

PENGARUH KEDISIPLINAN, ETOS KERJA DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PURI PANGAN SEJATI

I Wayan Dony Eka Putra¹, I Wayan Sujana², Ni Nyoman Ari Novarini³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: donyekaputra1998@gmail.com

Abstract

At this time the development of a company in terms of human resource development is very large, because human resources are something that is functional in achieving the company's goals optimally. Every company should understand and pay attention to the factors that can affect the increase of human resources themselves.

The sample in this study was all active employees of PT Puri Pangan Sejati as many as 50 people. The sample determination technique used is the Purposive sampling method. The data collection techniques used in the study were observations, interviews and questionnaires. Data analysis techniques include validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, correlation analysis, determination analysis (R²), f test and t test.

The results showed that Discipline, Work Ethic and Work Skills have a positive and significant effect on employee performance, so leaders should make specific rules about behavior that is accepted and not in the company, motivate employees to work hard, provide rewards and job training and change employee mindset, so as to improve employee performance at PT. Puri Pangan Sejati.

Keywords: Employee Performance, Discipline, Work Ethic, Work Skills.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada masa ini perkembangan suatu perusahaan dalam hal pengembangan sumber daya manusia sangatlah besar, karena sumber daya manusia merupakan sesuatu yang bersifat fungsional dalam mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Setiap perusahaan kiranya perlu memahami dan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan dari sumber daya manusia itu sendiri. Nisa dan Nugrohoseno (2016) menyatakan tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Menurut Sutrisno (2014: 13), sumber daya manusia merupakan seseorang yang memiliki keterampilan, pengalaman, keinginan, perasaan, akal, dorongan, karya dan daya.

Untuk meningkatkan efisiensi diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas yang dapat mengadopsi dan beradaptasi pada perubahan, karena pada setiap tindakan perubahan yang akan datang menghendaki perbaikan kinerja yang ada saat ini dan mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan yang akan datang tanpa usaha khusus dalam mengubah sumber daya manusia, maka organisasi akan semakin tertinggal dan menjadi tidak kompetitif Nadapdap (2017).

Pane dan Fatmawati (2017) Kinerja merupakan perilaku yang ditampilkan seseorang dalam melakukan pekerjaan sesuai potensi yang dimilikinya, dimana suatu target dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri. Nurcahya dan Sari (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan dengan perannya dalam perusahaan.

Perusahaan ini mengupayakan agar karyawan yang bekerja dalam perusahaan ini memiliki kinerja yang baik. Namun dalam kenyataannya karyawan belum memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan yaitu karyawan sering terlambat dan dijumpai pula karyawan menyelesaikan pekerjaannya atau tugas-tugas yang belum terselesaikan dikerjakan diluar jam kerja atau lembur. Kondisi ini dikhawatirkan akan dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Disiplin kerja salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi kinerja yang dicapai dan disiplin kerja mencerminkan besamya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya Hajrina (2016). Disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis Septiasari (2017). Menurut Noel et al (2017). Disiplin merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk memenuhi semua hukum dan norma sosial yang berlaku, serta disiplin karyawan dapat dilihat dari tanggung jawab, sikap, perilaku dan tindakan karyawan dengan semua bentuk peraturan selama mereka bekerja.

Allen et al (2016) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin kuat disiplin kerja maka akan semakin baik dan positif pula kinerja karyawan. Hiroshi (2017) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa tingginya tingkat disiplin kerja pegawai akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Tingkat absensi karyawan di PT. Puri Pangan Sejati Tahun 2020 terjadi peningkatan pada bulan Desember dengan absensi karyawan mencapai 33 yang menyatakan bahwa tingkat absensi karyawan tergolong tinggi Karena pertama situasi akhir tahun dan

adanya tanggal merah yang biasanya pada perusahaan tersebut karyawan tetap bekerja, Karena setiap tanggal merah memiliki situasi acara terutama keagamaan maka sebagian besar karyawan yang menganut acara tersebut memilih untuk ijin bekerja.

Kedua di bulan desember biasanya banyak karyawan yang lebih memilih untuk tidak bekerja dan tidak kembali lagi untuk bekerja atau dengan kasarnya mengundurkan diri dengan mandiri yang membuat sistem tetap berjalan yang mengganggu mereka masih sebagai karyawan perusahaan tersebut.

Ketiga karena sistem absensi menggunakan elektronik yang sudah tersistem dengan jam datang dan jam pulang kerja, demikian juga yang membuat absen karyawan banyak yang kosong karna sistem tidak bisa membaca absensi karyawan yang datang lewat pada waktu yang ditentukan, menurut Utama, dkk (2010) menyatakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3% diatas 3 sampai 10% dianggap tinggi, sehingga dengan demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak terkait. Karena tingkat absensi yang tinggi merupakan salah satu faktor adanya permasalahan mengenai kinerja kerja karyawan.

Pada perusahaan PT. Puri Pangan Sejati dari data yang didapat bahwa pada kualitas kerja karyawan sangat tidak baik terutama pada jadwal kedatangan untuk berkerja setiap hari dengan kualitas kerja yang setiap hari selalu ada absensi oleh karyawan. Dengan hasil kerja yang setiap bulannya memiliki penjualan yang naik dan turun dengan tidak menetap dengan target.

Setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Etos berasal dari Bahasa Yunani (etos) yang berarti sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Dalam kamus besar Bahasa

Indonesia etos adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau kelompok. Kata etos juga berarti watak atau karakter seorang individu atau kelompok manusia yang berupa kehendak atau kemauan yang disertai dengan semangat yang tinggi guna mewujudkan sesuatu keinginan atau cita-cita. Kesimpulannya, etos adalah sikap yang tetap dan mendasar yang melahirkan perbuatan-perbuatan dengan mudah dalam pola hubungan antara manusia dengan kerja merupakan perbuatan melakukan pekerjaan. Simanjuntak, P. A. (2020). Pengaruh etos kerja, kepuasan kerja, sikap kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama medan polonia.

Menurut kamus W.J.S Purwadamita kerja berarti melakukan sesuatu yang dilakukan. Kerja memiliki arti luas dan sempit. Dalam arti luas kerja mencakup semua bentuk usaha yang dilakukan manusia, baik dalam hal materi maupun non materi baik bersifat intelektual maupun fisik. Sedangkan dalam arti sempit etos kerja berkonotasi ekonomi yang persetujuan mendapatkan materi. Etos kerja yang tinggi seyogyanya dimiliki setiap pegawai atau pemimpin di suatu Lembaga, ini sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya.

Selain itu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah etos kerja. Etos kerja merupakan faktor penting dalam upaya menciptakan kinerja karyawan yang optimal, namun dalam kenyataannya pada sebagian organisasi kondisinya masih belum sepenuhnya menciptakan kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan antara lain dapat dilihat dari tingkat keinovatifan dan pengembangan inisiatif dalam bekerja. Beberapa karyawan cenderung pasif dan mengeluh dalam mengerjakan pekerjaannya, kurang menjalin kekompakan antar karyawan

yang menjadikan pekerjaan terhambat serta kurang inisiatifnya karyawan dalam penyelesaian tugasnya.

Salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah keterampilan kerja. Untuk dapat bekerja secara maksimal dengan kinerja yang tinggi, diperlukan keterampilan kerja yang dapat mendukung kinerja seorang karyawan. Keterampilan kerja dapat mendorong seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan secara maksimal dan mendapatkan hasil yang terbaik.

Menurut Azizah (2018), keterampilan pada dasarnya berawal dari keterbiasaan yang sering dilakukan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Jika seorang karyawan sering melakukan dan terbiasa dalam menghasilkan suatu pekerjaan maka keterampilan juga akan muncul dengan sendirinya. Maka dari itu suatu perusahaan harus dapat mengolah keterampilan karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan memberikan dampak baik pula untuk kemajuan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang ditetapkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mahendra (2018) menunjukkan bahwa keterampilan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi keterampilan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Oleh

Azizah (2018) keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu tidak heran jika seorang karyawan yang mempunyai tingkat keterampilan kerja tinggi maka tinggi pula kinerja dari seorang karyawan tersebut.

Adapun masalah yaitu keterampilan karyawan pada PT. Puri Pangan Sejati yang kurang terlihat dari adanya karyawan yang cenderung pasif dan kurang inisiatif dalam bekerja. Waktu yang senggang dimanfaatkan untuk mengobrol dan menonton video atau film. Padahal seharusnya kekosongan waktu kerja ini

sebaiknya dimanfaatkan untuk melakukan hal lain yang bersangkutan dengan pekerjaan.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti kembali mengenai “Pengaruh Kedisiplinan, Etos Kerja Dan Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Puri Pangan Sejati”.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka peneliti ini dapat dibuat suatu perumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Puri Pangan Sejati ?
2. Apakah ada pengaruh Etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Puri Pangan Sejati ?
3. Apakah ada pengaruh Keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Puri Pangan Sejati ?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Puri Pangan Sejati
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Puri Pangan Sejati
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Puri Pangan Sejati

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Grand Theory yang mendasari penelitian ini adalah *Goal Setting Theory*, Teori penetapan tujuan atau *goal-setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) merupakan *grand theory* dalam penelitian ini menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang

ditentukan oleh dua buah *cognition* yaitu *values* (nilai) dan *intentions* (tujuan). Umumnya, manajer menerima penetapan tujuan sebagai hal yang sangat berarti untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja. Melalui penentuan sasaran (*goal*) yang spesifik, seseorang akan mampu membandingkan apa yang telah dilakukan dengan sasaran (*goal*) itu sendiri, dan kemudian menentukan dimana posisinya saat itu.

2.2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Handoko 2015:67). Kinerja dapat diukur dan dilihat dari indikator-indikator yang berkaitan dengan kinerja karyawan itu sendiri. Pada penelitian ini, peneliti memilih indikator yang dikemukakan oleh Menurut Robbin dalam Mangkunegara (2014:75) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisien suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka

c. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

d. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik

didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik

e. Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan untuk mengenali masalah maupun peluang dan dapat mengambil tindakan untuk menyelesaikan masalah atau menangkap peluang tersebut

2.3. Kedisiplinan

Menurut Sastrohadiwiryono (2015:291) kedisiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Pada penelitian ini, peneliti memilih indikator yang dikemukakan oleh Sutrisno (2013:94) menyebutkan indikator Kedisiplinan yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu

Karyawan dalam menjalankan aktivitas tugas dan kewajiban pekerjaannya harus menaati aturan waktu yang ditetapkan. Indikator ketaatan aturan waktu meliputi jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku.

2. Taat terhadap peraturan organisasi atau instansi

Karyawan juga harus menaati peraturan organisasi perusahaan dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya. Dua indikator dimensi ini meliputi tata cara berpakaian dan tingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Indikator dalam pengukuran dimensi ini meliputi ketaatan dalam pekerjaan, ketaatan dalam tugas dan ketaatan dalam tanggung jawab. Tiga indikator ini perlu menjadi perhatian karyawan dalam perilaku mereka pada organisasi

4. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi/instansi.

Dua indikator dalam dimensi ini meliputi aturan tentang apa yang diperbolehkan dan aturan tentang apa yang tidak diperbolehkan atau dilarang untuk dilakukan karyawan dalam organisasi perusahaan.

2.4. Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani ethos yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lain etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya. (Khasanah, 2016: 8). Pada penelitian ini, peneliti memilih indikator yang dikemukakan oleh (Salamun dkk., 2017) menyebutkan indikator Etos Kerja sebagai berikut:

- 1) Kerja keras
Kerja keras ialah berusaha sekuat tenaga untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai dengan memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadangkadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi.
- 2) Disiplin
Disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksisanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.
- 3) Jujur
Kejujuran yaitu kesanggupan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.

- 4) Tanggung jawab
Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan suatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.

- 5) Rajin
Bekerja secara teratur, rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.5. Keterampilan Kerja

Wahyudi (2012:33) menyebutkan bahwa keterampilan yaitu kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek. Pada dasarnya keterampilan merupakan hal yang bersifat individual. Pada penelitian ini, peneliti memilih indikator yang dikemukakan oleh Robbins (2011:494) Berikut indikator dari keterampilan kerja :

1. *Basic literacy skill*
Keahlian dasar merupakan keahlian seseorang yang pasti dan wajib dimiliki kebanyakan orang seperti membaca, menulis dan mendengar.
2. *Technical skill*
Keahlian teknik merupakan keahlian seseorang dalam pengembangan teknik yang dimiliki seperti menghitung secara tepat.
3. *Interpersonal skill*
Keahlian interpersonal merupakan kemampuan seseorang secara efektif untuk berinteraksi dengan orang lain maupun dengan rekan kerja, pendengar yang baik, menyampaikan pendapat secara jelas dan bekerja dalam satu tim.
4. *Problem solving*
Menyelesaikan masalah merupakan proses aktivitas untuk menajamkan logika, berargumentasi dan penyelesaian masalah serta kemampuan mengetahui penyebab, mengembangkan alternatif dan menganalisa serta memilih penyelesaian yang baik.

2.6. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana masalah- masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2017:64). Sesuai dengan variabel- variabel yang akan diteliti berdasarkan kajian teoritis dan penelitian sebelumnya maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis

- H₁: Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Puri Pangan Sejati.
- H₂: Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Puri Pangan Sejati.
- H₃: Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Puri Pangan Sejati.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Puri Pangan Sejati yang berlokasi pada Jl. Raya Jagapati No.25, Jagapati, Kec. Abiansemal, Kabupaten Badung, Bali. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah Objek Penelitian dalam penelitian ini adalah Kedisiplinan, Etos Kerja Dan Keterampilan Kerja dan Kinerja Karyawan.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 102 karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah metode *Purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sample yang di gunakan dalam penelitian ilmiah. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sample dengan menentukan kriteria kriteria tertentu Penentuan sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan kuesioner.

Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heterokedastisitas dan

uji multikolinearitas), analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, analisis korelasi, analisis determinasi (R²), uji f dan uji t.

Adapun persamaan analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1K_i + b_2K_o + b_3M_F$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen

a = Harga Konstanta

b₁ = Koefisien Regresi X₁

b₂ = Koefisien Regresi X₂

b₃ = Koefisien Regresi X₃

X₁ = Kedisiplinan

X₂ = Etos Kerja

X₃ = Keterampilan Kerja

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengujian Instrumen Penelitian

4.1.1 Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor masing-masing butir pernyataan dengan total skor sehingga didapat nilai *Pearson Correlation*. *Pearson Correlation* > 0,30 menunjukkan bahwa seluruh indikator yang terdapat pada penelitian ini terbukti valid.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel yakni karakteristik individu, komitmen organisasi, motivasi finansial dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* > 0,6. dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

4.1.3 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas (*Kolmogorov-Smirnov Test*) mendapatkan hasil dimana besarnya signifikan penelitian 0,200, yang berarti 0,200 > 0,05, dengan demikian dikatakan bahwa seluruh variabel berdistribusi secara normal.

2) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Hasil Uji Heteroskedastisitas mendapatkan hasil dimana nilai signifikansi setiap variabel bebas yaitu 0,396 untuk Kedisiplinan, 0,367 untuk Etos Kerja dan 0,651 untuk Keterampilan Kerja yang lebih besar daripada 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian..

3) Uji Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas , memperlihatkan hasil dimana pada model regresi penelitian ini antar variabel bebas tidak memiliki korelasi atau tidak terjadi gejala multikolinearitas, yang dilihat dari nilai VIF untuk setiap variabel bebas < 10 dan *tolerance value* > 0,10.

4.2 Analisis Statistik Deskriptif

Hasil statistik deskriptif menerangkan Variabel Kedisiplinan (X₁) memiliki nilai minimum sebesar 18, nilai maksimum sebesar 25, mean sebesar 22.0200, dan standar deviasi sebesar 1.87888. Ini berarti bahwa terjadi perbedaan nilai Kedisiplinan yang diteliti terhadap nilai rata-ratanya sebesar 1.87888. Variabel Etos Kerja (X₂) memiliki nilai minimum sebesar 10, nilai maksimum sebesar 20, mean sebesar 17.2000, dan standar deviasi sebesar 2.17594. Ini berarti bahwa terjadi perbedaan nilai Etos Kerja yang diteliti terhadap nilai rata-ratanya sebesar 2.17594. Variabel Keterampilan Kerja (X₃) memiliki nilai minimum sebesar 15, nilai maksimum sebesar 25, mean sebesar 20.8400. dan standar deviasi sebesar 2.78010. Ini berarti bahwa terjadi perbedaan nilai Keterampilan Kerja yang diteliti terhadap nilai rata-ratanya sebesar 2.78010. Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai minimum sebesar 14, nilai maksimum sebesar 20, mean sebesar 17.6800 dan standar deviasi sebesar 1.82321. Ini berarti bahwa terjadi perbedaan nilai Kinerja Karyawan yang diteliti terhadap nilai rata-ratanya sebesar 1.82321.

4.3 Analisis Inferensial

4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.1

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
1 (Constant)	3.248	1.681		1.932	.060
Kedisiplinan	.240	.084	.278	2.873	.006
Etos Kerja	.176	.059	.261	3.010	.004
Keterampilan Kerja	.620	.088	.602	7.060	.000
F Statistik : 44.612					
Sig F : 0.000 ^b					
R : 0.863 ^a					
R ² : 0.744					

Sumber : Data Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3.248 + 0,240Kd + 0,176Ek + 0,620Kk$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 3.248 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Kedisiplinan, Etos Kerja dan Keterampilan Kerja diasumsikan konstan (bernilai 0), maka variabel dependen Kinerja Karyawan adalah sebesar 3.248.
2. Koefisien regresi Kedisiplinan (X₁) = 0,240, memiliki arti Kedisiplinan akan meningkat sebesar 0,240, jika Kinerja Karyawan naik satu sementara Etos Kerja dan Keterampilan Kerja diasumsikan tetap.
3. Koefisien regresi Etos Kerja (X₂) = 0,176, memiliki arti Etos Kerja akan meningkat sebesar 0,176, jika Kinerja Karyawan naik satu sementara variabel Kedisiplinan dan Keterampilan Kerja diasumsikan tetap.
4. Koefisien regresi Keterampilan Kerja (X₃) = 0,620, memiliki arti Keterampilan Kerja akan meningkat sebesar 0,620, jika regresi Kinerja Karyawan naik satu sementara variabel Kedisiplinan dan Etos kerja diasumsikan tetap.

4.3.2 Analisis Korelasi

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,803. Nilai korelasi berganda pada hasil penelitian ini terletak di antara 0,800-1.000 ini berada pada tingkatan yang sangat kuat, berarti variabel Kedisiplinan (X1), Etos Kerja (X2), Keterampilan Kerja (X3) memiliki korelasi (hubungan) yang sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan Tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (*adjusted R square*) sebesar 72,8% yang berarti bahwa hubungan variable independen (Kedisiplinan, Etos Kerja Dan Keterampilan Kerja) dapat menjelaskan Variabel dependennya (Kinerja Karyawan) sebesar 72,8% . Sedangkan sisanya 27,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

4.3.4 Uji f (f-test)

Berdasarkan tabel diatas maka, Nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ (5%) maka H_0 ditolak, berarti ada pengaruh signifikan antara Kedisiplinan, Etos Kerja Dan Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

4.3.5 Uji t (t-test)

Untuk melihat pengaruh Kedisiplinan, Etos Kerja Dan Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, maka dilakukan Uji Hipotesis yaitu Uji t, dengan penjelasan sebagai berikut.

- 1) Uji Hipotesis (Uji t) pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja. Tabel 5.17 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Kedisiplinan sebesar 2.873 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai B menunjukkan nilai yang positif. Hal ini berarti H_1 diterima, variabel Kedisiplinan berpengaruh positif terhadap Kinerja.

- 2) Uji Hipotesis (Uji t) pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja . Tabel 5.17 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Etos Kerja sebesar 3.010 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai B menunjukkan nilai yang positif. Hal ini berarti H_1 diterima, variabel Etos Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja.
- 3) Uji Hipotesis (Uji t) pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja. Tabel 5.15 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Keterampilan Kerja sebesar 7.060 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai B menunjukkan nilai yang positif. Hal ini berarti H_1 diterima, variabel Keterampilan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Puri Pangan Sejati. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sugiarti, E. (2018) Munadjat, B. M., Tumanggor, dkk (2019) Arifin, S., Mardikaningsih, dkk (2018) Rialmi, Z. (2020). yang hasil penelitiannya sama- sama menunjukkan bahwa Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Puri Pangan Sejati. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hadiansyah, A, dkk (2017) Simanjuntak, P. A. (2020). Aqsariyanti, L, dkk (2019), yang hasil

penelitiannya sama-sama menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Keterampilan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Puri Pangan Sejati. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tolo, I. dkk (2016), Pesireron, S. (2018).Lengkong, F., (2019), yang hasil penelitiannya sama-sama menunjukkan bahwa Keterampilan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Puri Pangan Sejati. Hal ini berarti semakin meningkat Kedisiplinan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.
- 2) Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Puri Pangan Sejati, Hal ini berarti semakin baik Etos Kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.
- 3) Keterampilan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Puri Pangan Sejati. Hal ini berarti semakin ditingkatkan / bertumbuhnya keterampilan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan dan Saran

1) Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Penelitian ini hanya dilakukan pada PT Puri Pangan Sejati

- b) Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel Kedisiplinan, Etos Kerja dan Keterampilan Kerja, sedangkan masih banyak lagi variabel-variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2) Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan skor rata-rata terendah pada Kedisiplinan yaitu Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, maka sebaiknya pimpinan memberitahu secara spesifik pada karyawan tentang 'perilaku negatif' seperti apa yang telah dilakukan. Ketika menegur karyawan karena sebuah kesalahannya, pimpinan harus bisa menjelaskan secara spesifik kesalahan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. Selain itu, harus ada juga peraturan yang memang menyebutkan secara spesifik perilaku seperti apa saja yang bisa diterima dan tidak diterima di Perusahaan, agar dapat meningkatkan pemahaman pada setiap individu karyawan, dengan begitu dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Puri Pangan Sejati.
- 2) Berdasarkan skor rata-rata terendah pada Etos Kerja yaitu Kerja keras, maka sebaiknya pimpinan memotivasi karyawan supaya memiliki inisiatif yang tinggi, memberikan penghargaan untuk karyawan yang bekerja keras, mendiskusikan insentif dan bonus agar dapat meningkatkan kerajinan dan kerja keras, memberi peringatan keras bagi karyawan yang terlambat menyelesaikan tugasnya dan memberikan pelatihan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Puri Pangan

- Sejati.
- 3) Berdasarkan skor rata-rata terendah pada Keterampilan Kerja yaitu *Problem solving*, maka sebaiknya pimpinan berani mengubah pola pikir karyawan, Jika sebelumnya karyawan memiliki pola pikir untuk menghindari masalah, kini coba ubah pola pikir karyawan menjadi berani menghadapi masalah dan menjadikannya sebagai tantangan. sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Puri Pangan Sejati.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiputra, Y. R & Khasanah, I. (2016). Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan, Citra Merek dan Persepsi Harga Terhadap Keputusan Pembelian Jasa Asuransi Jiwa (Studi Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Cibinong). *Diponegoro Journal Of Management*, Volume 5, Nomor 2, 1-10.
- Allen, R., Oxana, K., & Kurt, F. (2016). *The effect of work discipline of on employee performance in loews hotels chicago*. Applied Business Administration, Chicago State University, 6
- Amalia, Sista Prilia Nisa dan Dwiarko Nugrohoseno. 2016. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia Persero DAOP 8 Surabaya". *Jurnal Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, Volume 2, Nomor 3, Juli 2016.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakankedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Aqsariyanti, L., Sjahrudin, H., & Razak, N. (2019). *Pengaruh Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*
- Arifin, S., Mardikaningsih, R., & Al Hakim, Y. R. 2018. *Pengaruh Kedisiplinan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Management & Accounting Research
- Azizah, N. (2018). *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi*,
- Bambang Wahyudi, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita, Bandung.
- Devy Dayang Septiasari, 2017, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda (Bidang Sekretariat dan Bidang Industri, *eJournal AdministrasiBisnis*, 2017,5(1): 93-106
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2017). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *Jurnal Al-AZHAR Indonesia Seri Humaniora*.
- Hajrina, Rima Alhalimah, dkk. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Hotel Millennium Sirih Jakarta*. Epigram Vol. 13 No. 2
- Hiroshi, H. (2017). The influence of work discipline on employees performance hanshin elektrik railway. *EJournal Management Sience and Busssines*, 5(1),7.
- Kristanty Nadapdap .2017. Analisis Pengaruh Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi* ,Vol. 3 No. 2 ,Hal 47-59
- Lengkong, F., Lengkong, V. P., & Taroreh, R. N. (2019). *Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan*

- Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan)*
- Locke, E.A. 1968. *Toward A Theory of Task Motivation and Incentives. Organizational Behavior and Human Performance.* pp: 68-106.
- Mahendra, P. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Universitas Islam Indonesia* .
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung* : Remaja Rosdakarya
- Munadjat, B. M., Tumanggor, M., & Oktrima, B. 2019. *Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Subur Makmur Sentosa Cabang Cikupa Tangerang*
- Noel, Flavia Reva, Juyce Lapien dan Merinda Pandowo. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Balai Kesehatan Mata Masyarakat Sulawesi Utara)". *Jurnal EMBA*, Vol. 5, No. 3, Hal:3528-3537.
- Nurchaya, G. A., & Sari, F. P. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Arah Environmental Indonesia Bag. Surakarta. e-Proceeding of Management*, 303.
- Pane, S. G., & Fatmawati. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada badan Pertahanan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 67-79.
- Pesireron, S. (2018). *Pengaruh Keterampilan, Jobb Stress Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Auditor Inspektorat (Study Empiris Pada Inspektorat Kabupaten Seram Bagian Timur Dan Kabupaten Maluku Tengah)*
- Rialmi, Z. 2020. *Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia*
- Robbins, Stephen P. 2011. *Prilaku Organisasi.* Edisi kedelapan. Jilid kedua. Jakarta: Prenhallindo.
- Salamun dkk. 2017. *Persepsi tentang Etos Kerja: Kaitannya dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta. Yogyakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI.*
- Sastrohadiwiryono, 2015, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2, Bumi Aksara Jakarta.
- Simanjuntak, P. A. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen.*
- Sugiarti, E. 2018 *Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Ciputat*
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kombinasi (Mix Methode)*, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, Edy, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Penerbit Kencana- Prenda Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media
- Tolo, I., Sepang, J. L., & Dotulong, L. O. (2016). *Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Manado*
- Utama, I Wayan Mudiarta., Ardana, I Komang dan Ni Wayan Mujiat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Graha Ilmu. Yogyakarta.