

PENGARUH ETIKA KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MULIA JAYA KOTA SURABAYA

Silfi Ajeng Sadela¹, Abdul Halik,MM²

Prodi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

silfiadela@gmail.com

halik@untag-sby.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work ethics, work discipline, and work motivation on employee performance on a resume. Muria Jaya, Surabaya City. The population of this study is the resume of warehouse workers. Mulia Jaya, a total of 120 people. Respondents to this survey reached 55 warehouse workers. Mulia Jaya Surabaya. The data collection method used a questionnaire with a sampling method using a probability sampling method with a proportional stratified random sampling method. In addition, the data were analyzed using instrumental testing, classical hypothesis testing, multiple linear analysis, and hypothesis testing. Data processing with IBM SPSS Statistics 26 program.

The results of this research analysis by checking the validity that all statements or indicators used are valid for all variables. The results of the reliability test show that all indicators are reliable because the value of Cronbach's alpha is all large. The results of the normality test show that the residual value is normally distributed because the points are approximated along the diagonal. The results of the multicollinearity test did not show any multicollinearity. The results of the heteroscedasticity test show that there is no heteroscedasticity, because the data points are scattered and do not form a clear pattern. The results of multiple regression analysis of three variables that affect employee performance variables are work motivation variables. The results of the analysis show that the greater the R-squared value, the greater the influence of work ethics, work discipline, and work motivation on employee performance, the rest is influenced by other variables not examined. The results of the t test indicate that work ethic, work discipline, and work motivation can have a significant effect on employee performance. The results of the F test show that work ethic, work discipline, and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords: Work Ethics, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Kinerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut. Kinerja meningkat ketika karyawan termotivasi, kreatif, dan mampu berbagi inovasi. Tentu saja, etos kerja yang kuat dapat membuat pekerjaan sehari-hari Anda tidak membosankan dan bahkan lebih efisien dan produktif. Semangat kerja yang tinggi membuat orang lebih mungkin untuk berpartisipasi dalam pekerjaan karena faktor yang mendasari semangat kerja yang tinggi antara lain keinginan untuk mempertahankan kualitas kerja. Hal ini sejalan dengan etos kerja karyawan dengan mengutamakan peningkatan kapasitas kerja dan kinerja setiap karyawan.

Disiplin dapat menentukan apakah seorang karyawan berkinerja baik atau buruk dalam merekomendasikan produk kepada konsumen. Ini menjadi dilema. Ketika karyawan tidak disiplin, penjualan terhenti dan mencerminkan energi kerja yang kurang optimal untuk memenuhi tujuan perusahaan. Sebaliknya, bagi kita yang berkecimpung di dunia bisnis, hal itu bisa menimbulkan masalah di mata konsumen. Mulia Jaya memiliki tenaga kerja atau karyawan dengan etos kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja yang berbeda-beda. melanjutkan. Sebagai pemasok produk pesanan, Mulia Jaya berkomitmen untuk mengirimkan produk pesanan tepat waktu.

Oleh karena itu, produktivitas tenaga kerja sangat penting untuk memenuhi permintaan komoditas tanpa masalah. Dalam penjualan, produktivitas adalah masalah besar bagi perusahaan. Kinerja produksi harian berfluktuasi naik turun dan tidak memenuhi target yang ditetapkan perusahaan. Data distribusi komoditas menunjukkan produktivitas komoditas bulanan berfluktuasi naik turun. Meskipun jumlah pesanan bulanan berfluktuasi, dalam kehidupan sehari-hari sangat sulit untuk mencapai angka produktivitas yang ditetapkan oleh manajer selama jam kerja normal. Penjualan per hari. Banyak faktor, seperti kurangnya disiplin dan etos kerja karyawan, peran manajer persediaan yang kurang optimal, mempengaruhi kenaikan atau penurunan penjualan harian, dan karyawan menyia-nyaiakan seluruh hidup mereka tanpa memperhatikan pencapaian harian mereka. target penjualan Anda dan selanjutnya berkontribusi pada kinerja karyawan yang buruk?

Berdasarkan latar belakang di atas, kami menyadari pentingnya etos kerja, disiplin, dan motivasi kerja dalam keberhasilan mendefinisikan kinerja sesuai dengan visi dan misi perusahaan, CV. Mulia Jaya Surabaya, oleh karena itu, penelitian ini berjudul 'Dampak Etika Kerja, Disiplin Kerja, dan Gerakan Buruh Terhadap Sejarah Kinerja Karyawan'.

Stadion Mulia Jaya Surabaya".

II. KAJIAN PUSTAKA

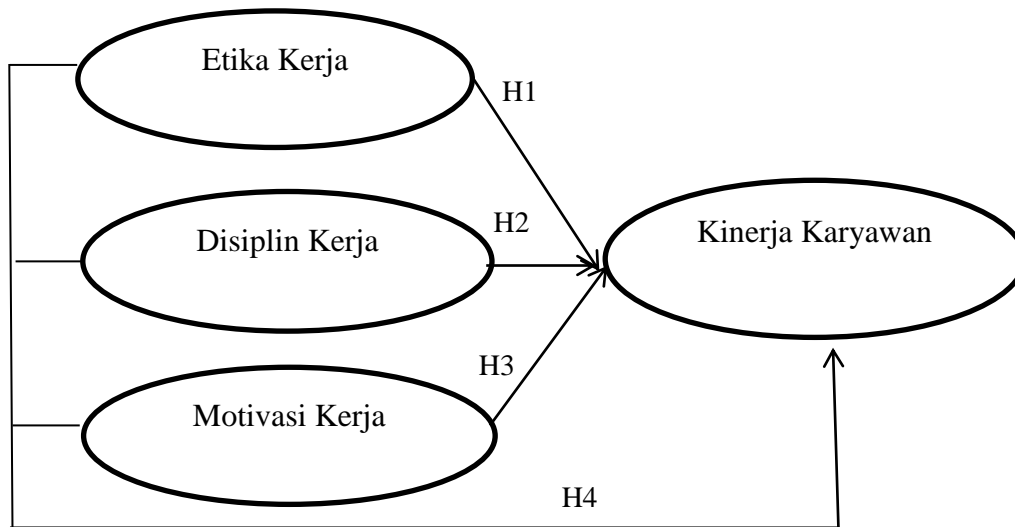
Etos kerja adalah konsep melihat loyalitas terhadap pekerjaan seseorang sebagai aset berharga dan bertindak positif.

Perilaku kerja yang positif bersumber dari kesadaran pribadi, keyakinan yang kuat, dan komitmen penuh terhadap pekerjaan (Ariyaanti, 2018: 80).

Disiplin adalah pengetahuan dan kemauan individu untuk mengikuti dan menaati peraturan perusahaan atau organisasi dengan nilai-nilai sosial yang sesuai.

GR. Terry, Motivasi adalah keinginan yang ada dalam diri seseorang dan merangsangnya untuk melakukan berbagai tindakan. Ini adalah tindakan nyata yang ditunjukkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang mereka lakukan.”

KERANGKA KONSEPTUAL



Berdasarkan kerangka konseptual yang telah diuraikan diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mulia Jaya Kota Surabaya
2. Ada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mulia Jaya Kota Surabaya
3. Ada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mulia Jaya Kota Surabaya

4. Ada Pengaruh Etika, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mulia Jaya Kota Surabaya

III. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Gudang Margomlyo Permai Blok AJ-20, Greige, Ketchi. Asem Lowo, Surabaya. Survei dilakukan pada Mei hingga Juni 2022. Data yang digunakan adalah data kuantitatif, yaitu hasil numerik dari tanggapan responden terhadap penyebaran kuesioner. Data yang diperoleh adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah salah satu resume pekerja gudang. Mulia Jaya Surabaya dengan total 120 orang. Sampel yang digunakan dalam rumus Slovin mencakup 55 responden atau lebih. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probabilistik sampling. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan tanggapan diberikan menggunakan skala Likert 5 poin. Prosedur pengambilan sampel menggunakan probabilistik sampling dan alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Jenis probability sampling yang digunakan adalah proportional stratified random sampling. Ini adalah teknik yang digunakan ketika populasi berisi anggota atau item yang tidak merata dan proporsional. Untuk organisasi dengan karyawan dengan latar belakang pendidikan bertingkat, populasi karyawan bertingkat.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas data untuk variabel bebas variabel terikat etos kerja (X1), disiplin kerja (X2), motivasi kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai r-tabel sebesar 0,2656. Berdasarkan pengujian uji validitas tabel, diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa semua indikator valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik Cronbach's alpha, dengan ketentuan bahwa variabel yang diselidiki dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,6. Semua ukuran variabel independen dan dependen diperiksa untuk keandalan dan ditemukan dapat diandalkan.

3. Uji Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.408	1.829		10.613	.000
	Etika Kerja	.115	.056	.243	2.074	.043
	Disiplin Kerja	.157	.058	.323	2.708	.009
	Motivasi Kerja	.280	.043	.523	6.454	.000

H1 = Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel etos kerja (X1) sebesar 2,074 lebih besar dari t-tabel atau ($2,074 > 2,004$) dengan signifikansi 0,043 yang menunjukkan nilai lebih kecil dari atau ($0,043 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini ditolak dan H1 diterima. Dari sini dapat disimpulkan bahwa etos kerja (X1) memiliki pengaruh parsial yang penting terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

H2 = Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan (X2) sebesar 2,708 lebih besar dari t-tabel dengan signifikansi 0,009 yang menunjukkan nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 atau ($0,0009 < 0,05$) atau ($2,708 > 2,004$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini ditolak dan H1 diterima. Dari sini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

H3 = Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel motivasi kerja (X3) sebesar 6,454 lebih besar dari t-tabel dengan signifikansi 0,00 yang menunjukkan nilai lebih kecil dari 0,05 atau ($0,00 < 0,05$) atau ($6,454 > 2,004$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini ditolak dan H1 diterima. Dari sini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X3) memiliki pengaruh parsial yang besar terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

4. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.330	3	12.443	37.097	.000 ^b
	Residual	17.107	51	.335		
	Total	54.436	54			

Berdasarkan perhitungan SPSS versi 26, taraf signifikansi adalah 0,000, taraf signifikansi lebih kecil dari taraf alpha 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($37.097 > 2.77$), yaitu variabel etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.408	1.829		10.613	.000		
	Etika Kerja	.115	.056	.243	2.074	.043	.448	2.233
	Disiplin Kerja	.157	.058	.323	2.708	.009	.434	2.305
	Motivasi Kerja	.280	.043	.523	6.454	.000	.937	1.068

a. Dependent Variable: Y

Persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 19,408 + 0,115X_1 + 0,157X_2 + 0,280X_3$$

Nilai koefisien regresi sebesar 0,115 untuk variabel Etika Kerja (X1) menunjukkan adanya pengaruh langsung terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien regresi sebesar 0,157 untuk variabel Disiplin Kerja (X2) menunjukkan adanya pengaruh langsung terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien regresi sebesar 0,280 untuk variabel motivasi kerja (X3) menunjukkan bahwa variabel tersebut berpengaruh terhadap arah kinerja karyawan (Y). Diantara variabel bebas etika kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3), variabel yang dominan mempengaruhi variabel terikat kinerja karyawan (Y) adalah variabel motivasi kerja (X3) yaitu sebesar 0,280. Dari nilai B laporan pengujian.

5. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

R Square	Adjusted R Square
.686	.667

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, nilai adjusted R-squared adalah 0,667 atau 66,7%. Hal ini dikarenakan etos kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 66,7% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 33,3% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

V. PENUTUP

Implikasi

1. Etos kerja memiliki pengaruh positif yang sangat besar terhadap resume kinerja karyawan. Mulia Jaya Surabaya. Hasil penelitian ini dapat membawa nilai etika pada lingkungan kerja.
2. Berdasarkan penelitian, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajer harus berhati-hati dengan karyawannya untuk menghindari gangguan yang dapat mempengaruhi bisnis mereka.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu memotivasi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya.

Keterbatasan Penelitian

1. Hanya tiga variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Dengan demikian, ada banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan resume. Mulia Jaya Surabaya.
2. Karena penelitian ini dilakukan pada satu institusi dengan jumlah individu hanya 55 orang, maka hasil penelitian ini hanya mengacu pada pengaruh variabel bebas dan variabel terikat CV. Mulia Jaya Surabaya.

Saran

1. Lanjutkan. Mulia Jaya Surabaya, Karyawan harus mampu meningkatkan etika, disiplin dan motivasi kerja.
2. Peneliti tambahan diharapkan dapat meneliti variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, L. N., Nurtjahjani, F., & Dhakirah, S. (t.thn.). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Ony Comp Di Malang.*
- Bentar, A., Purbangkoro, M., & Prihartini, D. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman. Vol. 3 No. 1 Juni 2017, 1-17.*
- Dewi Sari Mustika Adriani. 170910170. Universitas Putera Batam. SKRIPSI. Pengaruh Disiplin, Etika Kerja Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sentosa Prima Utama.*
- Gerungan, D., Mandey, S., & Walangitan, M. D. (2017). Pengaruh Etika Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Area Manado. Vol.5 No.2 Juni 2017, 1607-1617.*

