

## KINERJA KARYAWAN : ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA (STUDY MULTI KASUS PADA UKM TAKOTO FOOD DAN UD. MANDIRI JOMBANG)

**Roy Wahyuningsih**

Dosen Prodi Pendidikan Ekonomi, STKIP PGRI Jombang  
Email : roystkipjb@gmail.com

URL: <https://ejournal.stkipjb.ac.id/index.php/ekonomi/article/view/2233>  
DOI : <https://doi.org/10.32682/jpekbm.v5i2.2233>

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the effect of work ethic and work discipline on employee performance (multy case study at UKM Takoto Food and UD. Mandiri Jombang). This study uses a quantitative statistical method approach with multiple linear regression analysis techniques. The sampling method uses non probability sampling with accidental sampling technique. Retrieval of data by distributing questionnaires to 32 respondents of UKM Takoto Food and UD. Mandiri Jombang. There are three variables in the study, namely work ethic (X1), work discipline (X2), employee performance (Y). Testing the research hypothesis using the t test and F test and data processing using the SPSS program. The results of the analysis show 1) there is an effect of work ethic on employee performance at UKM Takoto Food and UD. Mandiri Jombang. 2) there is an effect of work discipline on employee performance at UKM Takoto Food and UD. Mandiri Jombang. 3) there is an influence of work ethic and work discipline on employee performance at UKM Takoto Food and UD. Mandiri Jombang .. Based on the R<sup>2</sup> was 33.3%. can be explained by the variables of work ethic and work discipline, while the remaining 66.7% is influenced by other variables or variables not studied.*

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

### Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Study multy kasus pada UKM Takoto Food dan UD. Mandiri Jombang). Penelitian ini menggunakan pendekatan metode statistik kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Metode pengambilan sampel menggunakan non probability sampling dengan teknik sampel aksidental. Pengambilan data dengan menyebarkan angket pada 32 responden UKM Takoto Food dan UD. Mandiri Jombang. Variabel dalam penelitian berjumlah tiga variabel yaitu etos kerja (X1),disiplin kerja (X2),kinerja karyawan (Y). Pengujian hipotesis penelitian menggunakan uji t dan uji F dan pengolahan data menggunakan program SPSS. Hasil analisis menunjukkan 1) ada pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada UKM Takoto Food dan UD. Mandiri Jombang. 2) ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UKM Takoto Food dan UD. Mandiri Jombang. 3) ada pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UKM Takoto Food dan UD. Mandiri Jombang.. Berdasarkan R<sup>2</sup> sebesar 33,3%. dapat dijelaskan oleh variabel etos kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 66,7% dipengaruhi oleh variaiel lain atau variabel yang tidak diteliti.

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

## Pendahuluan

Pada era globalisasi menjadikan semakin ketat persaingan antar perusahaan-perusahaan untuk mencapai tujuan. Persaingan dalam era globalisasi menuntut perusahaan untuk lebih bisa kompetitif agar bisa bersaing dengan pesaing lain. Kemampuan perusahaan untuk memuaskan konsumen dengan pelayanan yang baik sangat dibutuhkan. Hal tersebut menuntut perusahaan melakukan pelayanan yang baik dan memuaskan. Keberhasilan perusahaan untuk mencapai tuntutan tersebut biasanya berasal dari salah satu faktor yaitu sumber daya manusia.

Keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari kinerja sumber daya manusia yaitu karyawan. Perusahaan akan senantiasa melakukan upaya peningkatan kinerja sumber daya manusianya dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai. Mempunyai karyawan yang berkinerja baik merupakan dambaan dari setiap perusahaan. Kenyataannya, banyak organisasi sektor publik termasuk perusahaan yang hanya mempunyai sedikit karyawan yang berkinerja baik, sedangkan sebagian karyawan tidak terdorong untuk berkinerja baik. Mangkunegara (2009) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Secara umum, Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Dalam hal ini karyawan merupakan faktor utama dalam proses kerja yang pada akhirnya akan menjadikan kinerja karyawan perusahaan secara keseluruhan berlangsung secara baik atau tidak. Kinerja karyawan dikatakan tinggi bila karyawan itu mempunyai banyak faktor salah satunya adalah etos kerja dan disiplin kerja, seorang karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap proses kerjanya dan akan menghasilkan kualitas kinerja yang optimal. Seorang tenaga kerja harus memiliki etos kerja yang tinggi guna mencerminkan semangat bekerja. Etos kerja merupakan norma-norma yang digunakan sebagai pedoman tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang menerapkan etos kerja akan memiliki tanggung jawab tinggi untuk melaksanakan tugas dengan baik sehingga produktivitas organisasi atau perusahaan akan meningkat.

Sebagaimana hasil penelitian dari penelitian Arischa Octarina (2010) yang berjudul *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun* menyimpulkan bahwa etos kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif, tidak hanya didorong dengan adanya etos kerja saja namun juga didorong dengan adanya disiplin kerja yang tinggi. Disiplin memiliki peran penting dalam peningkatan pertumbuhan perusahaan, dan digunakan untuk memotivasi karyawan agar mampu mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin tidak hanya terwujud dalam ketaatan saja namun juga terwujud dalam tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan, hal ini diharapkan efektifitas karyawan akan meningkat dan mampu bersikap disiplin.

Sebagai usaha kecil menengah yang berada dibidang produksi jajanan khas jombang pencapaian kinerja karyawan haruslah tinggi karena segala hal yang berurusan dengan kualitas produk semuanya berawal dari bagaimana kinerja yang dilakukan karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh, terdapat pencapaian yang belum memenehui target produksi setiap tahunnya. Setiap tahun Takoto Food meningkatkan jumlah target produksi di karenaka permintaan konsumen. Namun tidak di imbangi dengan ketepatan jumlah hasil pencapaian produksi oleh karyawan. UD.Mandiri pun terdapat target yang belum tercapai sehingga tidak memenuhi target yang telah ditetapkan ukm guna memenuhi permintaan konsumen setiap tahunnya.

Kinerja pegawai dituntut untuk menjadi lebih baik supaya dapat melakukan produksi yang berkualitas agar dapat mempertahankan brand yang telah di kenal oleh masyarakat. Demikian salah satu penyebab terjadinya tidak tercapainya target produksi adalahh adanya etos kerja yang kurang maksimal. Oleh karena itu harus adanya etos kerja dan disiplin kerja yang baik supaya dapat meningkatkan kinerja yang baik pula. Pada UKM TAKOTO Food dan UD. MANDIRI Jombang terlihat juga efektifitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan masih kurang disiplin dikarenakan sistem kerja UKM yang masih bersifat kekeluargaan. Seperti adanya beberapa karyawan terlambat masuk kerja, keluar pada jam kerja, pulang lebih awal, ketidakhadiran tanpa keterangan yang sah, dan masih ada karyawan yang kurang kesadaran terhadap pekerjaan dikarenakan pemilik UKM sendiri masih memaklumi tindakan karyawan.

Pada UKM TAKOTO Food dan UD. MANDIRI Jombang pengelolaan absensi dapat dikatakan kurang baik, dikarenakan sistem yang digunakan masih bersifat kekeluargaan maka pemilik UKM tidak menyediakan absensi untuk para karyawan sehingga banyak pegawai yang melakukan pelanggaran seperti hadir tidak tepat waktu dan izin tanpa keterangan yang jelas, sehingga tidak adanya rekapitulasi absensi atau kehadiran tiap bulan/periode. Serta tidak adanya perhitungan akumulasi waktu yang dilanggar oleh karyawan dalam setiap periodenya.

Absensi merupakan hal terpenting dilakukan oleh karyawan dengan cara menceklis daftar kehadiran pada saat jam masuk kerja. Hal demikian belum menjadi peraturan yang sah bagi karyawan dan harus di ditaati dan dipatuhi oleh semua karyawan dilingkungan UKM TAKOTO Food dan UD. MANDIRI Jombang. Etos kerja karyawan UKM TAKOTO Food dan UD. MANDIRI Jombang dapat dilihat dari tingkat absensi bahwa tanggung jawab dari para karyawan rendah di ukur dari seberapa sering karyawan tidak hadir ditempat kerja. Kemudian dari data tersebut, etos kerja karyawan dapat dikatakan rendah ditunjukkan dengan hasil pencapaian target produksi pada setiap bulannya.

Berdasarkan fakta dan wawancara, bahwa masih ada terget produksi yang kurang dan belum sepenuhnya tercapai, hal tersebut dapat menggambarkan kurang optimalnya kinerja karyawan. Diperoleh juga berdasarkan fakta dari UKM TAKOTO Food dan UD. MANDIRI Jombang tentang adanya beberapa karyawan yang memiliki kinerja, disiplin kerja, dan etos kerja yang belum maksimal. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Study multy kasus pada UKM Takoto Food dan UD. Mandiri Jombang).

### **Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan metode statistik kuantitatif. Tempat penelitian dilakukan pada UKM TAKOTO Food dan UD. MANDIRI Jombang.. Metode pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini yang dimaksud adalah karyawan UKM TAKOTO Food dan UD. MANDIRI Jombang, peneliti mengambil sampel sebanyak 32 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner, angket digunakan untuk pengambilan data dilapangan sebagai pelengkap penelitian yang menjadi sasaran

dalam penelitian adalah karyawan UKM TAKOTO Food dan UD. MANDIRI Jombang. Teknik analisa data yang digunakan peneliti adalah regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 22.00

## Hasil dan Pembahasan

### Deskripsi Hasil Penelitian Variabel Kinerja Karyawan (X1)

Pengukuran variabel kinerja karyawan terdiri dari 12 item pernyataan dengan skala likert. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab ke arah setuju yaitu dengan nilai rerata 4,06. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada takoto dan UD. Mandiri baik.

### Deskripsi Hasil Penelitian Variabel Etos Kerja (X2)

Pengukuran variabel etos kerja terdiri dari 8 item pernyataan dengan skala likert. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab ke arah setuju yaitu dengan nilai rerata 4,10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa etos kerja pada Takoto dan UD. Mandiri baik.

### Deskripsi hasil penelitian Variabel Disiplin Kerja (Y)

Pengukuran variabel disiplin kerja terdiri dari 10 item pernyataan dengan skala likert. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab ke arah setuju yaitu dengan nilai rerata 4,31. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja pada Takoto dan UD. Mandiri baik.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.74835143
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.100
	Negative	-.111
Kolmogorov-Smirnov Z		.626
Asymp. Sig. (2-tailed)		.828

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode kolmogrov smirnov di atas, dapat diketahui nilai Asymp. Sig.(2-tailed) yaitu 0,828. dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini terdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4.716	13.208		.357	.724		
total	.731	.340	.329	2.148	.040	.997	1.003
total	.461	.147	.481	3.143	.004	.997	1.003

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas di atas, dapat diketahui bahwa variabel etos kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,997 dan nilai VIF sebesar 1.003, kemudian variabel disiplin kerja juga memiliki nilai Tolerance sebesar 0,997 dan nilai VIF sebesar 1.003. Karena nilai Tolerance dari dua variabel tersebut  $>0,1$  dan nilai  $VIF < 10$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

#### Uji Heterokedastisitas

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-5.059	6.910		-.732	.470
total	.132	.178	.135	.742	.464
total	.069	.077	.164	.899	.376

Bahwa nilai dari variabel etos kerja sebesar 0,464 yaitu lebih besar dari 0,05 dan nilai dari variabel disiplin kerja sebesar 0,376 yaitu lebih besar dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan dalam uji Heteroskedastisitas Glejster tidak mengandung adanya Heteroskedastisitas.

## Uji Autokorelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.568 <sup>a</sup>	.322	.275	2.842	1.475

Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui nilai dw 1,4 2,691 (4-dl). Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai dw tersebut dapat dikatakan Ho diterima yang berarti tidak ada terjadi autokorelasi.

**Uji Regresi Linier Berganda****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.931	13.323		.220	.827
	ETOS KERJA	.748	.338	.337	2.215	.035
	DISIPLIN KERJA	.489	.151	.492	3.237	.003

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :  $Y = 2.931 + 0,748 (X1) + 0,489 (X2)$ . Kecenderungan persepsi UKM Takoto Food dan UD.Mandiri Jombang terhadap kinerja karyawan di UKM Takoto Food dan UD.Mandiri Jombang sebesar 2.931. jika variabel Etos Kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel Etos Kerja akan mengalami kenaikan 0,748 satuann dengan asumsi variabel disiplin kerjanya tetap. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan positif atau signifikan antara variabel etos kerja dan kinerja karyawan, semakin baik Etos Kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan di UKM Takoto Food dan UD.Mandiri Jombang. Variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,489 satuann dengan asumsi variabel disiplin kerja nilainya tetap. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan positif atau signifikan antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan, semakin baik disiplin kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan di UKM Takoto Food dan UD.Mandiri Jombang.

## Pengujian Hipotesis

### Uji Parsial (Uji t)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.931	13.323		.220	.827
	ETOS KERJA	.748	.338	.337	2.215	.035
	DISIPLIN KERJA	.489	.151	.492	3.237	.003

Diketahui nilai Sig. Untuk variabel etos kerja adalah 0,035. Karena nilai signifikan  $<$  maka  $H_{a1}$  diterima. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan” di terima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel etos kerja secara parsial (individu) di UKM Takoto Food dan UD.Mandiri Jombang terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai T untuk variabel Disiplin Kerja adalah 3.237 dengan nilai sig. 0,003. Karena nilai signifikan  $<$  0,05 maka  $H_{a2}$  di terima. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “ Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan” di terima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel disiplin kerja secara parsial (individu) di UKM Takoto Food dan UD.Mandiri Jombang terhadap variabel kinerja karyawan.

### Uji Simultan (Uji F)

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	114.890	2	57.445	7.225	.003 <sup>a</sup>
	Residual	230.579	29	7.951		
	Total	345.469	31			

Berdasarkan tabel ANOVA di atas, dapat diketahui bahwa nilai Sig adalah 0,003, karena nilai signifikan  $<$  0,05, maka  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel etos kerja dan disiplin kerja di UKM Takoto Food dan UD.Mandiri Jombang berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan.



**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.577 <sup>a</sup>	.333	.287	2.820

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa variabel Etos kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 33,3%. Sedangkan sisanya sebesar 66,7% dipengaruhi oleh variabel lain atau variabel yang tidak diteliti.

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa :

**1. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan di UKM TAKOTO Food dan UD. Mandiri Jombang.**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa etos kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada UKM TAKOTO Food dan UD. Mandiri Jombang. Kontribusi pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan sebesar ( $R^2$ ) 0,333 atau 33,3%; maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama. Nilai koefisien regresi sebesar 0,748 menunjukkan bahwa apabila etos kerja meningkat sebesar 0,748; maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,748. Hasil ini memberikan gambaran bahwa karyawan pada UKM TAKOTO Food dan UD. Mandiri Jombang memandang etos kerja merupakan salah satu penentu atas meningkatnya kinerja karyawan.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah etos kerja. Khasanah (dalam Tompubolon 2015) menjelaskan bahwa Etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya Etos kerja yang tinggi seyogyanya dimiliki setiap karyawan atau pemimpin di suatu lembaga, ini sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap karyawan, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya. Etos kerja adalah

semangat kerja yang menjadi ciri khas seorang atau kelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan prespektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja (Ginting, 2016; 7). Dengan adanya etos kerja maka akan mendorong karyawan untuk bertindak dan bekerja secara optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. Pada variabel etos kerja indikator yang terendah adalah indikator Keahlian interpersonal sebesar 3,78. Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau karyawan berhubungan dengan karyawan lain yang ada di dalam maupun di luar UKM Takoto Food dan UD.Mandiri Jombang. Terdapat tujuh belas sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal pegawai, yaitu; sopan, bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong, disenangi, tekun, loyal, rapi, sabar, apresiatif, kerja keras, rendah hati, emosi yang stabil, dan keras dalam kemauan.

Adanya aspek Keahlian interpersonal akan membuka pandangan dan sikap bersungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja. Maka demikian pihak UKM Takoto Food dan UD.Mandiri Jombang harus lebih meningkatkan sifat-sifat yang termasuk dalam sifat keahlian interpersonal. Etos kerja juga ditunjukkan dari sikap dapat diandalkan karyawan UKM Takoto Food dan UD.Mandiri Jombang. Terdapat lima sifat yang dapat menggambarkan seorang karyawan yang dapat diandalkan yaitu; dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur, dan tepat waktu. Seorang karyawan UKM Takoto Food dan UD.Mandiri Jombang yang mengerjakan tugasnya dengan diiringi sikap dapat diandalkan, maka hal ini menunjukkan kuatnya kesungguhan dan ketekunan mereka dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rian (2017), dan Saleha (2016) yang menyatakan dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan meningkat maka karyawan harus bersungguh-sungguh dalam menerapkan hal-hal yang mencakup indikator etos kerja dalam penelitian. Demikian pula hasil penelitian dalam skripsi ini menunjukkan bahwa Etos Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di UKM TAKOTO Food dan UD. Mandiri Jombang.

## **2. Pengaruh Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di UKM TAKOTO Food dan UD. Mandiri Jombang.**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa Displin Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada UKM TAKOTO Food dan UD. Mandiri Jombang. Kontribusi pengaruh Displin Kerja terhadap kinerja karyawan sebesar ( $R^2$ ) 0,333 atau 33,3%; maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua. Nilai koefisien regresi sebesar 0,489 menunjukkan bahwa apabila Displin Kerja meningkat sebesar 0,489; maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,489.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja menurut Hasibuan (2014:193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Seorang karyawan UKM Takoto Food dan UD. Mandiri Jombang yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dapat dilihat dari sikap karyawan. UKM Takoto Food dan UD. Mandiri Jombang yang memiliki sikap positif dalam bekerja akan memiliki mental dan perilaku karyawan yang berupa kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan. Sikap ini dapat ditunjukkan dari kehadiran karyawan di tempat kerja tepat waktu dan karyawan mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik di tempat kerja. Seorang karyawan UKM Takoto Food dan UD. Mandiri Jombang yang selalu memiliki sikap positif dalam bekerja maka dapat meningkatkan kinerjanya.

Disiplin kerja yang tinggi juga ditunjukkan dari perilaku karyawan UKM Takoto Food dan UD. Mandiri Jombang memiliki ketaatan dalam UKM. Sedangkan Pada variabel disiplin kerja indikator yang terendah adalah indikator ketaatan pada peraturan kerja skor sebesar 4,17. Ketaatan berkaitan dengan peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam UKM dan sebagai acuan dalam bersikap. Karyawan UKM Takoto Food dan UD. Mandiri Jombang yang sadar akan keataan pada peraturan yang berlaku maka karyawan akan mematuhi peraturan secara sadar dan mengikuti cara kerja yang ditentukan organisasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Dari hasil uraian tanggapan responden di atas disimpulkan bahwa ketika disiplin kerja karyawan pada UKM TAKOTO Food dan UD. Mandiri Jombang semakin ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin kuat disiplin kerja karyawan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan di lingkup UKM TAKOTO Food dan UD. Mandiri Jombang.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Thio (2013), dan Suzanto (2014) yang menyatakan dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Demikian pula hasil penelitian dalam skripsi ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di UKM TAKOTO Food dan UD. Mandiri Jombang. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan memiliki disiplin kerja yang tinggi, seorang karyawan akan melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga kinerja karyawan pun dapat lebih meningkatkan dan akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan.

### **3. Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di UKM TAKOTO Food dan UD. Mandiri Jombang.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Berdasarkan tabel ANOVA di atas, dapat diketahui bahwa nilai Sig adalah 0,003, karena nilai signifikan  $< 0,05$ , maka  $H_{a3}$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja Karyawan UKM Takoto Food dan UD. Mandiri Jombang, maka penelitian ini mampu membuktikan hipotesis ketiga. Kontribusi pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar ( $R^2$ ) 0,333 atau 33,3%.

Menurut Simanjatak dalam widodo (2015:131) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan Dalam penelitian Setiawan dan Kartika (2014:1477) diketahui bahwa karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan beberapa hal, antara lain: karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat, karyawan bersedia mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan, karyawan sanggup bekerja dalam waktu yang

sudah ditentukan, karyawan dapat bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh perusahaan.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh dua faktor yakni etos kerja dan disiplin kerja. Seorang karyawan UKM Takoto Food dan UD.Mandiri Jombang yang memiliki etos kerja yang tinggi menggambarkan semangat kerja yang tinggi pula, dan memiliki disiplin kerja yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik/tinggi. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang membangun, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai persyaratan yang mutlak, yang ditumbuhkan dalam kehidupan. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan. Sementara itu, disiplin kerja yang tinggi ditunjukkan dari sikap seseorang karyawan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab.

Pada variabel kinerja karyawan indikator yang terendah adalah indikator kemandirian dengan skor sebesar 3,78. Hal ini berkaitan dengan variabel pertama yang menunjukkan keahlian interpersonal sebagai indikator terendah, dimana keahlian interpersonal ini mencakup tujuh belas sikap yang salah satunya adalah ketekunan. Jika karyawan kurang memiliki rasa tekun dalam bekerja maka akan mempengaruhi kemandirian seorang karyawan dalam melakukan proses pekerjaan. Begitu pula dengan variabel disiplin kerja yang menunjukkan ketaatan pada peraturan kerja sebagai indikator terendah dengan skor 4,17. Bila semua indikator dikaitkan maka akan saling mempengaruhi, yaitu dimana jika karyawan kurang memiliki rasa tekun akan mempengaruhi dirinya untuk mentaati peraturan dalam bekerja, sehingga karyawan akan bersifat ogah-ogahan dalam proses pekerjaan. Jika hal tersebut terjadi maka secara tidak langsung akan mempengaruhi sifat kemandirian karyawan. Karyawan tidak menjadi mandiri karena mereka selalu mengharapkan bantuan karyawan lain dalam bekerja, dimana hal tersebut berasal dari kurangnya rasa tekun dan kesadaran karyawan dalam mentaati peraturan yang telah ditetapkan UKM TAKOTO Food dan UD. Mandiri Jombang.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Octarina (2010), dan Rahman (2019) yang menyatakan dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa Etos Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Sebanding

dengan hasil penelitian dalam skripsi ini menunjukkan bahwa Etos Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di UKM TAKOTO Food dan UD. Mandiri Jombang. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ketika etos kerja karyawan tinggi yang ditunjang dengan disiplin kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada UKM TAKOTO Food dan UD. Mandiri Jombang.

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu : 1)Etos kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada UKM Takoto Food dan UD.Mandiri Jombang. 2)Disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada UKM Takoto Food dan UD.Mandiri Jombang. 3)Etos kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) UKM Takoto Food dan UD. Mandiri Jombang.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

#### 1. UKM Takoto Food dan UD.Mandiri

##### a. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel etos kerja

yang terletak pada indikator keahlian interpersonal mendapatkan skor terendah 3,78 ,oleh karena itu, karyawan UKM Takoto Food dan UD.Mandiri hendaknya meningkatkan dan menanamkan hal-hal yang termasuk dalam indikator inisiatif dalam bekerja dini, misalnya dengan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan kewajiban untuk bekerja. Hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan etos kerja dan kinerja karyawan UKM Takoto Food dan UD.Mandiri.

##### b. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel disiplin kerja

yang terletak pada indikator ketaatan pada peraturan kerja mendapatkan skor terendah sebesar 4,17, oleh karena itu, karyawan UKM Takoto Food dan UD.Mandiri hendaknya memiliki sikap positif dalam diri karyawan, misalnya dengan menanamkan hal-hal yang termasuk dalam indikator ketaatan pada peraturan kerja atau kerelaan dirinya sendiri dalam

melaksanakan tugas dan peraturan UKM dan pada akhirnya dapat mencapai kinerja yang optimal.

2. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada *stacholder* UKM Takoto Food dan UD.Mandiri seperti karyawan, pimpinan, dan yang bersangkutan.

## Referensi

- Mathis,Robert L dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1 Salemba Empat: Jakarta
- Moehariono.2014.*Pengukuran Kinerja berbasis Kompetensi Edisi Revisi*.Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada
- Octarina Arischa. 2010. *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga KabupatenSarolangun*. (online).dalam(<http://id.scribd.com/doc/268827615/artikel-pengaruh-etos-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-pegawai-pada-dinas-kebudayaan-pariwisata-pemuda-dan-olahraga-ka-bupaten-sarolangin>).diakses 4 oktober 2019.
- Pranata Thio. 2013.*Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PERUM Perhutani KPH Bandung utara*.(online).dalam (<http://elib.unikom.ac.id/>).diakses
- Priansa,Donni Juni.2018.*Perencanaan dan Pengembangan SDM*.Bandung: Alfabeta
- Rivai,Veithzal.2017.*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan:dari teori praktik*,Edisi pertama.Jakarta:Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prestasi Pustaka Raya: Jakarta
- Sinamo J, 2011. *Delapan Etos Kerja Profesional*. Bogor, Jawa Barat : PT. Grafika Mardi Yuana