

## PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. COZY MULTI ESTETIKA JAKARTA BARAT

Yovanka Annissa Putri Gunawan<sup>1</sup>, Ahmad Syukri<sup>2</sup>

Email : yovankaapg30@gmail.com<sup>1</sup>, dosen01772@unpam.ac.id<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang Tangerang Selatan Lembar Pengesahan<sup>1</sup>

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Cozy Multi Estetika Jakarta Barat. Metode yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan Sampel jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 41% dan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $9,913 > 2,001$ ). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 39,8% dan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $7,144 > 2,001$ ). Etos kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 6,781 + 0,363X_1 + 0,492X_2$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 36% sedangkan sisanya sebesar 64% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $38,898 > 3,153$ ).

**Kata Kunci:** Etos Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

*The purpose of this study is to determine the effect of Work Ethic and Work Discipline on Employee Performance at CV. Cozy Multi Estetika, West Jakarta. The method used is descriptive quantitative. The sampling technique employs the formula, resulting in a sample size of 60 respondents. Data analysis includes validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients, and hypothesis testing. The results of this study indicate that work ethic has a significant effect on employee performance with a determination coefficient of 41%, and hypothesis testing shows  $t$ -count  $>$   $t$ -table ( $9.913 > 2.001$ ). Work discipline also significantly affects employee performance with a determination coefficient of 39.8%, and hypothesis testing shows  $t$ -count  $>$   $t$ -table ( $7.144 > 2.001$ ). Simultaneously, work ethic and work discipline have a significant effect on employee performance, with the regression equation  $Y = 6.781 + 0.363X_1 + 0.492X_2$ . The determination coefficient value is 36%, while the remaining 64% is influenced by other factors. Hypothesis testing shows  $F$ -count  $>$   $F$ -table ( $38.898 > 3.153$ ).*

**Keywords:** Work Ethic, Work Discipline, Employee Performance

### 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan krusial sebagai salah satu faktor produksi utama dalam operasional perusahaan. Pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kapasitas Sumber daya manusia dalam mengoptimalkan dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Sumber daya manusia mencakup individu-individu yang bertanggung jawab atas perancangan dan produksi barang/jasa, pengendalian kualitas, pemasaran, pengelolaan keuangan, serta perumusan strategi dan

tujuan organisasi. Sebab itu, peran sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi.

Manusia adalah satu-satunya sumber daya yang dianugerahi akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, kekuatan, dan kemampuan berkarya. Seluruh potensi ini berdampak signifikan terhadap upaya organisasi dalam meraih tujuannya. Sehebat apapun kemajuan teknologi, pesatnya perkembangan informasi, ketersediaan modal, dan kecukupan bahan baku, tanpa sumber daya manusia, organisasi akan

kesulitan mencapai tujuan. Hal ini dikarenakan kemajuan organisasi sangat bergantung pada peran manusia sebagai penggerak utama.

Hasibuan (2020:10) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar secara efektif dan efisien berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang secara spesifik mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi. Fokus manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi sekaligus mewujudkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, Manajemen sumber daya manusia berperan dalam meningkatkan kinerja perusahaan melalui sistem penilaian dan pemberian imbalan yang disesuaikan dengan kemampuan kerja masing-masing individu.

Untuk meningkatkan dan mengembangkan hasil kerja tidak lepas dari peranan tenaga kerja di dalam organisasi tersebut. Melihat pentingnya unsur manusia dalam manajemen suatu perusahaan, maka perlu diperhatikan hal-hal yang menyangkut manusia itu sendiri, agar di dalam melaksanakan pekerjaannya dapat mencapai hasil yang telah diharapkan organisasi. Oleh karena itu, maka unsur sumber daya manusia memerlukan perhatian besar. Organisasi baik pemerintah maupun swasta membutuhkan karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja, dengan begitu akan memperoleh hasil yang optimal. Sehingga suatu pekerjaan akan selesai dengan baik.

Tabel 1.1  
 Pra-Survei Monevasi Etos Kerja Karyawan  
 CV. Cozy Multi Estetika Jakarta Barat

No	Uraian	Jumlah Sampel	Berdasarkan			
			Ya	Berdasarkan	TIDAK	
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	30	10	34%	20	66%
2.	Saya bersedia bekerja lembur jika diperlukan untuk menyelesaikan tugas	30	5	17%	25	83%
3.	Saya memperhatikan kualitas pekerjaan terutama menyelesaikan tugas cepat	30	12	40%	18	60%
4.	Saya sering mencari cara untuk menyelesaikan pekerjaan dan pengabdian saya tidak pernah	30	10	34%	20	66%
5.	Saya selalu memberikan usaha maksimal dalam setiap tugas yang diberikan	30	3	10%	27	90%

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa etos kerja di CV. Cozy Multi Estetika Jakarta Barat. Pada pernyataan pertama yaitu “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”

mendapatkan nilai Ya sebanyak 10 sedangkan tidak sebanyak 20. pada pernyataan kedua yaitu “Saya bersedia bekerja lembur jika diperlukan untuk menyelesaikan tugas” mendapatkan jawaban Ya sebanyak 5 sedangkan tidak sebanyak 25. Pada pernyataan ketiga yaitu “Saya memprioritaskan kualitas pekerjaan daripada menyelesaikannya dengan cepat” mendapatkan jawaban Ya sebanyak 12 sedangkan tidak sebanyak 18. Pada pernyataan keempat yaitu “Saya sering mencari cara untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan saya terkait pekerjaan” mendapatkan jawaban Ya 10 sedangkan tidak sebanyak 20. Pada pernyataan kelima yaitu “Saya selalu memberikan usaha maksimal dalam setiap tugas yang diberikan” mendapatkan jawaban Ya 3 sedangkan tidak sebanyak 27.

Selain etos kerja, kedisiplinan pekerja menjadi masalah yang paling sering muncul di perusahaan dan terjadi berulang kali. Masalah kedisiplinan pekerja yang sering kali menghabiskan waktu di lapangan tanpa kecuali etos jam sibuk atau peakhour tengah berlangsung bahkan sikap tidak profesional juga dilihat oleh sebagian besar pekerja yang tetap disiplin dalam waktu kerja namun tidak sibuk dengan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan visi dan misi CV. Cozy Multi Estetika. Disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja, disiplin kerja dapat dilihat melalui tingkat absensi karyawan. Berikut ini data yang menggambarkan tingkat absensi karyawan pada tahun 2021-2023,

Tabel 1.2  
 Absensi Pekerja CV. Cozy Multi Estetika  
 Jakarta Barat Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Kasus Indisipliner (Orang)				Presentase	
		Terlambat	Ijin Tanpa Keterangan	Sakit	Jumlah		
2021	60	7	6	5	7	25	41 %
2022	60	5	3	6	6	20	33 %
2023	60	8	3	8	10	29	48 %

Sumber: Bagian Personalia CV. Cozy Multi Estetika Jakarta Barat

berikut:

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas, bahwa tingkat kedisiplinan karyawan dalam hal kehadiran pada CV. Cozy Multi Estetika Jakarta Barat sangat rendah. Masih banyak karyawan yang terlambat datang dan tidak hadir tanpa keterangan. Terlihat dalam tiga tahun terakhir jumlah kasus indisipliner dari tahun ke tahun, di tahun 2021 presentase kasus indisipliner mencapai 41%, di tahun 2022 menurun menjadi 33 % akan tetapi pada tahun 2023 meningkat bahkan lebih tinggi daripada pada tahun 2021 yaitu 48 % masuk kategori buruk. Faktor-faktor tersebut merupakan implikasi dari belum terbinanya komitmen yang baik dari karyawan

terhadap CV. Cozy Multi Estetika Jakarta Barat.

Dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti etos dan disiplin kerja, dampaknya terhadap kinerja karyawan dapat diamati mengikuti perubahan yang disebabkan oleh kedua faktor tersebut. Kinerja karyawan menjadi sebuah penanda penting dalam mengevaluasi keberhasilan operasional perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Salah satu strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi karyawan dan mendorong kinerja yang optimal adalah melalui pemberian motivasi kepada seluruh anggota tim di perusahaan. Berikut data penjualan produksi dari CV. Cozy Multi Estetika Jakarta Barat:

Tabel 1.3  
Data Kinerja Karyawan CV. Cozy Multi Estetika  
Jakarta Barat Tahun 2021-2023

Tahun	Capaian (%)	Tidak mencapai (%)	Target (%)	Program pencapaian
2021	78%	22%	100%	Pelatihan peningkatan etos kerja dan kedisiplinan, pembentukan budaya kerja positif
2022	80%	20%	100%	Peningkatan sistem reward & punishment, monitoring dan evaluasi kinerja rutin
2023	72%	28%	100%	Penguatan komunikasi dan motivasi kerja, pengembangan keterampilan teknis dan soft skills

Sumber: Bagian Personalia CV. Cozy Multi Estetika Jakarta Barat

Dari tabel 1.3 diatas terlihat bahwa dari tahun ke tahun capaian tidak mengalami peningkatan yang konsisten justru sebaliknya. Hal ini dapat dilihat pada tahun 2021 program pencapaian sebesar 78 % dari target 100 %, lalu pada tahun 2022 meningkat 2 % menjadi 80 % dari target 100% dan pada tahun 2023 mengalami penurunan yang lumayan drastis dibandingkan tahun 2021 yaitu 72 % dari target 100 %.

Berdasarkan data yang telah disajikan, dapat disimpulkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Cozy Multi Estetika Jakarta Barat. Meskipun terdapat peningkatan kinerja pada tahun 2022, namun pada tahun 2023 terjadi penurunan yang menunjukkan bahwa program peningkatan yang telah diterapkan masih perlu dievaluasi dan disempurnakan.

## 2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, karena data yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan data-data kuantitatif yang berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala likert (Sugiyono, 2017:13). Lebih lanjut Sugiyono (2017:18) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode

penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode yang digunakan dengan metode Asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:44) metode asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel lebih.

### Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yaitu upaya yang dilakukan untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan dalam pengukuran variabel. Menurut Sugiyono (2017:308) berpendapat “metode pengumpulan data merupakan perhitungan ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat digunakan memecahkan dan mengantisipasi masalah”. Sumber data yaitu keterangan yang benar dan nyata, yang dapat dijadikan kajian analisis atau kesimpulan dalam sebuah penelitian. Sumber data pada penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder.

### Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017:147) mengatakan “dalam penelitian kuantitatif analisa data merupakan kegiatan pengumpulan data dari sumber-sumber yang diperoleh.” Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah :

### Uji Instrumen Data

Dalam suatu penelitian data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini dikarekan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas dari data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asa validitas dan reliabilitas. Adapun dalam pengujian instrumen ini digunakan 2 (dua) pengujian yaitu :

### Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

Menurut Sugiyono (2017:361) mengatakan “valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya.”

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Menurut Sugiyono (2017:168) berpendapat “instrumen yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Sedangkan menurut Ghozali (2017:47) berpendapat “reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pernyataan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dilakukan pada analisis regresi linier berganda yang berbasis ordinary least square. Dalam OLS hanya terdapat satu variabel dependen, sedangkan untuk variabel independen berjumlah lebih dari satu. Menurut Ghozali (2018:159) untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yaitu, uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2017:160) berpendapat “model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal”. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Dengan demikian uji ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak. Dalam pengujian ini, digunakan *software* SPSS versi

### Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Menurut Ghozali (2017:110) berpendapat bahwa “uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar

kesalahan pengganggu pada periode t dengan

Label 4.8  
 Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X<sub>1</sub>)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan	0,835	0,254	Valid
2	Saya berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang dilakukan	0,372	0,254	Valid
3	Saya selalu mematuhi jam kerja yang telah ditentukan	0,515	0,254	Valid
4	Saya proaktif dalam mencari solusi untuk masalah yang muncul	0,647	0,254	Valid
5	Saya tidak ragu untuk mengambil tanggung jawab tambahan jika diperlukan	0,736	0,254	Valid
6	Saya bekerja dengan baik dalam tim dan mendukung rekan kerja	0,674	0,254	Valid
7	Saya selalu berusaha untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas	0,742	0,254	Valid
8	Saya mengevaluasi hasil kerja secara berkala untuk perbaikan	0,648	0,254	Valid
9	Saya selalu berpegang pada prinsip kejujuran dalam pekerjaan	0,588	0,254	Valid
10	Saya menghormati semua rekan kerja tanpa memandang jabatan	0,666	0,254	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2024

kesalahan pengganggu pada periode t-1”. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini yaitu dengan uji *Durbin-Watson (DW test)* dengan rumus :

$$d = \frac{\sum_{t=1}^n e_t = e_t - 1)^2}{\sum_{t=1}^n e^2 t}$$

### Analisis Deskriptif

Metode deskriptif merupakan data yang digunakan dengan mengadakan pengumpulan data dan menganalisa sehingga diperoleh deskripsi, gambaran atau fenomena yang diteliti. Menurut Sugiyono (2017:147) “analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah berlalu untuk umum atau generalisasi.” Untuk menilai variabel X dan variabel Y, maka analisis yang digunakan berdasarkan rata-rata (mean) dari masing-masing variabel. Nilai rata-rata ini didapat dengan menjumlahkan dan keseluruhan dalam setiap variabel, kemudian dibagi dalam jumlah responden.

## 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrument Data

Pengujian *instrument* data hasil penelitian sangat penting untuk dilakukan karena dengan ini akan diketahui bahwa variabel yang diteliti memiliki fungsi sebagai cara untuk memverifikasi validitas atau tidaknya data dan menentukan kualitas data. Adapun alat ini diuji dengan 2 (dua) pengujian yaitu :

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas yaitu bertujuan untuk menguji setiap pernyataan yang ada pada kuesioner apakah valid atau tidak. Dalam mengolah uji validitas, peneliti menggunakan *software* SPSS versi 25 dengan mengacu kriteria yaitu:

a. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , *instrument* dapat

dikatakan valid.

- b. Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , *instrument* dapat dikatakan tidak valid.

Berdasarkan tabel diatas, variabel Etos Kerja ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,254), dengan demikian semua bagian kuesioner dapat dinyatakan valid. Jadi dapat dipastikan bahwa

Tabel 4.9  
 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )

No	Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	Saya selalu datang tepat waktu ke tempat kerja	0,703	0,254	Valid
2	Saya jarang terlambat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	0,606	0,254	Valid
3	Saya mematuhi semua peraturan yang berlaku di tempat kerja	0,620	0,254	Valid
4	Saya menghormati kebijakan perusahaan terkait etika dan perilaku kerja	0,677	0,254	Valid
5	Saya mampu mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan tugas	0,715	0,254	Valid
6	Saya menghindari penundaan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,566	0,254	Valid
7	Saya menunjukkan kinerja yang konsisten dalam pekerjaan	0,563	0,254	Valid
8	Saya selalu berusaha untuk mempertahankan standar kerja yang tinggi	0,720	0,254	Valid
9	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan	0,550	0,254	Valid
10	Saya tidak membiarkan gangguan mengganggu fokus dalam bekerja	0,660	0,254	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2024

semua item dalam kuesioner dapat diproses sebagai data penelitian.

Berdasarkan tabel diatas, variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,254), dengan demikian semua bagian kuesioner dapat dinyatakan valid. Jadi dapat dipastikan bahwa semua item dalam kuesioner dapat diproses sebagai data penelitian.

Tabel 4.10  
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	Hasil pekerjaan saya selalu memenuhi standar yang diharapkan	0,559	0,254	Valid
2	Saya memperhatikan detail dalam setiap tugas yang saya lakukan	0,585	0,254	Valid
3	Saya mampu menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditentukan	0,566	0,254	Valid
4	Saya merasa bahwa saya menghasilkan banyak pekerjaan yang bermanfaat	0,679	0,254	Valid
5	Saya sering mencari cara baru untuk meningkatkan efisiensi dalam pekerjaan	0,661	0,254	Valid
6	Saya berinisiatif untuk mengambil tanggung jawab tambahan ketika diperlukan	0,579	0,254	Valid
7	Saya mampu mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah yang muncul di tempat kerja	0,659	0,254	Valid
8	Saya merasa nyaman mengambil keputusan yang diperlukan dalam pekerjaan saya	0,694	0,254	Valid
9	Saya bekerja dengan baik dalam tim dan berkontribusi untuk keberhasilan bersama	0,586	0,254	Valid
10	Saya menghargai pendapat dan masukan dari rekan kerja	0,697	0,254	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas, variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,254), dengan demikian semua bagian kuesioner dapat dinyatakan valid. Jadi dapat dipastikan bahwa semua item dalam kuesioner dapat diproses sebagai data penelitian.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan dalam menguji setiap pertanyaan pada kuesioner apakah *reliable*

atau handal atau tidak. Pengujian validitas dan realibilitas untuk dapat meyakinkan bahwa kuesioner yang telah disusun akan benar. Ketentuan atau kriteria yang biasa digunakan dalam memutuskan bahwa setiap pernyataan tersebut *reliable* atau tidak adalah sebagai berikut:

- Jika nilai Cronbatch Alpha  $> 0,600$ , maka instrumen *reliable*.
- Jika nilai Cronbatch Alpha  $< 0,600$ , maka instrumen tidak *reliable*.

Penulis menggunakan software SPSS versi 25 dalam melakukan uji realibilitas dan berikut hasil yang diperoleh.

Tabel 4.11  
 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keputusan
Etos Kerja ( $X_1$ )	0,851	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0,840	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,830	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil pengujian yang telah dilakukan yang menunjukkan bahwa variabel etos kerja ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ), dan kinerja (Y) dinyatakan *reliable*, hal itu dibuktikan dengan masing- masing variabel memiliki nilai *Cronbatch Alpha* lebih besar dari Standar *Cronbatch Alpha* yang memiliki nilai 0,600.

## 4.2.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui keakuratan data, atau signifikansi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, agar hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat dan efisien, serta dapat menghindari kelemahan akibat permasalahan layak atau tidak layaknya data yang kemudian untuk digunakan sebagai data penelitian.

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu agar mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Distribusi data normal atau dapat mendekati normal disebut model regresi yang baik. Pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel dependen diperlukan untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov Test*, yaitu dengan cara melakukan perbandingan nilai signifikansi dengan 0,050 yang memiliki ketentuan sebagai berikut:

- Apabila *significancy*  $> 0,050$ , data dinyatakan

normal. Apabila  $significancy < 0,050$ , data

Tabel 4.12  
 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,781	3,832		2,287	,000	,964	1,037
Etos Kerja	,363	,052	,482	6,243	,000	,964	1,037
Disiplin Kerja	,492	,065	,416	5,291	,000	,964	1,037

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2024

b. Calculated from data.

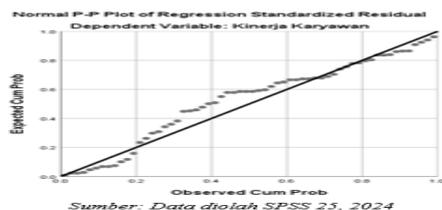
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2024

dinyatakan tidak normal.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi  $0,074 > 0,050$ . Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot* dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 25 seperti pada gambar dibawah ini:



Sumber: Data diolah SPSS 25, 2024

Gambar 4.2  
 Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinearitas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Adapun sebagai prasyarat adalah sebagai berikut:

- Jika nilai VIF  $> 10$  dan nilai *tolerance value*  $> 1$  maka terjadi gejala multikolinieritas
- Jika nilai VIF  $< 10$  dan nilai *tolerance value*  $< 1$  maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Adapun hasil uji dengan menggunakan SPSS Versi 25 sebagai berikut:

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel etos kerja sebesar 0,964 dan disiplin kerja sebesar 0,964 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel etos kerja sebesar 1,037 dan variabel disiplin kerja sebesar 1,037 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

## 2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan pengujian *Durbin-Watson* (DW) dengan membandingkan antara nilai *Durbin-Watson* dengan kriteria atau pedoman dalam interpretasi. Adapun kriteria pedoman Uji *Durbin-Watson* (DW Test) yang menjadi acuannya adalah sebagai berikut ini:

Tabel 4.15  
 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model	Model Summary <sup>b</sup>		Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
	R	R Square		
1	,460 <sup>a</sup>	,360	3,337	3,158

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2024

Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14  
 Pedoman Interpretasi Uji Durbin-Watson

Kriteria	Keterangan
$< 1,000$	Ada gangguan autokorelasi
1,100 – 1,550	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada gangguan autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
$> 2,900$	Ada gangguan autokorelasi

Sumber: Sugiono (2019:184)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,277 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians residual*. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji *Glejser* dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Adapun ketentuan terjadi dan tidak terjadi

gangguan heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika variabel independen (X) memiliki nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka terjadi gangguan heteroskedastisitas.
  - b. Jika variabel independent (X) memiliki nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16  
 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	3.107	1.832		2.020	.000
Etos Kerja	.065	.024	.172	1.029	.175
Disiplin Kerja	.085	.046	.276	1.598	.077

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

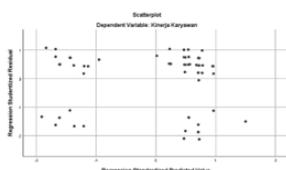
Sumber: Data diolah SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel etos kerja ( $X_1$ ) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,175 dan disiplin kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,077 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka telah terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- b. Jika titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



Sumber: Data diolah SPSS 25, 2024

Gambar 4.3  
 Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model

regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

#### 4.2.4 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh dan menganalisis signifikansi dari pengaruh tersebut. Pada analisis ini dilakukan terhadap pengaruh dari 2 variabel bebas terhadap variabel terikat.

##### 1. Analisis Regresi Linier

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini adalah etos kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun secara simultan. Berikut ini hasil

Tabel 4.17  
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Etos Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	16.969	3.416		7.238	.000
Etos Kerja	.657	.071	.710	9.913	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2024

pengolahan regresi dengan SPSS Versi 25, sebagai berikut:

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 16,969 + 0,657X_1$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 16,969 diartikan bahwa jika variabel etos kerja ( $X_1$ ) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 16,969 *point*.
- b. Nilai koefisien regresi etos kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,657 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja ( $X_2$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel etos kerja ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya

Tabel 4.18  
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	13.314	3.997		5.835	.000
Disiplin Kerja	.765	.083	.718	7.144	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2024

perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,657 *point*.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 13,314 + 0,765X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 13,314 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan ( $Y$ )

Tabel 4.20  
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 s.d 0,199	Sangat Rendah
0,200 s.d 0,399	Rendah

Tabel 4.21  
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Etos Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Correlations

	Etos Kerja	Kinerja Karyawan
Etos Kerja	Pearson Correlation 1	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber: Data diolah SPSS 25, 2024

sebesar 13,314 *point*.

b. Nilai koefisien regresi disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,765 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel etos kerja ( $X_1$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin

Tabel 4.19  
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Etos Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	6.781	2.832			2.387	.005
Etos Kerja	.363	.052	.482		6.243	.000
Disiplin Kerja	.092	.065	.116		1.403	.165

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data diolah SPSS 25, 2024

Tabel 4.23  
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Etos Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.600 <sup>a</sup>	.360	.337	3.158

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Etos Kerja  
 Sumber: Data diolah SPSS 25, 2024

kerja ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,765 *point*.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 6,781 + 0,363X_1 + 0,492X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 6.781 diartikan bahwa jika variabel etos kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan ( $Y$ ) hanya akan bernilai sebesar 6,781 *point*.
- Nilai etos kerja ( $X_1$ ) 0,363 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada

Tabel 4.24  
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Etos Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 <sup>a</sup>	.410	.403	3.885

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja  
 Sumber: Data diolah SPSS 25, 2024

variabel disiplin kerja ( $X_2$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel etos kerja ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,363 *point*.

- Nilai disiplin kerja ( $X_2$ ) 0,492 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada

perubahan pada variabel etos kerja ( $X_1$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,492 *point*.

## 2. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel

Tabel 4.22  
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Correlations

	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation 1	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber: Data diolah SPSS 25, 2024

dependen. Dalam memberikan interpretasi hasil koefisien korelasi, dapat berpedoman pada tabel berikut ini:

Adapun hasil pengolahan data sebagai berikut:

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,710 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,718 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,600 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel etos kerja dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

## 3. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan), dalam penelitian ini adalah variabel etos kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS Versi 25, sebagai berikut:

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar

0,410 maka dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 41,0% sedangkan sisanya sebesar (100-41,0%) = 59,0% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4.25  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 <sup>a</sup>	.398	.566	3.913

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data diolah SPSS 25, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,398 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 39,8%

Tabel 4.26  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Etos Kerja (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.600 <sup>a</sup>	.360	.337	3.158

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Etos Kerja  
 Sumber: Data diolah SPSS 25, 2024

sedangkan sisanya sebesar (100-39,8%) = 60,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,360 maka dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 36% sedangkan sisanya sebesar (100-36%) = 64% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**Pengujian Hipotesis.**

**a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Pengujian hipotesis variabel etos kerja (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan cara membandingkan antara nilai *t<sub>hitung</sub>* dengan *t<sub>tabel</sub>* yaitu dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *t<sub>hitung</sub>* < *t<sub>tabel</sub>* : berarti H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak
- 2) Jika nilai *t<sub>hitung</sub>* > *t<sub>tabel</sub>* : berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi > 0,05, berarti H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak

2) Jika nilai signifikansi < 0,05, berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima

Adapun untuk menentukan besarnya nilai *t<sub>tabel</sub>* dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{tabel} = t_{\alpha,df} \text{ (Taraf Alpha x Degree of Freedom)}$$

$$\alpha = \text{tarif nyata 5\%}$$

$$df = (n-2), \text{ maka diperoleh } (60-2) = 58, \text{ maka}$$

$$t_{tabel} = 2,001$$

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai *t<sub>hitung</sub>* > *t<sub>tabel</sub>* atau signifikansi < 0,05.

**1) Pengaruh Etos Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

$$H_0 : \rho_1 = 0 \text{ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan etos kerja terhadap kinerja karyawan}$$

$$H_1 : \rho_1 \neq 0 \text{ Terdapat pengaruh yang signifikan etos kerja terhadap kinerja karyawan}$$

Adapun hasil pengolahan data menggunakan

program SPSS Versi 25, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.27  
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Etos Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error		
1 (Constant)	16.969	3.416	7.238	.000
Etos Kerja	.657	.071	9.913	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data diolah, 2024

program SPSS Versi 25, dengan hasil sebagai berikut:

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai *t<sub>hitung</sub>* > *t<sub>tabel</sub>* atau (9,913 > 2,001) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan.

**2) Pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

$$H_0 : \rho_2 = 0 \text{ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan}$$

$$H_2 : \rho_2 \neq 0 \text{ Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan}$$

Adapun hasil pengolahan data menggunakan

program SPSS Versi 25, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.28  
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients		T	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error		
1 (Constant)	13.314	3.997	5.835	.000
Disiplin Kerja	.765	.083	7.144	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data diolah, 2024

tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7,144 > 2,001)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,050$  atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

**b. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Untuk pengujian pengaruh variabel etos kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ : berarti  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak
- 2) Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ : berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak
- 2) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

Untuk menentukan besarnya  $F_{tabel}$  dicari dengan ketentuan  $df = (n-k-1)$ , maka diperoleh  $(60-2-1) = 57$ , jadi  $F_{tabel} = 3,153$

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau signifikansi  $< 0,050$ .

Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho_{1,2} = 0$  Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

$H_3 : \rho_{1,2} \neq 0$  Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.28  
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	13,314	3,997	5,835	,000
	Disiplin Kerja	,765	,083	,718	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data ditolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(38,898 > 3,153)$ , hal ini juga diperkuat dengan signifikansi  $< 0,050$  atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan

bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

**Pembahasan Hasil Penelitian**  
**Variabel Etos Kerja**

Berdasarkan jawaban responden terhadap variabel etos kerja memperoleh mean 2,81 termasuk dalam skala 2,60-3,39 dengan keterangan cukup baik. Pernyataan pada nomor ketujuh, mendapat skor terendah dengan nilai *mean* 2,65 Lalu pernyataan pada nomor kedelapan, mendapat skor tertinggi dengan nilai *mean* 2,95. Lalu untuk uji validitas semua pernyataan pada variabel etos kerja dianggap valid, dikarenakan nilai R hitung  $> R$  tabel. nilai *Cronbach's Alpha* variabel etos kerja sebesar 0,851, dengan itu variabel etos kerja termasuk dalam kategori reliabel. Uji Regresi sederhana  $Y = 16,969 + 0,657 X_1$ . Nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,710. artinya terdapat hubungan yang kuat dikedua variabel diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,600 – 0,799. Koefisien jaminan penghargaan yang diperoleh bernilai R-square (koefisien determinasi) variabel etos kerja (X<sub>1</sub>) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel. Kinerja karyawan (Y) sebesar 41%, sedangkan sisanya 59% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pada uji hipotesis, diketahui nilai Uji T  $(9,913 > 2,001)$  dan Sig  $(0,000 < 0,05)$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif antara etos kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap kinerja karyawan di CV. Cozy Multi Estetika Jakarta Barat.

**Variabel Disiplin Kerja**

Berdasarkan jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) memperoleh mean 3,16 termasuk dalam skala 2,60-3,39 dengan keterangan cukup baik. Pernyataan pada nomor ketujuh, mendapat skor terendah dengan *mean* sebesar 3,12, lalu pernyataan pada nomor keenam, mendapatkan skor tertinggi dengan *mean* sebesar 3,20. Lalu untuk uji validitas semua pernyataan pada variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) dianggap valid, dikarenakan nilai R hitung  $> R$  tabel. Nilai *Cronbach's Alpha* variabel disiplin kerja sebesar 0,840, dengan itu variabel disiplin kerja termasuk dalam kategori reliabel. Nilai Regresi sederhana  $Y = 13,314 + 0,765 X_2$ . Lalu korelasi disiplin kerja sebesar satu unit akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,718.

artinya terdapat hubungan yang kuat dikedua variabel diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,600 – 0,799. Nilai Koefisien Determinasi variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 39,8%, sedangkan sisanya 60,2% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pada pengujian hipotesis nilai  $t$  ( $7,144 > 2,001$ ) dan  $sig$  ( $0,000 < 0,05$ ). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Cozy Multi Estetika Jakarta Barat.

#### Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan memperoleh mean 3,18 termasuk dalam skala 2,60-3,39 dengan keterangan cukup baik. Pernyataan pada nomor kedua, mendapat skor terendah dengan *mean* sebesar 3,10, lalu pernyataan pada nomor kesepuluh, mendapatkan skor tertinggi dengan *mean* sebesar 3,30. Lalu untuk uji validitas semua pernyataan pada variabel etos kerja karyawan dianggap valid, dikarenakan nilai  $R$  hitung  $>$   $R$  tabel. Nilai *Cronbach's Alpha* variabel kinerja karyawan sebesar 0,830, dengan itu variabel kinerja karyawan termasuk dalam kategori reliabel. Uji regresi linier berganda  $Y = 6,781 + 0,363 X_1 + 0,492 X_2 + \alpha$ . Nilai  $R$  (koefisien korelasi) 0,600 artinya terdapat hubungan yang kuat dikedua variabel diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,600 – 0,799. Variabel etos kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel ( $Y$ ) sebesar 36%, sedangkan sisanya 64% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

Pada pengujian hipotesis diketahui nilai  $F$  ( $38,898 > 3,153$ ), dan  $sig$  ( $0,000 < 0,05$ ).Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan  $sig$  secara simultan antara etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Cozy Multi Estetika Jakarta Barat

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan CV. Cozy Multi Estetika Jakarta Barat, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cozy Multi Estetika Jakarta Barat. Uji Hipotesis

dengan diperoleh nilai  $t$  ( $9,913 > 2,001$ ) dan  $sig$  ( $0,000 < 0,05$ ).

- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cozy Multi Estetika Jakarta Barat. Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai  $t$  ( $7,144 > 2,001$ ) dan  $Sig$  ( $0,000 < 0,05$ ).
- c. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cozy Multi Estetika Jakarta Barat, Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai  $f$  ( $38,898 > 3,153$ ), hal dan  $Sig$  ( $0,000 < 0,05$ ).

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- [2] Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah. (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [3] Cyril O'dan Wehrich, Heinz. (2015). *Manajemen-1*, terjemahan D. Susilaradeya, Jakarta: Erlangga.
- [4] Darajat, Tubagus A. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Budaya Kerja Kuat*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [5] Edy Sutrisno. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 dan 2, ed.13. Jakarta: PT. Erlangga.
- [6] George R. Terry, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: CV Haji Masagung.
- [7] Hamimih A. (2019). *Indikator Etos Kerja*, Jakarta: Qiara Media.
- [8] Hasibuan, Malayu S.P. (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [9] Justin G. Longenecker et al., (2021). *Kewirausahaan: Manajemen Usaha Kecil*. Jakarta: Salemba Empat.
- [10] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Medan: Rajagrafindo Persada.
- [11] Mangkunegara, A. A. A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. The Mold 14. Bandung: Penerbit Rosda.
- [12] Prabu Mangkunegara, Anwar. (2019). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: Refika aditama
- [13] Robbins. (2016). *Dimensi dan Indikator Kinerja*. Manajemen Jilid 1 Edisi 13.

- [14] R. Supomo dan Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- [15] Sedarmayanti, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama Eresco.
- [16] Siswanto. 2017. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [17] Sondang P, Siagian. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- [18] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta, CV.