

**ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA PENGARUHNYA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PADA PT. AMBASSADOR GARMINDO UNIT 2**

Asiah Ummatul Hanif¹⁾, Supawi²⁾, Ratna³⁾

Islam Batik University of Surakarta Indonesia

asiahumma21@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to analyze the significant effect of work ethic, work discipline and work Motivation on the work productivity of PT Ambassador Garmino Unit 2 employees.

This type research is descriptive quantitative. The population is employee of PT Ambassador Garmino Unit 2 with a total of 300 employees. The sample is 171 employees in the production division of PT Ambassador Garmino Unit 2. The data is obtained from a questionnaire with a sampling technique using the opinion of Slovin (2010:112). The data analysis technique used is multiple linear regression analysis.

The results of the F test show that work ethic, work discipline and work motivation simultaneously have a significant effect on the work productivity of PT Ambassador Garmino Unit 2 employees. Work discipline only has a positive and insignificant effect on the work productivity of PT Ambassador Garmino Unit 2

Keyword; Work ethic, Work discipline, Work motivation, and Work Productivity

PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya pengetahuan manusia, maka akan semakin banyak pula kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Banyaknya kebutuhan hidup yang harus dipenuhi mendorong seseorang untuk bekerja dan mendapatkan penghasilan dari hasil bekerja tersebut. Penghasilan yang diperoleh dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok dan kebutuhan lain. Seseorang bekerja karena ingin mencapai kehidupan yang layak, untuk mencapai hal tersebut tentunya seseorang harus memiliki semangat kerja yang tinggi. Seiring dengan meningkatnya aktivitas organisasi dilingkungan global, maka setiap organisasi akan selalu berupaya menjalankan kegiatannya secara profesional untuk mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan visi, misi dan strateginya. Sumber

Daya Manusia (SDM) atau karyawan merupakan salah satu dari beberapa unsur yang digunakan oleh organisasi dalam menjalankan kegiatannya. Perusahaan harus dapat mencari dan memelihara SDM yang mampu mengimplementasikan dan mencapai keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung pada sarana dan prasarana yang ada tetapi juga bergantung pada kinerja karyawan (hadiansyah & Yanwar, 2015)

Diantara banyak tujuan perusahaan adalah memperoleh laba dan menjadi yang terbaik dalam memenuhi kebutuhan konsumen, berdasarkan pada dua hal tersebut perusahaan dituntut untuk dapat terus berproduktif menghasilkan produk dengan kualitas dan mutu terbaik dan

berkelanjutan. Oleh karena itu produktivitas kerja karyawan adalah sangat penting, karena dengan produktivitas yang baik perusahaan akan mampu menyediakan produk yang dibutuhkan konsumen secara berkelanjutan dan sejalan dengan itu target laba perusahaan dapat tercapai (Saleh & Utomo, 2018). Produktivitas kerja dapat terwujud jika setiap karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya masing – masing. Oleh karena itu seorang pimpinan harus memberi motivasi dan kedisiplinan pada karyawannya agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan dan para karyawan pun tau akan kewajibannya untuk melaksanakan tugas sebaik – baiknya.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan diantaranya etos atau semangat kerja seorang karyawan, kedisiplinan dan motivasi kerja yang ada pada diri setiap karyawan. 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

Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan suatu sikap kedisiplinan kerja karyawan agar produktivitas kerja dari masing – masing karyawan tersebut dapat ditingkatkan, yang mana pada gilirannya produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan akan meningkat pula, kedisiplinan kerja karyawan tersebut akan memelihara sikap mental dan watak mereka untuk semakin menyadari atau memahami terhadap tugas dan tanggung jawab di dalam pekerjaannya.

Selain etos kerja dan kedisiplinan kerja, motivasi kerja juga menjadi penentu

produktivitas kerja karyawan, mengapa demikian, karena motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan – kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara – cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

PT Ambassador Garmino Unit 2 adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri garmen baik lokal maupun ekspor. Perusahaan tersebut adalah anak cabang dari PT. Danliris. Perusahaan ini dalam posisinya adalah sebagai vendor penyedia barang sesuai dengan pesanan atau order dari konsumen, selain itu perusahaan juga dituntut untuk menyediakan barang tepat waktu dan sesuai dengan pesanan. Oleh karena itu produktivitas kerja pada setiap karyawan sangatlah penting untuk mendukung pemenuhan permintaan konsumen agar tidak terjadi masalah. Dalam proses produksi, produktivitas menjadi masalah utama yang dihadapi perusahaan. Hasil produksi setiap harinya mengalami kenaikan dan penurunan yang tidak sesuai dengan target pencapaian yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan data dari perusahaan, pencapaian produksi dalam setiap bulannya mengalami kenaikan dan penurunan. Hal ini terlepas dari target pencapaian setiap bulannya yang berbeda, akan tetapi dalam kesehariannya untuk mencapai angka produktivitas yang telah ditetapkan oleh manajemen adalah sangat sulit dicapai melalui perhitungan jam kerja normal sehingga pihak manajemen harus memberikan keputusan untuk menerapkan sistem kerja lembur demi pencapaian target

produksi perharinya. Banyak hal yang mempengaruhi naik turunnya hasil produksi diantaranya etos (semangat) kerja setiap karyawan, disiplin dalam melaksanakan prosedur kerja dan tentunya motivasi kerja pada masing – masing karyawan.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka perlu penelitian lebih lanjut yang membahas tentang “Etos Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja”.

LANDASAN TEORI

Etos Kerja

Menurut Sinamo (2011:35), Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistik.

Disiplin kerja

Menurut Nitisemito (1991:199) disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Indikator kedisiplinan kerja adalah sebagai berikut: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat atau pengawas, sanksi hukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

Motivasi kerja

Menurut Hasibuan (2012:95): Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang memberikan gairah kerja pada seseorang sehingga mereka mau bekerja sama, secara efektif dan terintegrasi dengan semua kemampuan yang dimiliki untuk mencapai kepuasan kerja.

Ciri – ciri motivasi kerja menurut Colquitt (2009:178):

1. Berasal baik dari dalam maupun dari luar individu
2. Dapat menimbulkan perilaku bekerja

3. Dapat menentukan bentuk, tujuan, intensitas dan lamanya bekerja.

Produktivitas kerja

Menurut Simamora (2004:110) Produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar – besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan emnghasilkan output dan input yang optimal.

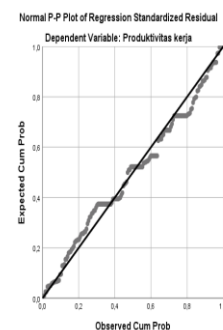
METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif. Tempat penelitian ini di PT Ambassador Garmino Unit 2. Masa observasi ini dilakukan dari bulan September 2021 sampai hingga bulan Januari 2022. Polpulasi dari penelitian ini didasarkan oleh seluruh karyawan divisi produksi yang berjumlah 30 karyawan. Analisis data dengan asumsi klasik, regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi (R^2)

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis data

Sebelum dilakukan uji regresi perlu dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Hasil dari uji normalitas terlihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 1.1 Hasil Uji normalitas
Dilihat dari diagram plot normal, menunjukkan bahwa fokus menyebar disekitar garis miring dan

penyebarannya mengikuti arah garis sudut ke sudut, yang menyiratkan bahwa model regresi melengkangi anggapan normalitas.

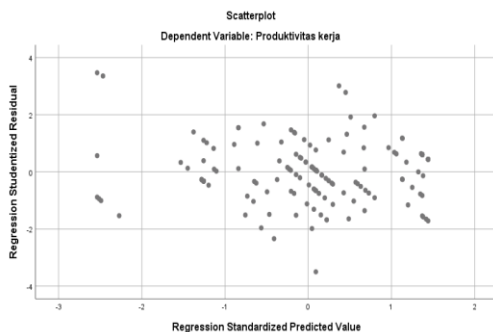
Selanjutnya untuk uji multikolinieritas diperoleh hasil sebagai berikut:

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Etos Kerja (X1)	0,217	4,602	Tidak terjadi Multikolinieritas
Disiplin Kerja (X2)	0,416	2,406	
Motivasi Kerja (X3)	0,188	5,327	

Tabel 1.1 hasil uji multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Untuk uji heteroskedastisitas, hasil berupa scatterplot terlihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 1.2 hasil uji heteroskedastisitas dengan scatterplot

Berdasarkan gambar scatterplot tersebut diatas dapat terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada

sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

1. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variable bebas yang terdiri dari Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas kerja. Menurut perolehan metode spss versi 25 mendapatkan keterangan data sebagai berikut:

Model	Unstandarized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	2,053	0,641
Etos kerja	0,200	0,057
Disiplin kerja	0,077	0,063
Motivasi kerja	0,632	0,066

Tabel 1.2 hasil uji regresi linier berganda

Berdasarkan tabel tersebut diatas dapatdiketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 2,053 + 0,200 X_1 + 0,077 X_2 + 0,632 X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Nilai konstanta menunjukkan bahwa etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja konstan atau sama dengan nol maka produktivitas kerja karyawan PT Ambassador Garmino Unit 2 meningkat.
- Variabel etos kerja (X_1) berdampak positif terhadap produktivitas kerja dan apabila nilai hitung dari variabel etos kerja ditingkatkan satu – satuannya dan variabel X_2 , X_3 (disiplin kerja,

motivasi kerja) tetap maka produktivitas kerja PT Ambassador Garmino Unit 2 meningkat.

- c. Untuk variabel disiplin kerja (X_1) berdampak positif terhadap produktivitas kerja dan apabila nilai hitung dari variabel etos kerja ditingkatkan satu – satuannya dan variabel X_1 , X_3 (etos kerja, motivasi kerja) tetap maka produktivitas kerja PT Ambassador Garmino Unit 2 meningkat.
- d. Untuk variabel motivasi kerja (X_1) berarti berdampak positif terhadap produktivitas kerja dan apabila nilai hitung dari variabel etos kerja ditingkatkan satu – satuannya dan variabel X_1 , X_2 (Etos kerja, disiplin kerja) tetap maka produktivitas kerja PT Ambassador Garmino Unit 2 meningkat.

2. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis terdiri dari Uji F, Uji t. Berikut penjelasan hasil dari Uji F dan Uji t:

Uji F berguna untuk mengetahui detail dampak dari Etos kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2), Motivasi kerja (X_3), Produktivitas kerja (Y). Melalui penjabaran data dengan metode spss versi 25 bisa diketahui dari tabel berikut:

Dilihat dari hasil penghitungan uji F melalui metode spss versi 25, terdapat perolehan $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga H_0 diberhentikan, yang artinya bahwa ada dampak penting pada etos kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan atas produktivitas kerja

karyawan PT Ambassador Garmino Unit 2.

Sedangkan untuk Uji t dalam penelitian pada PT Ambassador Garmino Unit 2 ini akan berguna memutuskan dan menguji makna dampak etos kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara partial terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil dari regresi linier dengan menggunakan spss versi 25 sebagai berikut:

Variabel etos kerja Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Ambassador Garmino Unit 2. Sedangkan untuk Variabel disiplin kerja Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih besar dari toleransi maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif tetapi tidak signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Ambassador Garmino Unit 2. Dan untuk Variabel motivasi kerja Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Ambassador Garmino Unit 2.

B. Pembahasan

1. Berdasarkan hasil hitungan SPSS diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,512 > 1,974) dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Artinya etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil ini membuktikan semakin tinggi etos kerja maka produktivitas kerja akan

mengalami peningkatan secara nyata.

2. Berdasarkan hasil hitungan SPSS diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ (1,225 < 1,974) dan nilai signifikansi 0,222 > 0,05. Artinya disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Karena disiplin kerja karyawan PT Ambassador Garmino Unit 2 masih kurang. Hal tersebut karena masih banyak terjadi masalah dalam pekerjaan.
3. Berdasarkan hasil hitungan SPSS diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ (9,640 > 1,974) dan nilai signifikansi 0,000 > 0,05. Artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil ini membuktikan semakin tinggi motivasi kerja maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan secara nyata.

KESIMPULAN

Bersumber pada perolehan analisis diatas bahwa variable etos kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Ambassador garmino nit 2. Untuk variabel yang berpengaruh secara partial dan signifikan hanya etos kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Ambassador garmino Unit 2, sedangkan untuk variabel disiplin kerja hanya berpengaruh positif namun tidak signifikan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam penelitian ini penulis memberikan saran – saran bermanfaat antara lain:

1. Diharapkan karyawan PT Ambassador Garmino Unit 2 tetap konsisten dalam menjaga etos kerja yang saat ini sudah baik, agar produktivitas kerja semakin meningkat setiap tahunnya dan PT Ambassador Garmino Unit 2 bisa menjadi perusahaan yang bonafit.
2. Sebaiknya manajemen PT Ambassador Garmino Unit 2 betul – betul memperhatikan kedisiplinan masing – masing karyawan, karena saat ini masih banyak terjadi kesalahan – kesalahan yang dilakukan oleh karyawan dan jika kesalahan – kesalahan tersebut terus diulangi maka akan merugikan perusahaan.
3. Diharapkan PT Ambassador Garmino Unit 2 tetap konsisten dalam menjaga motivasi kerja yang saat ini sudah baik, karena motivasi kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja setiap karyawan PT Ambassador Garmino Unit 2.

DAFTAR PUSTAKA

Timbuleng, Stela and Sumarauw; 2015; Etos kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan; Studi kasus pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado.

- Andri, Hadiansyah and Yanwar; 2015; Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT AE; Studi kasus pada PT AE. Jurnal Al-Azhar Indonesia seri humaniora
- Simanjuntak, putra and arif; 2020; Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai; Studi kasus pada kantor pelayanan pajak pratama Medan Polonia; Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen.
- Rosmawati, Sri and Jermawinsyah; 2018; Pengaruh Etos kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan; Studi kasus pada Puskesmas Aro Kecamatan Muara Bulian; EKSIS: Jurnal ilmiah Ekonomi dan Bisnis.
- Sunasi, Denok; 2018; Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan; Studi kasus pada PT. Nadi Suwarna Bumi. Jurnal Ilmiah Semarak
- Sinaga, Sarman; 2020; Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Karyawan; Studi kasus pada PT. Trikarya Cemerlang Medan; Jurnal Ilmiah Metadata.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho; 2013; Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar; Studi pada seluruh tenaga pengajar Yaspenlub Demak; Jurnal Economia
- Laksmiari, Ni Putu Pradita; 2019; Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai; Studi kasus di Desa Patemon Kecamatan Serrit. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha.
- Saleh, Abdul and Utomo; 2018; Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi; Studi Pada PT Inko Java Semarang. Makarti Among.
- Andika, Rindi, Widjarnako, Ahmad; 2019; Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening; Studi kasus pada pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Jurnal Manajemen Tools.
- Hayati, Keumala, and Caniago; 2012; Etos Kerja Islami: Peran Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja; Studi kasus pada pegawai perbankan syariah di Bandar Lampung; Elsevier Ltd.
- Paais, Maartje, and Pattiruhu; 2020; Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan budaya Organisasi Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan; Studi kasus pada karyawan wahana resourch Ltd Kecamatan Seram Utara, Kabupaten Maluku Tengah; Journal of Asian Finance, Economics and Business.
- Esti, Rianasari and Savhira Inggritz; 2019; Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan; Studi kasus pada karyawan PT. Lestarindo

Perkasa; Jurnal Riset Bisnis,
Ekonomi dan Pendidikan.

Razak, Abdul; Sarpan, S; Ramlan R; 2018;
Pengaruh Gaya Kepemimpinan,
Motivasi dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan; Studi
kasus pada karyawan PT. ABC
Makassar; www.ecounjournals.com

Mora, Zulkarnen; Suharyanto, A; Yahya,
M; Pengaruh Keselamatan Kerja dan
Kesehatan Kerja Terhadap
Produktivitas Karyawan; Studi
kasus pada karyawan PT. Sisrau
Aceh Tamiang.