

Pengaruh Kedisiplinan dan Etos Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada CV. Pramita Kediri

Aminah Witdodari Sulistyo M^{1,✉}, Edy Suwasono², Aprilia Dian Evasari³
^{1,2,3} Universitas Islam Kediri, Indonesia

Received: September 19, 2024 Accepted: October 27, 2024 Published: October 31, 2024

DOI : <https://doi.org/10.33379/jibe.v3i2.5492>

Abstract

This research aims to determine the influence of the variables discipline (X1) and work ethic (X2) on work effectiveness (Y) at CV. Pramita Kediri. This type of research is quantitative research which is used to test the relationship of a variable to other variables which emphasizes the analysis on numbers processed using statistical methods. The data collection techniques used are primary data and secondary data. Sample selection used the saturated sampling method, the number of samples in the study was 35 respondents from CV. Pramita Kediri. This research data was obtained through questionnaires, interviews and literature studies. The analysis techniques used are Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, T Test, F Test and Coefficient of Determination Test. From the results of the research, it shows that the Discipline and Work Ethic variables have an influence on Work Effectiveness at CV. Pramita Kediri. The research results showed that the multiple linear regression equation $Y = - 8.752 + 0.834 \text{ Work Ethic}$ has a partially significant effect on work effectiveness with a sig result of $0.003 < 0.05$. The F test results obtained Fcount results with a significance value of $0.000 < 0.05$. From the results of the analysis it can be concluded that Discipline and Work Ethic have a simultaneous and significant effect on Work Effectiveness at CV. Pramita Kediri.

Keywords: Discipline, Work Ethic, Work Effectiveness

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel kedisiplinan (X_1) dan etos kerja (X_2) terhadap efektivitas kerja (Y) pada CV. Pramita Kediri. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pemilihan sampel menggunakan metode sampling jenuh, jumlah sampel dalam penelitian diperoleh sebanyak 35 responden pada CV. Pramita Kediri. Data penelitian ini diperoleh melalui kuesioner, wawancara, dan studi literatur. Teknik analisis yang digunakan yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis regresi linier berganda, Uji t, Uji F dan Uji koefisien Determinasi. Dari hasil yang dilakukan pada penelitian menunjukkan variabel Kedisiplinan dan Etos Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja pada CV. Pramita Kediri. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = - 8,752 + 0,834X_1 + 0,776X_2$ dan hasil Uji t variabel kedisiplinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap efektivitas kerja dengan hasil sig $0,000 < 0,05$. Etos Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap efektivitas kerja dengan hasil sig $0,003 < 0,05$. Hasil uji F diperoleh hasil F_{hitung} dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa Kedisiplinan dan Etos Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada CV. Pramita Kediri.

Kata kunci: Kedisiplinan, Etos Kerja, Efektivitas Kerja

✉Corresponding Author: Aminah Witdodari Sulistyo M

Affiliation Address: Jl. Sersan Suharmaji No.38, Manisrenggo, Kec. Kota, Kota Kediri

E-mail: liamaha101@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber Daya manusia dalam masa pandemi saat ini mempunyai peran yang sangat penting dibandingkan sumber daya yang lainnya. Dimana masa pandemic saat ini juga membuat kondisi sumber daya manusia didalam perusahaan menurun. Sedangkan kita mengetahui bahwa sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam suatu perusahaan. Agar terciptanya aktivitas manajemen berjalan dengan baik perusahaan harus memperhatikan cara mengelola sumber daya manusia tersebut.

Tujuan utama Sumber Daya Manusia adalah untuk mensukseskan perusahaan dan berarti berinteraksi dengan karyawan manajer dan pihak lain di perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi harus dipahami dengan sebaik – baiknya. Selain memahami peran penting sumber daya manusia perusahaan harus mencari sumber daya manusia yang mampu mengimplemetasikan untuk mencapai tujuan perusahaan, yang dimaksud tujuan perusahaan adalah suatu target yang hendak dicapai oleh perusahaan dalam waktu tertentu. Perusahaan harus mampu memberikan nilai lebih agar karyawan dapat mengerahkan kemampuan terbaiknya. Namun demikian kemampuan bekerja yang ada pada masing – masing individu tidak lepas dari efektivitas kerja organisasi itu sendiri.

Efektivitas kerja merupakan suatu hal yang sangat perlu diperhatikan di dalam perusahaan karena salah satu faktor yang berperan penting dalam kegiatan suatu perusahaan dapat dikembangkan dan mencapai tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila sebuah mempunyai sumber daya manusia yang handal, terampil, disiplin, mempunyai semangat tinggi dan berkualitas sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal dan dapat dapat meningkatkan efektivitas kerja yang baik untuk perusahaan maupun karyawan. Menurut Beni (2016:69) Efektivitas adalah hubungan antara output dan tujuan atau dapat juga dikatakan merupakan ukuran seberapa jauh tingkat output, kebijakan dan prosedur dari organisasi. Efektivitas menurut Siagian (2016:24) adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Steer (2015:203) efektivitas adalah mengerjakan sesuatu dengan akurat, tepat waktu, obyektif dan menyeluruh sesuai dengan tujuan organisasi. Setiap organisasi didirikan atau dibentuk untuk mengejar efektivitas, karena eksistensi dan pertumbuhan yang bersangkutan dapat mengemban misi dan melaksanakan tugasnya dengan tingkat ketangguhan yang tinggi. Efektivitas juga berhubungan dengan derajat keberhasilan suatu operasi pada sektor publik sehingga suatu kegiatan dikatakan efektif jika kegiatan tersebut mempunyai pengaruh besar terhadap kemampuan menyediakan pelayanan masyarakat yang merupakan sasaran yang telah ditentukan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa untuk mencapai suatu tingkat efektifitas dalam proses pencapaian tujuan dalam suatu perusahaan sangatlah didukung dengan tingkat kedisiplinan dan etos kerja yang ada dalam diri karyawan.

Tingkat Kedisiplinan yang ada dalam diri karyawan sangatlah mempengaruhi efektivitas kerja karyawan dalam bekerja. Menurut Agustini (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Silalahi & Bangun (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja suatu cara untuk menumbuhkan kesadaran para pekerja dalam melaksanakan tugas yang diemban dan hal tersebut muncul melalui suatu proses. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan

fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap efektivitas kerja, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari perusahaan.

Usaha lainnya yang dilakukan perusahaan dalam mencapai efektivitas kerja yaitu dengan memperhatikan etos kerja yang ada dalam diri karyawan. Ginting (2016) mendefinisikan bahwa etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika atau perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Menurut Darodjat (2015:77) mengatakan bahwa “Etos kerja menggambarkan suatu sikap yang mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja. Menurut Priansa (2016) Etos Kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh Pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam kehidupan mereka.

Maka dari itu peneliti mengambil salah satu perusahaan yaitu CV Pramita Kediri yaitu merupakan perusahaan bergerak dalam bidang bahan bangunan seperti keramik, bahan untuk membangun rumah, dll. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2010 hingga sekarang CV Pramita Kediri berlokasi di Ds. Tarokan, Bulusari, Kab. Kediri.

Penelitian yang dilakukan oleh Sianipar & Azrin (2020) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti ingin menggali tentang permasalahan tersebut dengan mengambil judul “Pengaruh Kedisiplinan dan Etos Kerja terhadap Efektivitas kerja CV Pramita Kediri”. Berdasarkan rumusan masalah yang ada tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk menjelaskan pengaruh secara parsial dan signifikan Kedisiplinan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan CV Pramita Kediri
2. Untuk menjelaskan pengaruh secara parsial dan signifikan Etos Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan CV Pramita Kediri
3. Untuk menjelaskan pengaruh secara simultan dan signifikan Kedisiplinan dan Etos Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan CV Pramita Kediri

METODE PENELITIAN

Tempat Penelitian ini dilakukan di CV. Pramita Kediri yang bertempat di Tarokan, Bulusari, Kab. Kediri. Lokasi ini dipilih karena faktor kemudahan dalam pengambilan data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Serta mengetahui sejauh mana pengaruh kedisiplinan dan etos kerja terhadap efektivitas kerja karyawan CV. Pramita Kediri. Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini yaitu sebanyak 35 karyawan CV Pramita Kediri. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah 35 karyawan CV Pramita Kediri.

Teknik pengumpulannya data dapat diperoleh melalui :

1. Observasi. Menurut Arikunto (2013:143) mengatakan bahwa “observasi merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan penelitian secara teliti, serta pencatatan secara sistematis”.

2. Wawancara. Sugiyono (2018:140) menyatakan bahwa wawancara adalah percakapan dengan tujuan tertentu yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (interview) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (interview) untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang telah diberikan.
3. Kuesioner. Menurut Sugiyono (2018) kuesioner adalah strategi pengumpulan informasi yang dilakukan dengan cara memberikan sekumpulan pertanyaan atau pernyataan yang disusun kepada responden untuk dijawab. Seperti yang ditunjukkan oleh Sugiyono (2018), "Skala likert digunakan untuk mengukur kesimpulan, mentalitas dan kesan individu tentang fenomena sosial".
4. Pustaka/Literatur. Sebagaimana ditunjukkan oleh Sugiyono (2018) studi menulis (atau disebut juga studi menulis survei) adalah siklus mencari karya tulis yang berbeda, hasil studi atau studi yang diidentifikasi dengan pemeriksaan yang akan dilakukan. Ada berbagai macam sumber perpustakaan (tulisan) yang dapat dimanfaatkan sebagai hotspot untuk perpustakaan, makalah, buku pelajaran, handout, dll.
5. Dokumentasi. Menurut Arikunto (2013:201) dokumentasi dari asal katanya yang artinya barang-barang tertulis di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya.

Untuk analisis data, penelitian ini menggunakan:

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Uji Asumsi Klasik (Normalitas, Heteroskedastisitas, Multikolinearitas, Linieritas)
4. Analisis Regresi Linier Berganda
5. Uji Hipotesis (Uji t, Uji F)
6. Koefisien determinasi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pemaparan hasil uji validitas bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur variabel kedisiplinan (X_1), etos kerja (X_2) dan efektivitas kerja (Y) mempunyai nilai probabilitas korelasi ($\text{sig.}(2\text{-tailed}) < \text{dari taraf signifikansi } (\alpha) \text{ sebesar } 0,05$). Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan dari variabel kedisiplinan, etos kerja dan efektivitas kerja adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kedisiplinan (X_1)	8	0,798	Reliabel
Etos Kerja (X_2)	8	0,705	Reliabel
Efektivitas Kerja (Y)	10	0,775	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS 16.0 2022

Dari tabel 1 menunjukkan bahwa hasil nilai *cronbach's alpha* variabel kedisiplinan, etos kerja dan produktivitas kerja memiliki nilai yang lebih besar dari pada 0,70. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh pernyataan item reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Adapun nilai cut off yang biasanya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila tolerance $\leq 0,10$ dan VIF ≥ 10 maka terjadi multikolinieritas.
- 2) Apabila tolerance $\geq 0,10$ dan VIF ≤ 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kedisiplinan (X1)	0,976	1,024	Tidak terjadi multikolinearitas
Etos Kerja (X2)	0,976	1,024	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data diolah SPSS 16.0

Tabel 2 diatas menjelaskan bahwa model regresi antar variabel *dependent* tidak terjadi korelasi atau tidak terjadi multikolinearitas pada variabel Kedisiplinan (X₁), Etos Kerja (X₂) memiliki nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,1 dan memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari 10,0 dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinearitas hal ini berarti antar variabel *independent* tidak terjadi korelasi.

Uji Normalitas

Untuk menguji normalitas residual digunakan uji statistik nonparametik *Kolmogorov Smirnov*. Penelitian berdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05 (sig>0,05).

Tabel 3. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas		
Variabel	Asymp Sig	Keterangan
Kedisiplinan (X ₁), Etos Kerja (X ₂) dan Efektivitas Kerja (Y)	0.467 > 0.05	Normal

Sumber: Data diolah SPSS 16.0

Tabel 3 diketahui nilai signifikan *Asymp. Sig* untuk variabel Kedisiplinan (X₁), Etos kerja (X₂) dan Efektivitas kerja (Y) sebesar 0,467 nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikan yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05 atau 5%. Sehingga menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Linieritas

Model dapat dinyatakan mengalami syarat linieritas apabila sig linearity < 0.05 dan nilai deviation from linearity sig > 0.05.

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Defiation from Linearity	Keterangan
----------	--------------------------	------------

Kedisiplinan (X ₁)	0,064	Linier
Etos Kerja (X ₂)	0,639	Linier

Sumber: Data diolah SPSS 16.0

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4 Maka dapat dijelaskan bahwa Kedisiplinan (X₁), Etos Kerja (X₂) memiliki hubungan yang linier terhadap Efektifitas Kerja (Y) dengan masing-masing nilai sig. *Deviation from Linearity* untuk X₁ sebesar 0,064, X₂ sebesar 0,693 lebih besar dari 0,05.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Glejser dilakukan dengan menggunakan cara yaitu melakukan regresi antar variabel independen dan nilai residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Standar Heteroskedastisitas	Keterangan
Kedisiplinan (X ₁)	0,291	>0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
Etos Kerja (X ₂)	0,210		Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS, (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikasi atau sig.(2-tailed) variabel Kedisiplinan (X₁) sebesar 0,291, dan variabel etos kerja (X₂) sebesar 0,210. Nilai kedua variabel X lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent yang terdiri dari variabel kedisiplinan (X₁) dan Etos Kerja (X₂) terhadap variabel dependent Efektivitas Kerja (Y) dan untuk hasil pengujian hipotesis yang diajukan dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji t, dan Uji F

Variabel	Regresi (B)	t _{hitung}	Sig-t	Keterangan
Kualitas produk (X ₁)	0.834	4.400	0.000	H ₀ ditolak Ha diterima
Harga (X ₂)	0.776	3.270	0.003	H ₀ ditolak Ha diterima
Konstanta (a)				-8.752
Nilai Koefisien Determinan (R ²)				0.525
Fhitung				17.661
Signifikansi F				0,000
Y				Efektivitas Kerja

Sumber : Data diolah SPSS, (2024)

Berdasarkan tabel 5 maka dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = -8,752 + 0,834X_1 + 0,776X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan beberapa hal diantaranya sebagai berikut :

1. Nilai konstanta persamaan diatas menunjukkan nilai sebesar - 8,752, nilai tersebut menunjukkan apabila kedisiplinan nilainya tetap maka efektivitas kerja sebesar - 8,752.
2. Variabel kedisiplinan (X_1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.834. Artinya jika variabel independent lain nilainya tetap dan kedisiplinan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka efektivitas kerja mengalami peningkatan sebesar 0.834. koefisien bernilai positif menunjukkan pengaruh atau hubungan positif kedisiplinan terhadap efektivitas kerja. Hal tersebut menunjukkan semakin besar tingkat kedisiplinan, maka efektivitas kerja juga mengalami peningkatan.
3. Variabel etos kerja (X_2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.776. Artinya jika variabel independent lain nilainya tetap dan etos kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka efektivitas kerja mengalami peningkatan sebesar 0.776. koefisien bernilai positif menunjukkan pengaruh atau hubungan positif etos kerja terhadap efektivitas kerja. Hal tersebut menunjukkan semakin besar tingkat etos kerja, maka efektivitas kerja juga mengalami peningkatan.

Koefisien Determinasi R^2

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi R^2 atau *R Square* sebesar 0,525. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan dan etos kerja mempengaruhi variabel efektivitas kerja sebesar 52.5% dan sisanya 47,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Hubungan kedua variabel bisa dikatakan cukup kuat karena nilai *R Square* lebih dari 0,50 atau lebih dari setengah dari faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja.

Uji t (Uji Parsial)

Berdasarkan tabel 5 tersebut, maka dapat dijelaskan mengenai hasil perhitungan uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau secara individu antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sehingga dapat diketahui sebagai berikut :

1. Pengaruh kedisiplinan (X_1) terhadap efektivitas kerja
Hasil dari uji t atau uji parsial antara variabel kedisiplinan terhadap efektivitas kerja menunjukkan bahwa nilai t sebesar 4,400 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai 0,05. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa cukup bukti empiris untuk menerima hipotesis ke 1 yang berbunyi terdapat pengaruh kedisiplinan secara parsial terhadap efektivitas kerja pada CV. Pramita Kediri. Sehingga dapat diketahui bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak.
2. Pengaruh etos kerja (X_2) terhadap efektivitas kerja.
Hasil dari uji t atau uji parsial antara variabel etos kerja terhadap efektivitas kerja menunjukkan bahwa nilai t sebesar 3,270 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari nilai 0,05. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa cukup bukti empiris untuk menerima hipotesis ke 2 yang berbunyi terdapat pengaruh etos kerja secara parsial terhadap efektivitas kerja pada CV. Pramita Kediri. Sehingga dapat diketahui bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak.

Uji F (Simultan)

Dari tabel 5 menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan dan etos kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel efektivitas kerja. Hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai F sebesar 17.661 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ke 3 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kedisiplinan dan etos kerja secara simultan terhadap efektivitas kerja pada CV. Pramita Kediri. Sehingga dapat diketahui bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak.

Interpretasi dan Hasil Penelitian

Pengaruh Kedisiplinan (X_1) Terhadap Efektivitas Kerja

Hasil dari uji t atau uji parsial antara variabel Kedisiplinan terhadap Efektivitas Kerja menunjukkan bahwa nilai t sebesar 4,400 dan signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai 0,05. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa cukup bukti empiris untuk menerima hipotesis ke 1 yang berbunyi terdapat pengaruh kedisiplinan secara parsial terhadap efektivitas kerja pada CV. Pramita Kediri. Sehingga dapat diketahui bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Adanya hubungan yang kuat dan signifikan antara kedisiplinan terhadap efektivitas kerja pada CV. Pramita Kediri menunjukkan bahwa adanya kedisiplinan yang baik dari dalam diri karyawan memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas kerja. Penelitian ini mendukung penelitian Sinollah dan Amin (2021). Hasil ini menunjukkan bahwa kedisiplinan pada karyawan yang sesuai dengan ketepatan waktu, menggunakan peralatan kerja dengan baik, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap peraturan kerja dapat meningkatkan efektivitas kerja. Kedisiplinan mendorong individu untuk mematuhi waktu kerja dan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan. Adanya kedisiplinan, tugas-tugas dikerjakan tepat waktu dan dengan cara yang telah disepakati, sehingga meningkatkan efektivitas keseluruhan. Kedisiplinan membantu individu dalam mengelola waktu dengan lebih efektif. Dengan mengikuti jadwal yang telah ditetapkan, pekerjaan dapat diselesaikan sesuai rencana, mengurangi kemungkinan keterlambatan dan memperbaiki efisiensi waktu.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Hasil dari uji t atau uji parsial antara variabel etos kerja terhadap efektivitas kerja menunjukkan bahwa nilai t sebesar 3,270 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari nilai 0,05. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa cukup bukti empiris untuk menerima hipotesis ke 2 yang berbunyi terdapat pengaruh etos kerja secara parsial terhadap efektivitas kerja pada CV. Pramita Kediri. Sehingga dapat diketahui bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak.

Adanya hubungan yang kuat dan signifikan antara etos kerja terhadap efektivitas kerja pada CV. Pramita Kediri menunjukkan bahwa etos kerja yang muncul dalam diri karyawan memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa etos kerja dari sikap karyawan, perasaan seorang karyawan, kesediaan dalam melaksanakan pekerjaan, keseriusan karyawan saat bekerja mampu meningkatkan efektivitas kerja karyawan tersebut. Efektivitas berhubungan langsung dengan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ketika proses kerja efektif, hasil akhir akan lebih sesuai dengan target yang diinginkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Efektivitas kerja juga mencakup bagaimana sumber daya seperti waktu, tenaga kerja, dan

materi digunakan. Pengelolaan yang efektif memastikan bahwa sumber daya digunakan secara optimal tanpa pemborosan, yang pada gilirannya meningkatkan hasil kerja.

Pengaruh Kedisiplinan dan Etos Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Hasil Uji F atau uji simultan menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan dan etos kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel efektivitas kerja. Hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai F sebesar 17.661 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ke 3 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kedisiplinan dan etos kerja secara simultan terhadap efektivitas kerja pada CV. Pramita Kediri. Sehingga dapat diketahui bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak.

Adanya hubungan yang kuat dan signifikan antara kedisiplinan terhadap efektivitas kerja pada CV. Pramita Kediri menunjukan bahwa adanya kedisiplinan yang baik dari dalam diri karyawan memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas kerja. Hasil ini menunjukan bahwa kedisiplinan pada karyawan yang sesuai dengan ketepatan waktu, menggunakan peralatan kerja dengan baik, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap peraturan kerja dapat meningkatkan efektivitas kerja.

Adanya hubungan yang kuat dan signifikan antara etos kerja terhadap efektivitas kerja pada CV. Pramita Kediri menunjukan bahwa etos kerja yang muncul dalam diri karyawan memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan. Hasil ini menunjukan bahwa etos kerja dari sikap karyawan, perasaan seorang karyawan, kesediaan dalam melaksanakan pekerjaan, keseriusan karyawan saat bekerja mampu meningkatkan efektivitas kerja karyawan tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan pengujian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini, maka dapat diperoleh suatu kesimpulan sebagai berikut : 1). Terdapat pengaruh kedisiplinan secara parsial terhadap efektivitas kerja pada CV. Pramita Kediri. Hal tersebut dibuktikan melalui nilai t sebesar 4,400 dan signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai 0,05; 2). Terdapat pengaruh etos kerja secara parsial terhadap efektivitas kerja pada CV. Pramita Kediri. Hal tersebut dibuktikan melalui nilai t sebesar 3,270 dengan signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari nilai 0,05, dan ; 3). Terdapat pengaruh kedisiplinan dan etos kerja secara simultan terhadap efektivitas kerja pada CV. Pramita Kediri. Hal tersebut dibuktikan melalui nilai F sebesar 17.661 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan hasil, kesimpulan dan pembahasan dari penelitian ini, adapun beberapa saran yang dapat diberikan agar mendapatkan hasil yang lebih baik dimasa yang akan datang, yakni : 1). Untuk peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penelitian ulang dengan menggunakan variabel diluar variabel dalam penelitian ini, guna mendapatkan hasil yang bervariasi yang menggambarkan faktor apa saja yang mempengaruhi efektivitas kerja, juga disarankan untuk memperluas cakupan penelitian mengenai pengaruh kedisiplinan dan etos kerja terhadap efektivitas kerja yang digunakan didalam penelitian ini, dan 2). Untuk pihak badan usaha yaitu CV. Pramita Kediri diharapkan untuk memperbaiki lagi tingkat kedisiplinan dan etos kerja. Hal ini dikarenakan bahwa kedisiplinan dan etos kerja yang baik dalam diri karyawan mampu meningkatkan efektivitas kerja pada karyawan.

REFERENSI

Admosoeparto. (2016). Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan . Jakarta : Gramedia

- Agustini, Faizah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Medan: Madenatera
- Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Darodjat, Tubagus Achmad. (2015). Konsep- Konsep Dasar Manajemen Personalia. Surabaya: Refika Aditama.
- Donni Juni Priansa. (2016). Perencanaan & Pengembangan SDM, Bandung: Cv. Alfabeta
- Ginting, Desmon. (2016). Etos Kerja : Panduan Menjadi Karyawan Cerdas. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sianipar, F., & Azrin, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Pada Pt Surya Prima Sejahtera Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 9(2). <https://doi.org/10.52333/kompetitif.v9i2.706>
- Silalahi, N., & Bangun, W. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 19(2), 115-126.
- Sinollah Sinollah, & Zaenulloh Amin. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang. *SKETSA BISNIS*, 8(2), 112-122. <https://doi.org/10.35891/jsb.v8i2.2556>
- Sondang P. Siagian. (2016). Sistem Informasi Manajemen, Bumi Aksara. Jakarta.
- Steers, R. M. (2015). Efektivitas Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta