

PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA PT SURYA PRIMA SEJAHTERA

Firdaus Sianipar¹, Amrillah Azrin²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Universitas Tridinanti, Sumatera Selatan

¹Email : amrillahazrin62@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Submitted:
06/06/2020

Revised:
25/07/2020

Accepted:
27/07/2020

Online-Published:
30/07/2020

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kerja karyawan PT. Surya Prima Sejahtera Palembang, Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Karyawan dan sample penilitin sebanyak 20 orang karyawan (sample jenuh) Analisis regresi berganda bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh suatu perubahan kejadian. Dalam penelitian ini ,Analisis regresi berganda berperan sebagai teknik statistic yang digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektifitas kerja karyawan pada PT. Surya Prima Sejahtera. Hasil pengujian signifikan F simultan. Dari hasil itu menunjukkan bahwa variable independen secara bersama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhad apvariabel dependen, ini dikarnakan nilai signifikan $f 0,135 > 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa Etos Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama –sama tidak memiliki pengaruh pada kinerja pegawai. Hasil dari uji t (parsial), diketahui nilai t hitung adalah 2,375, ini berarti nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel 2,365 (berdasarkan t tabel). Sedangkan untuk nilai signifikansi Etos kerja (X1) $0,049 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh signifikan antara variable etos kerja (X1) dan kinerja pegawai (Y).

Kata kunci : Etos Kerja, disiplin kerja, kinerja

ABSTRACK

This study aims to determine the effect of work ethic and work discipline on the work of employees of PT. Surya Prima Sejahtera Palembang, The population in this study were all employees and a research sample of 20 employees (saturated sample). Multiple regression analysis aims to calculate the magnitude of the effect of a change in events. In this study, multiple regression analysis acts as a statistical technique used to test whether there is an effect of work ethic and work discipline on the work effectiveness of employees at PT. Surya Prima Sejahtera. Simultaneous F significant test results. From the results, it shows that the independent variables together do not have a significant effect on the dependent variable, this is because the significant value $f 0.135 > 0.05$. This proves that Work Ethic (X1) and Work Discipline (X2) together have no influence on employee performance. The result of the t test (partial), it is known that the value of t count is 2.375, this means that the value of t is greater than the value of t table 2.365 (based on t table). As for the significance value of work ethic (X1) $0.049 < 0.05$, which means that H_0 is rejected and H_a is accepted. This means that there is a significant influence between the work ethic variable (X1) and employee performance (Y).

Keywords: work ethic, work discipline, performance

A. PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu usaha besar yang dikelola oleh perorangan ataupun secara bersama-sama yang membutuhkan modal besar yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam mengelola usahanya dibantu oleh para karyawan (Abdurrahmat, 2006:26). Oleh sebab itu,

antara pimpinan dan karyawan harus bekerja sama dengan baik dan solid tanpa memandang tingkat jabatan agar tujuan perusahaan yang diharapkan tercapai secara maksimal. PT. Surya Prima Sejahtera juga menjalin kerjasama dengan perusahaan-perusahaan lain dalam hal pemasok barang, sebagai perusahaan yang bergerak dibidang

distributor daerah PT. Surya Prima Sejahtera menjalin kerjasama seperti dengan pabrik-pabrik kosmetik yang berada di Surabaya bahkan ada juga barang-barang impor yang langsung datang dari Malaysia. PT. Surya Prima Sejahtera, perusahaan juga memberikan fasilitas untuk para karyawannya seperti Gaji Pokok, Tunjangan Hari Raya, Intensif (bagi Salesman), Jaminan kesehatan (berupa BPJS), memberikan bonus bagi karyawan yang dapat menunjukkan kinerjanya dengan baik, serta menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuannya masing-masing agar dapat menunjang semangat kerja karyawannya. Disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Hani Handoko : 2001 ; 208). Setiap karyawan harus memiliki kesadaran secara internal akan kedisiplinan terhadap pekerjaannya sebab rata-rata individu lebih memahami apa yang diharapkan dalam pekerjaannya. Menurut Siagian (2008:305) berpendapat bahwa pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain.ada beberapa hal yang berkaitan dengan kedisiplinan, salah satu adalah pelanggaran karyawan didalam perusahaan.Pelanggaran dapat diminimalisir dengan cara memberlakukan beberapa standar atau aturan perusahaan yang harus ditaati semua pengelola perusahaan. Hal ini bertujuan untuk mendorong disiplin diri para karyawan, dengan cara ini para karyawan diharapkan menjaga disiplin diri mereka bukan karena paksaan melainkan muncul dari individu masing-masing.

Penurunan penjualan pada PT. Surya Prima Sejahtera dikarenakan tingkat kemauan dan disiplin kerja dari karyawan yang berkurang sehingga tingkat efektivitas kerja karyawan tidak maksimal untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Menurut Sinamo (2011:26), menyatakan bahwa “Etos Kerja adalah seperangkat

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

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin “dispel” yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan zaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi “discipline” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Menurut Sinungan (2007;135), Disiplin adalah sikap dari seseorang/kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti; mematuhi segala aturan yang diterapkan.

Menurut Handoko (2010:44) mengemukakan efektifitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Efektifitas kerja karyawan Pada PT. Surya Prima Sejahtera”.

B. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini pada salah satu perusahaan distributor yang beralamat Perum Bukit Sejahtera Jl. Pinang Blok AP. 05 Poligon Kota Palembang Pengolahan data secara kualitatif dan kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi dan kuesioner.

2. Teknik Analisis Data

a. Analisis Regresi Berganda

. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan disiplin terhadap kinerja, Persamaanya adalah :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja
 x_1 = Etos Kerja
 x_2 = Displin
 b_1 b_2 = Koefisien regresi
 e = Varibel Pengganggu

b. Koefisien Determinasi

Menurut Imam Ghozali (2013:97), koefisien determinasi pada intinya mengaku seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (crosssection) relative rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtut waktu (time series) biasanya mempunyai data koefisien determinasi yang lebih tinggi.

Untuk mengambil seberapa jauh variable bebas dapat menjelaskan variable terikat maka perlu diketahui nilai koefisien determinasi atau oenentuan R^2 . Nilai R^2 ini berkisar antara 0-1, semakin mendekati 1 nilai R^2 tersebut berarti semakin besar variable independent (X) mampu menerangkan variable dependen (Y). sifat-sifat *R-square* sangat dipengaruhi oleh banyak variable bebas semakin besar nilai *R-square*.

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah di antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$).

c. Uji Hipotesis

1. Skema Simultan (Bersamaan) digunakan Uji – F

Hipotesis Pertama:

- Formula H_0 dan H_1
 $-H_0 : b_1 = b_2 = 0$ (tidak ada pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Surya Prima Sejahtera.).
 $-H_0 : b_1 \neq b_2 \neq 0$ (ada pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap

efektivitas kerja karyawan pada PT. Surya Prima Sejahtera.).

- Penentuan *Level of Significance*(α) = 0,05
- Kriteria pengujian:
 H_0 diterima jika $F_{sig} \geq 0,05$
 H_0 ditolak jika $F_{sig} < 0,05$

Kesimpulan: menerima atau menolak H_0 berpengaruh pada etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Surya Prima Sejahtera.

2. Skema Parsial (Sendiri-sendiri) digunakan Uji – T

Langkah-langkah Uji-T adalah sebagai berikut:

Hipotesis Kedua:

- Formula H_0 dan H_1
 $H_0 : b_1 = 0$ (tidak ada pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Surya Prima Sejahtera.).
 $H_0 : b_1 = 0$ (ada pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Surya Prima Sejahtera.).
- Penentuan *Level of Significance* (α) = 0,05
- Kriteria pengujian

Kesimpulan: menerima atau menolak H_0 berpengaruh pada etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Surya Prima Sejahtera.

Kriteria Penguji

Untuk mengetahui hipotesis kedua dan ketiga, digunakan uji-T dengan ketentuan:

- H_0 ditolak: signifikan $t < 0,05$
 H_0 diterima jika: signifikan $t \geq 0,05$

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X1)

Perhitungan dalam uji validitas dilakukan menggunakan kotelasi Rank Spearman Brown dengan bantuan program SPSS versi 23. Hasil Uji Validitas dari 9 item pernyataan untuk mengukur variabel Etos Kerja (X10) dari 10 responden.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja

| No item | r Hitung | Syarat | Keterangan |
|---------|----------|--------|------------|
|---------|----------|--------|------------|

| | | | |
|---|---------|-------|-------|
| 1 | 0,950** | 0,613 | Valid |
| 2 | 0,899** | 0,613 | Valid |
| 3 | 0,922** | 0,613 | Valid |
| 4 | 0,972** | 0,613 | Valid |
| 5 | 0,850** | 0,613 | Valid |
| 6 | 0,899** | 0,613 | Valid |
| 7 | 0,862** | 0,613 | Valid |
| 8 | 0,972** | 0,613 | Valid |
| 9 | 0,972** | 0,613 | Valid |

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai r hitung untuk setiap butir pernyataan pada variabel Etos Kerja (X) > r tabel 0,613 dengan demikian maka dapat dijelaskan bahwa semua butir pernyataan variabel Etos Kerja dinyatakan valid.

Perhitungan dalm uji validitas dilakukan menggunakan kotelasi Rank Spearman Brown dengan bantuan program SPSS versi 23. Hasil Uji Validitas dari 10 item pernyataan untuk mengukur variabel Etos Kerja (X10) dari 10 responden.

2. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

| No item | r Hitung | Syarat | Keterangan |
|---------|----------|--------|------------|
| 1 | 0,775** | 0,613 | Valid |
| 2 | 0,885** | 0,613 | Valid |
| 3 | 0,961** | 0,613 | Valid |
| 4 | 0,923** | 0,613 | Valid |
| 5 | 0,923** | 0,613 | Valid |
| 6 | 0,909** | 0,613 | Valid |
| 7 | 0,858** | 0,613 | Valid |
| 8 | 0,885** | 0,613 | Valid |
| 9 | 0,961** | 0,613 | Valid |
| 10 | 0,923** | 0,613 | Valid |

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai r hitung untuk setiap butir pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X2) > r tabel 0,612 dengan demikian maka dapat dijelaskan bahwa semua butir pernyataan variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid.

SPSS versi 23. Hasil Uji Validitas dari 10 item pernyataan untuk mengukur variabel Etos Kerja (X10) dari 10 responden.

3. Uji Validitas Variabel Kerja Pegawai (Y)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja Karyawan

Perhitungan dalm uji validitas dilakukan menggunakan kotelasi Rank Spearman Brown dengan bantuan program

| No item | r Hitung | Syarat | Keterangan |
|---------|----------|--------|------------|
| 1 | 0,942** | 0,613 | Valid |
| 2 | 0,927** | 0,613 | Valid |
| 3 | 0,752* | 0,613 | Valid |
| 4 | 0,970** | 0,613 | Valid |
| 5 | 0,942** | 0,613 | Valid |
| 6 | 0,927** | 0,613 | Valid |

| | | | |
|----|---------|-------|-------|
| 7 | 0,732* | 0,613 | Valid |
| 8 | 0,970** | 0,613 | Valid |
| 9 | 0,970** | 0,613 | Valid |
| 10 | 0,942** | 0,613 | Valid |

4. Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai r hitung untuk setiap butir pernyataan pada variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) > r tabel 0,334 dengan demikian maka dapat dijelaskan bahwa semua butir pernyataan variabel Kerja pegawai dinyatakan valid.

Pengujian reliabilitas menggunakan ceobach Alpha. Hasil pengujian Reliabilitas masing-masing variable dapat dilihat pada table berikut

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | Keterangan |
|----------------|----------------|------------|
| Etos Kerja | 0,976 | Reliabel |
| Disiplin Kerja | 0,973 | Reliabel |
| Kerja Pegawai | 0,977 | Reliabel |

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa semua variabel memiliki koefisien alpha > 0,613 dengan nilai cronbach Alpha yang dihasilkan melalui program SPSS di atas 0,8 sehingga sesuai dengan landasan teori dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukuran masing-masing variabel masing-masing kuisioner dapat diterima dan reliabel.

5. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasa

nya di gunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Jika analisis menggunakan metode parametrik, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi yaitu data berasal dari distribusi yang normal. Jika data tidak berdistribusi normal, atau jumlah sampel sedikit dan jenis data adalah nominal atau ordinal maka metode yang di gunakan adalah statistik non parametik. Dalam pembahasan ini akan digunakan uji one sample kolmogorov-smirnov dengan menggunakan taraf signifikan 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikan lebih besar dari 5% atau 0,05.

Tests of Normality

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|----|---------------------------------|----|-------|--------------|----|------|
| | Statistic | Df | Sig. | Statistic | Df | Sig. |
| x1 | ,181 | 10 | ,200* | ,905 | 10 | ,246 |
| x2 | ,171 | 10 | ,200* | ,896 | 10 | ,197 |
| Y | ,183 | 10 | ,200* | ,955 | 10 | ,724 |

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Dari hasil di atas kita lihat pada kolom kolmogorov-smirnov dan dapat di ketahui bahwa nilai signifikan untuk Etos kerja sebesar 0,246 untuk pengembangan karir sebesar 0,196 dan untuk kinerja karyawan 0,724 maka dapat di simpulkan bahwa data pada variabel x1, x2 dan Y berdistribusi normal. Angka statistic menunjukkan semakin kecil nilainya maka distribusi data semakin normal

6. Teknik Analisis data

a) Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui karakteristik sampel dalam penelitian meliputi mean, standar deviasi, nilai maksimum dan nilai minimum. Berikut ini adalah hasil dari uji deskriptif data panel dari seluruh sampel penelitian

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|----|----|---------|---------|-------|----------------|
| x1 | 10 | 20 | 36 | 29,50 | 5,798 |

| | | | | | |
|-----------------------|----|----|----|-------|-------|
| x2 | 10 | 31 | 50 | 39,80 | 7,223 |
| Y | 10 | 20 | 46 | 34,20 | 7,969 |
| Valid N (listwise) | 10 | | | | |

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel efisiensi biaya operasional dengan jumlah data (N) sebanyak 10 mempunyai X1 Etos Kerja rata-rata 29,50 dengan biaya operasional minimal 20 dan maksimal 36 sedangkan standar deviasinya sebesar 5,798. Variabel X2 disiplin kerja dengan jumlah data (N) sebanyak 10 mempunyai presentase rata-rata sebesar 39,80 , dengan nilai minimal 31 dan maksimal 50 sedangkan standar deviasinya sebesar 7,223. Variabel Y Kinerja pegawai dengan jumlah data (N) sebanyak 10 mempunyai presentase rata-rata sebesar

34,20 , dengan nilai minimal 20 dan maksimal 46 sedangkan standar deviasinya sebesar 7,969.

b) Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda mengestimasi besarnya koefisien-koefisien yang dihasilkan oleh yang bersifat linear yang melibatkan dua variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya nilai variabel tergantung. Dari hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS 23 yang tertera pada tabel berikut ini :
Tabel 5. Regresi berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1,494 | 19,336 | | ,077 | ,941 |
| x1 | ,929 | ,400 | ,676 | 2,375 | ,049 |
| x2 | ,133 | ,321 | ,121 | ,414 | ,691 |

a. Dependent Variable: y

Persamaan regresinya sebagai berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1,494 + 0,929X_1 + 0,133X_2 + e$$

Artinya :

- merupakan nilai konstanta, jika nilai variabel etos kerja X1 dan variabel insentif X2 adalah 0 , maka prestasi Kinerja Pegawai (Y) sebesar 1,494
- Menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan skala pada variabel 0,929 (X1) maka akan memberikan peningkatan pada variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,929
- Menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan skala pada

variabel disiplin kerja (X2) maka akan memberikan peningkatan pada variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,133.

c) Koefisien Korelasi

Tabel 6. Koefisien Korelasi

Correlations

| | | x1 | x2 | Y |
|----|---------------------|-------|-------|-------|
| x1 | Pearson Correlation | 1 | -,220 | ,649* |
| | Sig. (2-tailed) | | ,541 | ,042 |
| | N | 10 | 10 | 10 |
| x2 | Pearson Correlation | -,220 | 1 | -,028 |
| | Sig. (2-tailed) | ,541 | | ,938 |
| | N | 10 | 10 | 10 |

| | | | | |
|---|---------------------|-------|-------|----|
| Y | Pearson Correlation | ,649* | -,028 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,042 | ,938 | |
| | N | 10 | 10 | 10 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas hasil uji analisa koefisien korelasi diketahui antara etos kerja(X1) dan kinerja pegawai (Y) 0,649 . Terakhir antara etos kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) nilai signifikan 0,541 > 0,05 yang berarti terdapat korelasi yang tidak signifikan.

d) Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur tingkat kemampuan model dalam menjelaskan variabel independen. Nilai determinasi R² mengandung kelemahan dimana adanya kemungkinan terjadinya bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan dalam model. Oleh karena itu dalam penelitian ini menggunakan koefisien determinasi yang disesuaikan (adjusted R²).

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R Square sebesar 0,435 atau (43,5%). Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (etos kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 43,5%. Atau variasi variabel independen

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 248,910 | 2 | 124,455 | 2,700 | ,135 ^b |
| | Residual | 322,690 | 7 | 46,099 | | |
| | Total | 571,600 | 9 | | | |

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Tabel 8 menunjukkan hasil pengujian signifikan F simultan. Dari hasil itu menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, ini dikarenakan nilai signifikan f 0,135 > 0,05. Hal ini membuktikan bahwa Etos Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama –sama tidak memiliki pengaruh pada kinerja pegawai.

yang digunakan dalam model etos kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan sebesar 43,5 % variasi variabel dependen (kinerja pegawai). Sedangkan sisanya sebesar 56,5% di pengaruhi atau di jelaskan oleh variabel lain yang tidak di masukan dalam model penelitian ini.

7. Uji Hipotesis

a) Uji Signifikan Simultan (uji F)

Pada dasarnya uji f menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependent. Dari hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS 23 yang tertera pada tabel sebagai berikut :

Tabel 8. Uji f

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,660 ^a | ,435 | ,274 | 6,790 |

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

b) Uji t (uji parsial)

Pada dasarnya uji f menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependent. Dari hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS 23 yang tertera pada tabel sebagai berikut :

Tabel 9. Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1,494 | 19,336 | | ,077 | ,941 |
| x1 | ,929 | ,400 | ,676 | 2,375 | ,049 |
| x2 | ,133 | ,321 | ,121 | ,414 | ,691 |

a. Dependent Variable: y

Hasil dari uji t (parsial) diatas, diketahui nilai t hitung adalah 2,375, ini berarti nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel 2,365 (berdasarkan t tabel). Sedangkan untuk nilai signifikansi Etos kerja (X1) $0,049 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh signifikan antara variabel etos kerja (X1) dan kinerja pegawai (Y).

Selanjutnya, uji t (parsial) diketahui t hitung sebesar 0,414 lebih kecil dari t tabel 2,365 (berdasarkan t tabel) dan signifikansi variabel Disiplin kerja (X2) $0,691 > 0,05$. Artinya H_0 diterima dan H_a ditolak . Berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y)

D. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

- Hasil analisis regresi linier berganda yang di lakukan pada penelitian ini didapat persamaan regresi sebagai berikut $Y = 1,494 + 0,929X_1 + 0,133X_2 + e$ merupakan nilai konstanta, jika nilai variabel etos kerja X1 dan variabel insentif X2 adalah 0 , maka prestasi Kinerja Pegawai (Y) sebesar 1,494. Menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan skala pada variabel 0,929 (X1) maka akan memberikan peningkatan pada variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,929, Menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan skala pada variabel disiplin kerja (X2) maka akan memberikan peningkatan pada variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,133
- hasil pengujian signifikan F simultan. Dari hasil itu menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen,

ini di karnakan nilai signifikan $f 0,135 > 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa Etos Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama –sama tidak memiliki pengaruh pada kinerja pegawai

- Hasil dari uji t (parsial) diatas, diketahui nilai t hitung adalah 2,375, ini berarti nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel 2,365 (berdasarkan t tabel). Sedangkan untuk nilai signifikansi Etos kerja (X1) $0,049 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh signifikan antara variabel etos kerja (X1) dan kinerja pegawai (Y). Selanjutnya, uji t (parsial) diketahui t hitung sebesar 0,414 lebih kecil dari t tabel 2,365 (berdasarkan t tabel) dan signifikansi variabel Disiplin kerja (X2) $0,691 > 0,05$. Artinya H_0 diterima dan H_a ditolak . Berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y)

2. Saran

- Pimpinan Perusahaan PT Surya Prima Sejahtera sebaiknya melakukan evaluasi kinerja secara rutin yaitu seminggu sekali guna mengevaluasi dan menghindari adanya faktor-faktor yang dapat menghambat proses efektivitas kerja dari karyawan. Apabila mendukung, sangat baik untuk memfasilitasi dan memberikan motivasi, arahan, juga solusi pada pegawai oleh atasan agar efektivitas pegawai semakin meningkat.
- Untuk penelitian yang akan datang, disarankan untuk mencari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini dan sebagai referensi dalam melakukan penelitian yang relevan dengan penelitian ini

E. DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifudin. 2003. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kurniawan, Agung. 2012. *Transformasi pelayanan public*. Jakarta.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan Belas. Jakarta: PT. Bumi Angkasa.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pen: PT. Refika Aditama.
- Mathias Robert L & Jackson John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. indeks Kelompok Gramedia.
- Simamora, Hendry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinamo, Jansen H. 2011. *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2007. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang P, Siagian. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta