja juga memiliki nilai Tolerance sebesar 0,997 dan nilai VIF sebesar 1.003. Karena nilai Tolerance dari dua variabel tersebut $>0,1$ dan nilai $VIF < 10$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-5.059	6.910		-.732	.470
total	.132	.178	.135	.742	.464
total	.069	.077	.164	.899	.376

Bahwa nilai dari variabel etos kerja sebesar 0,464 yaitu lebih besar dari 0,05 dan nilai dari variabel disiplin kerja sebesar 0,376 yaitu lebih besar dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan dalam uji Heteroskedastisitas Glejster tidak mengandung adanya Heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.568 ^a	.322	.275	2.842	1.475

Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui nilai dw 1,4 2,691 (4-dl). Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai dw tersebut dapat dikatakan Ho diterima yang berarti tidak ada terjadi autokorelasi.

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.931	13.323		.220	.827
ETOS KERJA	.748	.338	.337	2.215	.035
DISIPLIN KERJA	.489	.151	.492	3.237	.003

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut : $Y = 2.931 + 0,748 (X1) + 0,489 (X2)$. Kecenderungan persepsi UKM Takoto Food dan UD.Mandiri Jombang terhadap kinerja karyawan di UKM Takoto Food dan UD.Mandiri Jombang sebesar 2.931. jika variabel Etos Kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel Etos Kerja akan mengalami kenaikan 0,748 satuann dengan asumsi variabel disiplin kerjanya tetap. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan positif atau signifikan anantara variabel etos kerja dan kinerja karyawan, semakin baik Etos Kerja maka akan semakin baik pula kinerja

karyawan di UKM Takoto Food dan UD.Mandiri Jombang. Variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,489 satuannya dengan asumsi variabel disiplin kerja nilainya tetap. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan positif atau signifikan antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan, semakin baik disiplin kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan di UKM Takoto Food dan UD.Mandiri Jombang.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.931	13.323		.220	.827
	ETOS KERJA	.748	.338	.337	2.215	.035
	DISIPLIN KERJA	.489	.151	.492	3.237	.003

Diketahui nilai Sig. Untuk variabel etos kerja adalah 0,035. Karena nilai signifikan < maka H_{a1} diterima. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa "etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan" di terima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel etos kerja secara parsial (individu) di UKM Takoto Food dan UD.Mandiri Jombang terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai T untuk variabel Disiplin Kerja adalah 3.237 dengan nilai sig. 0,003. Karena nilai signifikan < 0,05 maka H_{a2} di terima. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa "Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan" di terima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel disiplin kerja secara parsial (individu) di UKM Takoto Food dan UD.Mandiri Jombang terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	114.890	2	57.445	7.225	.003 ^a
	Residual	230.579	29	7.951		
	Total	345.469	31			

Berdasarkan tabel ANOVA di atas, dapat diketahui bahwa nilai Sig adalah 0,003, karena nilai signifikan < 0,05, maka H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel etos kerja dan disiplin kerja di UKM Takoto Food dan UD.Mandiri Jombang berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.577 ^a	.333	.287	2.820

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa variabel Etos kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 33,3%. Sedangkan sisanya sebesar 66,7% dipengaruhi oleh variabel lain atau variabel yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu : 1) Etos kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada UKM Takoto Food dan UD. Mandiri Jombang. 2) Disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada UKM Takoto Food dan UD. Mandiri Jombang. 3) Etos kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) UKM Takoto Food dan UD. Mandiri Jombang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, S. Nitisemito. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Hardiansyah Rian O. 2017. Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang. (online). dalam (http://www.google.com/s?q=RianOztaryHardiansyah_11408144059&client=). diakses 4 oktober 2019
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1 Salemba Empat: Jakarta
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Muhamad Zainur Rozikin. 2010. *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press
- Octarina Arischa. 2010. *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun*. (online). dalam (<http://id.scribd.com/doc/268827615/artikel-pengaruh-etos-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-pegawai-pada-dinas-kebudayaan-pariwisata-pemuda-dan-olahraga-kabupaten-sarolangin>). diakses 4 oktober 2019.
- Pranata Thio. 2013. *Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PERUM Perhutani KPH Bandung utara*. (online). dalam (<http://elib.unikom.ac.id/>). diakses 6 oktober 2019
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari teori praktik*, Edisi pertama. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sastrodiwiryo, B Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksar
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prestasi Pustaka Raya: Jakarta
- Sinamo J, 2011. *Delapan Etos Kerja Profesional*. Bogor, Jawa Barat : PT. Grafika Mardi Yuana
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat