

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, ETOS KERJA, PRODUKTIVITAS
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA BADAN PENGELOLAAN
PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH KOTA METRO**¹Tika Ayuningsih, ²Suwarto

UM Metro Lampung

Email: tikaayuning@yahoo.co.id,Email: wartok_umm@yahoo.co.id***Abstract***

The background of this study is work performance which is an achievement achieved. The purpose of this research is to determine the effect of work discipline, work ethic and work productivity affect work performance.

In this research using primary data collected by descriptive survey method and sampling techniques in the form of census sampling and saturated sampling of 60 people. Respondents of the Regional Tax and Retribution Management, Office of Metro City. Testing the instrument requirements used include validity and reliability, normality test, homogeneity test, linearity test and regression significance as testing the requirements for multiple linear regression analysis.

Based on the results of research using multiple linear regression analysis obtained work, discipline does not influence work performance, work ethic has an effect on work performance and productivity does not affect employee performance.

Keywords: *Work, Discipline, Work Ethic, Work Productivity and Work Performance.*

Abstract

Latar belakang penelitian ini prestasi kerja yang merupakan suatu penghargaan yang dicapai. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja, etos kerja dan produktivitas kerja terhadap prestasi kerja.

Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan metode *deskriptif server* dan teknik pengambilan sampel berupa sampling sensus atau sampling jenuh terhadap 60 orang. Responden pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Metro. Pengujian persyaratan instrumen yang digunakan meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji homogenitas,

uji linieritas dan keberartian regresi sebagai penguji persyaratan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda diperoleh disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja, etos kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja dan produktivitas tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Etos Kerja, Produktivitas Kerja dan Prestasi kerja.

I. PENDAHULUAN

Untuk kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan sangat tergantung dari kesempurnaan aparatur negara. Penyempurnaan dan peningkatan serta kualitas pegawai negeri sipil sebagai aparatur negara perlu dilaksanakan secara terus-menerus dan terencana. Instansi-instansi pemerintah bertujuan untuk memberikan pelayanan yang maksimal terhadap masyarakat, begitu juga dengan kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Metro, untuk mencapai tujuannya diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, karena sumber daya manusia yang berkualitas akan mencapai prestasi kerja yang optimal.

Sesuai dengan sasaran pembangunan yaitu menitik beratkan pembangunan ekonomi seiring dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang menjadi ujung tombak dalam pelaksanaan pembangunan, salah satu unsur

sumber daya manusia tersebut adalah Pegawai Negeri Sipil.

Seorang pegawai harus memiliki sikap etos kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya karena etos kerja merupakan bagian penting dari keberhasilan manusia, baik dalam kumonitas kerja yang terbatas maupun dalam lingkungan sosial yang lebih luas dengan demikian karyawan kanbekerja dengan seoptimal mungkin untuk memperoleh hasil atau produk yang berkualitas, sehingga prestasi kerja dapat dicapai, prestasi kerja dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dan produktivitas pegawai.

Produktivitas adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. BPPRD terbentuk berdasarkan Perda Kota Metro Nomor 24 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Metro. Sebelumnya BPPRD adalah Dinas

Pendapatan (DISPENDA). Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada dan bertanggungjawab kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah, terdiri dari 1 (satu) Bagian Tata Usaha dengan 4 (empat) sub-bagiandan 5 (lima) sub badan dengan masing-masing 4 (empat) seksi kelompok jabatan fungsional. Dengan demikian, Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Metro adalah instansi pemerintah yang salah satu tugas pokok dan fungsinya menyelenggarakan sebagian urusan pemerintah dan pelayanan umum di bidang bea perolehan hak atas tanah dan bangunan, pajak bumi dan bangunan; bidang hotel, restoran, dan hiburan; bidang parkir, reklame, pembangunan jalan, air tanah, dan retribusi.

Secara umum berdasarkan pengamatan awal ditemukan beberapa fenomena diantaranya, ada beberapa pegawai yang datang ke kantor selalu terlambat, sehingga tugas yang seharusnya selesai tepat waktu jadi terbengkalai. Ada sebagian pegawai yang tidak mengikuti apel pagi maupun apel sore. Ada beberapa pegawai yang pulang lebih cepat dari jadwal yang telah ditetapkan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. MSDM adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar semua potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan, unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan, dengan demikian, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Menurut Drs. Malayu S.P Hasabuan (2012:146) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

b. Disiplin Kerja

Menurut Widiati (2012:117) disiplin kerja adalah suatu alat yang

digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu supaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku.

Menurut Dra. H. Malayu S.P. Hasibun (2007:193) “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.”

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya disiplin kerja adalah sikap yang tercermin dari perbuatan atau tingkah laku karyawan, berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan, baik dalam ketepatan waktu dan dalam menggunakan peralatan kantor yang disediakan oleh instansi.

.Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh instansi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan

bersikap serta bertingkah laku disiplin.

c. Etos Kerja

Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku dan karakter. Setiap orang memiliki internal being yang merupakan siapa dia. Kemudian internal being menetapkan respon atau reaksi terhadap tuntutan eksternal. Respon internal being terhadap tuntutan eksternal dunia kerja menetapkan etos kerja seseorang (Siregar, 2005:19).

Etos berasal dari bahasa Yunani ethos yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lain etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya (Khasanah, 2004:8).

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 kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut,

semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang akan menjadi budaya kerja.

d. Produktivitas Kerja

Malayu S.P. Hasibuan (2012;4) mengemukakan produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga :kerjanya. Menurut M. Sinungan (2007;60) produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya.

Menurut Komarudin (2002:121) produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan barang dan jasa yang biasanya dihitung per jam, per bulan, per mesin, per faktor produksi lainnya.

Dari sudut filosofis, produktivitas adalah suatu sikap ,mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini.

Dari sudut teknis, produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan (*input*).

Dari sudut ukuran tingkat efisien dan efektifitas dari setiap sumber yang digunakan produksi berlangsung, produktivitas dikatakan sebagai perbandingan efektivitas menghasilkan keluaran (*output*) dengan efisiensi penggunaan sumber-sumber masukan (*input*).

e. Prestasi Kerja

Prestasi kerja menurut Byars dan Rue dalam tulisan Edy Sutrisno (2009:150) mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Sedangkan prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Bernadin dan Rusel (2003:30) dalam Edy Sutrisno, berpendapat bahwa Prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Prestasi kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan kesungguhan dan ketepatan waktu serta pengalaman yang ia miliki sehingga dapat menghasilkan

sesuatu yang positif yang dapat menentukan perkembangan kariernya di masa yang akan datang (Samsudin, 2008:159).

III. METODE PENELITIAN

Jenis data yang dikumpulkan dan digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang merupakan data yang disajikan dalam bentuk kata-kata yang mengandung makna dan hasilnya dipaparkan dalam bentuk angka-angka dalam data kuantitatif. (Husein Umar, 2012:37)

Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner dan mengambil data yang sesuai dengan yang dibutuhkan dalam melakukan penelitian ini. Dalam penelitian yang menggunakan metode ini, dilakukan dengan pemeriksaan terhadap suatu keadaan atau kejadian yang disebut sebagai kasus dengan menggunakan cara-cara, pengumpulan data, analisis informasi dan pelaporan hasilnya.

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada BPPRD Kota Metro.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara etos kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada BPPRD Kota Metro.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara produktivitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai

pada BPPRD Kota Metro.

4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, etos kerja, produktivitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada BPPRD Kota Metro.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Adapun hasil uji linier regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kepuasan kerja

α : konstanta

X_1 : Disiplin kerja

X_2 : Etos kerja

X_3 : Produktivitas kerja

β : Koefisien regresi variabel disiplin kerja

β : Koefisien regresi variabel etos kerja

β : Koefisien regresi variabel produktivitas kerja

e : standard Error

Tabel 4. 1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.816	1.508		1.204	.23
Disiplinkerja	.018	.057	.019	.315	.75
Etoskerja	.979	.052	.989	18.905	.00
Produktivitaskerja	-.017	.054	-.018	-.315	.75

a. Dependent Variable: prestsikerja

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.13 Dirumuskan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,816 + 0,018 X_1 + 0,979 X_2 + (-0,017) X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) =1,816 ini menunjukkan tingkat konstanta, dimana jika variable disiplin kerja, etos kerja, produktivitas kerja, dan prestasi kerja pegawai adalah 0, maka kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah pada kota Metro sebesar 1,816.
- b. Koefisien $\beta_1(X_1) = 0,018$ ini menunjukkan bahwa variable

disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, ataudengan kata lain, jika variable disiplin kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Metro akan meningkat sebesar 0,018 dengan asumsi variabel lain tetap.

- c. Koefisien $\beta_2(X_2) = 0,979$. Ini menunjukkan bahwa variable etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, atau dengan kata lain, jika variable etos kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja pegawai pada Badan

Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Metro akan meningkat sebesar 0,979 dengan asumsi variabel lain tetap.

b. Uji T

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (disiplin kerja, etos kerja, dan produktivitas kerja) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (prestasi kerja). Hasil hipotesis pengujian yaitu uji t atau uji parsial yang dilakukan sebagai berikut :

1. Variabel disiplin kerja

Variabel disiplin kerja memiliki nilai $t_{hitung} 0,315$ sedangkan nilai $t_{tabel} 1,670$. dengan demikian nilai $t_{hitung} (0,315) < t_{tabel} (1,670)$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,754 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pengelolaan pajak dan retribusi daerah. Artinya jika variabel disiplin kerja ditingkatkan maka prestasi kerja pegawai akan meningkat. Maka kesimpulannya H_0 diterima dan H_a ditolak.

2. Variabel etos kerja

Variabel etos kerja memiliki nilai $t_{hitung} 18,905$ sedangkan nilai $t_{tabel} 1,670$. dengan demikian nilai $t_{hitung} (18,905) > t_{tabel} (1,670)$ dengan tingkat signifikan sebesar

$0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pengelolaan pajak dan retribusi daerah. Artinya jika variabel etos kerja ditingkatkan maka prestasi kerja pegawai akan menurun. Maka kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Variabel produktivitas kerja

Variabel produktivitas kerja memiliki nilai $t_{hitung} -0,315$ sedangkan nilai $t_{tabel} 1,670$. dengan demikian nilai $t_{hitung} (-0,315) < t_{tabel} (1,670)$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,754 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pengelolaan pajak dan retribusi daerah. Artinya jika variabel produktivitas kerja ditingkatkan maka prestasi kerja pegawai akan meningkat. Maka kesimpulannya H_0 diterima dan H_a ditolak.

c. Uji simultan (Uji-F)

Pada dasarnya uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat). Kriteria prestasi kerjanya dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 adalah dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, apabila $F_{hitung} <$

F_{hitung} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Hasil Uji-F**ANOVA^b**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2095.585	3	698.528	1.01133	.000 ^a
Residual	38.748	56	.692		
Total	2134.333	59			

a. Predictors: (Constant), produktivitaskerja, etoskerja, disiplinkerja

b. Dependent Variable: prestsikerja

Sumber : Daya diolah

Untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen, dilakukan pengujian hipotesis menggunakan uji F, dengan membandingkan F_{tabel} dengan F_{hitung} dengan tingkat signifikan 0,05 dan derajat kebebasan $(df_2) = (n-k) = 60-4 = 56$, nilai F_{tabel} adalah 0,05 = 2,77 jadi diketahui nilai F_{hitung} (1.01133) > F_{tabel} (2,77) yang berarti variabel bebas disiplin kerja, etos kerja dan produktivitas kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

d. R² Diterminasi

Uji Koefisien determinasi sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel independen dalam menjelaskan

varian variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Apabila nilai koefisien determinasi mendekati 1 artinya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kuat, dan sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi mendekati nol maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin lemah. Adapun hasil uji R^2 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3 Hasil Uji R² Determinasi**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.991 ^a	.982	.981	.832

a. Predictors: (Constant), produktivitaskerja, etoskerja, disiplinkerja

Sumber : Data diolah

Angka koefisien determinasi (R square) 0,982. Hal ini mengnandung arti bahwa 98,2% variasi dari variabel Y dijelaskan oleh variasi dari k (X_1, X_2, X_3) sedangkansisanya ($100\% - 98,2 = 1,8\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel-variabel yang diteliti.

e. Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan secara keseluruhan, maka dapat dimaknai dan dibahas sehingga memeberikan informasi secara objektif sebagai berikut:

1. Tidak Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja yang meliputi ketepatan waktu, tanggung jawab, menggunakan peralatan kantor dengan baik, dan ketaatan terhadap aturan kantor, maka akan meningkatkan prestasi kerja yang tinggi.

2. Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan Etos kerja Terhadap Prestasi Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kerja keras, disiplin, tanggung jawab, tekun, dan kejujuran sangat baik, maka prestasi kerja akan meningkat.

3. Tidak Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan Produktivitas kerja Terhadap Prestasi Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh produktivitas kerja yang meliputi kemampuan, hasil yang dicapai, semangat kerja, dan pnegembangan diri maka akan meningkatkan prestasi kerja yang tinggi.

4. Pengaruh disiplin kerja (X_1), etos kerja (X_2), produktivitas kerja (X_3) terhadap perstasi kerja (Y)

Hasil penelitian menemukan bahwa disiplin kerja, etos kerja, produktivitas kerja terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja artinya apabila ada kemajuan dalam disiplin kerja, etos kerja, produktivitas kerja maka prestasi kerja akan mengalami kenaikan dan perubahan.

V. KESIMPULAN

Dari hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dalam penelitian ini faktor yang memiliki pengaruh terendah yaitu ketepatan waktu dan tanggung jawab, maka perlu ditingkatkannya ketepatan waktu dan tanggung jawab agar prestasi kerja mengalami peningkatan.
2. Etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dalam penelitian ini faktor yang memiliki pengaruh terendah yaitu tanggung jawab dan kerajinan, maka perlu ditingkatkannya tanggung jawab dan kerajinan agar prestasi kerja mengalami peningkatan.

3. Produktivitas kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Dalam penelitian ini faktor yang memiliki pengaruh terendah yaitu semangat kerja dan pengembangan diri, maka perlu ditingkatkannya semangat kerja dan pengembangan diri agar prestasi kerja mengalami peningkatan.
4. Disiplin kerja, etos kerja dan produktivitas kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Artinya setiap ada kenaikan variabel disiplin kerja, etos kerja dan produktivitas kerja secara bersamaan akan diikuti oleh prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin, H. John dan Joyce E. A Russel. (2003) *Human Resource Management (An Experimental Approach)* Roach Internasional Edition). Mc. Graw-Hill Inc Singapore
- Drs. Malayu S.P Hasabuan . (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Drs. Malayu S.P Hasabuan . (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.

Edy Sutrisno, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Perdana Media Group

Husein Umar. (2012). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali

Komarudin. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Kappa-Sigma.

Melayu SP. Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat

Sinamo, (2011). *Etos Kerja Profesional Di Era Digital Global*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika

Widiati, (2012). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara