

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah faktor yang paling utama dalam mencapai tujuan perusahaan, keberadaan sumber daya manusia disuatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting dalam menunjang dan memperlihatkan kinerja karyawan diperusahaan. Tujuan perusahaan tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif karyawan diperusahaan, meskipun perlengkapan yang dimiliki perusahaan sangat canggih sekalipun, dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, perusahaan perlu mengkaji secara komperehensif tidak hanya modal berbentuk uang yang menjadi unsur penting dalam operasioanal perusahaan, adapun faktor-faktor perusahaan yang tidak bisa dipisahkan karna mempunyai keterikatan dalam operasionalnya, Seperti etos kerja dan disiplin kerja. Etos kerja merupakan hal yang sangat diperlukan dalam perusahaan karena etos kerja dapat meningkatkan efektifitas karyawan dalam bekerja, sedangkan disiplin kerja juga merupakan unsur penting dalam perusahaan, karna perusahaan memerlukan tingkat kepatuhan karyawan untuk kelangsungan berjalannya perusahaan.

Sinamo (2011) mendefenisikan bahwa etos kerja adalah sifat yang mencerminkan kepribadian atau karakter positif yang telah mengendap dalam diri karyawan, kepercayaan diri yang serta komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Apabila karyawan menanamkan etos kerja pada diri mereka, maka karyawan akan lebih efektif dalam melakukan pekerjaannya, sikap bertanggung jawab, keinginan dan keberanian dalam melakukan inovasi pada proses kerja adalah

wujud dari bentuk etos kerja tinggi yang telah berakar dalam diri karyawan diperusahaan. Hasil dari etos kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan diperusahaan.

1.1. Tabel *Research Gap*
Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

No	Judul Penelitian Terdahulu	Peneliti dan Tahun Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Finnet Indonesia	Pertiwi. 2016.	1. Etos Kerja 2. Motivasi Kerja 3. Kinerja Karyawan	Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Finnet Indonesia
2	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Manado	Hendriawan. 2018.	1. Gaya Kepemimpinan 2. Etos Kerja 3. Kompetensi 4. Kinerja Karyawan	Etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN Cabang Manado

Kurang produktifnya karyawan merupakan permasalahan yang sangat serius bagi pimpinan perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawannya untuk bekerja secara maksimal. Adapun fenomena permasalahan yang berkaitan dengan Etos kerja dan Disiplin kerja disebuah perusahaan yang juga bergerak di bidang PKS (Pabrik Kelapa Sawit) yaitu PT. Parma Darma Global yang juga beralamat dikecamatan sukamaju kabupaten luwu utara bahwa salah seorang karyawan menyatakan bahwa kinerja perusahaan tersebut masih terbilang kurang maksimal, dapat diketahui bahwa pelanggan di perusahaan ini semakin berkurang karna sebagian karyawan kurang bekerja keras dan tidak patuh terhadap aturan yang

dibuat oleh perusahaan, untuk itu sangat diperlukan sifat etos kerja dan disiplin kerja pada diri karyawan.

Selain etos kerja, disiplin kerja juga menjadi unsur penting diperusahaan atau organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan. Kedisiplinan adalah fungsi kooperatif sumber daya manusia yang penting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik , sulit bagi organisasi perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal.

Hasibuan (2004), mendefenisikan faktor disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kadang berbanding lurus terhadap kinerja karyawan didalam perusahaan, bila tingkat disiplin kerja baik maka tingkat kinerja karyawan juga akan baik. Seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Kriteria berdasarkan sikap mengacu pada mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau sukarela dalam melaksanakan tugas serta mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan kriteria berdasarkan norma berhubungan dengan peraturan tentang apa yang boleh dilakukan oleh karyawan selama berada dilingkungan perusahaan.

Kedisiplinan karyawan di PT. Jas Mulia masih kurang maksimal, pengamatan yang dilakukan langsung oleh peneliti di lokasi, masih terlihat beberapa karyawan yang tidak hadir ditempat kerja dan karyawan yang datang bekerja lewat dari jam yang ditetapkan oleh perusahaan, tanpa adanya kesadaran karyawan tentang kedisiplinan, perusahaan akan kesulitan mencapai target dan

tujuan yang sudah direncanakan dari awal. Besarnya tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan akan berdampak baik pada kinerja karyawan, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik, seorang manajer akan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya mempunyai disiplin kerja yang baik. Kedisiplinan diartikan jika karyawan datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

**1.1. Tabel *Research Gap*
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

No	Judul Penelitian Terdahulu	Peneliti dan Tahun Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Stasiun Manggari, Jakarta Selatan	Setyawati. 2018.	1. Stres Kerja 2. Disiplin Kerja 3. Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Stasiun Manggari, Jakarta Selatan
2	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Telkom Indonesia Witel Medan	Gunawan. 2020.	1. Kepemimpinan 2. Motivasi 3. Disiplin Kerja 4. Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT.Telkom Indonesia Witel Medan

Kinerja karyawan merupakan alat pengukur apakah sumber daya manusia didalam sebuah perusahaan sudah berperan dengan baik dan optimal terhadap

kemajuan perusahaan. Mangkunegara (2005) mendefenisikan bahwa Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Untuk mencapai hasil yang optimal perusahaan perlu menetapkan kebijakan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara pihak karyawan dan perusahaan agar pengelolaan sumber daya manusia lebih terarah. Selain itu dengan adanya kesadaran dan kesungguhan karyawan sebagai individu dalam melaksanakan tugasnya dan tanggung jawabnya maka kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan latar belakang di atas yang telah diuraikan maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jas Mulia Di Kabupaten Luwu Utara.*

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

- a. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jas Mulia Dikabupaten Luwu utara?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jas Mulia Dikabupaten Luwu Utara?
- c. Apakah etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jas Mulia Dikabupaten Luwu Utara?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jas Mulia Dikabupaten Luwu Utara
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jas Mulia Dikabupaten Luwu Utara
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jas Mulia Dikabupaten Luwu Utara

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat untuk semua pihak terkait, diantaranya:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendukung penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan etos kerja dan disiplin kerja, dan diharapkan dapat menjadi sumber rujukan penelitian khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

1.4.2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Sebagai sarana untuk memperluas wawasan dan mencari tahu masalah yang terjadi khususnya masalah tentang pengelolaan sumber daya manusia.

b. Bagi akademi

Diharapkan menjadi sebuah sumber rujukan bahan penelitian untuk peneliti selanjutnya.

1.4.3. Manfaat kebijakan

Diharapkan dapat menjadi sebuah masukan serta kebijakan bagi perusahaan mengenai peningkatan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Etos Kerja

2.1.1. Pengertian Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini dikenal juga dengan etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk moral sehingga etos mengandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal.

Mulyadi (2008) mengemukakan bahwa etos kerja merupakan jiwa dan semangat kerja yang dipengaruhi oleh cara pandang terhadap pekerjaan. Cara pandang ini bersumber pada nilai-nilai yang tumbuh, berkembang dimasyarakat. Siagian (2007) menambahkan bahwa etos kerja ialah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serai praktek-praktek yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan para anggota suatu organisasi.

Anoraga (2009) mengemukakan bahwa etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya

jika sikap dan pandangannya terhadap pekerjaan sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah.

Beberapa pendapat para ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa etos kerja adalah suatu pandangan serta cara seseorang melihat sesuatu yang dikerjakannya secara positif dan bermakna sehingga diwujudkan dengan sebuah sifat atau perilaku kerja yang maksimal.

Sinamo (2005), mengemukakan bahwa terdapat 8 etos kerja profesional yang mampu menjadi navigasi untuk mencapai kesuksesan, yaitu:

- a. Kerja adalah amanah, kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan kepada kita sehingga kita mampu bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.
- b. Kerja adalah panggilan, kerja merupakan suatu darma yang sesuai dengan panggilan jiwa kita sehingga kita mampu bekerja dengan benar dan mampu bekerja keras dengan penuh integritas.
- c. Kerja adalah aktualisasi, pekerjaan adalah sarana bagi kita mencapai hakikat yang tertinggi sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat.
- d. Kerja adalah ibadah, bekerja merupakan bentuk bakti dan ketakwaan kepada sang khalik, sehingga melalui pekerjaan individu mengarahkan dirinya pada tujuan agung sang pencipta dalam pengabdian.
- e. Kerja adalah seni, kerja dapat mendatangkan kesenangan dan kegairahan kerja sehingga lahirlah daya cipta, kreasi baru, dan gagasan inovatif.
- f. Kerja adalah kehormatan, pekerjaan dapat membangkitkan harga diri sehingga harus dilakukan dengan tekun dan penuh keunggulan.

- g. Kerja adalah pelayanan, manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan sendiri saja tetapi untuk melayani sehingga harus bekerja sempurna dan penuh kerendahan hati.

2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Darwish A. Yousef, dalam Ratna Wijayanti (2017) Mengemukakan bahwa etos kerja sangat ditekankan pada beberapa faktor berikut ,yaitu:

a.) Kerja keras

Kerja keras adalah suatu kegiatan yang dikerjakan secara sungguh-sungguh tanpa mengenal lelah atau berhenti sebelum target kerja tercapai dan selalu mengutamakan atau memperlihatkan kepuasan hasil pada setiap kegiatan yang dilakukan.

b.) Komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan

Komitmen dan dedikasi sangat diperlukan dalam mencapai tujuan perusahaan , karna komitmen oleh seorang karyawan dalam pekerjaannya akan membuat karyawan tersebut fokus untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

c.) Kreativitas selama bekerja

Kreatifitas atau inovasi dalam bekerja dapat membuat kinerja karyawan akan meningkat diperusahaan, inovasi yang terus dilakukan akan membuat karyawan tidak jenuh dalam melakukan sebuah pekerjaan

d.) Kerja sama serta persaingan ditempat kerja

Kerja sama sangat diperlukan dalam bekerja, semakin tinggi kerja sama antara sesama karyawan di perusahaan maka akan membuat pekerjaan

yang berat menjadi lebih ringan, dan persaingan ditempat kerja akan membuat seorang karyawan akan berlomba-lomba dalam berinovasi.

e.) Ketetapan waktu dalam bekerja

Ketetapan waktu dalam bekerja sangat diperlukan, waktu yang dimanfaatkan seefisien mungkin akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

f.) Keadilan dan kedermawanan ditempat kerja.

Karyawan akan semangat dalam bekerja apabila pimpinan berlaku adil terhadap para karyawan diperusahaan, karna karyawan akan cemburu apabila ada salah satu karyawan yang diperlakukan lebih istimewa dari karyawan lain.

Penerapan etos kerja ditempat kerja juga berupaya menghindari penumpukan kekayaan dengan cara yang tak beretika. Lebih lanjut lagi, etos kerja lebih mengutamakan niat dalam diri seseorang dalam bekerja dari pada hasil kerja seseorang. Bagi individu atau kelompok masyarakat yang memiliki etos kerja yang rendah akan menunjukkan ciri-ciri seperti,

- 1) Kerja dianggap sebagai sesuatu yang membebani diri,
- 2) Kurang menghargai hasil kerjanya sendiri
- 3) Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kebebasan
- 4) Kerja dilakukan dengan bentuk keterpaksaan
- 5) Kerja dianggap sebagai rutinitas hidup.

2.1.3. Indikator Etos Kerja

Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kerja Keras

Karyawan memiliki andil dalam setiap tujuan perusahaan, maka dari itu karyawan harus bekerja keras di dalam perusahaan

2. Disiplin

Karyawan harus mempunyai kedisiplinan yang baik dalam bekerja.

3. Jujur

Yakni selalu mengakui kesalahan yang dilakukan pada saat melakukan suatu pekerjaan

4. Tanggung Jawab

Yakni selalu mengerjakan pekerjaan tersebut dan tidak meninggalkan pekerjaannya disaat mengalami kendala.

2.1.4. Manfaat Etos Kerja

Adapun manfaat dari etos kerja yaitu, sebagai berikut:

1) Meningkatkan kinerja kerja karyawan

Kesadaran tentang pentingnya etos kerja akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja untuk lebih produktif dalam mencapai hasil yang baik. Rasa etos kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap kesuksesan karirnya di masa depan.

2) Menghasilkan kinerja berkualitas

Karyawan yang memiliki etos kerja tentu akan memberi hasil kinerja terbaik dan berkualitas untuk perusahaan. Mereka tidak akan mengerjakan sesuatu secara setengah-setengah. Dengan demikian, anda dapat memberikan kesempatan bagi mereka untuk dapat meraih jenjang karir ketahap selanjutnya.

3) Memiliki wawasan yang luas.

Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi biasanya memiliki wawasan yang luas. Hal ini karena mereka ingin terus mengembangkan diri dengan pengetahuan ataupun meningkatkan potensi dalam diri seperti *skill*.

4) Mengemban tanggung jawab dengan baik.

Etos kerja dalam diri karyawan dapat terlihat dari bagaimana mereka menjalankan seluruh tanggung jawab yang telah didelegasikan oleh perusahaan dengan baik. Pimpinan bahkan dapat mempercayakan tanggung jawab yang besar sekalipun kepada karyawan yang memiliki etos kerja tinggi.

5) Mempengaruhi sesama rekan kerja agar lebih baik

Manfaat terakhir yang dapat memberikan dampak besar untuk perusahaan adalah pengaruh dari karyawan dengan etos kerja yang tinggi bagi sesama rekan kerjanya. Perilaku positif yang tercermin dari karyawan tersebut dapat dijadikan sebagai contoh ataupun panutan bagi sesama rekan kerja lainnya.

2.2. Disiplin Kerja

2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Perusahaan memerlukan penyuluhan atau bimbingan tentang perlunya sikap disiplin dalam bekerja agar terciptanya tata tertib di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Jelasnya perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan suatu perusahaan tersebut. Kedisiplinan di suatu perusahaan akan baik apabila sebagian besar karyawannya menaati peraturan-peraturan yang ada.

Hasibuan (2009) mendefinisikan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seorang karyawan dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan. Sutrisno (2009) menyatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Rivai (2010) Mendefinisikan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan perusahaan dan norma-norma

sosial yang berlaku. Kedisiplinan yang baik akan mempermudah perusahaan untuk mencapai target, sedangkan kurangnya disiplin akan berdampak pada perusahaan karena kurangnya kontribusi dari karyawan.

Nurhayati (2018) Mengemukakan pendapat bahwa disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam sebuah perusahaan untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas peneliti menyimpulkan bahwa betapa pentingnya kesadaran dari para karyawan mematuhi semua peraturan-peraturan dan norma sosial yang diterapkan oleh perusahaan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun indikator-indikator rendahnya disiplin kerja karyawan antara lain:

- 1) Menurunnya produktivitas kerja merupakan indikasi kurangnya tingkat kedisiplinan karyawan ditunjukkan dengan kurang maksimalnya kinerja karyawan.
- 2) Tingkat absensi yang tinggi, dapat terlihat dengan tingkat kehadiran karyawan dipusahaan
- 3) Kelalaian seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, ditunjuk dengan seringnya terjadi kelalaian yang mengakibatkan terhambatnya penyelesaian pekerjaan karyawan dan tidak memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin.
- 4) Tingkat kecerobohan yang tinggi

- 5) Kurangnya kesadaran karyawan dalam memelihara alat-alat pekerjaan dan kurangnya ketaatan dalam memenuhi peraturan.
- 6) Timbulnya konflik antar karyawan.

2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya pemberian kompensasi sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku, bila karyawan sudah merasa balas jasa sudah selesai dengan jerih payah kerjanya dalam perusahaan.

- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat berpengaruh dalam lingkungan perusahaan, karena seorang karyawan akan mengikuti pemimpinnya dalam menegakkan disiplin dalam bekerja.

- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan.

Karyawan akan mematuhi aturan yang ditetapkan perusahaan apa bila aturan yang di informasikan kepada mereka sudah jelas asal-usulnya.

- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Pimpinan sangat perlu mempunyai sifat yang tegas dalam mengambil tindakan kepada para karyawan yang melanggar aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan dalam perusahaan.

Perusahaan perlu memberikan pengawasan yang lebih agar para karyawan lebih mematuhi aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan

f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Pimpinan perlu memberi perhatian besar kepada para karyawannya, karna apa bila karyawan merasa diperhatikan akan menciptakan kedisiplinan yang baik diperusahaan.

g. Menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Afandi (2016) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi sebagai berikut:

- | | |
|------------------------|--------------------------------|
| 1) Faktor kepemimpinan | 5) Faktor pengawasan melekat |
| 2) Faktor kemampuan | 6) Faktor sanksi hukuman |
| 3) Faktor balas jasa | 7) Faktor ketegasan |
| 4) Faktor keadilan | 8) Faktor hubungan kemanusiaan |

2.2.3. Indikator-Indikator disiplin kerja

Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan yaitu:

1. Sikap

Perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam 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 perubahan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri atas:

- 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 tepat pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Banyak indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di perusahaan. Afandi (2016) mengemukakan indikator dari disiplin kerja yaitu

- 1) Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator;
 - a) Masuk kerja tepat waktu
 - b) Menggunakan waktu secara efektif
 - c) Tidak pernah mangkir/tidak kerja
- 2) Dimensi tanggung jawab dengan indikator;
 - a) Mematuhi semua peraturan perusahaan
 - b) Target pekerjaan

2.2.4. Manfaat Disiplin Kerja

1) Bagi Organisasi atau Perusahaan

Disiplin kerja yang baik dapat menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan pada setiap tugas, sehingga nantinya dapat diperoleh hasil yang maksimal. Adapun tujuan utama dari disiplin kerja adalah untuk kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan perusahaan yang bersangkutan.

2) Bagi Karyawan

Bagi karyawan akan memperoleh suasana yang menyenangkan dan kondusif, sehingga nantinya dapat menambah semangat kerja dalam diri karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan secara optimal. Disiplin kerja sangat dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh lagi dan agar dapat menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi, agar tujuannya dapat dicapai secara optimal

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Siagian (2006) menjelaskan bahwa kinerja merupakan umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana pengembangan karir orang itu sendiri khususnya organisasi. Prawirosentono (2019) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Hasibuan (2008) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang dalam bidang pekerjaannya. Pengertian kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan dimana seseorang bekerja. Sinambela (2017) mengemukakan kinerja sangatlah perlu, sebab dengan kinerja perusahaan akan mampu mengukur sejauh mana karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Simanjuntak (2011) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dari kerja keras dan tanggung jawab dari karyawan

Beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah umpan balik kemampuan dan potensi serta hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai atau yang dihasilkan oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Mahmudi (2013) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja secara umum adalah sebagai berikut.

1. Faktor personal, meliputi pengetahuan, keterampilan (*skill*), kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), yaitu meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam A.A.A. Prabu Mangkunegara (2007) yang merumuskan bahwa :

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} \times \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} \times \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} \times \text{Skill}$$

Penjelasan :

a) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*) . aerinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apa lagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi

kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud adalah mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, dan kondisi kerja.

2.3.3. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2001) yaitu, sebagai berikut:

1.) Kualitas kerja

Menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan.

2.) Kuantitas kerja

Setiap pegawai harus memenuhi persyaratan dari perusahaan untuk menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan output rutin dan non rutin atau ekstra.

3.) Tanggung jawab, yakni dapat tidaknya mengikuti instruksi kemampuan inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan.

4.) Sikap yang meliputi sikap pegawai lain, pekerjaan serta kerjasama terhadap perusahaan.

2.3.4. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Fahmi (2017) mengemukakan penilaian kinerja karyawan memberikan banyak manfaat bagi pihak manajemen perusahaan pada masa yang akan datang.

Penilaian kinerja dimanfaatkan oleh pihak manajemen untuk:

- 1) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui motivasi karyawan secara maksimum
- 2) Membantu dalam pengambilan keputusan bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi serta evaluasi program pelatihan karyawan
- 4) Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka
- 5) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Manfaat yang diperoleh dari penilaian kinerja ini akan menjadi pedoman dalam mengambil tindakan evaluasi bagi pembentukan perusahaan sesuai yang diharapkan berbagai pihak, yaitu baik pihak manajemen serta komisaris perusahaan. Adapun tahap penilaian terdiri dari 3 tahapan yaitu:

- 1) Perbandingan terhadap kinerja sesungguhnya dengan sasaran yang telah ditetapkan
- 2) Penetapan penyebab timbulnya penyimpangan kinerja sesungguhnya dari yang ditetapkan dalam standar
- 3) Penegakan perilaku yang diinginkan dari tindakan yang digunakan untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan.

2.4. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penulis bukanlah yang pertama meneliti tentang persoalan kinerja karyawan . adapun beberapa karya tulis yang lebih dulu ada yang dapat dijadikan sebagai sumber rujukan untuk mendukung penulisan ini yaitu:

Tabel 2.4. Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1	Candana, Dori Mitra. 2021.	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten pesisir Selatan	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Syesilia, Deni, dan Mochamad Syaiful Arif. 2021.	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Menara Internusa.	Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) yang sudah dilakukan, diperoleh hasil bahwa $t_{hitung} > 0,320 > 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Barsah, Akhmar, dan Asep Ridwan. 2020.	Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pacific Indah Pratama Jakarta.	Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh sedangkan dari hasil uji F (simultan) bahwa variabel etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4	Suryani, Wan, Teddi Pribadi, dan Suhaila. 2021.	Pengaruh Rekrutmen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brataco Medan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan .
5	Niazi, Hakam Ali. 2019.	Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Silvia Sari, Yusrizal, dan Sri Hartati. 2021.	Pengaruh Etos Kerja, Semangat Kerja, dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Adei Plantation & Industry Pekanbaru	Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial dan simultan variabel etos kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan
7	Megawati dan Ampauleng. 2020.	Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. Pegadaian Cabang Pembantu Sungguminasa).	Hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa variabel etos kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Muhammad Ekhsan. 2019	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Syncrum Logistic.	Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan melalui uji t bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	Siti Nuriyah, Nurul Qomariah, dan	Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan variabel disiplin kerja tidak

	Trias Setyowati. 2022.	Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Padang.	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Asmad. 2021.	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Air Minum Al Qodiri Jember.	Hasil penelitian ini menunjukkan Uji t (parsial) nilai t hitung yang dihasilkan oleh variabel etos kerja adalah 3,463 lebih besar dari t tabel sebesar 2,001 ($3,463 > 2,011$) dan nilai signifikannya adalah $0,001 < 0,05$, artinya etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.5 Hubungan Antara Variabel Penelitian

2.5.1. Hubungan Etos Kerja dengan Kinerja Karyawan

Etos kerja merupakan cara pandang seseorang dalam menyikapi, melakukan dan bertindak dalam bekerja, dengan kemauan perusahaan, organisasi maupun instansi sehingga perusaah dapat dilaksanakan dengan baik. Dodi (2016) mendefenisikan bahwa etos kerja merupakan kepribadian dan watak seseorang dalam melihat atau memandang suatu pekerjaan , dan mengenai cara kerja seseorang di suatu kelompok atau organisasi.

Penerapan etos kerja oleh karyawan menggambarkan kepribadian dan kebiasaan dalam bekerja sangat berpengaruh terhadap produktifitas. Karena hasil kerja seseorang dalam bekerja akan terlihat apabila mempunyai tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja.

2.5.2. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Sedarmayanti (2006). Mengemukakan Kinerja adalah prestasi dari pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan diperusahaan. Kinerja dalam sebuah perusahaan, dapat meningkat apabila memperlihatkan hasil dari kinerja, tepat waktu, inisiatif, dan cakap dalam berkomunikasi.

Faktor utama penghambat tercapainya tujuan perusahaan adalah kedisiplinan. Karena kedisiplinan yang baik merupakan penilaian perusahaan terhadap karyawan, apabila disiplin karyawan baik dan memiliki kesadaran akan pekerjaannya, dapat disimpulkan karyawan tersebut memiliki tanggung jawab yang tinggi, apabila disiplin kerja karyawan baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan diperusahaan.

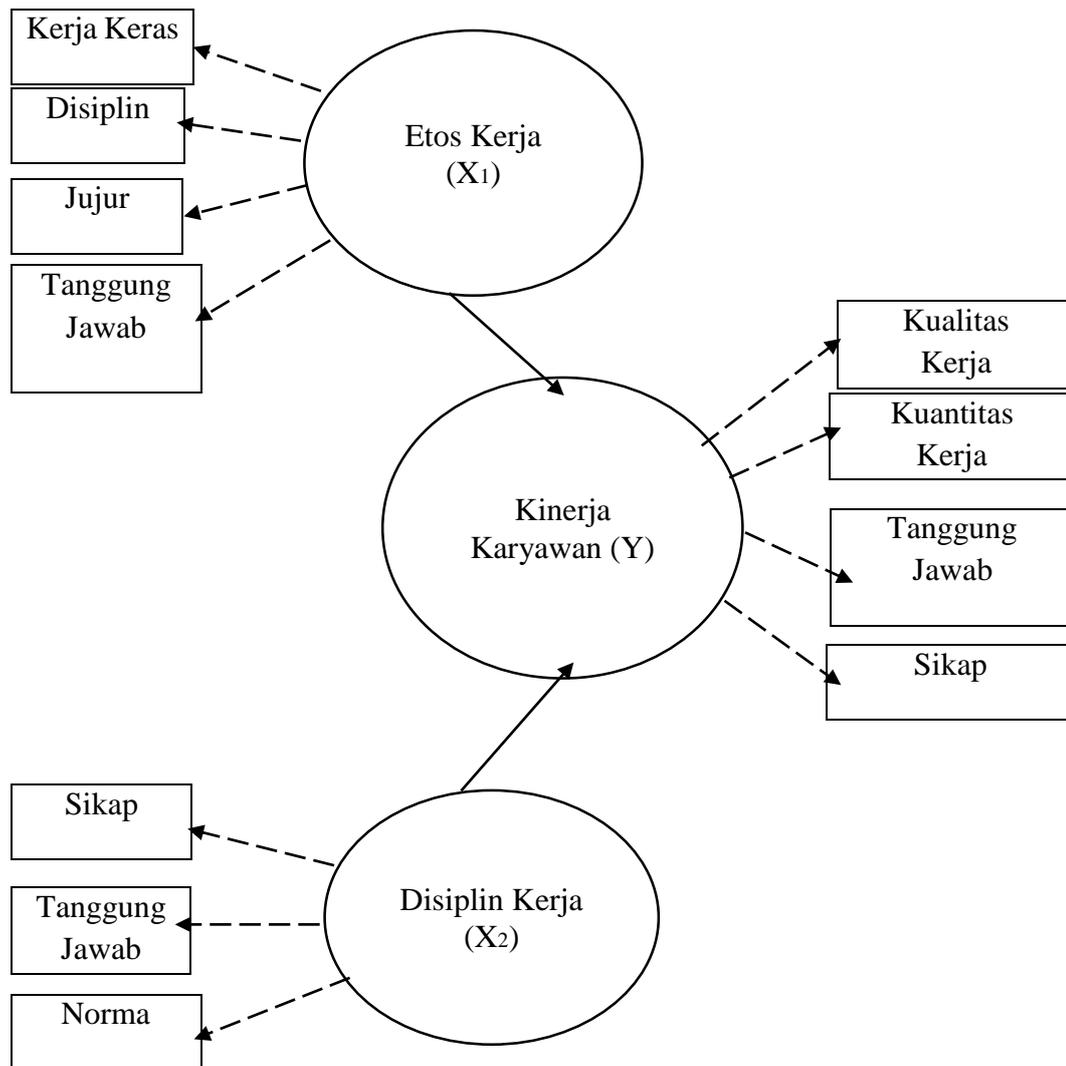
2.4. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian adalah sebuah hubungan atau kaitan antara konsep atau terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konseptual dapat membantu peneliti dari masalah yang akan diteliti. Kerangka berfikir ini merupakan suatu skema yang menggambarkan hubungan antara variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian atau hubungan antara konsep dengan konsep lainnya dari masalah yang sedang diteliti. Kerangka berfikir (kerangka konsep) merupakan model konseptual yang menjelaskan tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang sangat penting (Sugiono, 2015). Kerangka konseptual ini menjelaskan penelitian yang menunjukkan bahwa adanya

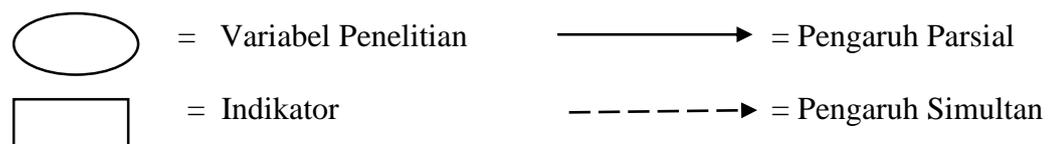
pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jas Mulia.

Berikut ini dapat dilihat gambar dibawah ini:

Gambar 2.5.
Kerangka Konseptual



Keterangan :



2.6. Hipotesis

Hipotesis disusun berdasarkan teori dan kerangka konseptual yang sudah diuraikan sebelumnya, maka teori dan kerangka konseptual di atas dapat disusun beberapa hipotesis sebagai berikut:

- a. Diduga etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jas Mulia Kabupaten Luwu Utara. Hasil tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Nur choustika (2020) yang berjudul “Pengaruh Etos kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Swastisiddhi Amagra desa bina baru Kampar kiri tengah”. Dimana hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Stela dan Jacky (2018) yang berjudul Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado" berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur choustika, “Dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”
- b. Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jas Mulia Kabupaten Luwu Utara. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Suhaila dan Teddi (2021) yang berjudul “ Pengaruh Rekrutmen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Brataco Medan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Windi, Rita dan Djuwarti yang berjudul “ Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area

Manado” Dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa “disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”

- c. Diduga Etos Kerja dan Disiplin Kerja Secara Bersama-Sama Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jas Mulia Dikabupaten Luwu Utara. hasil penelitian ini di perkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Bakri (2017). Yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Di Makassar”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel Disiplin Kerja dan Etos Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Di Makassar”. Dari penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggriawan (2018) yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pana Lantas Sindo Ekspres.” Dan penelitian yang dilakukan oleh Marwah (2019) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tugu Raya” di mana hasil dari penelitian Anggriawan (2018) yaitu “Etos Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pana Lantas Sindo Ekspres” sedangkan hasil penelitian dari Marwah (2019) yaitu “Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan Terhadap kinerja karyawan Pada PT. Tugu Raya”

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah proses perancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam mencari hasil suatu proses penelitian. Adapun desain penelitian ini untuk mengetahui dan memberikan pegangan yang jelas dan terstruktur kepada peneliti dalam melakukan penelitiannya. Sugiyono (2017) mengemukakan desain penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan kegunaan tertentu.

Desain penelitian yang akan digunakan termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti (X), yaitu etos kerja dan disiplin kerja terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan.

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini beralamat di Desa Minangatallu Kecamatan Sukamaju Kabupaten Luwu Utara.

b. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini kurang lebih dua bulan setelah seminar proposal

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan atau diperoleh langsung dari responden dilokasi penelitian. Data responden sangat diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kinerja karyawan yang dilihat dari etos kerja dan disiplin kerja .

3.3.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan atau diperoleh dari seseorang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada pada laporan penelitian terdahulu, dokumen, buku, serta internet.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Uma Sekaran (2014) mengemukakan populasi mengacu pada seluruh kelompok masyarakat, peristiwa atau hal yang menarik untuk diteliti oleh peneliti. Populasi dan sampel penelitian ini ialah karyawan PT. Jas Mulia, Populasi dalam penelitian ini berjumlah 80 orang karyawan. Terdiri dari staf berjumlah 20 orang, asisten produksi & Mdr berjumlah 5 orang, karyawan produksi berjumlah 40 orang, mekanik listrik berjumlah 5 orang, mekanik perawatan berjumlah 5 orang , dan operator alat berat berjumlah 5 orang.

Sampel yang menjadi responden pada Perusahaan PT. Jas Mulia sebanyak 80 orang. Jumlah sampel terdiri dari staf berjumlah 20 orang, asisten produksi & Mdr berjumlah 5 orang, karyawan produksi berjumlah 40 orang, mekanik listrik berjumlah 5 orang, mekanik perawatan berjumlah 5 orang, dan operator alat berat berjumlah 5 orang. Pada metode penelitian kuantitatif, sampel selanjutnya akan dihitung jumlahnya dengan formula tertentu, sampel akan sangat berpengaruh terhadap populasi dalam sebuah proses penelitian, oleh karena itu penentu jumlah sampel akan sangat penting diketahui dan dimengerti oleh peneliti.

3.4.2. Sampel

Sugiyono (2017) mengemukakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini penulis menggunakan probability sampling di mana teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling, yaitu dengan cara mengambil sampel dari populasi secara acak tanpa membedakan strata atau tingkat pendidikan dalam populasi tersebut.

Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh karyawan PT. Jas Mulia yang berjumlah 80 orang karyawan. Karena jumlah populasi sudah diketahui jumlah pastinya, maka untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil untuk penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus slovin.

$$n = \frac{N}{1+N.e^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi (80 orang)

e = Tingkat error ditetapkan 10%

berdasarkan rumus slovin yang digunakan diperoleh jumlah sampel yang akan dijadikan sebagai sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N.e^2} = \frac{80}{1+80.(0,1)^2} = \frac{80}{1,8} = 44,4 \text{ Responden.}$$

Dari hasil perhitungan diatas didapatkan 44,4 dan dibulatkan menjadi 45.

Menurut Ari Kunto (2012) jika jumlah populasi di tempat penelitian kurang dari 100, maka lebih baik sampel diambil secara keseluruhan, tapi jika sampelnya lebih dari 100 populasi maka bisa diambil 10% atau 15 persen% dari jumlah populasi.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data berupa suatu pertanyaan tentang sifat, keadaan, dan kegiatan tertentu. Pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan informasi dalam mencapai tujuan penelitian. Penulis mengambil objek penelitian pada PT. Jas Mulia yang berlokasi di Desa Minangatallu Kecamatan Sukamaju, Kabupaten Luwu Utara, Sulawesi Selatan. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua cara yaitu:

1. Observasi

Observasi adalah suatu pengambilan data yang dilakukan dengan mengamati dan melihat secara langsung dan mengambil suatu data yang dibutuhkan di tempat penelitian itu dilakukan.

2. Angket/Kuesioner

Angket/Kuesioner merupakan daftar pernyataan atau pertanyaan yang dikirimkan kepada responden baik secara langsung maupun tidak langsung mengenai suatu masalah atau bidang yang diteliti. Angket memberikan daftar pertanyaan kepada karyawan PT. Jas Mulia untuk jawaban yang diberikan berkaitan dengan penelitian ini secara objektif, daftar pertanyaan tersebut biasa disebut angket. Dalam penelitian ini tehnik yang digunakan untuk pengolahan data adalah teknik regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan program pengolahan data *statistic* yaitu *statisticals product and service solution* (SPSS) versi 24. Menurut (sugiyono, 2017) skala yang digunakan dalam kuesioner adalah sakala likert 1-5 dengan penjelasan sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|--------|
| 1. SS | : Sangat Setuju | Skor 5 |
| 2. S | : Setuju | Skor 4 |
| 3. N | : Netral | Skor 3 |
| 4. TS | : Tidak Setuju | Skor 2 |
| 5. STS | : Sangat Tidak Setuju | Skor 1 |

3.6 . Definisi Operasional Variabel

Hamid (2017) Mengemukakan Operasional Variabel penelitian merupakan batasan pendefinisian dari serangkaian variabel yang digunakan dalam penulisan penelitian, dengan maksud menghindari kemungkinan adanya makna ganda, sekaligus mendefinisikan variabel-variabel sampai dengan kemungkinan pengukuran dan cara pengukuran. Jadi, operasional variabel penelitian merupakan penjelasan terkait variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut.

Tabel 3.6.
Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Bentuk data
1	Etos Kerja (X1)	Semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret didunia kerja di PT. Jas Mulia Dikabupaten Luwu Utara	1.Kerja Keras 2.Disiplin 3.Jujur 4.Tanggung Jawab	<i>Likeart</i> 1 – 5
2	Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan dan harus dibudayakan di dalam organisasi agar bisa mendukung tercapainya tujuan	1.Sikap 2.Tanggung Jawab 3.Norma	<i>Likeart</i> 1 – 5

		organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab dari karyawan terhadap organisasi PT. Jas Mulia Dikabupaten Luwu Utara		
3	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi di PT. Jas Mulia Dikabupaten Luwu Utara	1.Kualitas kerja 2.Kuantitas Kerja 3.Tanggung jawab 4.Sikap	<i>Likeart</i> 1 – 5

3.7. Instrumen Penelitian

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas instrumen digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu angket/kuesioner saat di uji coba, dalam hal ini uji validitas dan reliabilitas. Dalam penelitian ini, uji validitas yang digunakan yaitu uji validitas isi oleh beberapa ahli dan uji validitas item validitas isi dapat menggunakan kisi-kisi instrumen, dalam kisi-kisi tersebut terdapat variabel yang diteliti, indikator sebagai tolak ukur dan butir soal (item) pertanyaan atau pernyataan yang telah dijabarkan dalam indikator. Korelasi antara skor item yang dihitung dengan rumus korelasi product moment adalah sebagai berikut (Ghozali, 2011).

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x^2)(N \sum Y^2) - (\sum Y^2)\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien Korelasi

n = jumlah responden

$\sum xy$ = Jumlah hasil perkalian skor butir dengan skor total

$\sum x$ = Jumlah skor butir

$\sum x^2$ = Jumlah skor butir kuadrat

$\sum y$ = Jumlah skor total

$\sum y^2$ = Jumlah skor total kuadrat

Perhitungan dapat diketahui dengan validitas masing-masing butir pernyataan atau pertanyaan. Ciri-ciri validitas adalah jika $r_{xy} \geq r_{tabel}$. Perhitungan menggunakan rumus korelasi product moment pada taraf signifikan 5% butir pertanyaan tersebut dikatakan valid jika $r_{hitung} \geq$ dari pada r_{tabel} butir pertanyaan tersebut dikatan tidak valid jika r_{hitung} dari pada r_{tabel} .

3.7.2.Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengetahui bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dijadikan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut Ghozali (2018). Dalam penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrumen digunakan rumus alpha sebagai berikut (Ghozali, 2011) :

$$r_{11} = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[1 - \frac{\sum a_b^2}{a_b^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} : reliabilitas instrumen

K : banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$: jumlah varians butir

$\sum \sigma_1^2$: jumlah varians total

Berdasarkan perhitungan kan didapat reabilitas instrumen dari masing-masing butir angket. Jika Cronbach's Alpha $> 0,5$ maka bukti angket dapat dinyatakan reliable.

3.8. Metode Analisis Data

3.8.1. Analisis Regresi Linear Berganda.

Dalam penelitian ini model data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Model ini dipilih untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel etos kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan menurut sugiyono (2017), Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

$\beta_{1,2}$: Koefisien Regresi, besar kecilnya hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat.

X_1 : Etos Kerja

X_2 : Disiplin Kerja

e : Error

3.9. Uji Hipotesis

3.9.1. Uji signifikansi Parsial t (Parsial/Individu)

Uji T dikenal dengan uji parsial, yang merupakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji statistik t pada dasarnya dapat menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan / dependen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2015). Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh variabel independen dan dependen signifikan. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.9.2. Uji Signifikansi Simultan F

Uji statistik F pada dasarnya dapat menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model yang mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali, 2006). Pada uji jika tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel independen secara simultan atau bersama-sama dikatakan mempengaruhi variabel dependen (untuk tingkat signifikansi = 5%, maka variabel independen secara serentak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen secara serentak tidak dipengaruhi terhadap variabel dependen.

3.9.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dan variabel dependen atau variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R semakin mendekati satu maka, menandakan hasil untuk model regresi tersebut baik atau variabel independen secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel dependen. Sedangkan jika nilai R mendekati nol, maka berarti variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Sejarah PT. Jas Mulia

PT. Jas Mulia merupakan sebuah perusahaan nasional yang dikelola oleh beberapa profesional yang telah menggeluti iklim bisnis di Indonesia, yang berorientasi kepada komitmen dan profesionalisme. Dengan didasari dengan pengalaman dibidang *engineering* , perdagangan umum dan bidang jasa konstruksi, maka pada tanggal 6 bulan september tahun 2012 secara resmi perusahaan ini dibentuk dengan nama PT. JAS MULIA.

Perusahaan pemilik PT. Jas Mulia tersebar diseluruh bahkan sampai kemanca negara. Ada banyak perusahaan milik PT. Jas Mulia ini diantaranya yaitu perusahaan dibidang perdagangan barang, pertanian dan perkebunan, agroindustri, produksi dan manufaktur, perhotelan dan *private villa* dan pengembangan properti. Salah satu perusahaan milik PT. Jas Mulia yang bergerak dibidang pertanian dan perkebunan serta agroindustri terletak di Desa Minangatallu Kecamatan Sukamaju, Kabupaten Luwu Utara. Perusahaan PT.Jas Mulia digarap pada awal tahun 2013 dan setelah melalui proses yang sangat panjang akhirnya perusahaan ini diresmikan dan beroperasi pada tanggal 15 mei 2017 hingga saat ini, pabrik kelapa sawit (PKS) memperkerjakan sebanyak 80 orang karyawan.

Adapun karyawan yang datang dari berbagai daerah atau kota serta masyarakat lokal. Pabrik kelapa sawit PT. Jas Mulia Dikabupaten Luwu Utara

sangat direspon baik oleh masyarakat karena memberikan ruang untuk para petani kelapa sawit serta membantu pembangunan daerah.

Pabrik kelapa sawit PT. Jas Mulia saat ini mengelola seluruh hasil panen kelapa sawit di kabupaten luwu utara yang luasnya sekitar 18833,55 hektar dengan produksi pertahun kabupaten luwu utara mencapai 342,683,37 ton (BPS Luwu Utara, 2022). PKS Jas Mulia mampu mengelola kelapa sawit 30 ton/jam, jadi dalam sehari mengelola hingga 720/ton, jika dikalkulasikan dalam sebulan PT. Jas Mulia mampu mengelola kelapa sawit hingga 21.600 ton. Harga yang diberikan pihak PT. Jas Mulia untuk 1 Kg kelapa sawit adalah Rp.1000 Jadi untuk 1 ton kelapa sawit dihargai Rp.1.000.000, Selain itu kontribusi pajak PT. Jas Mulia yang diberikan untuk daerah dalam setahunnya mencapai 30 Miliar.

4.2. Visi, Misi, dan Motto PT. Jas Mulia Dikabupaten Luwu Utara

PT. Jas Mulia mempunyai Visi dan Misi antara lain yaitu:

4.2.1. Visi

Mewujud-nyatakan kegiatan bisnis yang bernilai guna dan bernilai tambah bagi kesejahteraan karyawan, pemegang saham, masyarakat, dan pemerintah (Negara).

4.2.2. Misi

Melaksanakan bisnis secara profesional, berintegritas, produktif, efisien, terukur, dan berwawasan rama lingkungan.

4.2.3. Motto

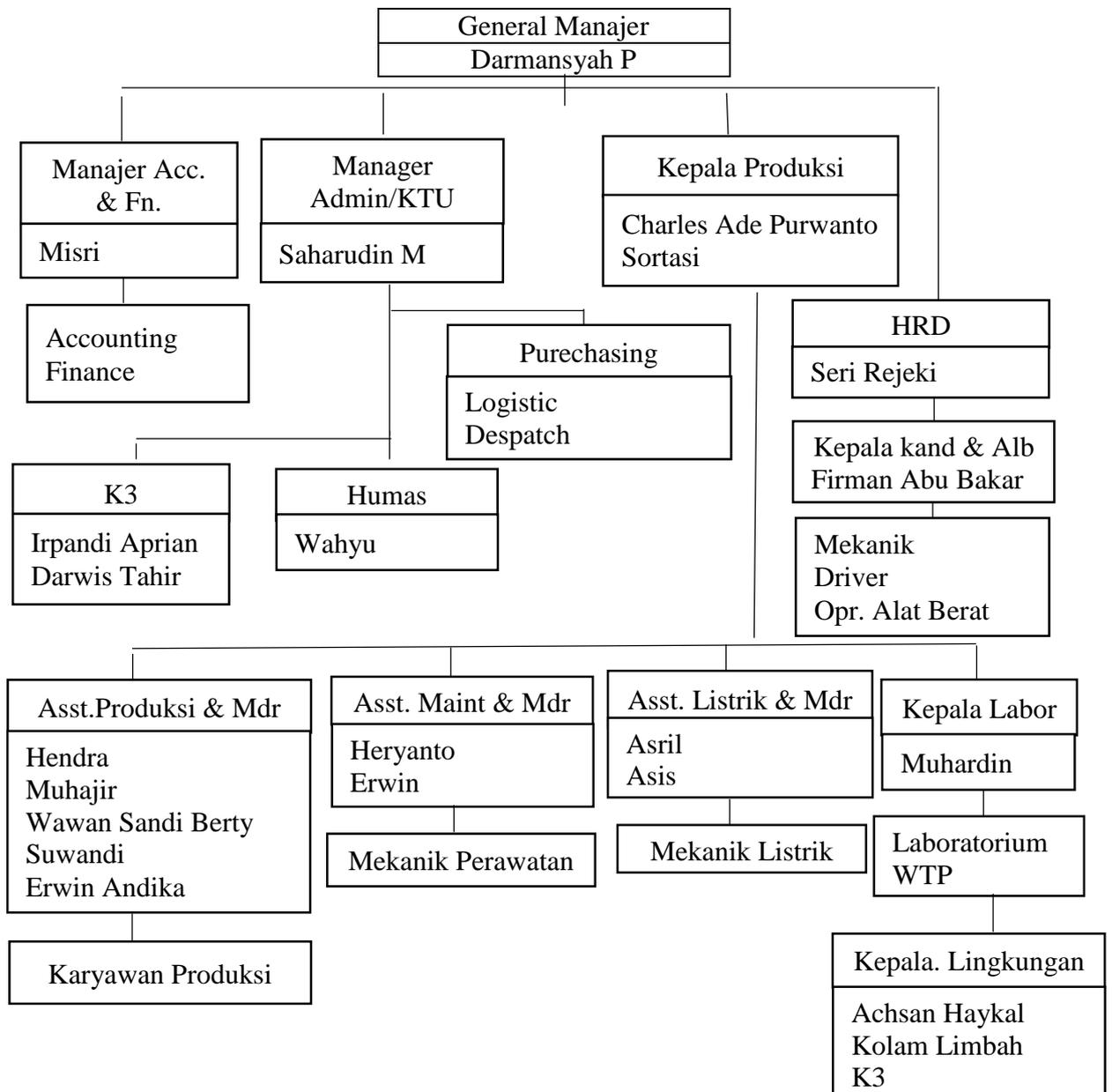
Profesionalisme dan produktifitas yang berkeadilan dan bermartabat.

4.3. Struktur Organisasi PT. Jas Mulia Di Kabupaten Luwu Utara

Pengertian struktur organisasi adalah sebuah alat yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan atau ditetapkan oleh perusahaan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Adapun struktur organisasi dari PT. Jas Mulia sebagai berikut:

Gambar 4.3

STRUKTUR ORGANISASI PT. JAS MULIA



4.4. Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan gambaran tentang profil terhadap objek penelitian yang dapat memberikan pandangan terhadap hasil penelitian pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jas Mulia. Untuk melihat gambaran tersebut maka responden yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan berjumlah 80 orang. Kemudian data diperoleh diolah menggunakan *SPSS 24* sehingga diperoleh gambaran terperinci sebagai berikut:

4.4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

penelitian ini jenis kelamin dikelompokkan menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan, pengelompokan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4.1.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Laki-laki	60	75%
2	Perempuan	20	25%
	Total	80	100%

Sumber: Data Kuesioner Diolah Kembali 2022

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu, laki-laki berjumlah 60 responden (75%), sedangkan perempuan berjumlah 20 responden (20%). Jadi total responden berjumlah 80 karyawan.

4.4.2. Karakteristik Responden Karyawan Berdasarkan Umur

Tabel 4.4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur responden	Jumlah	%
1	20-30 Tahun	45	56%
2	31-40 Tahun	35	44%
3	41-50 Tahun	0	100%
4	50>	0	100%
	Total	80	100%

Sumber: Data Kuesioner Diolah Kembali, 2022

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa karyawan yang berusia 20-30 tahun lebih banyak dibandingkan karyawan yang berusia diatas maupun dibawah 31-40 tahun. Hal ini diketahui bahwa usia 31-40 merupakan usia produktif untuk bekerja guna mencapai tujuan organisasi.

4.4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Data responden berdasarkan pendidikan terakhir menjadi empat yaitu SLTA, D3, Sarjana dan Pasca Sarjana, pengelompokkan tersebut dapat dilihat dari tabel berikut:

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Tabel 4.4.3

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	%
1	SLTA	55	69%
2	D3	0	0%
3	SARJANA	25	31%
4	PASCA SARJANA	0	0%
	Total	80	100%

Sumber: Data Kuesioner Diolah Kembali, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa karyawan yang memiliki pendidikan lulusan SLTA jumlahnya lebih banyak dari yang lainnya. Hal ini

diketahui bahwa karyawan lulusan SLTA lebih dipercaya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

4.5. Metode Analisis Data

4.5.1. Analisis Linear Berganda

Analisis linear berganda bertujuan untuk memprediksi suatu perubahan nilai dari variabel terikat akibat perubahan dari nilai variabel bebas. Menurut sugiyono (2017) Rumus dari regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dapat dilihat dari tabel diketahui model persamaan regresi linear yaitu sebagai berikut:

Analisis Linear Berganda
Tabel 4.5.1

<i>Model</i>	<i>Unstandardized coefficient</i>		<i>Unstandardized coefficient</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std.Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	10.110	2.187		4,624	,000
Etos Kerja	.403	.135	.339	2.985	.004
Disiplin Kerja	.025	.130	.022	.189	.850

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Persamaan regresi linear berganda yang didapatkan berdasarkan tabel di atas sebagai berikut:

$$Y=10,110+0,339X_1 + 0,022X_2 + e$$

Keterangan :

1. Nilai $a = 10,110$, ini menunjukkan bahwa apabila etos kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) = Konstan maka kinerja karyawan PT. Jas Mulia sebesar 10,110 satuan.
2. Nilai $\beta_1 = 0,339$ menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya apabila nilai etos kerja meningkat satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Jas Mulia sebesar 0,339 satuan.
3. Nilai $\beta_2 = 0,022$ menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya apabila nilai disiplin kerja meningkat satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,022 satuan.

4.6. Uji Instrumen

4.6.1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat valid atau tidaknya suatu angket atau kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila hasil dari pengukuran sesuai dengan yang di inginkan, dengan kata lain memperoleh data yang tepat dari variabel penelitian. Menentukan valid tidaknya suatu kuesioner dapat dilakukan dengan cara membandingkan r hitung dan r tabel. r hitung merupakan nilai korelasi antara skor item pernyataan yang diperoleh menggunakan SPSS. Sedangkan nilai r tabel merupakan nilai kritis yang dapat dilihat dari tabel *r product moment* dengan signifikansi dan jumlah sampel yang sudah ditentukan. Jika r hitung $>$ dari r tabel dinyatakan valid, sedangkan r hitung $<$ dari r tabel dinyatakan tidak valid.

Hasil Uji Validitas Angket Variabel X1,X2, dan Y

Tabel 4.6.1

No	Variabel dan Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Pernyataan X1.1	0.830	0,219	Valid
2	Pernyataan X1.2	0,797	0,219	Valid
3	Pernyataan X1.3	0,554	0,219	Valid
4	Pernyataan X1.4	0,657	0,219	Valid

Sumber:Hasil Pengolahan Kuesioner Penelitian, 2022

No	Variabel dan Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Pernyataan X2.1	0.645	0,219	Valid
2	Pernyataan X2.2	0,914	0,219	Valid
3	Pernyataan X2.3	0,899	0,219	Valid

Sumber:Hasil Pengolahan Kuesioner Penelitian, 2022

No	Variabel dan Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Pernyataan Y.1	0.782	0,219	Valid
2	Pernyataan Y.2	0,556	0,219	Valid
3	Pernyataan Y.3	0,858	0,219	Valid
4	Pernyataan Y.4	0,878	0,219	Valid

Sumber:Hasil Pengolahan Kuesioner Penelitian, 2022

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 24 dapat dilihat dari ketiga variabel tersebut, etos kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan dikatakan valid karna setiap pernyataan rata-rata lebih besar dari 0,219 atau $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$.

4.6.2. Uji Reliabilitas

Setelah melewati uji validitas, kemudian dilanjutkan dengan uji reliabilitas untuk mengetahui apakah data tersebut reliabel.

Tabel 4.6.2
Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y

No	Variabel	<i>Chronbach s Alpha</i>	Keterangan
1	Etos Kerja (X1)	0,670	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0,836	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,763	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner Penelitian, 2022

Keterangan:

1. Etos kerja dinyatakan mempunyai tingkat reabilitas yang tinggi atau konsisten, karena $\alpha > r$ tabel yaitu 0,670 untuk jumlah item 4 poin
2. Disiplin kerja dinyatakan mempunyai tingkat reabilitas yang tinggi karena $\alpha > r$ tabel yaitu 0,836 untuk jumlah keseluruhan 3 point.
3. Kinerja karyawan dinyatakan mempunyai tingkat reabilitas tinggi atau konsisten, karena $\alpha > r$ tabel yaitu 0,763 untuk jumlah keseluruhan 4 point.

4.7. Uji Hipotesis

4.7.1. Uji Signifikansi Parsial t (Parsial/Individu)

Pengujian secara parsial digunakan untuk menentukan apakah variabel etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hasil uji parsial sebagai berikut :

Uji Signifikansi Parsial t

Tabel 4.7.1

Model	<i>Unstandardized coefficient</i>		<i>Unstandardized coefficient</i>	T	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	10.110	2.187		4.624	0,000
Etos Kerja	.403	.135	.339	2.985	.004
Disiplin Kerja	.025	.130	.022	.189	.850

Kesimpulan dari tabel diatas sebagai berikut:

- a. Uji t pengaruh variabel etos kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Jas Mulia. Berdasarkan uji t yang diperoleh, hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.7.1. bahwa nilai t hitung lebih kecil yaitu 0,004 dari pada t tabel sebesar 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga hipotesis yang berbunyi, “Terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial diterima”. Hasil tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Nur Choustika (2020) yang berjudul “Pengaruh Etos kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Swastisiddhi Amagra desa bina baru Kampar kiri tengah”. Dimana hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Uji t pengaruh variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Jas Mulia. Berdasarkan uji t yang diperoleh, hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.7.1. bahwa nilai t hitung lebih besar yaitu 0,850 dari t tabel sebesar 0,05 maka H_0 ditolak dan H_2 ditolak, sehingga hipotesis yang berbunyi,

tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial diterima. Hasil tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh ade muslimat dan hariaty wahid (2021) yang berjudul “pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja dan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh” dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.7.2. Uji F (Simultan)

Uji f dilakukan untuk menunjukkan apakah variabel independen yakni etos kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen atau kinerja karyawan. Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat Y uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka model yang dirumuskan sudah tepat, dengan tingkat kesalahan 5% uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4.7.2
ANOVA^a

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	53.029	2	26.154	5.284	.007 ^b
Residual	386.356	77	5.018		
Total	439.388	79			

Sumber : data primer diolah 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.7.2. dapat dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 0,007. Berdasarkan kriteria pengujian bahwa jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini ditunjukkan data nilai signifikan yaitu $0,007 < 0,05$. Sehingga jika etos kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat

4.7.3. Uji Koefisien dan Determinasi (R^2)

Tabel 4.3.7.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	.347 ^a	.121	.398	2.240

a. prediction: (constant), Total_X2

disiplin kerja, etos kerja (X1)

b. dependent Variabel: kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.7.3.. dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi atau keterikatan variabel etos kerja (X1) , disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,347 atau mendekati satu artinya jika variabel ditingkatkan, maka kinerja karyawan di PT. Jas Mulia juga akan meningkat demikian pula sebaliknya. Nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai R Square sebesar 0,398% artinya 39,8% hal ini berarti bahwa naik turunnya variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan di PT. Jas Mulia dipengaruhi oleh variabel bebas Etos Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2), sedangkan sisanya sebesar 60,2% dijelaskan variabel lain diluar penelitian.

4.8. Pembahasan

4.8.1. Pengaruh Etos Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Jas Mulia Dikabupaten Luwu Utara

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di PT. Jas Mulia diketahui bahwa variabel etos kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang dilakukan bahwa tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar $0,004 < \alpha 0,05$. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi etos kerja maka akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Nur Choustika (2020) yang berjudul “Pengaruh Etos kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Swastisiddhi Amagra desa bina baru Kampar kiri tengah”. Dimana hasil dari uji t variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan yang didapatkan yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan secara parsial bahwa variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Swastisiddhi Amagra desa bina baru Kampar kiri tengah”. Dengan demikian jika etos kerja karyawan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

4.8.2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Jas Mulia Dikabupaten Luwu Utara.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT. Jas Mulia diketahui bahwa variabel disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Jas Mulia. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar

0,850 > α 0,05. Dapat diartikan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh ade muslimat dan hariaty wahid (2021) yang berjudul “pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh” dimana hasil dari uji t variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang didapatkan yaitu sebesar 0,325 > 0,05. Dapat diartikan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. Meskipun demikian, tetapi perusahaan tetap membutuhkan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik diperusahaan.

4.8.3. Pengaruh Etos Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Jas Mulia Dikabupaten Luwu Utara.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian statistik yang dilakukan dengan metode uji F (simultan), menghasilkan signifikansi $0,007 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. maka dapat disimpulkan dari uji F, bahwa etos kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan muhammad naufal (2017) yang berjudul “Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Usaha Era Mandiri Disurabaya” dimana hasil dari uji F (simultan) variabel etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang didapatkan yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-

sama (simultan) terhadap kinerja karyawan PT. Prima Usaha Era Mandiri Disurabaya. Pada Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu etos kerja dan disiplin kerja, seorang karyawan PT. Jas Mulia yang mempunyai rasa etos kerja menggambarkan semangat kerja dan ketekunan yang tinggi, dan tingkat disiplin karyawan yang baik menggambarkan besarnya tanggung jawab seorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dari perusahaan.

BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Etos Kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Jas Mulia Dikabupaten Luwu Utara.
2. Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Jas Mulia Dikabupaten Luwu Utara.
3. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F (simultan) dapat disimpulkan bahwa variabel Etos Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Jas Mulia Dikabupaten Luwu Utara.

5.2. Saran

Inti dari kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di PT. Jas Mulia dikabupaten luwu utara, adapun masukan atau saran yang kiranya dapat membawa manfaat terhadap pihak yang terkait mengenai hasil dari penelitian ini. Saran yang ingin disampaikan yaitu sebagai berikut:

1. Saran untuk pihak PT. Jas Mulia
 - a. Etos Kerja perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan, karena etos kerja mempunyai pengaruh yang tinggi pada kinerja, seorang karyawan yang memiliki rasa etos kerja tersebut akan bekerja keras dengan sungguh-sungguh dan menjalankan tugasnya sesuai dengan perannya diperusahaan,

karena faktor-faktor yang menghambat perkembangan perusahaan adalah kurangnya kontribusi karyawan dalam menjalankan tugasnya diperusahaan.

- b. Disiplin kerja perlu dibuatkan aturan baru oleh perusahaan agar disiplin karyawan lebih meningkat dan kinerja karyawan lebih ditingkatkan, karena semakin baik disiplin karyawan dalam bekerja maka akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan diperusahaan, adanya disiplin yang baik dapat meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, PT. Jas mulia perlu menumbuhkan rasa keterikatan dan kemampuan karyawan demi mencapai tujuan bersama.
2. Bagi Universitas Muhammadiyah Palopo, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan penelitian selanjutnya untuk mrnambah wawasan dalam rangka mendokumentasikan hasil penelitian ini difakultas ekonomi dan bisnis.
3. Saran untuk peneliti yaitu diharapkan nantinya dapat digunakan peneliti selanjutnya untuk digunakan sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Anggriawan. 2018. “Pengaruh Etos Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Lintas Sindo Ekspres”. *EKSIS : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 8(3), 74–82
- Asmad. 2021. “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Air Minum Al Qodiri Jember.” 2(2):155–60.
- Barsah, Akhmar, dan Asep Ridwan. 2020. “Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pacific Indah Pratama Jakarta.” *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora* 3(1):141–50.
- Candana, Dori Mittra. 2021. “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan.” *Jurnal Ekobistek* 7(1):1–8.
- Gunawan. 2020. " Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Telkom Indonesia Witel Medan". *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 15(12), 202–210.
- Hasibuan Malayu S.P. (2020). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan Belas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendriawan. 2018. " Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Manado." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 1(1),27–34.
- Idrus, Ilham, Hakim, dan Yasif Kamaruddin. 2021. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan.” *Journal Industrial Engineering & Management (JUST-ME)* 2(2):46–52.
- Inge Monica, Anita Maharani. 2020. “Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen.” *Charli Ones Chintya, Putri Intan Permata Sari Dkk.* 8(2):491–502.
- Jurnal, Jimea, Ilmiah Mea, D. A. N. Disiplin, Kerja Terhadap, Kinerja Pegawai. 2022. “JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , Dan Akuntansi).” 6(1):14–31.

- Mangkunegara. A.A.A.P. (2019), *Evaluasi Kinerja SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Kesembilan, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Maswar, Zikriati Mahyani, dan Muhammad Jufri. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam* 1(1):16–29.
- Megawati, Ampauleng. 2020. " Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. Pegadaian Cabang Pembantu Sungguminasa). *Journal Industrial Engineering & Management (JUST-ME)* 1(1):20–34.
- Muhammad Bakri. 2017. " Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Di Makassar". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*,2(5),32–41.
- Muhammad Ekhsan. (2019). "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Syncrum Logistic." *Economic Education Analysis Journal*, 8(1), 288–301.
- Niazi, Hakam Ali. 2019. "Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat)." *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen* 8(1):71–85.
- Pertiwi. (2016). "Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Finnet Indonesia" *EKSIS : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 9(2),153–160.
- Samsu. (2017). " *Metode Penelitian (Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, Serta Research & Development)* " . Cetakan Kesatu, Jambi:Pusaka.
- Setyawati. 2018. "Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Stasiun Manggarai, Jakarta Selatan". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 15(2), 1–18.

- Silvia Sari, Yusrizal, dan Sri Hartati. 2021. “Pengaruh Etos Kerja, Semangat Kerja, dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Adei Plantation & Industry Pekanbaru *The Influence Of Work Ethick, Work Morale, and K3 On Employee Performance at PT. Adei Plantation & Industry Pekanbaru.*” 7(1), 265–278.
- Siti Nuriyah, Nurul Qomariah, dan Trias Setyowati. 2022. “Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Padang.” *Jurnal EMBA :Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Sugiyono. (2013). “ *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, Kualitatif, Dan R&D* “ Cetakan Kesembilan Belas, Bandung:Alfabeta, CV.
- Suryani, Wan, Teddi Pribadi, dan Suhaila. 2021. “Pengaruh Rekrutmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Brataco Medan *The Effect of Recruitment and Work Discipline on Employee Performance at PT . Brataco Medan.*” 2(2):153–60.
- Stela Timbuleng dan Jacky Sumarauw. 2018. “Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjhrat Abadi Cabang Manado *The Effect Of Work Ethics, Work Discipline and Organizational Commitment on Employee Performance At PT. Hasjrat Abadi Branch Manado.*” 3(2):132–74.