

PENGARUH ETOS KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PENGRAJIN RUMAH PANGGUNG DI KELURAHAN WOLOAN KECAMATAN TOMOHON BARAT

Octaviana Palendeng¹, Bertha I. Mundung², dan Jones X. Pontoh³

¹²³Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Manado, Indonesia

1octavianapalendeng@gmail.com, 2berthamundung@unima.ac.id, 3jonespontoh@unima.ac.id

Diterima : 10-01-2022

Direvisi : 15-01-2021

Disetujui : 18-01-2021

Abstrak Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh etos kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja pada pengrajin rumah panggung di Kelurahan Woloan Kecamatan Tomohon Barat, penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Berdasarkan koefisien determinasi (R^2) yaitu 0,676 atau 67,6%, artinya bahwa nilai 67,6% variabel produktivitas kerja pada pengrajin rumah panggung di Kelurahan Woloan dapat dijelaskan oleh variabel etos kerja dan budaya kerja, sedangkan 32,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja dan budaya kerja secara baik secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada pengrajin rumah panggung di kelurahan Woloan Kecamatan Tomohon Barat.

Katakunci: etos kerja; budaya kerja; produktivitas kerja

Abstract *This study aims to determine the extent of the influence of work ethic and work culture on work productivity on stage craftsmen in Woloan Village, Tomohon Barat District, this study uses quantitative research methods. Based on the coefficient of determination (R^2), which is 0.676 or 67.6%, it means that the value of 67.6% of the work productivity of stage craftsmen in Woloan Village can be explained by the work ethic and work culture variables, while 32.4% is explained by other factors that not in this study. By the examination results show that work ethic and work culture both partially and simultaneously have positive and significant influence on work productivity on stilt house craftsmen in Woloan Village, West Tomohon District*

Keywords: work ethics; work culture; work productivity

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam perjalanan sebuah perusahaan maupun organisasi. Hal ini dikarenakan, sumber daya manusia menjadi determinan yang paling penting dalam menentukan berkembangnya suatu perusahaan atau organisasi. Jika sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan tidak optimal, maka pekerjaan yang ada diperusahaan tersebut akan terlambat. Sebaliknya, jika sumber daya manusianya terpenuhi maka pekerjaan akan berjalan lancar. Setiap usaha dipastikan mempunyai tujuan yang baik, dan tujuan tersebut akan sulit terwujud tanpa adanya

dukungan sumber daya manusia yang maksimal. Karena sumber daya manusia dipastikan berpengaruh terhadap keberhasilan atau tidaknya dalam pencapaian tujuan sebuah bisnis.

Sumber daya berkualitas dapat diindikasikan tingkat etos kerja karyawan yang maksimal, tingkat budaya kerja karyawan meningkat, dan produktivitas karyawan meningkat. Menurut Hasibuan (2002), Sumber Daya Manusia (SDM) adalah ilmu dan keahlian yang berhubungan dengan hubungan dan pekerjaan angkatan kerja agar berdaya dan produktif dalam membantu pencapaian tujuan organisasi, pekerja dan masyarakat. Maka dari itu SDM sangat

diperlukan untuk dikelola sehingga etos kerja dan budaya organisasi akan mendorong produktivitas kerja dengan baik sehingga peningkatan efektivitas dan efisiensi organisasi menjadi lebih baik.

Menurut Yusuf (2016) produktivitas kerja adalah tindakan yang menunjukkan pemikiran di antara sumber data dan hasil yang diberikan oleh organisasi dan pekerjaan angkatan kerja per unit waktu, atau dengan demikian, kemampuan memperkirakan memerlukan pengakuan efek samping dari eksekusi. Menurut Tohardi (2002), variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kemampuan, disiplin kerja, budaya dan moral kerja, dewan direksi, dan tingkat gaji. Menurut Anoraga (2007), faktor-faktor yang diidentifikasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja sebagai berikut: motivasi, tingkat pendidikan, disiplin kerja, keterampilan yang dimiliki, etos kerja, tingkat penghasilan yang dibawa, lingkungan dan iklim kerja organisasi, penguasaan teknologi, infrastruktur produksi, jaminan sosial, manajemen, dan kesempatan berprestasi.

Temuan penelitian sebelumnya menunjukkan variabel etos kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Hasing & Sulkarnain, 2019). Jadi mengenai produktivitas kerja tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwasannya produktivitas kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk dengan tujuan untuk peningkatan hasil kerja karyawan berdasarkan sumber daya yang dimiliki oleh setiap individu.

Menurut Ginting (2016), etos kerja adalah jiwa kerja yang wajar bagi seorang individu atau kumpulan individu yang bekerja, yang tergantung pada etika atau sudut pandang kerja yang diterima, dan diakui melalui keyakinan dan perilaku substansial dalam bekerja. ranah pekerjaan. Sebagaimana ditunjukkan oleh Anoraga (2001) menyatakan bahwa etos kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa elemen, lebih spesifiknya: agama,

budaya, masalah sosial pemerintah, inspirasi individu dan wawasan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Layaman & Jumalia, 2018). Jadi mengenai etos kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah suatu peluang dalam membangun kebiasaan-kebiasaan positif untuk secara tulus dan ikhlas dari lubuk hati terdalam secara efektif dalam memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi.

Menurut Kasandra et al., (2018), budaya kerja adalah pemahaman tentang bagaimana berfungsi, standar, sikap, dan perilaku setiap individu atau perkumpulan dalam menyelesaikan suatu tugas.

Berdasarkan penelitian terdahulu dimana menurut hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap efisiensi kerja (Septadi & Zunaidah, 2014). Jadi mengenai budaya kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya kerja yaitu suatu pemahaman hidup sebagai nilai-nilai dalam bekerja sehingga dapat memberikan inspirasi untuk bekerja lebih baik lagi untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Asumsi dalam membuat rumah panggung di Woloan dengan sikap kerja keras dalam bekerja dan budaya kerja yang tinggi dari setiap pekerja bahkan pengusaha, hal inilah yang membuat peningkatan pelaksanaan perwakilan sehingga organisasi dalam menciptakan rumah panggung di Woloan dapat efektif seiring dengan pekerjaan kaki tangan yang ada. Bagaimanapun ilmuwan mendapatkan isu-isu yang ada pada para ahli brace house mengenai efisiensi kerja yang belum berkembang hal ini dapat dilihat dari isu kekecewaan representatif di tempat kerja, misalnya pekerja akan cukup sering fokus pada pekerjaan yang disukainya dibandingkan dengan pekerjaannya. dia lakukan, untuk situasi ini seorang wakil hanya menyelesaikan

pekerjaan yang dia cintai. latihan yang berbeda, misalnya, bersantai, mengunjungi kolaborator individu atau beristirahat selama jam kerja. Isu berikut adalah sikap kerja keras yang tidak menghargai rekan satu sama lain, untuk situasi ini seorang perwakilan tidak melihat nilai dari apa yang kolaborator lakukan tetapi hanya ejekan/salah penilaian yang dibuat oleh rekan kerja. Isu berikut menyangkut budaya kerja, khususnya setiap hari Senin tidak masuk kerja. Ini karena setiap hari Senin para ahli rumah penyangga melanjutkan pekerjaan mereka ke kebun atau mengunjungi pembibitan mereka.

TINJAUAN LITERATUR

Menurut Maurits (2010), produktivitas dicirikan sebagai mentalitas psikologis yang secara konsisten memiliki sudut pandang bahwa kepuasan pribadi hari ini harus lebih unggul dari kemarin dan besok harus lebih unggul dari sekarang. Menurut Yusuf (2016) produktivitas kerja adalah tindakan yang menunjukkan pemikiran antara sumber data dan hasil yang diberikan oleh organisasi dan pekerjaan angkatan kerja per satuan waktu, atau semuanya memperkirakan efektivitas memerlukan pembedaan konsekuensi pelaksanaan. Menurut Tohardi (2016) produktivitas adalah suatu sikap psikologis yang terus menerus mencari peningkatan terhadap apa yang sudah ada saat ini. Menurut Mathis & Jackson (2014) produktivitas kerja adalah perluasan hasil kerja yang dipengaruhi oleh kapasitas perwakilan (informasi) dan menghasilkan administrasi (hasil) yang layak. Menurut Wardani et al., (2020) produktivitas kerja adalah hasil yang terus-menerus antara pekerja individu dan iklim di luar pekerjaan, termasuk iklim aktual, iklim sosial-sosial dan iklim mental.

Dari definisi para ahli di atas tentang produktivitas kerja, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa produktivitas kerja

adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan hasil kerja suatu karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh masing-masing individu.

Indikator-indikator Produktivitas Kerja

Menurut Gilmore & Fromm dalam Sedarmayanti (2009), indikator produktivitas sebagai berikut:

1. Tindakan konstruktif; dimana bertindak yang bermanfaat dan positif yang akan mendorong terwujudnya tujuan perusahaan.
2. Percaya diri; menyangkut kepercayaan yang dimiliki oleh seseorang untuk meningkatkan kemampuan yang dimilikinya sehingga produktivitasnya ikut meningkat.
3. Bertanggung jawab; berisikan tingginya sifat turut bertanggung jawab sehingga mendorong terciptanya gairah dan semangat kerja yang dapat mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.
4. Cinta pada pekerjaan.
5. Memiliki visi kedepan.
6. Mampu menyesuaikan diri dan mengatasi persoalan atas lingkungan yang berubah-ubah.
7. Berkontribusi positif terhadap lingkungannya secara kreatif, imajinatif, dan inovatif.
8. Memiliki kekuatan dalam mewujudkan potensi dirinya.

Etos Kerja

Ethos berasal dari bahasa Yunani *ethos*, untuk menjadi orang tertentu, gaya hidup, kecenderungan untuk individu, inspirasi atau tujuan moral individu dan perspektif mereka, gambaran, metode bertindak atau pemikiran yang lengkap mengenai permintaan. Menurut Mulyadi (2008) bahwa etos kerja keras adalah semangat dan jiwa kerja yang ikut dipengaruhi oleh cara pandang individu terhadap pekerjaan. Menurut Darodjat (2015) etos kerja adalah amalan positif dan pendirian yang menggabungkan inspirasi yang mendorongnya, atribut-

atribut central, jiwa esensial, renungan, kode moral, kode etik, mentalitas, keinginan, keyakinan, standar, tujuan, keyakinan, standar, dan norma. Menurut Arep & Tanjung (2002:64) etos kerja adalah jiwa atau raga seseorang dalam melakukan kewajibannya yang dilunasi. Menurut Sinamo, (2011) dalam bukunya yang berjudul "8 Etos Kerja Profesional" bahwa etos kerja sebagai keyakinan akan menjelma menjadi sikap dan perilaku kerja yang positif: itulah semua yang disebut sebagai 8 etos kerja professional atau disingkat 8 etos. Ada juga yang menganjurkannya dijadikan sebagai pondasi, system, dan strategi untuk membangun sukses karena 8 etos dengan konstruksi meliputi seluruh dimensi jasmani, emosi, dan rohani yang mencakup seluruh tataran: individual, organisasional, dan social secara koheren, komprehensif, dan terintegrasi.

Berdasarkan penjabaran yang telah diuraikan di atas, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa etos kerja adalah suatu peluang dalam mengajarkan kepada para pekerja untuk secara efektif membangun kebiasaan-kebiasaan positif secara tulus dan ikhlas dari lubuk hati terdalam dalam memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi.

Indikator-indikator Etos Kerja

Menurut Sinamo, (2011) indikator-indikator etos kerja profesional sebagai berikut:

1. Kerja adalah rahmat, dimana bekerja tulus penuh syukur.
2. Kerja adalah amanah, dimana bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.
3. Kerja adalah panggilan, dimana bekerja secara tuntas dan penuh integritas.
4. Kerja adalah aktualisasi, dimana bekerja dengan keras dan penuh semangat.
5. Kerja adalah ibadah, dimana bekerja serius yang penuh dengan kecintaan.
6. Kerja adalah seni, dimana bekerja cerdas dengan kreativitas penuh.

7. Kerja adalah kehormatan, dimana bekerja tekun dan penuh keunggulan.
8. Kerja adalah pelayanan, dimana bekerja paripurna dan penuh dengan kerendahan hati.

Budaya Kerja

Menurut Schein, (2004) budaya kerja adalah contoh asumsi mendasar yang ditemukan, diciptakan, atau dibuat oleh pertemuan tertentu sebagai mencari cara untuk mengatasi masalah variasi luar dan bergabung ke dalam yang terjadi di dalam organisasi dan karenanya di didik kepada individu baru sebagai sebuah metode untuk menyesuaikan diri untuk mendapatkan, berpikir dan merasakan diidentifikasi dengan masalah-masalah ini. Menurut Robbins & Judge, (2013) budaya kerja adalah kerangka nilai bersama dalam sebuah asosiasi yang memutuskan tingkat bagaimana perwakilan melakukan latihan untuk mencapai tujuan otoritatif. Menurut Ndraha (2004), budaya kerja adalah kumpulan renungan esensial atau proyek mental yang dapat digunakan untuk lebih mengembangkan produktivitas kerja dan partisipasi manusia yang dimiliki oleh kumpulan individu. Menurut Kasandra et al., (2018) budaya kerja adalah pemahaman tentang bagaimana fungsi, standar, pandangan, dan perilaku setiap individu atau perkumpulan dalam melakukan suatu tugas.

Dari penjelasan diatas dapat peneliti simpulkan bahwa, budaya kerja sebagai pemahaman hidup berisikan nilai-nilai dalam bekerja yang dapat memberikan inspirasi untuk bekerja lebih baik lagi untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Indikator-indikator Budaya Kerja

Menurut Triguna, dkk (2004) indikator-indikator budaya kerja sebagai berikut:

1. Sikap Terhadap Pekerjaan

berupa kesukaan akan kerja apabila dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai atau semata-mata bertujuan untuk memperoleh kepuasan berdasarkan kesibukan atas pekerjaannya

sendiri atau adanya perasaan terpaksa dalam melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.

2. Perilaku pada waktu bekerja

Contohnya sikap rajin, berdedikasi, penuh tanggung jawab, penuh kehati-hatian, teliti dan cermat, berkemauan yang kuat untuk belajar atas tugas dan kewajibannya, suka membantu rekan kerja atau sebaliknya

3. Disiplin kerja

Dapat didefinisikan sebagai suatu sikap saling menghormati dan menghargai, patuh serta taat kepada peraturan yang berlaku.

Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir yang baik berisikan penjelasan bahwa sumber daya manusia memiliki peran sentral dalam menjaga kelangsungan kehidupan suatu perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan mendorong produktivitas kerja dengan menjaga etos kerja dan budaya kerja secara optimal. Dengan demikian tujuan bisnis perusahaan akan lebih mudah tercapai.

Variable dalam penelitian dibedakan menjadi dua yaitu variable bebas (X) dan variable terikat (Y) dalam penelitian ini yang menjadi variable bebas dalam penelitian ini adalah etos kerja (X1), dan budaya kerja (X2), sedangkan variable terikat adalah produktivitas kerja (Y)

Produktivitas kerja karyawan ditentukan oleh etos kerja. Oleh karena itu etos kerja adalah salah satu factor yang harus dimiliki oleh karyawan pengrajin rumah panggung di woloan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini terlihat dari rendahnya produktivitasnya mereka yang tercermin dari disiplin dan semangat kerja yang masih rendah. Masalah ini tentu saja tidak menguntungkan karena kurang mendukung terciptanya pembangunan ekonomi maupun sumber daya manusia.

Hal ini disebabkan karena etos kerja termasuk masalah yang kompleks dan melibatkan banyak aspek baik ekonomi, sosial, maupun budaya setempat. Etos kerja seseorang dapat terbentuk karena adanya motivasi yang terlihat dari sikap hidupnya dan cara pandangnya terhadap pekerjaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dimana menurut penelitian Maskur Fauji (2018), dengan hasil penelitian tersebut menunjukkan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian:

H1: etos kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)

Baik budaya maupun nilai-nilainya yang tertanam kuat dan dapat diterima dengan baik serta ketulusan karyawan untuk melaksanakan tugas dengan norma-norma yang telah ditetapkan sebelumnya menjadi indikator sejauh mana karyawan yang bersangkutan mampu menyelesaikan tugasnya dengan benar, cepat, dan tepat, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Baik naik maupun turunnya keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh budaya kerja. Selain itu, budaya kerja juga mendorong terciptanya motivasi sehingga produktivitas karyawan meningkat. Dengan demikian, perusahaan harus menetapkan nilai-nilai dasar budaya kerja organisasi untuk meraih optimalisasi tujuan mereka.

Berdasarkan penelitian terdahulu dimana budaya kerja menjadi faktor determinan yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Septadi & Zunaidah, 2014). Dengan demikian:

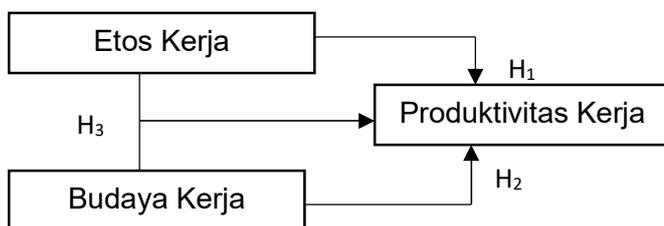
H2: budaya kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Baik dalam dunia teori dan praktis,

etos kerja maupun budaya kerja akan mendorong terciptanya produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut etos kerja karyawan yang tinggi serta alat penunjang dalam proses produksi ataupun relasional antar karyawan dan peran pemimpin dapat membentuk budaya kerja akan berdampak pada sikap dan perilaku karyawan dan cara mereka dalam bekerja, oleh karena itu, produktivitas kerja karyawan akan meningkat pula.

Hal ini mendukung temuan dari studi yang dilakukan Ilmiyah, (2015) dimana hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara simultan oleh etos kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas secara signifikan

H3: etos kerja (X1) dan budaya kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang telah digunakan dalam penelitian ini adalah survey peneliti mengambil sampel dari suatu populasi dengan kuesioner yang berada di pengrajin rumah panggung Kelurahan Woloan dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Dalam metode ini, menitikberatkan pada strategi eksplorasi kuantitatif sebagai teknik pemeriksaan dimana pola pikir positivisme dominan digunakan untuk melihat populasi, mencari dan menyelidiki informasi yang bersifat faktual melalui instrumen penelitian untuk menguji teori (Sugiyono, 2010). Metode ini digunakan

sebagai alat untuk menguji hubungan antara etos kerja (X1) dan budaya kerja (X2) terhadap produktivitas (Y) pada pengrajin rumah panggung di Kelurahan Woloan. Dalam pengolahan data peneliti menggunakan alat bantu software SPSS Versi 22.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini jumlah populasinya adalah 40 orang karyawan yang bekerja sebagai pengrajin rumah panggung di Kelurahan Woloan Kecamatan Tomohon Barat. Peneliti mengambil kebijakan bahwa jumlah sampel dan populasi adalah sama, maka peneliti dapat menggunakan sampel sama banyaknya dengan populasi yang tersedia. Jadi sampelnya adalah 40 orang karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner/Angket

Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner/angket. Menurut Sugiyono, (2010), teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan cara memberikan sejumlah daftar pertanyaan atau pernyataan baik terbuka dan tertutup untuk dijawab oleh responden.

2. Interview/wawancara

Dalam metode ini merupakan suatu proses komunikasi secara langsung antara untuk memperoleh keterangan dengan tanya jawab atau tatap muka antara pewawancara dengan responden adalah pengrajin rumah panggung di Kelurahan Woloan.

3. Teknik observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengamati keadaan dalam kerajinan rumah panggung, sehingga peneliti dapat secara langsung melihat permasalahan yang diteliti yang biasanya terjadi karena sebab-sebab khusus yang tidak dapat dijelaskan dengan kuesioner.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Kuncoro (2014), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu survei. Menguji keabsahan survei harus dimungkinkan dengan melihat nilai sig pada hubungan Pearson yang dikontraskan dengan tingkat kepentingan. Suatu parameter dinyatakan valid apabila nilai sig kurang atau sama dengan 0.05.

Uji reliabilitas atau uji kehandalan dibutuhkan untuk menunjukkan seberapa jauh parameter dalam kuisioner dapat diandalkan. Sesuai Kuncoro (2014) kualitas tak tergoayahkan digunakan untuk menunjukkan konsistensi dan kesehatan skala estimasi. Pengujian diselesaikan untuk menguji ketergantungan menggunakan strategi alpha cronbach, untuk lebih spesifik dengan asumsi Cronbach alpha lebih dari atau setara dengan 0,6, sangat mungkin beralasan bahwa pernyataan yang dihasilkan dalam jajak pendapat dapat dinyatakan solid.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data adalah pergerakan setelah informasi dari semua responden atau sumber informasi yang berbeda dikumpulkan. Latihan dalam pemeriksaan informasi adalah mengumpulkan informasi tergantung pada faktor dan macam responden, mengklasifikasikan informasi tergantung pada faktor dari semua responden, memperkenalkan informasi untuk setiap faktor yang direnungkan, melakukan estimasi untuk menguji spekulasi yang telah diajukan.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Berdasarkan dari hasil pengujian validitas menggunakan SPSS versi 22 dengan hasil yang didapatkan dari masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 1.
Uji Validitas Etos Kerja (X1)

Item = 10	r_{hit}	$r_{tabel} = 0,312$ $\alpha = 0,05 ;$ $dk = n -2$	Ket
Item 1	0,353	0,312	Valid
Item 2	0,826	0,312	Valid
Item 3	0,848	0,312	Valid
Item 4	0,448	0,312	Valid
Item 5	0,622	0,312	Valid
Item 6	0,811	0,312	Valid
Item 7	0,381	0,312	Valid
Item 8	0,535	0,312	Valid
Item 9	0,866	0,312	Valid
Item 10	0,722	0,312	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan data pada tabel 1 dapat dilihat bahwa dan semua item dinyatakan valid dan menghasilkan 10 item pertanyaan yang valid.

Tabel 2.
Uji Validitas Budaya Kerja (X2)

Item = 10	r_{hitung}	$r_{tabel} = 0,312$ $\alpha = 0,05 ; dk = n -2$	Ket
Item 1	0,338	0,312	Valid
Item 2	0,542	0,312	Valid
Item 3	0,351	0,312	Valid
Item 4	0,667	0,312	Valid
Item 5	0,374	0,312	Valid
Item 6	0,586	0,312	Valid
Item 7	0,393	0,312	Valid
Item 8	0,582	0,312	Valid
Item 9	0,686	0,312	Valid
Item 10	0,413	0,312	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan data pada tabel 2 dapat dilihat bahwa dan semua item dinyatakan valid dan menghasilkan 10 item pertanyaan yang valid.

Tabel 3.
Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Item = 10	r_{hitung}	$r_{tabel} = 0,312$ $\alpha = 0,05 ;$ $dk = n - 2$	Ket
Item 1	0,611	0,312	Valid
Item 2	0,666	0,312	Valid
Item 3	0,541	0,312	Valid
Item 4	0,387	0,312	Valid
Item 5	0,395	0,312	Valid
Item 6	0,718	0,312	Valid
Item 7	0,455	0,312	Valid
Item 8	0,633	0,312	Valid
Item 9	0,324	0,312	Valid
Item 10	0,396	0,312	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan data pada tabel 3 dapat dilihat bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$, oleh karena itu dapat di simpulkan dari hasil pengujian instrument untuk variabel Produktivitas Kerja (Y) yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa ada 10 item pertanyaan yang dinyatakan valid.

Uji Realibilitas

Uji realibilitas menggunakan nilai Alpha Cronbach. Bila nilai Alpha Cronbach lebih $\geq 0,6$ maka instrumen itu dinyatakan reliable apabila sebaliknya, dinyatakan tidak reliabel Kuncoro (2014). Dalam pengujian ini peneliti menggunakan program SPSS Versi 22.

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha
Etos Kerja	0.861
Budaya Kerja	0,688
Produktivitas Kerja	0,683

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha yang di hasilkan oleh masing-masing variabel yaitu etos kerja (X1) dari 10 item

memperoleh nilai Cronbach's Alpha = 0,861 atau 86,1%, budaya kerja (X2) dari 10 item memperoleh nilai Cronbach's Alpha = 0,688 atau 68,8% dan produktivitas (Y) dari 10 item memperoleh nilai Cronbach's Alpha = 0,683 atau 68,3%, dengan demikian item dari etos kerja (X1), budaya kerja (X2), dan produktivitas (Y), dapat di katakan reliabel karena telah memenuhi persyaratan setelah membandingkan nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik terdiri dari pengujian normalitas, multikoleniaritas, dan heterokedasitis. Secara garis besar dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 5.
Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji	Eligibilitas	Hasil Uji
Normalitas	0,05	0,102
Multikoleniaritas	$1 < n > 10$	1,010
Heterokedastitis	0,05	0,125

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021 dengan menggunakan spss

Dalam menguji normalitas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pengujian dengan melihat tabel Kolmogorov Smirnov yang akan melihat data berdistribusi norma atau tidak dengan membandingkan nilai signifikansi dari output program SPSS tabel Kolmogorov Smirnov, dan apabila dari hasil output nilai signifikan lebih besar dari syarat, yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Dengan melihat tabel 5, maka terlihat bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,102, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Selanjutnya, nilai pengujian multikoleniaritas diterima jika berada pada ambang antara 1 hingga 10. Dalam penelitian ini, nilai multikoleniaritas berada dalam wilayah eligible. Begitu pula untuk pengujian heterokedasitis yang bernilai 0,125 lebih tinggi dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak ada gejala normalitas, multikoleniaritas,

maupun heterokedastis dalam penelitian ini. Oleh karena itu, studi ini dapat dilanjutkan.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam studi saat ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etos kerja (X1) dan budaya kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) pada pengrajin rumah panggung di Kelurahan Woloan Kecamatan Tomohon Barat. Dari hasil output program SPSS 22 diperoleh nilai regresi seperti yang tertera pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6.
Uji Regresi Linear Berganda

	B	t	Sig
Konstanta	8.597		
Etos Kerja	.268	2.028	0.050
Budaya Kerja	.537	2.279	0.029
<hr/>			
r =	0,822		
r ² =	0,676		
F =	38,642		

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas yakni tabel 6, bentuk persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah $Y = a + bX_1 + bX_2$ atau $Y = 8,597 + 0,268 X_1 + 0,537 X_2 + e$. Dari persamaan dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Dari nilai konstanta diatas sebesar 8,597, berarti bahwa jika nilai X1 etos kerja dan X2 budaya kerja = 0 atau variabel etos kerja dan budaya kerja tidak ada, maka nilai variabel produktivitas kerja Y adalah sebesar 8,597.
- 2) Koefisien regresi variabel etos kerja (X1) sebesar 0,268. Artinya bahwa setiap penambahan 1 satuan poin variabel etos kerja , maka

produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,268 satuan.

- 3) Koefisien regresi variabel budaya kerja (X2) sebesar 0,537. Artinya bahwa setiap penambahan 1 poin variabel budaya kerja, maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,537 satuan.

Hasil Uji Koefisien Korelasi & Determinasi (R2)

Berdasarkan dari hasil pada tabel 6, dapat dilihat besarnya koefisien determinasi (R2) yaitu 0,676 atau 67,6%, artinya bahwa nilai 67,6% variabel produktivitas kerja pada pengrajin rumah panggung di Kelurahan Woloan dapat dijelaskan oleh variabel etos kerja dan budaya kerja, sedangkan 32,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dalam penelitian ini.

Setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus sumbangan efektif yaitu Rumus SE (Sumbangan Efektif) yaitu $SE(X)\% = \text{Betax} \times \text{Koefisien Korelasi} \times 100\%$. Maka diketahui dari 67,6% sumbangsi vareibel etos kerja sebesar 25,9 atau 25,9% dan variabel Budaya Kerja sebesar 41,7 atau 41,7%.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t (Secara Parsial)

Uji t yang telah dibuat untuk menganalisis pengaruh variabel bebas secara parsial. Dengan hasil perhitungan regresi secara simultan dapat dilihat pada tabel 6.

Uji t yang telah dipakai untuk menganalisis pengaruh dari masing-masing variabel. Uji t dilakukan dengan melihat nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka hipotesis diterima, namun jika nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka hipotesis ditolak. Dapat juga dilihat dari t, jika nilai Thitung \geq Ttabel maka hipotesis diterima begitu sebaliknya. Hasil perhitungan regresi secara parsial dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai pada tabel 6 diatas, dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05 dan derajat kebebasan (df) = $n-k-2 = 40-3-2 = 35$. Dengan ketentuan tersebut diperoleh t-tabel sebesar 1.68709, dan untuk hasil uji t sebagai berikut:

1. Variabel etos kerja (X1) dengan koefisien regresi sebesar 0,268 menunjukkan nilai thitung (2.028) > ttabel (1.68957) dan taraf signifikan $0,050 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.
2. Variabel budaya kerja (X2) dengan koefisien regresi sebesar 0,537 menunjukkan nilai thitung (2.279) > ttabel (1.68957) dan taraf signifikan $0,001 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

Dengan demikian variabel etos kerja dan budaya kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada pengrajin rumah panggung di Kelurahan Woloan Kecamatan Tomohon Barat.

Uji F (Secara Simultan)

Uji F yang telah dibuat untuk menganalisis pengaruh variabel bebas secara bersama-sama. Dengan hasil perhitungan regresi secara simultan dapat dilihat pada tabel 6.

Dengan hasil output program SPSS 22, dapat dilihat pada tabel tersebut nilai Fhitung yang diperoleh yaitu 38,642. Berdasarkan tabel dengan taraf signifikan (α) = 5% atau 0,05 diketahui bahwa untuk menentukan nilai Ftabel rumus yang digunakan adalah: $df1 = k-1$ dan $df2 = n-k$

$$df1 = k-1 = 3-1 = 2$$

$$df2 = n-k = 40-3 = 37$$

Dari hasil perhitungan $df1$ dan $df2$, dapat diketahui nilai Ftabel pada tabel distribusi F dengan probabilitas 0,05 yaitu Ftabel 0,05 (2;37) = 3,27

Berdasarkan hasil olahan data, diperoleh nilai Fhitung (38.642) > Ftabel (3,27) dengan demikian bisa disimpulkan bahwa etos kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada pengrajin rumah panggung di Kelurahan Woloan Kecamatan Tomohon Barat.

Pembahasan

1. Pengaruh Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis (H1) mengenai pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja telah menunjukkan bahwa ada pengaruh etos kerja terhadap produktivitas karyawan. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai t adalah thitung (2.028) > ttabel (1.68957) dengan nilai signifikan $0,050 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Telah terbukti secara statistik bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada pengrajin rumah panggung di Kelurahan Woloan Kecamatan Tomohon Barat. Dengan demikian, semakin tinggi level etos kerja yang dimiliki seorang karyawan semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan tersebut. Sebaliknya, semakin rendah level etos kerja yang dimilikinya, semakin rendah pula produktivitas kerja yang dimiliki karyawan.

Menurut Maskur Fauji (2018) pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Multi Harapan Utama. Hasil penelitian tersebut menunjukkan etos kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

2. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian dalam Dari hasil pengujian hipotesis (H1) mengenai pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja telah menunjukkan bahwa ada pengaruh etos kerja terhadap produktivitas karyawan. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai t adalah thitung

(2.279) > ttabel (1.68957) dengan nilai signifikan signifikan $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Telah terbukti secara statistic bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada pengrajin rumah panggung di Kelurahan Woloa.

Kecamatan Tomohon Barat. Dengan demikian, sekian tinggi tingkat budaya kerja yang dimiliki karyawan semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat budaya kerja karyawannya, semakin rendah pula produktivitas kerja yang dimiliki karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung riset sebelumnya dimana terdapat pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Septadi & Zunaidah, 2014).

3. Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hipotesis (H_3) telah terbukti bahwa ada pengaruh etos kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja pada pengrajin rumah panggung di Kelurahan Woloan Kecamatan Tomohon Barat.

Berdasarkan perhitungan yang menunjukkan bahwa level signifikan untuk variabel dependen secara simultan terhadap Y adalah nilai Fhitung (38.642) > Ftabel (3,27) maka nilai H_0 ditolak, H_3 diterima. Ini berarti etos kerja (X_1) dan budaya kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada pengrajin rumah panggung di Kelurahan Woloan Kecamatan Tomohon Barat. Responden yang memiliki etos kerja dan budaya kerja yang tinggi disebabkan karena adanya partisipasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan untuk meningkatkan produktivitas, dengan adanya semangat dalam bekerja untuk meningkatkan produktivitas, dan karyawan berusaha tepat waktu dalam bekerja untuk meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan koefisien determinasi (R^2) yaitu 0,676 atau 67,6%, artinya

bahwa nilai 67,6% variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel etos kerja dan budaya kerja, sedangkan 32,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dalam penelitian ini.

Hasil ini mendukung riset yang dilakukan oleh Muhammad Zama' Syari (2010) dimana etos kerja dan budaya kerja Islam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di KJKS/UJKS wilayah Kabupaten Pati.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan pada pengrajin rumah panggung di Kelurahan Woloan Kecamatan Tomohon Barat, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif etos kerja terhadap produktivitas kerja pada pengrajin rumah panggung di Kelurahan Woloan Kecamatan Tomohon Barat.
2. Terdapat pengaruh positif budaya kerja terhadap produktivitas kerja pada pengrajin rumah panggung di Kelurahan Woloan Kecamatan Tomohon Barat.
3. Terdapat pengaruh positif etos kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja pada pengrajin rumah panggung di Kelurahan Woloan Kecamatan Tomohon Barat..

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian diperoleh, ada beberapa saran yang dikemukakan dari peneliti, yaitu:

1. Terkait dengan etos kerja maka peneliti menyarankan bahwa perusahaan agar membantu karyawan

untuk dapat meningkatkan etos kerja yang lebih baik misalnya pihak perusahaan terutama pemimpin membantu karyawan agar mengembangkan keterampilan dalam manajemen diri dan juga lebih kerja keras. Dengan demikian pastinya akan meningkatkan produktivitas kerja.

2. Terkait dengan budaya kerja maka peneliti menyarankan bahwa perusahaan untuk mengembangkan tingkat budaya kerja yakni dalam seminggu lebih baik masuk kerja dalam 6 hari kerja tidak hanya 5 hari kerja. Dengan terlaksananya hal tersebut maka pastinya akan lebih meningkatnya produktivitas kerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya dapat meneliti faktor-faktor yang lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada pengrajin rumah panggung di Kelurahan Woloan Kecamatan Tomohon Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. (2009). Psikologi Kerja. Rineka Cipta, Jakarta.
- Arep Iskak., dan Tanjung, Hendrik. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Trisakti. Jakarta
- Darodjat, Tubagus Achmad. (2015). Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia. Masa Kini. Refika Aditama. Bandung.
- Ginting, Desmon. (2016). Panduan Menjadi Karyawan Cerdas. Elex Media Komputindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Hasing, W. F., & Sulkarnain, S. (2019). Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi dan Etos kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia. *BALANCA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(2), 238–258.
<https://doi.org/10.35905/balanca.v1i2.1146>
- Ilmiyah, F. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja* (Vol. 151) [Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang].
<https://doi.org/10.1145/3132847.3132886>
- Kasandra, D., Frinaldi, A., & Lanin, D. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Pengemudi Angkutan Umum Kota Terhadap Kepuasan Penumpang di Kota Padang Influence. *Spirit Publik*, 13(1), 38–49.
- Mudrajad Kuncoro, (2013). Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi 4. Erlangga. Jakarta.
- Layaman, & Jumalia, M. (2018). Pengaruh budaya kerja dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 1(1), 70–81.
- Maskur, F., & Nurfadillah, M. (2018). *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Multi Harapan Utama (MHU)*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. (2011). *Human Resource Management* (13th ed.). Cengage.
- Maurits, L. S. K. (2010). Selintas Tentang Kelelahan Kerja. Amara. Yogyakarta
- Mulyadi. (2008). Sistem Akuntansi. Salemba Empat. Jakarta.
- Ndraha, Taliziduhu. (2005). Teori Budaya Organisasi. PT. Rineka. Cipta. Jakarta
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organization Behavior* (15th ed.). Pearson.

- Schein, Edgar. H. (2004). *Organizational Culture and Leadership* (3rd ed.). John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.12.156>
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung
- Septadi, M., & Zunaidah, Z. (2014). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pelayanan PDAM Tirta Musi Palembang Unit Rambutan. *Jembatan*, 11(2), 75–90. <https://doi.org/10.29259/jmbt.v11i2.3125>
- Sinamo, J. (2011). *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: PT. Spirit Mahardika. Spirit Mahardika.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (10th ed.). Alfabeta.
- Syari, M. Z. (2010). *Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Study pada KJKS/UJKS wilayah Kabupaten Pati)*.
- Tohardi, Ahmad. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Triguna. (2004). *Budaya Kerja*. Gunung Agung. Jakarta
- Wardani, D. R. K., Iswahyuningsih, & Nuryati. (2020). Pembinaan Pegawai dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ilmiah Sintesis Ilmu Administras*, 5(2), 1–18.
- Yusuf, Burhanuddin. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Raja Grafindo.