



Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Fuzi Citra Mandiri

Sukmayadi, Paroli, Syaifuddin
Universitas Sebelas April
sukmayadi@unsap.ac.id
paroli@stie11april-sumedang.ac.id,
syaifuddin@stie11april-sumedang.ac.id

ABSTRAK

Inti permasalahan dalam penelitian ini adalah belum optimalnya kinerja karyawan pada PT Fuzi Citra Mandiri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Fuzi Citra Mandiri. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis dengan pendekatan survey, metode kuantitatif, teknik pengumpulan data yaitu dengan observasi dan kuesioner. Teknik analisa yang digunakan adalah analisis regresi berganda, uji korelasi, koefisien determinasi serta uji hipotesis. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 96,2 %, pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 54,2 % dan pengaruh disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Fuzi Citra Mandiri sebesar 67,4 % dan masih ada 32,6 % faktor lain. Hasil uji hipotesis bahwa $f_{hitung} = 6,133$ dan $f_{tabel} = 3,35$, hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan disiplin kerja dan etos kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Fuzi Citra Mandiri.

Kata Kunci: Disiplin kerja, Etos kerja, Kinerja karyawan.

ABSTRACT

The essence of the problem in this research is that the performance of employees at PT Fuzi Citra Mandiri has not been optimal. This study aims to determine the effect of work discipline on employee performance, the effect of work ethic on employee performance, the influence of work discipline and work ethic on employee performance at PT. Fuzi Citra Mandiri. This study used a descriptive analytical method with a survey approach, quantitative methods, data collection techniques namely observation and questionnaires. The analysis technique used is multiple regression analysis, correlation test, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of the discussion show that the effect of work discipline on employee performance is 96.2%, the effect of work ethic on employee performance is 54.2% and the influence of work discipline and work ethic on employee performance at PT. Fuzi Citra Mandiri is 67.4% and there are still 32.6% other factors. The results of testing the hypothesis that $f_{count} = 6.133$ and $f_{table} = 3.35$, the hypothesis which states that simultaneously work discipline and work ethic have an influence on employee performance at PT. Fuzi Citra Mandiri.

Keywords: *Work discipline, Work ethic, Employee performance.*

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan baik itu bergerak dibidang Kontraktor Mekanikal dan Elektrikal, pasti memiliki tujuan untuk dapat menghasilkan keuntungan. Oleh sebab itu, perusahaan berusaha untuk memberikan pelayanan atau menghasilkan produk yang diinginkan konsumen supaya mendapatkan kepercayaan dari konsumen tersebut. Dalam melakukan upaya untuk menghasilkan produk maupun jasa, hal pertama yang perlu perusahaan perhatikan yaitu sumber daya manusia yang mereka miliki. Untuk mencapai tujuan perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya yang ada didalamnya termasuk sumber daya manusia.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap perusahaan, karena di tangan merekalah kelangsungan hidup perusahaan bergantung. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk memiliki kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang memadai. Perusahaan akan selalu berusaha menjadi yang terbaik di kalangan perusahaan yang lain. Perusahaan akan maju apabila karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut memiliki daya tarik kerja yang sangat tinggi sesuai dengan aturan perusahaan tempat karyawan bekerja. Apabila suatu perusahaan memiliki karyawan yang tidak memiliki semangat kerja yang tinggi maka seiring berjalannya waktu perusahaan tidak akan maju dan kalah bersaing dengan perusahaan yang lainnya. Karena karyawan merupakan salah satu komponen penting untuk memajukan sebuah perusahaan. Perusahaan harus mampu melihat karyawan yang dapat bekerja secara individu maupun tim.

Sinambela (2020: 480), mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Dengan kata lain kinerja merupakan suatu kemampuan dan keahlian seseorang dalam memahami tugas dan fungsinya dalam bekerja. Hal ini tidak lepas dari aspek manajerial yang mempengaruhinya, sebab setiap pimpinan memiliki tanggung jawab untuk menilai dan menolong memperbaiki kinerja bagi mereka yang menjadi bawahannya. Seperti halnya PT. Fuzi Citra Mandiri.

PT Fuzi Citra Mandiri (Mitra PLN) adalah sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang Kontraktor Mekanikal dan Elektrikal telah ikut menyumbangkan partisipasinya dalam pembangunan industri kelistrikan di Indonesia dan secara aktif terlibat dalam aktivitas pembangunan dan pemeliharaan jaringan listrik maupun instalasi listrik. Instalasi Mekanikal dan Elektrikal adalah suatu bagian vital dalam mengisi pembangunan, baik untuk sarana maupun prasarana pembangunan industri kelistrikan. Kegiatan yang dilakukan ditunjang oleh tenaga muda yang terampil, handal dan berpengalaman serta memiliki disiplin dan etos kerja yang tinggi untuk selalu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan hasil memuaskan baik dalam hal mutu, waktu serta biaya.

Berdasarkan hasil observasi sementara tentang kinerja karyawan pada PT Fuzi Citra Mandiri belum optimal dapat dilihat pada tabel rekapitulasi absensi karyawan 2022 berikut :

Tabel 1. Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Fuzi Citra Mandiri

Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Total Hari Kerja	Mangkir	Kemangkiran (%)
Januari	30	25	750	5	0,67%
Februari	30	22	660	7	1,06%
Maret	30	26	780	4	0,51%
April	30	25	750	7	0,93%
Mei	30	22	660	10	1,52%
Juni	30	23	790	11	1,47%
Juli	30	23	690	9	1,30%
Agustus	30	26	780	5	0,38%
September	30	26	780	1	0,13%
Oktober	30	23	790	6	0,80%
November	30	26	780	2	0,26%
Desember	30	27	810	3	0,38%
Total					10,02%
Rata-Rata					0,83%

Sumber : PT. Fuzi Citra Mandiri, 2023

Berdasarkan tabel 1 terlihat tingkat kemangkiran karyawan cukup tinggi pada bulan Juni tingkat kemangkiran sebanyak 11 dari 30 orang karyawan atau sebesar 1,47% disebabkan masih banyak pekerja yang terlambat masuk kantor dan pulang cepat, masih terlihat beberapa orang karyawan yang kurang mentaati jam kerja, dan karyawan meninggalkan kantor tanpa alasan yang pasti, masih adanya sebagian karyawan yang kurang menguasai pekerjaannya, kurang perhatian yang dilakukan atasan terhadap bawahannya sehingga kinerja yang dilakukan karyawan menurun, tidak optimalnya fasilitasi peningkatan kinerja karyawan, kurangnya perhatian perilaku hidup sehat, lingkungan yang bersih. Perusahaan belum melakukan upaya penuh terhadap karyawan mengenai jaminan kesehatan emosional seringkali terbawa dalam suasana pekerjaan sehingga menyebabkan penyusutan kinerja karyawan, karyawan yang tidak mandiri atau secara kreatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, kurangnya kepedulian karyawan terhadap tugas-tugas yang dibebankan sehingga pegawai tidak menikmati pekerjaan yang dimilikinya. Selanjutnya kemangkiran terkecil ada pada bulan September hanya 1 orang atau sebesar 0,13 %, hal ini disebabkan karyawan tersebut pulang dikarenakan ada acara mendadak tetapi tidak ada laporan ke perusahaan, maka perlunya perbaikan dalam hal disiplin kerja dan etos kerja.

Sinambela (2020: 334) menyatakan bahwa, disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya, disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja; proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai. Apabila permasalahan kinerja tidak diperbaiki, manajer juga terlibat dalam mengidentifikasi, mengomunikasikan, dan menerapkan konsekuensinya.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Di samping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Dapi pencapaian kinerja tersebut maka perlunya etos kerja yang baik pula.

Sinamo dalam Badriati (2021: 5) menjelaskan bahwa, etos kerja profesional adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral. Etos kerja yang tinggi seyogyanya harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya. Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Individu atau kelompok masyarakat dapat dinyatakan memiliki etos kerja yang tinggi.

Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya dan Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik memang merupakan hal yang cukup sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Terkadang kekurangtahuan pegawai tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut pihak pimpinan sebaiknya memberikan program orientasi kepada tenaga kerja. Selain memberikan orientasi, pimpinan harus menjelaskan secara rinci peraturan peraturan yang sering dilanggar, berikut rasional, dan konsekuensinya. Demikian pula peraturan/prosedur atau kebijakan yang mengalami perubahan atau diperbaharui, sebaiknya diinformasikan kepada staf melalui diskusi aktif.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah diuraikan maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis 1) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Fuzi Citra Mandiri . 2) Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Fuzi Citra Mandiri. 3) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Fuzi Citra Mandiri.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Beach dalam Hakim (2022: 2) menyatakan bahwa, manajemen adalah proses penggunaan bahan-bahan dan manusia untuk mencapai tujuan tertentu yang mencakup kegiatan-kegiatan pengorganisasian, pengarahan, koordinasi, dan evaluasi. Simamora dalam Sinambela (2020: 7) menjelaskan bahwa manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut.

Sinambela (2020: 7) menyatakan bahwa, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen SDM juga menyangkut desain pekerjaan, perencanaan pegawai, seleksi dan penempatan, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, kompensasi, evaluasi kinerja pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pensiun. Sutrisno dalam Bukit, Malusa, dan Rahmat (2021: 11) lebih spesifik mengatakan bahwa, MSDM

merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

2. Disiplin Kerja

Sinambela (2020: 335) menyatakan bahwa, Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Singodimedjo dalam Qomariah (2020: 64), mengatakan bahwa, disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati peraturan serta norma norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Ada dua bentuk disiplin kerja menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2020: 336- 338) yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. 1) Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. 2) Disiplin Korektif adalah suatu upaya penggerakan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi.

3. Etos Kerja

Sinamo dalam Badriati (2021: 5) menjelaskan bahwa, etos kerja profesional adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral. Selanjutnya Tasmara dalam Badriati (2021: 5) menjelaskan bahwa, kerja adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikir, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairul ummah*).

Badriati (2021: 21-23) bahwa etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu: 1) Agama; 2) Budaya; 3) Sosial Politik; 4) Kondisi Lingkungan/Geografis; 5) Pendidikan; 6) Struktur Ekonomi; dan 7) Motivasi Intrinsik Individu.

4. Kinerja Karyawan

Sinambela (2020: 480), mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Rivai dan Basri dalam Masram dan Mu'ah (2019: 138) menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. Selanjutnya Selanjutnya Mathis dan Jackson dalam Masram dan Mu'ah (2019: 138) menyatakan bahwa, kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.

Menurut Sutrisno dalam Widena dan Sunuharyo (2018: 203-204), menjelaskan indikator dari penilaian kinerja karyawan, yaitu: 1) Kuantitas (*Quantity*), 2) Kualitas (*Quality*), Ketepatan Waktu (*Timeliness*), 4) Efektivitas Biaya (*Cost Effectiveness*), 5) Kebutuhan Supervisi (*Need for Supervision*), dan 6) Dampak Interpersonal (*Interpersonal Impact*).

5. Hipotesis

Sugiyono (2020: 242), menyatakan bahwa, jawaban tidak mutlak atau bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis perlu melalui pengujian untuk diuji dan dibuktikan kebenarannya berdasarkan data yang telah diperoleh dari sampel penelitian. Untuk itu perlu dilakukan pengujian hipotesis melalui penelitian yang bersangkutan. Berdasarkan kerangka penelitian tersebut diatas, peneliti mengajukan hipotesis utamanya sebagai berikut.

H1 : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Fuzi Citra Mandiri.

H2 : Terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Fuzi Citra Mandiri.

H3 : Terdapat pengaruh disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Fuzi Citra Mandiri.

METODE PENELITIAN

Penelitian deskriptif (*descriptive research*) dimaksudkan untuk eksplorasi dan klarifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan sosial, dengan jalan mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah yang diteliti. Metode penelitian kuantitatif yaitu Metode Penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis bersifat Kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

1. Variabel Independen (Variabel Bebas) (X) yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Etos Kerja (X2).
2. Variabel Dependen (Variabel Terikat) yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Populasi adalah karyawan PT. Fuzi Citra Mandiri sebanyak 30 orang. Dan untuk sampel, teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Nonprobability Sampling* dengan menggunakan sampel jenuh. Berdasarkan pengertian diatas, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Fuzi Citra Mandiri sebanyak 30 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Rekapitulasi Hasil Uji Validasi Variabel Disiplin Kerja (X1)				
No	Item	r hitung	r kritis	Hasil
1	X1-1	0,475	0,3610	Valid
2	X1-2	0,485	0,3610	Valid
3	X1-3	0,520	0,3610	Valid
4	X1-4	0,542	0,3610	Valid
5	X1-5	0,612	0,3610	Valid
6	X1-6	0,413	0,3610	Valid
7	X1-7	0,432	0,3610	Valid
8	X1-8	0,569	0,3610	Valid
9	X1-9	0,510	0,3610	Valid
10	X1-10	0,484	0,3610	Valid

Rekapitulasi Hasil Uji Validasi Variabel Etos Kerja (X2)				
No	Item	r hitung	r kritis	Hasil
1	X2-1	0,572	0,3610	Valid
2	X2-2	0,474	0,3610	Valid
3	X2-3	0,435	0,3610	Valid
4	X2-4	0,422	0,3610	Valid
5	X2-5	0,538	0,3610	Valid
6	X2-6	0,435	0,3610	Valid
7	X2-7	0,654	0,3610	Valid
8	X2-8	0,452	0,3610	Valid
9	X2-9	0,492	0,3610	Valid
10	X2-10	0,620	0,3610	Valid
11	X2-11	0,618	0,3610	Valid
12	X2-12	0,515	0,3610	Valid

Rekapitulasi Hasil Uji Validasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)				
No	Item	r hitung	r kritis	Hasil
1	Y-1	0,577	0,3610	Valid
2	Y-2	0,551	0,3610	Valid
3	Y-3	0,663	0,3610	Valid
4	Y-4	0,596	0,3610	Valid
5	Y-5	0,621	0,3610	Valid
6	Y-6	0,534	0,3610	Valid
7	Y-7	0,605	0,3610	Valid
8	Y-8	0,509	0,3610	Valid
9	Y-9	0,577	0,3610	Valid
10	Y-10	0,579	0,3610	Valid

Hasil pengujian validitas terhadap item-item pernyataan yang telah ditabulasi dan diubah kedalam bentuk angka sesuai dengan *skala likert* dan dihitung menggunakan SPSS V.26 bahwa variabel disiplin kerja (X1), etos kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) di PT. Fuzi Citra Mandiri adalah seluruh indikator dinyatakan valid dan sah untuk digunakan dalam penelitian kali ini.

2. Uji Reliabilitas

	N	%	
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
0,674	10

	N	%	
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
0,741	12

	N	%	
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
0,777	10

Hasil uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan metode belah dua (*split half method*) dari *Spearman Brown* dengan SPSS V.25 yaitu variabel disiplin kerja (X1) r hitung $>$ r tabel = $0,674 > 0,600$, etos kerja (X2) r hitung $>$ r tabel = $0,741 > 0,600$, kinerja karyawan (Y) r hitung $>$ r tabel = $0,777 > 0,600$, dengan demikian instrumen tersebut reliabel. Harga r hitung positif lebih dari r tabel menunjukkan bahwa instrumen disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Fuzi Citra Mandiri yang bersangkutan *reliabel*, maka instrumen dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

3. Uji Normalitas

	Disiplin Kerja	Etos Kerja	Kinerja Karyawan	
N	30	30	30	
Normal	Mean	42,53	51,10	42,77
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2,776	3,377	3,370
Most Extreme Differences	Absolute	,165	,100	,143
	Positive	,165	,095	,090
	Negative	-,124	-,100	-,143
Test Statistic		,165	,100	,143
Asymp. Sig. (2-tailed)		,357 ^c	,200 ^{c,d}	,118 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Hasil analisis normalitas tiga variabel di atas, Sebagai Berikut: disiplin kerja (X1) nilai Z K-S

sebesar 0,165 dengan asymp sig 0,357. Etos kerja (X2) nilai Z K-S sebesar 0,100 dengan asymp sig 0,200. Kinerja karyawan (Y) nilai Z K-S sebesar 0,143 dengan asymp sig 0,118. Oleh karena nilai asymp sig tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data variabel pengaruh disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Fuzi Citra Mandiri berdistribusi Normal

4. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,821 ^a	,674	,009	3,355	2,042

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil analisis tabel *Durbin-Watson* (d) adalah sebesar 2,042. Selanjutnya nilai pada tabel *Durbin-Watson* pada signifikansi 5% (k ; n) dimana k = 2 (disiplin kerja dan etos kerja) variabel dan n = 30, maka nilai tabel *Durbin Watson* (dl) sebesar 1,2837 dan (du) sebesar 1,5666. Jadi nilai *Durbin Watson* (d) sebesar 2,042 lebih besar dari batas atas (dua) yakni 1,5666 dan kurang dari (4-du) $4 - 1,5666 = 2,4334$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi. Dengan demikian hasil uji pengaruh disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Fuzi Citra Mandiri ini dapat dilakukan atau dilanjutkan.

5. Uji Multikolinearitas

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Disiplin Kerja	,981	,221	,217	,989	1,011
	Etos Kerja	,736	-,199	-,195	,989	1,011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji multikolinieritas, Sebagai Berikut: Disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) nilai tolerance sebesar 0,989 dan nilai VIF sebesar 1,011 dengan nilai sig 0,001. Dan Etos kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) nilai tolerance sebesar 0,989 dan nilai VIF sebesar 1,011 dengan nilai sig 0,001, yang artinya bahwa disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Fuzi Citra Mandiri tidak terjadi multikolinearitas antar variabel karena nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

6. Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41,498	12,780		6,247	,000
	Disiplin Kerja	,265	,226	,981	5,176	,001
	Etos Kerja	,196	,185	,736		,001

Hasil Uji Heteroskedastisitas, bahwa disiplin kerja (X1) dengan nilai Sig 0,001, nilai Beta sebesar 0,981 dan etos kerja (X2) dengan nilai Sig 0,000, nilai Beta sebesar 0,736. Dengan melihat nilai Sig. Dan beta = 5% terlihat bahwa nilai Sig > beta untuk semua variabel independen yang artinya tidak satupun variabel disiplin kerja dan etos kerja yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel kinerja karyawan di PT. Fuzi Citra Mandiri. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai model regresi tidak mengandung adanya Heteroskedastisitas.

7. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,981 atau berpengaruh sebesar 96,2 % dengan taraf signifikan 0,001, artinya disiplin kerja karyawan sangat penting untuk pertumbuhan PT. Fuzi Citra Mandiri, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Di samping itu, disiplin kerja di PT. Fuzi Citra Mandiri juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi peraturan dan prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik.

8. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41,498	12,760		6,247	,000
	Disiplin Kerja	,265	,226	,981	5,176	,001
	Etos Kerja	,196	,185	,736		,001

Pengaruh antara etos kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,736 atau berpengaruh sebesar 54,2 % dengan taraf signifikan 0,001, artinya etos kerja yang dimiliki oleh karyawan, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan PT. Fuzi Citra Mandiri, selanjutnya karyawan mampu dan ahli dalam memahami tugas dan fungsinya dalam bekerja.

9. Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,821 ^a	,674	,009	3,355	,077	1,133

Berdasarkan hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar pengaruh disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Fuzi Citra Mandiri sebesar 0,821 atau berpengaruh sebesar 67,4 %, artinya disiplin kerja dan etos kerja sebesar 67,4 % terhadap kinerja karyawan berada pada rentang 49 % - 81 %. Ini menandakan

bahwa disiplin kerja dan etos kerja mempengaruhi kuat terhadap kinerja karyawan di PT. Fuzi Citra Mandiri dan masih ada 32,6 % faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan, manajemen produktivitas tenaga kerja, kompensasi, kompetensi, lingkungan kerja, kualitas pelayanan, sarana prasarana.

10. Uji T (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41,498	12,780		6,247	,000
	Disiplin Kerja	,265	,226	,981	5,176	,001
	Etos Kerja	,196	,185	,736		,001

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41,498	12,780		6,247	,000
	Disiplin Kerja	,265	,226	,981	5,176	,001
	Etos Kerja	,196	,185	,736	5,057	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pengaruh disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Fuzi Citra Mandiri secara parsial, sebagai berikut : Uji Hipotesis 1 (H1). Bahwa hasil pengujian hipotesis disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar $5,176 > t$ tabel $1,69726$ dengan taraf signifikansi $0,001$. Dan hasil pengujian hipotesis Uji Hipotesis 2 (H2). Bahwa hasil pengujian hipotesis etos kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar $5,057 > t$ tabel $1,69726$ dengan taraf signifikansi $0,001$, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis “disiplin kerja dan etos kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Fuzi Citra Mandiri“ diterima.

11. Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25,493	2	12,747	6,133	,000 ^b
	Residual	303,873	27	11,255		
	Total	329,367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Disiplin Kerja

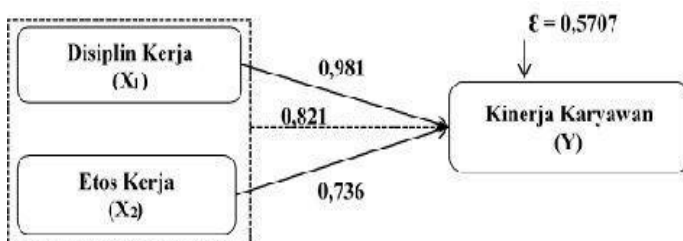
Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = $6,133$ dan F tabel = $3,35$ ($dk = 30 - 2 - 1 = 27$ (f tabel)) dengan menggunakan batas signifikansi $0,000$, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari $0,05$. $H_0 : \beta_{1,2} > 0$ artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja (X_1), etos kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan PT. Fuzi Citra Mandiri (Y) secara simultan (bersama-sama). Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja dan etos kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Fuzi Citra Mandiri.

12. Uji Jalur

Hasil uji jalur (*path analysis*) dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel

lingkungan kerja (X_1) = 0,001 dan kualitas pelayanan bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel $X_1 = 0,001$ dan $X_2 = 0,001$ lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi Model I, yakni besarnya nilai R^2 atau R Square yang terdapat pada tabel *model summary* adalah sebesar 0,821, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 67,4 % sementara sisanya 32,6 % faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Sementara itu, untuk nilai e_1 (*equivalent*) dapat dicari dengan rumus $e_1 = \sqrt{(1 - 0,821)} = 0,5707$. Dengan demikian diagram jalur pengaruh disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Fuzi Citra Mandiri



SIMPULAN

Dari pembahasan tentang pengaruh disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Fuzi Citra Mandiri yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,981 atau berpengaruh sebesar 96,2 % dengan taraf signifikan 0,001, artinya disiplin kerja karyawan sangat penting untuk pertumbuhan PT. Fuzi Citra Mandiri, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Di samping itu, disiplin kerja di PT. Fuzi Citra Mandiri juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi peraturan dan prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik.
2. Pengaruh antara etos kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,736 atau berpengaruh sebesar 54,2 % dengan taraf signifikan 0,001, artinya etos kerja yang dimiliki oleh karyawan, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan PT. Fuzi Citra Mandiri, selanjutnya karyawan mampu dan ahli dalam memahami tugas dan fungsinya dalam bekerja.
3. Besarnya pengaruh disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Fuzi Citra Mandiri sebesar 0,821 atau berpengaruh sebesar 67,4 %, artinya disiplin kerja dan etos kerja sebesar 67,4 % terhadap kinerja karyawan berada pada rentang 49 % - 81 %. Ini menandakan bahwa disiplin kerja dan etos kerja mempengaruhi kuat terhadap kinerja karyawan di PT. Fuzi Citra Mandiri dan masih ada 32,6 % faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan, manajemen produktivitas tenaga kerja, kompensasi, kompetensi, lingkungan kerja, kualitas pelayanan, sarana prasarana.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Disiplin kerja PT. Fuzi Citra Mandiri perlu perbaikan dalam hal atasan dan karyawan PT. Fuzi Citra Mandiri juga wajib mengetahui, memahami dan melaksanakan semua pedoman, peraturan bahkan Standar Operasi Prosedur (SOP) serta dapat mempertahankan karyawan PT. Fuzi Citra Mandiri selalu disiplin waktu sesuai jam kerja yang berlaku.
2. Etos kerja PT. Fuzi Citra Mandiri bahwa perlu mengoptimalkan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan karyawan PT. Fuzi Citra Mandiri serta mempertahankan PT. Fuzi Citra Mandiri mampu memberikan insentif karyawan dan memotivasi karyawan agar lebih giat dalam menjalankan pekerjaannya.
3. Etos kerja yang dimiliki oleh karyawan, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya dan disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, agar mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan PT. Fuzi Citra Mandiri. Oleh karena itu, setiap manajer harus berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. agar para bawahannya berdisiplin baik

DAFTAR PUSTAKA

- Andini. 2022. *Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laksana Jaya Swalayan Kota Kediri*. Kediri: Universitas Islam Kediri. Jurnal Riset Ilmu Akuntansi. Vol. 1 No. 3, September 2022, e-ISSN: 2961-788x, p-ISSN: 2961-7871, Hal. 273-282.
- Amirullah. 2017. *Pengantar Manajemen Fungsi-Proses-Pengendalian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Badriati. 2021. *Etos Kerja Dalam Perspektif Islam dan Budaya*. Cetakan 1. ISBN: 978-623-317-304-9. Mataram: Sanabil.
- Budiyono. 2018. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bukit, Malusa, dan Rahmat. 2021. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Cetakan Pertama, April 2017. ISBN: 978-602-61253-3-0. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Darman dan Prastiwi. 2022. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Di Kabupaten Buleleng*. Bali: STIE Satya Dharma. Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, Vol. 1 No. 3, September 2022, e-ISSN: 2829-2154, Hal. 12-45.
- Darodjat. 2020. *Manajemen Personal*. Bandung: Refika Aditama.
- Fahmi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gumelar, Farida dan Santoso. 2022. *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Slahung Kabupaten Ponorogo*. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah. Indonesia Journal of Business and Management, Vol. 2 No. 3, Desember 2022, p-ISSN: 2797-9725, e-ISSN: 2777-0559, Hal. 529-540.
- Hakim. 2022. *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Cetakan Pertama. ISBN: 978-602-0962-10-8. Semarang: EF Press Digimedia.
- Handoko. 2017. *Manajemen Sumber Dayan Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Iskandar. 2020. *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Referensi. Jakarta.
- Larasati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Juni 2018. ISBN: 978-602-475-352-8. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya Masram dan Mu'ah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Cetakan Pertama, Februari 2017. ISBN: 978-602-6930-46-0. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Nurjana. 2021. Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor. Tangerang: Universitas Pamulang. JENIUS, Vol. 4 No. 1, p-ISSN: 2581-2769, e-ISSN: 2598-9502.
- Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua, Mei 2021. ISBN: 978-602-6930-16-3. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Priyono dan Marnis. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Risma dan Arwiah. 2022. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung*. Bandung: Universitas Telkom. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 8 No. 1, Juni 2022, e-ISSN: 2443-3756, Hal. 30-36.
- Siagian. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. Siegel. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Gramedia.
- Sinambela. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, April 2018. ISBN: 978-602-217-935-1. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Cetakan Kedua Puluh Dua, Agustus 2015. ISBN: 979-8433-71-8. Bandung: Alfabeta.
- Suryadi dan Kayono. 2022. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia*. Bekasi: Universitas Pelita Bangsa. Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah, Vol. 5 No. 1, Januari 2022, e-ISSN: 2599-3410, p-ISSN:2614-3259, Hal. 85-95.
- Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan, Februari 2017. ISBN: 978-979-1486-76-7. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibisono. 2018. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Salemba Empat.
- Widena dan Sunuharyo. 2018. Widena dan Sunuharyo. 2018. *Pengaruh Kompensasi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Dimediasi Variabel Motivasi Kerja*

524 – Sukmayadi, ... Pengaruh Disiplin Kerja ...

Karyawan (Studi pada Karyawan Hotel Sahid Montana Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol.61 No. 1. Agustus 2018. Malang: Universitas Brawijaya.

Zulkilfi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama