

Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pemasang

Manajemen

Hersaptoto Adi Saputro^{1*)}, Setyowati Subroto²⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

*Email: hersaptoto44@gmail.com

ABSTRACT

The effort to improve employee performance is by paying attention to work ethic and work discipline. Work ethic is an individual's way of expressing work which can be a driving force or drive for success, while discipline is one's awareness in complying with company regulations. The driving force and awareness of someone in complying with applicable regulations can create someone to be ready to work even work hard. This study examines the work ethic and work discipline that affect the performance employee of PT. Pos Indonesia (Persero) Pemasang. This study uses a quantitative approach with analytical tools used, namely Instrument Test (Validity and Reliability Test), Classic Assumption Test, Hypothesis Test (t Test and F Test), Multiple Regression Analysis and Determination Coefficient. The results showed (1) There was a positive and significant work ethic effect on performance employees. (2) There is a positive and significant effect of work discipline on performance employees. (3) There is an influence of work ethic and work discipline simultaneously on employee performance. The conclusion of this study shows that there is still a lack of work ethic and work discipline that affects the performance of the employees of PT. Pos Indonesia (Persero) Pemasang.

Keywords: Performance, Work Ethic, Work Discipline

PENDAHULUAN

Perkembangan era globalisasi saat ini, persaingan dalam upaya peningkatan sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi perusahaan. Dalam hal ini perusahaan yang baik akan selalu memperhatikan sebuah aset penting dalam perusahaan yaitu karyawan. Pencapaian tujuan manajemen sumber daya manusia menunjukkan bagaimana seharusnya suatu perusahaan dalam melaksanakan, mendapatkan, mengembangkan, membina, mengevaluasi, serta mensejahterakan karyawan.

Peran dan fungsi sumber daya manusia tidak bisa diganti oleh sumber daya lainnya dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang sangat vital dan sangat

Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 1, No. 2, Juni 2021, p. 8-18

diperlukan bagi perusahaan karena itu dalam mencapai tujuannya suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia untuk bekerja dengan baik agar bisa mencapai tujuan perusahaan.

Sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara, keuntungan yang didapat dari PT. Pos menjadi salah satu sumber pemasukan negara Indonesia. Namun jika PT. Pos mengalami kebangkrutan, tentu penerimaan pendapatan negara akan berkurang.

Banyaknya keluhan dari masyarakat tentang pelayanan yang diberikan membuat berkurangnya pelanggan Kantor Pos Pemalang. Salah satu keluhan yang paling sering terdengar adalah perilaku oknum karyawan yang kurang bersahabat. Kurangnya kerja sama sebagai satu tim untuk melayani masyarakat dan masih banyaknya absensi yang dilakukan karyawan yang membuat seringnya mendapat keluhan dengan pelayanan dari masyarakat.

Hipotesis

- H₁: Terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pemalang.
- H₂: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pemalang.
- H₃: Terdapat pengaruh etos kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pemalang.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Peneliti disini menjelaskan pengaruh antara etos kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Dalam penulisan penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Pendekatan kuantitatif ini digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka.

Populasi

Dalam penelitian ini, populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pemalang yang berjumlah 38 orang.

Sampel

Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 1, No. 2, Juni 2021, p. 8-18

Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampelnya Teknik pengambilan sampel diigunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel jenuh, dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, jenis datanya adalah data kuantitatif. Metode pengumpulan data yang diigunakan adalah:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden kemudian responden dimohon untuk menjawab sesuai dengan pendapat mereka.

2. Observasi

Observasi adalah aktiivitas terhadap suatu proses atau objek degnan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena yang diketahuui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasii yang diibutuhkan untuk melanjutkan penelitian.

3. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan semua usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk menghiimpun informasi yang relevan dengan topic atau masalah yang akan atau sedang diteliti.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas berarti instrument dapat di gunakan untuk mengukur suatu penelitian sah. Sehingga validitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisioner.
2. Uji Reliabilitas alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden pertanyaan di kuisioner.

$$r_i = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_i = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan atau kusioner

Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 1, No. 2, Juni 2021, p. 8-18

$\Sigma\sigma_t^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians total

Metode Suksesive Interval

Method of Successive Interval (MSI) adalah merubah data ordiinal menjadi skala interval berurutan.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel independen dalam sebuah model regresi berganda.

3. Uji Heterokedastisitas

bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari resiidual satu pengamatan ke yang lain.

4. Uji Autokorelasi

bertujuan untuk mengujii apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

Analisis Regresii Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: etos kerja (X1) disiiplin kerja (X2) terhadp variabel terikat yaitu: kinerja (Y).
Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karywan

a = Konstnta

b₁ = Koefesien variabel X₁ (Etos Kerja)

b₂ = Koefesien variabel X₂ (Disiplin Kerja)

X₁ = Variabel Etos Kerja

X₂ = Variabel Disiplin Kerja

e = error of term

Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi variasi hubungan antara variabel independen dan dependen.

2. Uji F

Digunakan untuk menguji apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan perubahan variabel independen yang disebabkan variabel dependen.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

| No | r hitung | | | r tabel | Keterangan |
|-----|----------|-------|-------|---------|------------|
| | Y | X1 | X2 | | |
| 1. | 0,699 | 0,663 | 0,560 | 0,374 | Valid |
| 2. | 0,711 | 0,380 | 0,653 | 0,374 | Valid |
| 3. | 0,698 | 0,472 | 0,410 | 0,374 | Valid |
| 4. | 0,632 | 0,374 | 0,449 | 0,374 | Valid |
| 5. | 0,658 | 0,398 | 0,531 | 0,374 | Valid |
| 6. | 0,642 | 0,748 | 0,757 | 0,374 | Valid |
| 7. | | 0,750 | 0,565 | 0,374 | Valid |
| 8. | | 0,450 | 0,543 | 0,374 | Valid |
| 9. | | 0,679 | 0,640 | 0,374 | Valid |
| 10. | | 0,396 | | 0,374 | Valid |

Sumber: data diolah (2021)

Hasil : Seluruh r hitung $>$ r tabel dengan taraf signifikan 5% atau 0,05 dan ($N=30-2=28$) maka didapat r_{tabel} sebesar 0,374. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrumen adalah Valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Cronbach's Alpha | N of Items |
|----|---------------------|------------------|------------|
| 1. | Kinerja (Y) | 0,757 | 6 |
| 2. | Etos Kerja (X1) | 0,717 | 10 |
| 3. | Disiplin Kerja (X2) | 0,740 | 9 |

Untuk uji Reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (Reliabel) konsiisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:45). Hasil analisis menunjukkan masing-masing variabel memiliki nilai *Alpha*, diatas 0,70 yang berarti dapat dikatakan layak dipakai sebagai alat ukur penelitian

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Pengujian Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 38 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 1,96303888 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,077 |
| | Positive | ,077 |
| | Negative | -,043 |
| Test Statistic | | ,077 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Dapat dilihat bahwa nilai *Kolmogorov Smirnov* (K-S) adalah 0,200. Yang artinya pengujian terhadap model regresi variabel dependen dan variabel independen dikatakan normal karena nilai *Kolmogorov Smirnov* (K-S) $0,200 > 0,05$.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

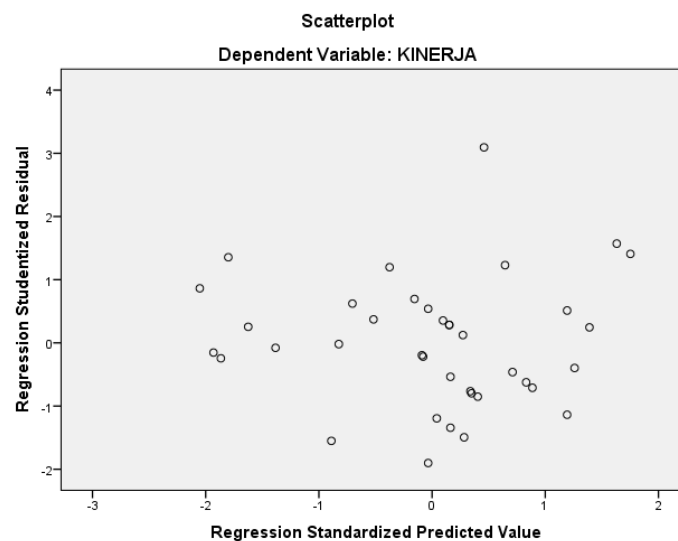
| Model | Collinearity Statistics | |
|---------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| ETOS KERJA (X1) | ,497 | 2,010 |
| DISIPLIN KERJA (X2) | ,497 | 2,010 |

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Berdasarkan tabel uji multikolinieritas dapat dilihat bahwa nilai VIF adalah 2,042 dan nilai *tolerance* 0,497. Dapat disimpulkan model regresi bebas dari multikolinieritas karena nilai VIF adalah $2,010 < 10,00$ dan nilai *tolerance* $0,497 > 0,10$.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 2. Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan grafik plot uji heterokedastisitas terlihat titik - titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan pada pengujian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 5. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | ,799 ^a | ,639 | ,618 | 2,01835 | 2,059 |

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X2), ETOS KERJA (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Hasil uji autokorelasi yang tampak dalam tabel didapatkan nilai DW sebesar 2,059 dengan jumlah variabel independen 2 ($K=2$) dan jumlah sampel $N = 38$ diketahui nilai $du = 1,594$ dan nilai $dl = 1,373$. Jika nilai Durbin Watson terletak antara du sampai dengan $(4-du)/du < d < 4-du$ dikatakan tidak ada gejala autokorelasi, berdasarkan hasil di atas menunjukkan bahwa $1,594 < 2,059 < 2,406$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi positif maupun negatif.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | | B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 6,419 | 2,956 | |
| | ETOS KERJA (X1) | ,329 | ,102 | ,467 |
| | DISIPLIN KERJA (X2) | ,305 | ,111 | ,397 |

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Dari hasil analisis regresi linier berganda yang tampak pada tabel di atas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,419 + 0,329 + 0,305 X2 + e$$

Adapun permasalahan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 6,419, artinya bahwa jika variabel bebas yaitu Etos Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dianggap konstan maka Kinerja (Y) dianggap baik.
- 2) Koefisien regresi variabel Etos Kerja (X1) bernilai positif. Hal ini menunjukkan setiap kenaikan etos kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawannya.

- 3) Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) bernilai positif. Hal ini menunjukkan setiap kenaikan disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawannya.

Uji t

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 6,419 | 2,956 | | 2,171 | ,037 |
| ETOS KERJA (X1) | ,329 | ,102 | ,467 | 3,243 | ,003 |
| DISIPLIN KERJA (X2) | ,305 | ,111 | ,397 | 2,753 | ,009 |

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

1. Variabel Etos Kerja (X1) memiliki nilai signifikan $0,003 < 0,05$ dan nilai t sebesar $3,243 > t$ tabel $2,030$ yang artinya variabel etos kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y).
2. Variabel disiplin kerja (X2) memiliki signifikan $0,009 < 0,05$ dan nilai t sebesar $2,753 > t$ tabel $2,030$ yang artinya bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y).

Uji F

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 251,884 | 2 | 125,942 | 30,916 | ,000 ^b |
| | Residual | 142,580 | 35 | 4,074 | | |
| | Total | 394,465 | 37 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X2), ETOS KERJA (X1)

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Etos Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $30,916 > F$ tabel $3,26$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh etos kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja.

Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,799 ^a | ,639 | ,618 | 2,01835 |

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, ETOS KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil uji determinasi diatas dapat diketahui nilai Adjusted R Square adalah 0,618. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh variabel Etos Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 61,8%.

Kesimpulan

1. Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pemalang, karena dalam uji t nilai sig untuk variabel etos kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,003 < 0,05$.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pemalang, karena dalam uji t nilai sig untuk variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,009 < 0,05$.
3. Etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pemalang, karena dalam uji F nilai signifikansi untuk pengaruh Etos Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $30,916 > F$ tabel 3,26.
4. Hasil uji koefisien determinasi dengan nilai Adjusted R Square adalah 0,618. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh variabel Etos Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Pos Indonesia (Persero) Pemalang adalah sebesar 61,8%.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, M. A. N. (2020). Apakah Stock Split Memberikan Keuntungan Tidak Normal? *Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi*, 12(1), 9–17. <https://doi.org/https://doi.org/10.24905/Permana.V12i1.90>
- Amin, M. A. N. (2022). Analisis Potensi Abnormal Return Positif Terbesar Saham Pt. Kalbe Farma Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(February 2021), 223–233. <https://doi.org/https://doi.org/10.46306/Vls.V2i1.93>

- Amin, M. A. N., Indriasih, D., & Utami, Y. (2022). Pemanfaatan Limbah Plastik Menjadi Kerajinan Tangan Bagi Ibu-Ibu Pkk Desa Mejasem Barat, Kecamatan Keramat, Kabupaten Tegal. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Nusantara*, 1(2), 35–41. <https://doi.org/https://doi.org/10.35870/jpmn.v2i1.580>
- Amin, M. A. N., & Irawan, B. P. (2021). Apakah Buyback Stock Dapat Memberikan Keuntungan Tidak Normal Saat Pandemi? *Permana*, 13(1), 46–59. <https://doi.org/https://doi.org/10.24905/permana.v13i1.159>
- Amin, M. A. N., & Ramdhani, D. (2017). Analysis Of Abnormal Return, Stock Return And Stock Liquidity Before And After Buyback Share: Case Study Of Companies Listed In Indonesia Stock Exchange In Period Of 2011-2015. *Rjoas*, 11(November), 312–323. <https://doi.org/https://doi.org/10.18551/rjoas.2017-11.37>
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadari, Nawawi. (2002). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Ibrahim, Muhdi. B.Hi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Madanetara.
- Mathis, Robert. L., & John HJ Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ke-10 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., & Mary Coulter. (2012). *Manajemen Jilid Pertama Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama
- Sinamo, Jansen. (2005). *Delapan Etos Kerja Profesional: Navigator Anda Menuju Sukses*. Bogor: Grafika Mardi Yuana.
- Sinamo, Jansen. (2015). *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabet.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Purwokerto: Penerbit Andi.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Tasmara, Toto. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.
- Thoha, Miftah. (2007). *Manajemen Pegawai Negeri Sipil di Indonesia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Widodo, Joko. (2006). *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Jakarta: Bayumedia Publishing.