

PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. HAYATI PRATAMA MANDIRI PADANG

Bayu Pratama Azka¹⁾, Dori Mittra Candana²⁾ Ratih Purwasih³⁾

12, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Email:

bayupratamaazka@upiptyk.ac.id, dorimittra@upiptyk.ac.id, ratihpurwasih@upiptyk.ac.id

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Variabel penelitian yaitu etos kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), prestasi kerja (Y) dan kepuasan kerja (Z). Metode pengumpulan data melalui survey dan mengedarkan kuisioner terhadap 82 responden. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas dan realibilitas, analisis korelasi, analisis regresi berganda, untuk uji hipotesis digunakan yaitu uji t dan uji F dan analisis jalur. Hasil penelitian yang didapatkan menunjukkan (a) terdapat pengaruh positif dan signifikan etos kerja dan terhadap kepuasan kerja sebesar 4,726 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ (b) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan terhadap kepuasan kerja sebesar 1,941 dengan tingkat signifikan sebesar $0,056 < 0,05$ (c) tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan etos kerja dan terhadap prestasi kerja sebesar 0,051 dengan tingkat signifikan sebesar $0,959 > 0,05$ (d) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan terhadap prestasi kerja sebesar 5,204 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ (e) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja dan terhadap prestasi kerja sebesar 5,010 dengan tingkat signifikan sebesar $0,003 < 0,05$ (f) kepuasan kerja memediasi hubungan etos kerja terhadap prestasi kerja sebesar $0,234 > 0,025$ (g) kepuasan kerja memediasi hubungan disiplin kerja terhadap prestasi kerja sebesar $0,220 > 0,096$

Kata Kunci : Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja

Abstract. This study aims to determine how much influence work ethic, work discipline, on job performance with job satisfaction as an intervening variable. The research variables are work ethic (X_1), work discipline (X_2), work performance (Y) and job satisfaction (Z). Methods of collecting data through surveys and distributing questionnaires to 82 respondents. The analytical method used is validity and reliability test, correlation analysis, multiple regression analysis, for hypothesis testing used t test and F test and path analysis. The results obtained show (a) there is a positive and significant effect on work ethic and on job satisfaction of 4.726 with a significant level of $0.000 < 0.05$ (b) there is a positive and significant influence on work discipline and on job satisfaction of 1.941 with a significant level of $0.056 < 0.05$ (c) there is no positive and significant effect on work ethic and on work performance of 0.051 with a significant level of $0.959 > 0.05$ (d) there is a positive and significant influence on work discipline and on work performance of 5.204 with a significant level of $0.000 < 0.05$ (e) there is a positive and significant effect on job satisfaction and on work performance of 5.010 with a significant level of $0.003 < 0.05$ (f) job satisfaction mediates the relationship between work ethic and work performance of $0.234 > 0.025$ (g) job satisfaction mediates the relationship between work discipline and work performance by $0.220 > 0.096$

Keywords: Leadership, Organizational Climate, Employee Performance and Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Perkembangan kompetisi saat ini bersifat global yang ditandai dengan adanya perubahan-perubahan kondisi ekonomi yang menyebabkan banyak perusahaan melakukan restrukturisasi. Hal inilah yang kemudian mendorong terjadinya perubahan. Sumber daya manusia menjadi salah satu elemen penting dalam perubahan kondisi ekonomi tersebut, karena sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia memiliki kendali yang dapat menentukan keberlangsungan suatu perusahaan.

Dalam persaingan global saat ini dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif, dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan menjadi ujung tombak perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan atau ditetapkan perusahaan.

Prestasi kerja mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam aktivitas manajemen sumber daya manusia. maka kemungkinan aktivitas manajemen sumber daya manusia tersebut harus ditinjau ulang dengan melakukan penilaian terhadap prestasi kerja..

Landasan Teori

Prestasi kerja

Menurut [1] prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Seorang karyawan berhasil mencapai maupun melebihi target dari pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya.

[7]mengatakan bahwa kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang

Etos kerja

Disiplin Kerja

Menurut [2] Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada suatu, yang mendorong dirinya, untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta

keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal.

Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin merupakan hal yang penting untuk mengembangkan organisasi, terutama untuk memotivasi karyawan agar selalu konsisten dalam melaksakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin yang baik merupakan representasi dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang Diberikan kepadanya.[3]

Kepuasan kerja

Menurut [4] Kepuasan Kerja (job satisfaction) adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung di dalam pekerjaan.

Metodologi Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut [5] Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atau objek/subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri yang berjumlah 82 orang.

Sampel

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 82 orang, Teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk pengambilan data dilakukan dengan *Total Sampling* pengambilan sampel yang sama dengan jumlah populasi yang ada. [6]

HASIL DAN PEMBAHASAN

Persamaan 1

Penghasilan Hipotesis Secara Parsial(Uji t)

Persamaan 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	5,640	3,383		1,667	,099
1 ETOS KERJA	,474	,100	,522	4,726	,000
DISIPLIN KERJA	,177	,091	,214	1,941	,046

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Data primer diolah (2020)
 terlihat t-hitung 4,726 dan t-tabel 1,664 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($4,726 > 1,664$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$).

Dari hasil perbandingan terlihat t-hitung dan t-tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Etos Kerja dengan Kepuasan Kerja. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima.

terlihat t-hitung 1,941 dan t-tabel 1,664 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($1,941 > 1,664$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,046 < 0,05$).

Persamaan 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	8,032	3,045		2,637	,010
1 ETOS KERJA	,005	,101	,005	,051	,959
DISIPLIN KERJA	,430	,083	,469	5,204	,000
KEPUASAN KERJA	,499	,100	,449	5,010	,000

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber : Data Primer Diolah (2020)

terlihat t-hitung 0,051 dan t-tabel 1,664 dimana t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($0,051 < 1,664$) atau tingkat signifikan lebih besar dari alpha ($0,959 > 0,05$).

Dari hasil perbandingan terlihat t-hitung dan t-tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Etos Kerja dengan Prestasi Kerja. Dengan demikian H_0 diterima dan H_3 ditolak

Hasil Uji R²

Persamaan 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,685 ^a	,469	,455	2,920

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, ETOS KERJA

Sumber : Data Primer diolah (2020)

Sumber : Data Primer diolah (2020)
 diperoleh angka Adjusted RSquare sebesar 0,455 atau 45,5%, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap variabel dependen Kepuasan kerja sebesar 0,455 atau 45,5%. Sedangkan sisanya sebesar 54,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Persamaan 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,816 ^a	,666	,654	2,583

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA, ETOS KERJA

Sumber : Data Primer diolah (2020)

diperoleh angka Adjusted RSquare sebesar 0,654 atau 65,4%, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap variabel dependen Prestasi Kerja sebesar 0,654 atau 65,4%. Sedangkan sisanya sebesar 34,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Perbandingan Nilai Pengaruh langsung dengan pengaruh tidak langsung Etos kerja Terhadap Prestasi kerja melalui Kepuasan kerja

Uraian	Pengaruh langsung (direct effect)	Pengaruh tidak langsung (indirect effect)	Total effect
Pengaruh Etos kerja Terhadap Prestasi kerja melalui Kepuasan kerja	0,005	0,234 (0,522x0,449)	0,239

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Maka dapat di simpulkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari nilai pengaruh langsung atau $0,234 > 0,005$. yang berarti Kepuasan kerja memediasi hubungan antara Etos kerja terhadap Prestasi kerja.

Perbandingan Nilai Pengaruh langsung dengan pengaruh tidak langsung Disiplin kerja Terhadap Prestasi kerja melalui Kepuasan kerja

Uraian	Pengaruh langsung (direct effect)	Pengaruh tidak langsung (indirect effect)	Total effect
Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Prestasi kerja melalui Kepuasan kerja.	0,469	0,096 (0,214x0,449)	0,565

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Maka dapat di simpulkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dari nilai pengaruh langsung atau $0,096 < 0,469$. yang berarti Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara Disiplin kerja terhadap Prestasi kerja.

Kesimpulan

1. Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.
3. Etos Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.
4. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.
6. Kepuasan kerja memediasi Etos Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.
7. Kepuasan kerja tidak memediasi Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.

Daftar Pustaka

[1] R. Hasibuan, “Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Garuda Area Jaya Batam,” *BENING prodi Manaj.*, vol. 5, no. 1, pp. 39–50, 2018.

[2] H. A. Niazi and U. B. Luhur, “Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya

terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat),” vol. 8, no. 1, pp. 71–85, 2019.

[3] S. Widiyanto, “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi,” *J. Manaj. Indones.*, vol. 8, no. 2, pp. 111–125, 2017.

[4] N. L. Sekartini, “Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa,” *J. Ekon. Bisnis*, vol. 3, no. 2, pp. 64–75, 2016, doi: 10.22225/jj.3.2.130.64-75.

[5] M. sri rahayu, se., “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Pt. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat,” *J. Manaj. Tools*, vol. 9, no. 1, pp. 115–132, 2018.

[6] A. Rahmi and A. Aziz, “Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh,” *J. Bisnis Adm.*, vol. 06, no. 02, pp. 24–31, 2017.

[7] A. R. Saleh and H. Utomo, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT Inko Java Semarang,” *Among Makarti*, vol. 11, no. 21, pp. 28–50, 2018.

[8] A. Octarina and Arischa, “Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sarolangun,” *Manaj. S-I*, vol. 1, no. 1, 2013, doi: 10.1017/CBO9781107415324.004.

[9] Mohamad Kiki Baehaki and Ahmad Faisal, “Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.A.J Sequislife Jakarta),” vol. 10, no. 1, pp. 10–22, 2020.

[10] D. Tanjung, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan,” *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 151, no. 01, pp. 10–17, 2015, doi: 10.1145/3132847.3132886.