

## **Analisis Faktor Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

**Teti Susilowati<sup>1\*</sup>, Muryanto Agus Nuswantoro<sup>2</sup>, Noventia Karina Putri<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

Jl. Soekarno Hatta Tlogosari Semarang, Telp. (0321) 6702757

Email\*: tettysusilowati@gmail.com

**Abstrak**—Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh etos kerja, disiplin kerja, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Parsintauli Karya Perkasa Cabang Boja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Parsintauli Karya Perkasa Cabang Boja yang berjumlah 38 orang. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang diambil adalah seluruh anggota populasi dengan menggunakan metode sensus. Metode pengolahan data menggunakan SPSS. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat diartikan bahwa semakin tinggi etos kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja pegawai semakin tinggi. Iklim organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan dapat diartikan bahwa dengan adanya iklim organisasi yang baik akan memperkuat pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja pegawai.

**Kata kunci:** disiplin, etos, iklim, kinerja, karyawan

### **I. PENDAHULUAN**

Keberhasilan suatu organisasi agar tetap unggul dan eksis dalam berbagai hal perlu memiliki karyawan yang memperhatikan kedisiplinan, etos kerja yang tinggi, iklim organisasi yang mendukung sehingga menunjukkan kinerja yang baik terhadap organisasi tersebut. Setiap organisasi pasti memiliki standar pekerjaan yang berbeda – beda bagi karyawan yang berhubungan dengan tanggung jawab pekerjaan mereka baik secara tertulis maupun tidak, serta menginginkan karyawan untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja. Mathis & Jackson (2015) dalam Yanti & Mursidi. (2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan mendapatkan pengaruh dari kemampuan, motivasi, dan juga support, serta adanya hubungan yang terjadi di organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi, sehingga membentuk satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan tersebut,

perusahaan perlu mengevaluasi hal yang berkaitan dengan masalah-masalah yang dapat memberikan motivasi, gairah, serta keinginan bekerja lebih baik, yang pada akhirnya dapat memberikan kontribusi positif pada perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Dalam rangka mencapai tujuan suatu organisasi pasti tidak terlepas dari etos kerja yang baik, disiplin yang tinggi, dan iklim organisasi yang kondusif dari karyawan. Etos kerja adalah suara hati yang tulus dan ikhlas dari setiap sumber daya manusia organisasi untuk mau bekerja keras tanpa pamrih dalam memberikan pelayanan terbaik kepada setiap orang tanpa terkecuali. Dengan etos kerja yang tinggi, di dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, karyawan akan benar-benar menyukai pekerjaannya dan memandang pekerjaannya bukan sebagai beban, melainkan sebagai suatu hal yang menyenangkan (Kencanawati, 2013). Hasil penelitian Kencanawati (2013) dan Octarina (2013) mengatakan etos kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja suatu karyawan.

Selain etos kerja, dalam rangka mencapai tujuan suatu organisasi juga tidak terlepas dari disiplin. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya (Timbuleng & Sumarauw, 2015). Hal ini mendorong gairah kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Hasil penelitian Febiningtyas & Ekaningtyas (2014), Tindow (2014), Timbuleng. & Sumarauw (2015), Athar (2020) mengatakan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disisi lain, iklim organisasi juga dapat mencapai tujuan suatu organisasi. Upaya untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif, khususnya hubungan kerja antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dalam hubungan karyawan dengan pimpinan, diarahkan terwujudnya kerjasama yang serasi. Iklim Organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja dengan asumsi akan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan (Litwin & Stringer. 1968 dalam

Aqsariyanti et al. (2019). Hasil penelitian Aqsariyanti (2019), Riansah & Sari (2019), Mc-Murray (2012) mengatakan iklim organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja suatu karyawan.

Ada perbrdaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya dimana penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih dalam mengenai etos kerja, disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Parsintauli Karya Perkasa Ranting Boja, suatu perusahaan swasta yang merupakan mitra kerja PT. PLN. Beberapa hal yang disampaikan koordinator lapangan PT. Parsintauli Karya Perkasa Ranting Boja pada saat prasurvey tentang permasalahan yang berhubungan dengan kinerja karyawan, diantaranya bahwa : (1) Kurangnya mematuhi aturan jam kerja pada perusahaan, (2) Adanya beberapa karyawan tidak masuk tanpa ijin, (3) Hubungan antara karyawan dengan atasan yang kurang kondusif, diantaranya bila ada keluhan – keluhan tidak ditindaklanjuti dengan baik, (4) Suasana kerja yang kurang nyaman karena koordinasi antara pimpinan, karyawan yang sangat minim, (5) Capaian target yang kurang tercapai. (6) Adanya keluhan dari konsumen tentang pembacaan meter yang tidak sesuai dengan angka pada rekening tagihan.

Tabel 1. Kinerja pada PT. Parsintauli Karya Perkasa Ranting Boja

Bulan	Jumlah tunggakan		Prosentase
	Target	Realisasi	
Januari	999,728,435	926,551,890	90.97%
Pebruari	1,008,482,935	927,905,148	92.01%
Maret	1,091,110,110	1,003,603,079	91.98%
April	972,321,450	890,354,752	91.57%
Mei	1,009,670,435	926,372,624	91.75%
Juni	1,051,270,355	951,820,179	90.54%
Juli	1,120,549,704	1,020,148,451	91.04%
Agustus	1,121,543,715	1,013,539,055	90.37%
September	1,105,270,251	997,814,610	90.28%
Oktober	1,103,679,781	947,049,560	85.81%
Nopember	997,251,155	822,235,721	82.45%
Desember	978,257,377	805,986,253	82.39%

Sumber : PT. Parsintauli Karya Perkasa Ranting Boja, 2021

Dari data terlihat bahwa selama tahun 2020, prosentasi antara target dan realisasi mengalami penurunan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan yang tidak sesuai target harapan perusahaan tersebut. Disisi lain, kedisiplinan karyawannya juga berkurang.

Tabel 2. Rekapitulasi Presensi Karyawan PT.Parsintauli Karya Perkasa Ranting Boja

Indikator Kinerja	Periode												Total	
	Tahun	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agst	Sep	Okt	Nop		Des
Tidak masuk tanpa keterangan	2019	3	4	3	6	4	7	8	8	5	6	7	8	69
	2020	4	3	4	8	6	10	7	9	7	5	8	9	80
Pulang sebelum waktunya	2019	4	5	4	9	7	8	9	8	5	4	6	4	73
	2020	3	4	6	11	8	11	8	9	8	9	7	11	95
Jumlah	2019	7	9	7	15	11	15	17	16	10	10	13	12	142
	2020	7	7	10	19	14	21	15	18	15	14	15	20	175

Sumber : PT. Parsintauli Karya Perkasa Ranting Boja, 2020

Tabel di atas memperlihatkan bahwa setiap bulan terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa alasan dan pulang sebelum waktunya. Hal itu menunjukkan kurangnya disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan jam kerja yang ada. Padahal, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai etos kerja yang baik, disiplin dalam menjalankan pekerjaan dan iklim organisasi yang mendukung, baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan yang ada, menuju tercapainya tujuan perusahaan.

Penelitian tentang kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya telah dilakukan oleh beberapa peneliti.

Tabel 3. Research Gap

Keterangan	Hasil Berpengaruh, (Peneliti, Tahun)	Hasil Tidak Berpengaruh (Peneliti, Tahun)
Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Kencanawati (2013), Octarina (2013), Ratri (2013)	Timbuleng dan Sumarauw (2015)
Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Febiningtyas dan Ekaningtiyas (2014), Tindow (2014), Timbuleng dan Sumarauw (2015), Athar (2020)	Indraputra (2013), Yakub (2014), Sofyan et al (2016)
Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	Aqsariyanti (2019), Riansah dan Sari (2019), Mc-Murray (2012)	Pasaribu dan Indrawati (2016), Raza & Arid (2010)

Permasalahan perusahaan di atas harus dicarikan solusinya, sehingga masalah pada penelitian ini dapat dirumuskan yaitu bagaimana upaya yang harus dilakukan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan PT.Parsintauli Karya Perkasa Rayon Boja ? Adapun tujuan penelitian adalah menganalisis pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Parsintauli Karya Perkasa Rayon Boja.

## II. METODE PENELITIAN

### 2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis explanatory yaitu menjelaskan hubungan klausal antara variabel penelitian dengan pengujian hipotesa (Singarimbun & Effendi, 2008). Data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer sebagai sumber data utama yang didukung oleh data-data sekunder lainnya.

### 2.2 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi penelitian yang diambil adalah keseluruhan karyawan PT.Parsintauli Karya Perkasa Rayon Boja sebanyak 38 orang. Teknik pengambilan sampel dengan metode sensus sehingga sample sejumlah 38 orang.

### 2.3 Pengukuran Variabel

Tabel 3. Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Etos Kerja (X1)	Etos kerja adalah sebuah hakiki berjalannya suatu organisasi bahkan etos kerja menjadi kunci keberhasilan, sehingga etos kerja menjadi acuan pelaksanaan organisasi diseluruh lini yang dimulai dari pimpinan, staff bahkan sampai dengan pelaksana unit kegiatan. (Yousef, 2000, dalam Aqsariyanti, 2019)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Bekerja keras.</li> <li>b. Komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan.</li> <li>c. Kreativitas dalam bekerja</li> <li>d. Kerjasama serta persaingan di tempat kerja</li> <li>e. Ketepatan waktu dalam bekerja.</li> <li>f. Keadilan dan kedermawanan di tempat kerja</li> </ul>
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja pada dasarnya dapat diartikan sebagai bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan dan peraturan tertentu yang berkaitan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kualitas kedisiplinan kerja (datang dan pulang yang tepat waktu)</li> <li>b. Kuantitas pekerjaan (volume keluaran dan kontribusi).</li> <li>c. Kompensasi yang</li> </ul>

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
	dengan pekerjaan dan diberlakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan. (Wijayanti, 2017)	<ul style="list-style-type: none"> <li>diperlukan (saran, arahan atau perbaikan)</li> <li>d. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal</li> <li>e. Konservasi (penghormatan terhadap aturan).</li> </ul>
Iklm Organisasi (X3)	Iklm organisasi adalah Sesuatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja dengan asumsi akan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan. (Forehand & Gilmer, 1964, dalam Aqsariyanti 2019)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Suasana dalam organisasi</li> <li>b. Komunikasi</li> <li>c. Manajemen partisipatif</li> <li>d. Pengambilan keputusan.</li> <li>e. Pengembangan karier.</li> <li>f. Tunjangan finansial.</li> <li>g. Kebijakan promosi.</li> </ul>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005, dalam Rinaldi 2016).	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Hasil kerja memenuhi tujuan.</li> <li>b. Pekerjaan selesai tepat waktu.</li> <li>c. Tingkat kesalahan dalam bekerja.</li> <li>d. Kemampuan mengembangkan diri.</li> <li>e. Kemampuan bekerja sama dengan pegawai lainnya.</li> </ul>

## 2.4 Teknik Analisis

Pengujian validitas tiap item pertanyaan dilakukan dengan menghitung korelasi *person product moment* antara skor item dengan skor total. Suatu item pertanyaan dikatakan valid jika signifikansinya kurang dari 0,05. Untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *cronbach alpha*, suatu variabel dikatakan *reliable* (handal) jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,600. Uji multikolonieritas, dengan ketentuan jika VIF < 10 maka tidak terjadi multikolonieritas. Uji Glejser, yaitu jika variabel independen signifikan > 0,05 disebut tidak terjadi heterokedastisitas. Juga dilakukan analisis deksriptif, uji hipotesis (t dan F), uji koefisien determinasi dan analisis regresi berganda.

Persamaan regresi :  $Y = B1.X1 + B2.X2 + B3.X3 + e$

Dimana :

- $X_1$  : Etos Kerja
- $X_2$  : Disiplin Kerja
- $X_3$  : Iklim Organisasi
- $Y$  : Kinerja Karyawan
- $B$  = koefisien regresi

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Uji Validitas

Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Etos Kerja			
- Indikator 1	0,832	0,334	Valid
- Indikator 2	0,850	0,334	Valid
- Indikator 3	0,737	0,334	Valid
- Indikator 4	0,732	0,334	Valid
- Indikator 5	0,866	0,334	Valid
Disiplin Kerja			
- Indikator 1	0,796	0,334	Valid
- Indikator 2	0,653	0,334	Valid
- Indikator 3	0,523	0,334	Valid
- Indikator 4	0,932	0,334	Valid
- Indikator 5	0,831	0,334	Valid
Iklim Organisasi		0,334	Valid
- Indikator 1	0,874	0,334	Valid
- Indikator 2	0,704	0,334	Valid
- Indikator 3	0,845	0,334	Valid
- Indikator 4	0,950	0,334	Valid
- Indikator 5	0,950	0,334	Valid
- Indikator 6	0,814	0,334	Valid
- Indikator 7	0,875		
Kinerja Karyawan		0,334	Valid
- Indikator 1	0,866	0,334	Valid
- Indikator 2	0,740	0,334	Valid
- Indikator 3	0,843	0,334	Valid
- Indikator 4	0,952	0,334	Valid
- Indikator 5	0,952		
Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Etos Kerja			
- Indikator 1	0,832	0,334	Valid

- Indikator 2	0,850	0,334	Valid
- Indikator 3	0,737	0,334	Valid
- Indikator 4	0,732	0,334	Valid
- Indikator 5	0,866	0,334	Valid
Disiplin Kerja			
- Indikator 1	0,796	0,334	Valid
- Indikator 2	0,653	0,334	Valid
- Indikator 3	0,523	0,334	Valid
- Indikator 4	0,932	0,334	Valid
- Indikator 5	0,831	0,334	Valid
Iklim Organisasi			
- Indikator 1	0,874	0,334	Valid
- Indikator 2	0,704	0,334	Valid
- Indikator 3	0,845	0,334	Valid
- Indikator 4	0,950	0,334	Valid
- Indikator 5	0,950	0,334	Valid
- Indikator 6	0,814	0,334	Valid
- Indikator 7	0,875	0,334	Valid
Kinerja Karyawan			
- Indikator 1	0,866	0,334	Valid
- Indikator 2	0,740	0,334	Valid
- Indikator 3	0,843	0,334	Valid
- Indikator 4	0,952	0,334	Valid
- Indikator 5	0,952	0,334	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel diatas, semua indikator dalam penelitian ini untuk mengukur variabel-variabel, memiliki nilai r hitung > r tabel yaitu 0,334, sehingga semua indikator yang digunakan tersebut adalah valid.

### 3.2 Uji Reliabilitas

Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Etos Kerja			
- Indikator 1	0,821	0,600	Reliabel
- Indikator 2	0,809	0,600	Reliabel
- Indikator 3	0,845	0,600	Reliabel
- Indikator 4	0,848	0,600	Reliabel
- Indikator 5	0,796	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja			
- Indikator 1	0,758	0,600	Reliabel
- Indikator 2	0,803	0,600	Reliabel
- Indikator 3	0,848	0,600	Reliabel
- Indikator 4	0,681	0,600	Reliabel
- Indikator 5	0,746	0,600	Reliabel
Iklim Organisasi			
- Indikator 1	0,927	0,600	Reliabel
- Indikator 2	0,948	0,600	Reliabel
- Indikator 3	0,930	0,600	Reliabel
- Indikator 4	0,918	0,600	Reliabel
- Indikator 5	0,918	0,600	Reliabel
- Indikator 6	0,933	0,600	Reliabel
- Indikator 7	0,928	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan			
- Indikator 1	0,899	0,600	Reliabel
- Indikator 2	0,939	0,600	Reliabel

- Indikator 3	0,905	0,600	Reliabel
- Indikator 4	0,871	0,600	Reliabel
- Indikator 5	0,871	0,600	Reliabel

Tabel diatas menunjukkan semua indikator variabel memiliki *Cronbach Alpha* lebih besar dari Standar *Alpha* (0,600) sehingga semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel. Dengan demikian *item-item* pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

### 3.3 Uji Multikolonieritas

Pengujian multikolonieritas dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* nya untuk dapat mengidentifikasi ada tidaknya masalah multikolonieritas. Apabila nilai VIF < 10 atau nilai *Tolerance* nya > 0,10 maka model regresi tidak memiliki masalah multikolonieritas (Ghozali, 2011). Adapun nilai VIF dan *Tolerance* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolonieritas

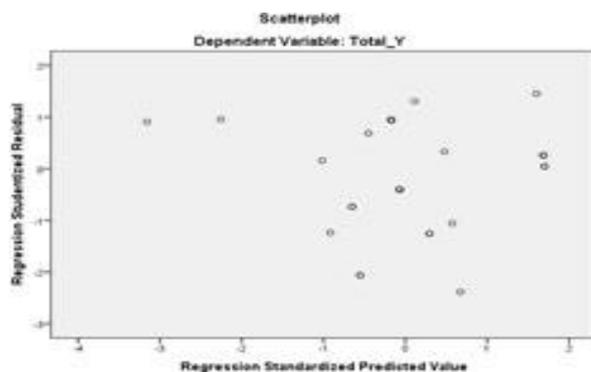
Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error						
(Constant)	-8.071	1.171		-6.891	.000			
1 Total_X1	.601	.125	.396	4.794	.000	.023	4.444	
Total_X2	.281	.062	.148	4.498	.000	.042	7.047	
Total_X3	.331	.056	.466	5.856	.000	.024	4.372	

a. Dependent Variable: Total\_Y

Pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai toleransi > 0.10 dan VIF tidak lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat korelasi antar variabel independen atau tidak memiliki masalah multikolonieritas.

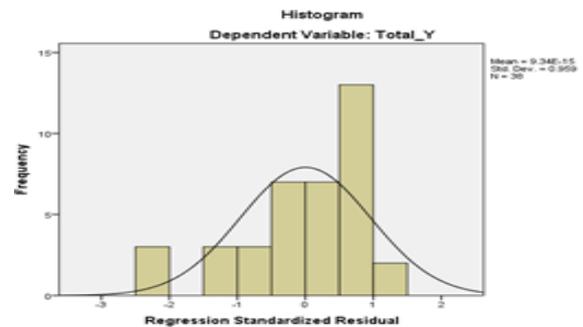
### 3.4 Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas menghasilkan grafik pola penyebaran titik (*scatterplot*) seperti tampak pada gambar berikut:



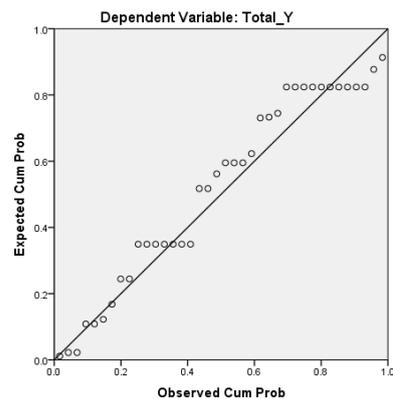
Berdasarkan Gambar di atas, pada grafik *Scatterplot* dapat dilihat bahwa titik – titik membentuk pola yang tidak teratur (tidak jelas) dan menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu y. Hal ini dapat menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi

### 3.5 Uji Normalitas



Tampilan grafik histogram di atas menunjukkan pola distribusi yang normal dan berbentuk seperti lonceng, serta simetris tidak mencentang ke kanan atau ke kiri. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dengan melihat tampilan pada grafik *normal probability plot* di atas, dapat disimpulkan bahwa titik – titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### 3.6 Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error						
(Constant)	-8.071	1.171		-6.891	.000			
1 Total_X1	.601	.125	.396	4.794	.000	.023	4.444	
Total_X2	.281	.062	.148	4.498	.000	.042	7.047	
Total_X3	.331	.056	.466	5.856	.000	.024	4.372	

a. Dependent Variable: Total\_Y

Persamaan Regresi Berganda :

$$Y_1 = 0,396X_1 + 0,148 X_2 + 0,466 X_3$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut, dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Etos Kerja (X1) memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y1) sebesar 0,396. Variabel ini mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap Kinerja Karyawan, tetapi tidak melebihi besarnya pengaruh Iklim Organisasi (X3).
2. Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y1) sebesar 0,148. Variabel ini mempunyai pengaruh yang paling kecil terhadap Kinerja Karyawan.
3. Variabel Iklim Organisasi (X3) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y1) yaitu sebesar 0,466. Dengan demikian, variabel ini memiliki pengaruh yang paling besar terhadap Kinerja Karyawan (Y1).

### 3.7 Uji Kelayakan Model (Uji F)

Tabel 8. Hasil Uji F

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
	(Constant)	-8.071	1.171		-6.891	.000		
1	Total_X1	.601	.125	.396	4.794	.000	.023	4.444
	Total_X2	.281	.062	.148	4.498	.000	.042	7.047
	Total_X3	.331	.056	.466	5.856	.000	.024	4.372

a. Dependent Variable: Total\_Y

Model persamaan ini memiliki nilai F hitung sebesar 2164.616 dan dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka variable independen dalam penelitian ini merupakan variabel yang tepat atau layak untuk menjelaskan terjadinya variasi dalam variabel dependen.

### 3.8 Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary <sup>b</sup>						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.726 <sup>a</sup>	.825	.659	.251	1.902	

a. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X2, Total\_X1

b. Dependent Variable: Total\_Y

Berdasarkan Tabel 9, dapat dilihat bahwa nilai *adjust R square* sebesar 0,825 atau sebesar 82,5%. Hal ini menunjukkan variabel independen yaitu etos kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan iklim organisasi (X3)

mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y1) sebesar 82,5%, sisanya 17,5% ( $100\% - 82,5\% = 17,5\%$ ) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

### 3.9 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi pada variabel dependen (Ghozali, 2011). Dalam hal ini, apakah variabel etos kerja, disiplin kerja dan iklim organisasi benar-benar berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 10. Hasil Uji Parsial (t)

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
	(Constant)	-8.071	1.171		-6.891	.000		
1	Total_X1	.601	.125	.396	4.794	.000	.023	4.444
	Total_X2	.281	.062	.148	4.498	.000	.042	7.047
	Total_X3	.331	.056	.466	5.856	.000	.024	4.372

a. Dependent Variable: Total\_Y

Berdasarkan Tabel 10, pada variabel Etos Kerja (X1) diperoleh t hitung sebesar 4,794 lebih besar dari t tabel 1,98 dan tingkat signifikansi untuk variabel persepsi harga (X1) sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari (0,05) dan t hitung > t tabel, dengan demikian Ho ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara individu variabel Etos Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y1). Rinaldi (2016), etos kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan. Hal ini terbukti dari pendapat responden yang menyatakan bahwa adanya kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan, kreativitas dalam bekerja, kerjasama serta persaingan di tempat kerja, ketepatan waktu dalam bekerja dan terjadi keadilan dan kederewaan di tempat kerja. Temuan penelitian ini memberikan bukti empirik bahwa prediktor dari kinerja karyawan adalah etos kerja dan mendukung temuan dari penelitian terdahulu Kencanawati (2013) dan Octarina (2013) mengatakan etos kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja suatu karyawan. Namun, hasil tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian Timbuleng. & Sumarauw (2015) yang justru mengatakan bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, pada variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh t hitung sebesar 4,498 lebih besar dari t tabel 1,98 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari (0,05) dan t hitung > t tabel, dengan demikian Ho ditolak. Hal ini

menunjukkan bahwa secara individu variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan ( $Y_1$ ). Hal ini terbukti dari pendapat responden yang menyatakan bahwa adanya kualitas kedisiplinan kerja (datang dan pulang yang tepat waktu), tercapainya kuantitas pekerjaan (volume keluaran dan kontribusi), tepenuhinya kompensasi yang diperlukan, strategisnya lokasi tempat kerja atau tempat tinggal, dan adanya ketaatan atas konservasi (penghormatan terhadap aturan). Temuan penelitian ini memberikan bukti empirik bahwa prediktor dari kinerja karyawan adalah disiplin kerja dan mendukung temuan dari penelitian terdahulu Febiningtyas & Ekaningtyas (2014), Tindow (2014), Timbuleng. & Sumarauw (2015), Athar (2020) mengatakan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian Indraputra (2013), Yakub (2014), Sofyan et al (2016) yang justru mengatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada variabel Iklim Organisasi ( $X_3$ ) diperoleh t hitung sebesar 5,856 lebih besar dari t tabel 1,98 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari (0,05) dan t hitung > t tabel, dengan demikian  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara individu variabel Iklim Organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan ( $Y_1$ ). Hal ini terbukti dimana variabel iklim organisasi ditanggapi positif oleh sebagian besar responden, seperti : adanya suasana dalam organisasi yang komndusif, komunikasi yang terbuka, manajemen partisipatif yang tinggi, ketepatan pengambilan keputusan, adanya pengembangan karier, tunjangan finansial yang layak dan kebijakan promosi yang tanpa pilih kasih. Rahsel (2016) mengatakan iklim kerja dalam organisasi merupakan hasil persepsi pegawai tentang berbagai aspek lingkungan kerjanya yang akan mempengaruhi perilaku mereka di dalam organisasi. Iklim organisasi mempunyai peranan yang sangat penting karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Temuan penelitian ini memberikan bukti empirik bahwa prediktor dari kinerja karyawan adalah faktor iklim organisasi dan mendukung temuan dari penelitian terdahulu Hasil penelitian Aqsariyanti (2019), Riansah & Sari (2019), Mc-Murray (2012) mengatakan iklim organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja suatu karyawan. Namun, hasil tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian Pasaribu & Indrawati (2016) dan Raza & Arid (2010) yang justru mengatakan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### IV. KESIMPULAN

##### 4.1 Kesimpulan

Hasil analisis uji regresi antara variabel etos, kerja, disiplin kerja dan iklim organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan sebesar 82,5 %

dan sisanya 17,5 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak tercantum pada penelitian ini. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah iklim organisasi karena mempunyai *stardart coefficient* yang paling besar dibandingkan dengan variabel lainnya. Variabel yang mempunyai pengaruh terkecil adalah disiplin kerja karena mempunyai *stardart coefficient* yang paling kecil.

##### 4.2 Implikasi Praktis / Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan masukan bagi pihak eksternal untuk lebih berperan dalam memberikan motivasi dan meningkatkan faktor – faktor yang dianggap berpengaruh dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan.

##### 4.3 Keterbatasan dan Saran

Penelitian lebih lanjut sebaiknya di lokasi yang lain sehingga dapat memberikan masukan kepada pihak-pihak terkait tentang faktor apa saja yang masih berpengaruh dalam rangka peningkatan kinerja karyawannya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Asi, Sri P. 2014. Pengaruh Iklim Organisasi dan Burnout terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya. *Jurnal Aplikasi Manajemen. jurnaljam.ub.ac.id*
- Bernardin, John H. 1993. *Human Resources Managment: An. Experiental Approach*. Jakarta: Gramedia Pustaka
- Cascio, Wayne F. 2003. *Managing Human Resources*. Colorado: Mc Graw –Hill
- Davis, Keith dan John W., Newstorm.1994. *Perilaku Dalam Organisasi*, Alih Bahasa Agus. Dharma, Erlangga, Jakarta
- Dodi, Hendri. 2014. Pengaruh Mutasi, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Area Solok. *ejournal.unp.ac.id*
- Febiningtyas, Rista Eka Rachim. 2014. The effect of leadership, motivation, and work discipline on the employees' performance of finance section in the regional working unit in Tulungagung regency. *The Indonesian Accounting Review* Vol. 4, No. 2, July 2014, p 97 – 106
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 19* (edisi kelima.) Semarang: Universitas Diponegoro
- Gibson, James .L. 1989. *Manajemen*. Alih bahasa Zuhad Ichyandin: Ed 9. Jakarta: Erlangga.
- Gridwichai, P., Kulwanich, A., Piromkam, B., Kwanmuangvanich, P., 2020. Role of Personality

- Traits on Employee Job Performance in Pharmaceutical Industry in Thailand. *Sys. Rev. Pharm.* 11 (3), 185-194.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- He, Q.C., An, Q. and Li, M.H. (2015) How Vocational Delay of Gratification Affects Employees' Job Performance: Organizational Climate as a Moderator. *Journal of Service Science and Management*, 8, 766-772.
- Indraputra, Tengku, 2013. Disiplin, Motivasi, Budaya Kerja, dan Kinerja. *Jurnal Administrasi Pembangunan*, Volume 1, Nomor 3, Juli 2013, p. 219-323
- Kencanawati, Anak Agung Ayu Mirah. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Etos Kerja, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Denpasar. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol.9. No.1. p 47-55
- Jansen Sinamo. 2005. *8 Etos Kerja dalam Bisnis*. Institut Darma Mahardika
- K.Astarani.2011 Jurnal Penelitian STIKES RS.Baptis Kediri Volume 4 Nomor 1 Juli 2011
- Kuncorohadi. 2001. *Disiplin Kerja Dalam Organisasi*. Bandung: Armico
- Lila, R. 2002. *Iklim Organisasi dan Budaya Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Lusser, Robbert N. 1996. *Human In Organization : A Skill Building Approach*., Chicago
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, Syafri. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Galia
- Marzuki. 2002. *Metode Riset*. Yogyakarta: BP FE – UII
- Moenir. 2004. *Dasar-Dasar Organisasi Management*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Muhammad Fadli Nugraha , 2019 Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Singosari Delitua Volume 5 (1) Juni (2019)
- M. Usman Maliki, 2020 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kec. Ilir Timur 1 Palembang Jurnal Adminika Volume 7. No. 1, Januari- Juni 2020
- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Graha Indonesia
- Nitisemito, Alex S. 2003. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghaha Indonesia
- Ratna Wijayanti, 2017. Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Efektifitas Kinerja Organisasi di Fakultas Ekonomi UNSIQ Wonosobo. *Jurnal PPKM Volume II tahun 2017*.
- Riduwan. 2007. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneilti Pemula*. Bandung: Alfabeta. 248
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Lisa Aqsariyanti, 2019. Pengaruh Etos Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Issue Volume 1 Agustus 2019*.
- Santoso, Singgih. 2001. *Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. PT. Alex Media Komputindo. Jakarta.
- Setiyawan, B. dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Karyadi Semarang. *JBRI*, Vol.2, No.2
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN.
- Soeprihanto, John. 1988. *Penilaian Kinerja Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPF Eiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Udin Rinaldi 2016. Dampak Displin, Etos Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja. *Jurnal Eksos Volume XI Nomor 1*
- Waldman, David A. 1994. The Contribution of Total Quality Management to a Theory of Work Performance. *Academy of Management Review*. Vol. 19 No. 3. p 210
- Widodo, Joko. 2005. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Edisi Pertama. Bayumedia. Malang.
- Whitmore. 2002. *Penelitian dan Pengembangan Karyawan*. Unifersitas Indonesia, Jakarta.
- Yakub, Suardi. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Kertas Kraft Aceh (Persero). *Jurnal SAINTIKOM* Vol. 13, No.3, p 227-238