

**PENGARUH ETOS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT X DI
DESA LEGUPIT, KARANGREJO, KECAMATAN GEMPOL**

Maria Magdalena Rosa Wijaya¹, Farah Adiba²

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bisnis Malang

^{1,2}Program Studi Administrasi Bisnis

mariamagdalenasawijaya@gmail.com

Abstract

The implementation of the research has the aim of knowing the following: (1) work ethic of PT X, (2) work motivation of PT X, (3) productivity of PT X. The research is causal associative, and the method applied is quantitative. Taking a sample of employees of PT. X with a total of 110 who at the time of collection applied the technique. The data obtained came from a questionnaire that was tested valid and reliable, the analysis applied was multiple regression. From the discussion, it can be seen that: (1) Work ethic has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. X, amounting to $0.034 < 0.05$ (2) Work motivation has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. X, amounting to $0.000 < 0.05$ (3) Work productivity has a positive effect on the performance of employees of PT. X amounting to 0.302 The contribution of work ethic and work motivation in explaining the productivity of employees of PT. X is (30.2%).

Keywords: Ethics, Motivation, Productivity

Abstrak

Pelaksanaan penelitian memiliki tujuan agar diketahuainya hal berikut: (1) Etos kerja PT. X, (2) Motivasi kerja PT. X, (3) Produktivitas PT. X. Penelitian berupa asosiatif kausal, dan metode yang diterapkan adalah kuantitatif. Mengambil sampel karyawan PT. X dengan jumlah 110 yang pada saat pengambilannya menerapkan teknik. Data yang diperoleh berasal dari kuesioner yang teruji valid dan reliabel, analisis yang diterapkan merupakan regresi berganda. Dari pembahasan, dapat dilihat bahwasannya: (1) Etos kerja pengaruhnya positif serta signifikan pada kinerja karyawan PT. X, sebesar $0,034 < 0,05$ (2) Motivasi kerja pengaruhnya positif serta signifikan pada kinerja karyawan PT. X, sebesar $0,000 < 0,05$ (3) Produktivitas kerja pengaruhnya positif pada kinerja karyawan PT. X sebesar 0,302 Kontribusi Etos kerja dan Motivasi kerja dalam menerangkan Produktivitas Karyawan PT. X besarnya (30,2%).

Kata Kunci: Etos, Motivasi, Produktivitas.

1. PENDAHULUAN

Sejatinya manajemen sumber daya manusia atau selanjutnya disebut MSDM adalah satu dari komponen yang ada dalam manajemen suatu organisasi, fokusnya ada di aspek SDM, yakni aspek yang memegang peranan penting untuk penentu maju tidaknya suatu bangsa. Meskipun, terdapat kelimpahan sumber daya yang tak terhingga, jika SDM tidak berkualitas, maka kemajuan suatu negara akan mengalami hambatan besar. Ahli mengemukakan bahwasannya SDM adalah bagian krusial dalam komponen suatu organisasi atau lembaga. Bagaimanapun bentuknya, suatu target yang ditetapkan dibentuk dengan berpedoman pada visi agar mencapai kepentingan manusia di dalamnya serta dilaksanakan oleh manusia itu sendiri.

Pada dunia yang telah terpengaruh pesatnya arus globalisasi ini, SDM yang berkualitas sangat dibutuhkan untuk tiang penopang kemajuan perusahaan. Apabila faktor manusia dalam suatu perusahaan memiliki kualitas yang baik, maka daya perusahaan tersebut akan mengalami peningkatan pula. Faktor manusia, atau dalam konteks ini disebut karyawan, merupakan faktor sertaaseh krusial yang perlu diberi perhatian khusus serta pembinaan berkala agar melahirkan karyawan yang memiliki kompetensi dan daya yang baik.

Tenaga kerja sebagai aspek dari produktivitas memegang peranan krusial dalam misi pencapaian target yang telah ditetapkan, meski terdapat perbedaan departemen, dalam perspektif perusahaan, upaya begitu erat kaitannya dengan apa yang dihasilkan karyawan saat bekerja. Maka, suatu perusahaan sudah sepatutnya memberi

dorongan agar dalam pelaksanaan tugasnya, karyawan melakukannya dengan baik serta sesuai dengan *jobdesc* yang ada, upaya yang dilakukan untuk peningkatannya adalah dengan mendorong agar etos serta motivasi kerja meningkat, sehingga akan berimbas pada sikap produktivitasnya pula.

Menurut Bahasa, etos berasal dari Bahasa Yunani “*ethos*” bermakna sebagai suatu sikap untuk penggambaran kepercayaan yang menuntun atau bisa juga sebagai suatu pedoman yang menuntun suatu komunitas. Kata ini juga diserap dalam Bahasa Inggris “*ethos*” yang memiliki makna moral mengacu pada karakter yang baik. Dalam bentuk banyak *ethos* menjadi etika yang bermula dari kata *ethics* (Ginting 2016).

Hafidzi dkk, (2019) mengemukakan bahwasannya motivasi merupakan pemberian daya yang menggerakkan dan membangun semangat dalam bekerja pada suatu individu agar memiliki keterampilan melakukan kerja sama serta menyelesaikan pekerjaan dengan efektif serta terintegrasi dengan usahanya secara keseluruhan agar dapat mewujudkan rasa puas. Motivasi merupakan suatu hal yang krusial sebagai pendorong agar individu menjadi semangat dalam bekerja.

PT. X adalah satu dari sekian perusahaan yang berada di Kecamatan Gempol, memiliki peran sebagai tujuan untuk menyetorkan hasil dari sesuatu yang telah di produksi untuk dedikasi pada Pasar Indonesia, sehingga, jaminan tenaga kerja harus selalu diperhatikan dan dipertahankan, pada produktivitasnya, kinerja karyawan menunjukkan fluktuasi, yakni terdapat kenaikanserta turunnya banyak barang yang diproduksi. Ini juga dapat berakibat pada ruginya suatu perusahaan serta turunnya

jumlah barang yang diproduksi imbas dari eksistensi fluktuasi, ini berhubungan dengan etos dan motivasi kerja yang dimiliki pekerjaanya akan berdampak pada terjadinya fluktuasi pada tiap-tiap tahun.

Ketidak produktifan pekerja adalah problematika untuk seorang pemimpin, sudah sepatutnya pimpinan mendorong semangat kerja pekerja agar dapat melakukan pekerjaannya dengan optimal. Keadaan yang mendorong tingginya etos dan sikap produktif dalam bekerja kerja sangat diperlukan, jika diperhatikan, kinerja karyawan pada PT.X dirasa kurang maksimal dalam upaya mewujudkan target. Contoh permasalahannya adalah terlambatnya karyawan saat jam masuk kerja, ini akan berimbas pada tidak terpenuhinya target dan keterlambatan saat mengerjakan tugas yang diberikan dan tingkat produktivitas akan menurun.

Meninjau pada uraian yang ada, peneliti memiliki ketertarikan untuk mengkaji lebih lanjut mengenai "Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. X Di Desa Legupit, Karangrejo, Kecamatan Gempol."

1. TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Busro (2018) mendefinisikannya sebagai suatu kata serapan dari Bahasa Inggris yakni *product* yang selanjutnya disesuaikan menjadi produktif, bermakna sebagai sesuatu yang membuahkan hasil. Oleh karenanya, produktifitas bisa didefinisikan sebagai tingkat mampu tidaknya seseorang dalam membuahkan suatu hasil. Dasar dari hal ini adalah perkembangan dari dua definisi, yakni yang pertama sebuah definisi teknis dan

definisi perilaku. Menurut Mahanggoro (2018) mengklasifikasikannya dalam beberapa indikator dalam melakukan pengukuran tingkat produktivitas, yakni:

1. Keterampilan
2. Peningkatan pencapaian hasil
3. Rasa semangat dalam menjalani pekerjaan
4. Upaya mengembangkan diri
5. Kualitas
6. Efisiensi

Eksistensi produktivitas dalam bekerja akan menghasilkan efisiensi dan efektivitas dalam bekerja.

Etos Kerja

Didefinisikan sebagai serapan dari Bahasa Yunani *ethos* yang bermakna suatu sikap yang ada sebagai penggambaran dari rasa yakin yang akan membimbing, menuntun atau bisa juga sebagai suatu pedoman yang menuntun suatu komunitas. Kata ini juga diserap dalam Bahasa Inggris "ethos" yang memiliki makna moral mengacu pada karakter yang baik. Dalam bentuk banyak ethos menjadi etika yang bermula dari kata *ethics* Ginting (2016).

Dikutip dari Sinamo (2011) bahwasannya terdapat 8 indikator dalam etos kerja, yakni bahwa bekerja merupakan suatu nikmat dari Tuhan, tanggung jawab yang diemban, panggilan diri, pengembangan potensi, bentuk dalam beribadah, suatu seni, penghormatan yang tinggi, serta bentuk pelayanan. Jika pekerja memiliki etos tinggi, ini berimbas pada baiknya kualitas dalam bekerja.

Motivasi Kerja

Hasibuan (2012) mendefinisikannya bahwa hal ini adalah alat dalam upaya

peningkatan seluruh aspek dalam organisasi yang efektif dan efisien. Sehingga dengan eksistensinya seluruh karyawan diharapkan mampu memiliki rasa ingin bekerja yang lebih besar serta memiliki antusiasme untuk mewujudkan kualitas kerja yang baik.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Pada pelaksanaannya, penelitian ini menerapkan suatu jenis yang disebut dengan kuantitatif, yakni bagian dari jenis penelitian yang dalam prosesnya disusun dengan struktur, sistem dan rencana yang jelas dari permulaan hingga akhir. Penelitian ini memiliki objek penelitian yaitu produktivitas kerja, etos serta motivasi karyawan PT. X dalam melakukan pekerjaannya.

Lokasi Penelitian

PT. X yang beralamat Jl. Raya Surabaya - Malang No.16, Legupit, Karangrejo, Kec. Gempol, Pasuruan, Jawa Timur. Berperan sebagai objek saat dilaksanakannya penelitian ini. Penelitian dilakukan pada bulan November hingga selesai.

Variabel dan Pengukurannya

1. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Produktivitas Kerja Karyawan	52	19	30	26,08	3,235
Etos Kerja (X1)	52	21	30	26,08	2,648
Motivasi Kerja (X2)	52	18	30	26,58	2,865
Valid N	52				

(listwise)					
------------	--	--	--	--	--

Populasi

Yang berperan sebagai populasi adalah sebanyak 110 karyawan PT.X

Sampel

Saat dilaksanakan, peneliti menerapkan probability sampling dan teknik simple random sampling, dengan 52 sampel yang diambil.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yaitu dengan penyebaran kuesioner. Untuk mengetahui setiap sudut pandang responden atas apa yang dijadikan pertanyaan, dengan menerapkan skala likert.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dalam uji ini, menerapkan teknik konstruk dan bantuan Software SPSS.

Tabel 1

Uji Validitas Etos Kerja (X1)

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	r tabel	Keterangan
Etos Kerja (X1)	X1.1	0,779	0,2732	Valid
	X1.2	0,789	0,2732	Valid
	X1.3	0,625	0,2732	Valid
	X1.4	0,726	0,2732	Valid
	X1.5	0,619	0,2732	Valid
	X1.6	0,646	0,2732	Valid

Sumber: Diolah Peneliti, Tahun 2024

Menunjukkan bahwa pada variabel lingkungan kerja semuanya adalah valid, dikarenakan besaran r hitung $> r$ tabel.

Tabel 2
Uji Kinerja Karyawan (X2)

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,616	0,2732	Valid
	X2.2	0,628	0,2732	Valid
	X2.3	0,711	0,2732	Valid
	X2.4	0,663	0,2732	Valid
	X2.5	0,730	0,2732	Valid
	X2.6	0,726	0,2732	Valid

Sumber: Diolah peneliti, Tahun 2024

Menunjukkan bahwa pada variabel dimotivasi kerja semuanya adalah valid, dikarenakan besaran r hitung $> r$ tabel.

Tabel 3
Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	r tabel	Keterangan
Produktivitas Kinerja Karyawan	Y _{1.1}	0,801	0,2732	Valid
	Y _{1.2}	0,735	0,2732	Valid
	Y _{1.3}	0,761	0,2732	Valid
	Y _{1.4}	0,753	0,2732	Valid
	Y _{1.5}	0,753	0,2732	Valid

Y _{1.5}	0,691	0,2732	Valid
Y _{1.6}	0,744	0,2732	Valid

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2024

Menunjukkan bahwa pada variabel kinerja karyawan semuanya adalah valid, dikarenakan besaran r hitung $> r$ tabel.

Uji Reliabilitas

Uji ini dilaksanakan setelah semua item pengukuran terbukti kevalidannya. Menerapkan metode Cronbach's Alpha, yakni suatu item dianggap reliabel apabila bernilai $\geq 0,60$.

Tabel 4
Uji Reabilitas

Variabel	Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	6	0.840	Reliabel
Etos Kerja (X1)	6	0.771	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	6	0.751	Reliabel

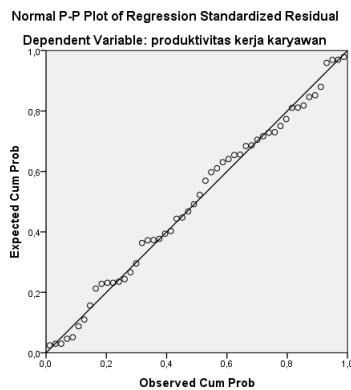
Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2024

Dapat dianggap keseluruhan item mendapat predikat reliabel, ini dikarenakan nilainya $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas

uji ini menerapkan One Sample Kolmogorov Smirnov sehingga menghasilkan nilai signifikan.



Gambar 1 Hasil Pengujian Normalitas
Sumber: Diolah Peneliti, Tahun 2024

Meninjau dari hasil uji, nilai *One Sample Kolmogorov Smirnov* memiliki nilai $>0,05$. Sehingga dianggap variabel distribusinya normal.

- Uji multikolinieritas

Apabila VIF bernilai <10 dinyatakan adanya multikolinieritas dalam model regresi sementara apabila tolerance bernilai $> 0,10$ artinya multikolinieritas terjadi.

Tabel 5

Uji Multikolinieritas

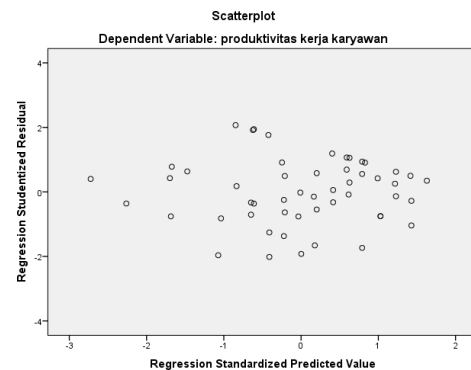
Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
1. (Constant)			
Etos Kerja (X1)	0.706	1.416	Tidak Ada
Motivasi Kerja (X2)	0.706	1.416	Tidak Ada

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2024

Menjelaskan bahwasannya kedua variabel diatas tidak terjadi multikolinieritas karena tolerance lebih dari 0,10.

- Uji heteroskedastisitas

Penulis melakukan pengujian dengan metode uji gleder. Jika hasil uji sig $> 0,05$ maka tidak ada eksistensi gejala heteroskedastis.



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Diolah peneliti, 2024

Signifikan bernilai $> 0,05$. Dalam konteks ini dapat disimpulkan bahwasannya variabel penelitian tidak ada eksistensi gejala heteroskedastisitas.

- Uji statistik T

Berfungsi agar diketahui eksistensi pengaruh signifikan variabel X apabila berdiri sendiri pada variabel Y, apabila nilai signifikansi $<0,05$ menandakan bahwasannya variabel X memiliki pengaruh pada variabel Y, begitupun sebaliknya.

Tabel 6

Uji Statistik T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.414	4.146		3.718	0.001
Etos Kerja	-0.371	0.170	-0.304	-2.184	0.034
Motivasi Kerja	0.766	0.157	0.678	4.871	0.000

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2024

Keseluruhan variabel yang diuji pada penelitian ini berpengaruh signifikan dengan nilai $<0,05$.

- Uji Statistik (F)

Berfungsi dengan bersamaan memverifikasi pengaruh variabel X dan menentukan apakah pengaruhnya signifikan pada variabel Y.

Tabel 7

Uji Statistik F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	175,537	2	87,768	12,008	,000 ^b
Residual	358,155	49	7,309		
Total	533,692	51			

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2024

Data menunjukkan bahwasannya, keseluruhan variabel X dengan simultan

memengaruhi variabel Y, dikarenakan $F_{hitung} > F_{table}$ serta signifikansi bernilai $< 0,05$.

- Uji Koefisien Determinasi (R²)

Nilainya berada di rentang 0 dan 1, kecilnya nilai menyatakan terbatasnya variabel X dalam menerangkan variasi variabel Y, begitu pula sebaliknya.

Tabel 8

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1.	.574	.329	.302	2.704

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2024

Dapat dilihat bahwasannya variabel X memengaruhi Variabel Y dengan besaran 30,2%, sementara 68,*% sisanya mendapatkan pengaruh dari hal lain di luar batasan penelitian yang ada.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1) Etos kerja pengaruhnya positif serta signifikan pada kinerja karyawan, ditinjau dari besaran signifikansi yang bernilai $0,034 < 0,05$, jadi dapat dilakukan penerimaan pada hipotesis pertama.

2) Motivasi kerja pengaruhnya positif serta signifikan pada kinerja karyawan, ditinjau dari besaran signifikansinya yang bernilai $0,000 < 0,05$, jadi hipotesis kedua diterima.

3) Variabel etos kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan pada berdasarkan nilai

adjusted R square diketahui bahwa variable produksi kerja memberikan pengaruh atau kontribusi terhadap variable kinerja sebesar 0,302 (30,2%) dan sisanya dipengaruhi oleh variable-variabel lain.

Saran

1. Penjagaan kondisi yang ada pada lingkup pekerjaan penting dilakukan untuk peningkatan motivasi individu dalam bekerja, tempat yang nyaman, sarana yang lengkap akan menjadi penunjang pekerjaan yang dilakukan pekerja, sehingga kemaksimalan dalam hasil akan dicapai.

2. Sudah sepatutnya pengupayaan dalam peningkatan tingkat keproduktifan pekerja harus dilakukan PT. X dengan lebih optimal serta merata, sehingga mutu dalam pelaksanaan tugas serta beban yang perusahaan berikan akan dikerjakan dengan optimal.

3. Pengarahan serta *training* sebagai upaya peningkatan etos kerja karyawan harus dilakukan untuk meminimalisir salah dalam instruksi dan pelaksanaan pekerjaan, sehingga target dapat dioptimalkan.

DAFTAR PUSTAKA

Asmad, 'Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Air Minum Al Qodiri Jember', 2.2 (2021), 155–60

Bernardin, H. John, Human Resource Management : An Experiential Approach, ed. by Inc Mc Graw-Hill (Singapore, 2013).

Butarbutar, Marisi, Efendi, Sudung Simatupang, and Midun Sianturi,

'Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar', Jurnal Manajemen, 7.May (2021), 116–24

Endrianto, Tarmizi, 'Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Kalidoni Kota Palembang', Jurnal Studia Administrasi, 3.1 (2021), 46–57

H.M. Sarajar, M.E.P.Rumagit, A.Walukow, Persepsi Tentang Etos Kerja : Kaitannya Dengan Nilai Budaya Masyarakat Di Daerah Sulawesi Utara (Manado: Proyek P2NB Manado : Manado., 2012).

Hadiansyah, Andri, and Rini Purnamasari Yanwar, 'Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.AE', JURNAL AL-AZHAR INDONESIA SERI. HUMANIORA, 3.2 (2017), 2.204

Indrastuti, Prof. Dr. Dra. Hj. Sri, and Prof. Dr. H. M. Amries Rusli Tanjung. 2021. STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Pertama. HUMANIORA, 3.2 (2017), 150

Lijan Poltak Sinambela, Manajemen Sumber Daya Manusia, ed. by Suryani, ed. 1 cet. (Jakarta: Jakarta Bumi Aksara, 2016).

Latifa, Dewi, Djoko Suhartono, Vita Novianti, Mahasiswa Program, Studi Administrasi, Universitas Abdurachman Saleh, and others, 'Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil

Kabupaten Situbondo 1', 14.2 (2018),
141–60)

Mamminanga, Iwan, 'Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo', Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Data.

Putra, Rismaja, 'Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Yayasan Jissho Medan', JIME (Journal of Industrial and Manufacture Engineering), 4.2 (2020), 125–31

SANTOSO, FREDY, and OKTIR NEBI MEGAWATI, 'PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT GUNUNG RAYA KABUPATEN KERINCI', Jurnal Administrasi Nusantara Mahasiswa (JAN Maha), Volume 2 N (2020)