ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUM PERHUTANI KPH BANDUNG UTARA

Thio Pranata
21213060

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia

E-Mail: **thio.pranata@gmail.com**

Abstrack

Human resources is a wheel drive that is needed for all companies to achieve corporate objectives, but to achieve corporate objectives must have resources that populate, compete and have competitiveness, especially in terms of competent human resources. Company criteria are very diverse but if viewed globally is the ability of human resources itself, if narrowed the characteristics of human resources required include work ethic, work discipline, and so on that support its performance. The purpose of this study to determine the effect of work ethic and work discipline on employee performance at Perum Perhutani KPH North Bandung.

This research method uses validity, reliability, MSI test, classical assumption, descriptive and verification analysis, path analysis and hypothesis test. The population of this study were 127 people and the sample used were 56 people in sampling method in this study, using slovin approach.

The results of this study showed in descriptive the work ethic, work discipline and performance of Perum Perhutani employees of KPH North Bandung are categorized as "good enough", partially or simultaneously work ethic and work discipline have a positive effect on performance in Perum Perhutani KPH North Bandung significantly. Company management should pay attention to employee work ethic in order to give better contribution and also can improve company performance, for work discipline of company management more enhanced again in order to give result of employee work in company more optimaly

Keywords: work ethic, work discipline and employee performance.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi ini menjadikan semakin ketatnya persaingan antar perusahaan-perusahaan untuk mencapai tujuan. Persaingan seperti ini atau globalisasi menuntut perusahaan untuk lebih bisa kompetitif atau lebih bisa bersaing dengan pesaing lainya. Kemampuan perusahan untuk memuaskan konsumen dengan pelayanan yang baik sangat dibutuhkan. Dalam bisnis ini menuntut perusahaan melakukan pelayanan yang baik dan memuaskan. Sumber daya manusia yang potensial dan profesional sangat dibutuhkan untuk menghadapi era globalisasi ini. Dengan sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan maka menjadikan perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusianya dengan sangat baik.

Sumber daya manusia adalah penggerak roda yang sangat dibutuhkan untuk semua perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, namun untuk mencapai tujuan perusahaan harus mempunyai sumber daya yang mempuni, berkompetensi dan mempunyai daya saing khususnya dari

segi sumberdaya manusia yang berkompetensi dan mempunyai tingkat produktifitas yang tinggi.

Kriteria perusahaan sangatlah beragam namun jika dilihat secara global adalah kemampuan dari sumber daya manusia itu sendiri, jika dipersempit maka karakteristik sumber daya manusia yang dibutuhkan meliputi etos kerja, kedisiplinan, dan sebagainya yang menunjang kinerjanya.

Kinerja karyawan dikatakan tinggi bila karyawan itu mempunyai banyak faktor salah satunya adalah etos kerja dan disiplin kerja, seorang karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap proses kerjanya dan akan menghasilkan kualitas kinerja yang optimal. Etos kerja pada karyawan dikatakan tinggi bila seorang karyawan memiliki penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia, kerja adalah hal yang bermanfaat bagi manusia dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap karyawan PERUM PERHUTANI KPH Bandung Utara, terdapat permasalahan yaitu: Pertama, sebagian besar karyawan bekerja dikarenakan adanya dorongan dari kebutuhan hidup dimana kebutuhan ini berupa kebutuhan material yang dianggap hal yang paling penting dari hasil kerja, karyawan juga berfikir bahwa bekerja itu untuk kebutuhan hidup sehari-hari dan untuk memenuhi keinginan lainnya seperti pergi rekreasi dengan keluarga dan memenuhi faktor penunjang penampilannya.

Kedua, adanya beberapa karyawan terkadang tidak hadir untuk bekerja setiap minggunya, hal ini dikarenakan beberapa faktor diantaranya diakrenakan sakit, ijin dan tanpa keterangan, dan juga sebagian besarkaryawan datang terlambat ke tempat kerja, kondisi ini dikarenakan jarak tempat kerja dan tempat tinggal yang berjarak cukup jauh, selain jarak yang ditempuh cukup memakan waktu untuk datang ke tempat kerja juga ada faktor lain yang beberapa karyawan sebutkan seperti macet di dalam perjalanan ada kesalahan teknis pada kendaraan dan juga ada keperluan mendadak yang harus diselesaikan terlebih dahulu.

Ketiga, Sebagian bersar karyawan diberi kesempatan untuk memperbaiki pekerjaannya, menurut masing-masing kepala bagian sebagian karyawan di beri kesempatan untuk memperbaiki pekerjaannya dikarenakan hasil dari pekerjaannya belum sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan atau juga atasan. Masalah lain juga muncul yaitu beberapa karyawan terkadang tidak hadir untuk bekerja dan menyebabkan pekerjaan menumpuk atau malah membebani rekan kerja yang lain dan membuat hubungan dengan rekan kerja terganggu.

Berdasarkan hasil dari observasi di lapangan maka penulis tertarik untuk melakukan peneliian dengan judul “ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM PERHUTANI KPH Bandung Utara” yang nantinya akan di teliti lebih dalam tentang pengaruhnya.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, masalah yang dapat di identifikasi sebagai berikut :

1. Karyawan bekerja karena kebutuhan material semata.
2. Beberpa karyawan mengatakan bekerja bukanlah panggilan namun sebuah kewajiban.
3. Beberapa karyawan mengatakan bekerja adalah status dan harga diri.
4. Jarak tempuh menjadi faktor yang menyebabkan keterlambatan.
5. Beberapa karyawan terkadang tidak hadir untuk bekerja.
6. Beberapa karyawan terkadang tidak berada di meja kerja pada saaat jam kerja.
7. Kualitas kerja yang diduga rendah dikarenakan sebagian karyawan masih melakukan kesalahan dalam menyelesaikan tugas.
8. Ketidak hadiran karyawan untuk bekerja mengakibatkan menumpuknya pekerjaan dan juga membuat hubungan dengan rekan kerja menjadi terganggu.

2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan diambil sebagai berikut :

1. Bagaimana Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PERUM PERHUTANI KPH Bandung Utara.
2. Seberapa besarhubungan antara Etos Kerja dan Disiplin Kerja pada karyawan PERUM PERHUTANI KPH Bandung Utara.
3. Seberapa besar pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PERUM PERHUTANI KPH Bandung Utara.
4. Seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PERUM PERHUTANI KPH Bandung Utara
5. Seberapa besar pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PERUM PERHUTANI KPH Bandung Utara.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PERUM PERHUTANI KPH Bandung Utara.
2. Hubungan antara Etos Kerja dan Disiplin Kerja pada karyawan PERUM PERHUTANI KPH Bandung Utara.
3. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PERUM PERHUTANI KPH Bandung Utara.
4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PERUM PERHUTANI KPH Bandung Utara.
5. Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PERUM PERHUTANI KPH Bandung Utara.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan sehingga dapat memberikan sumbangan pemikiran yang berarti dalam pengambilan keputusan organis

2. Kegunaan Akademis

Menambah wawasan dan pengetahuan yang tidak diperoleh selama perkuliahan dan penerapan teori yang berkaitan dengan usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia yang didapat melalui perkuliahan. Merupakan bahan masukan untuk pengembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan yang telah ada serta guna mencapai ilmu yang lebih tinggi, khususnya mengadakan penelitian masalah SDM.

II. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Etos Kerja

Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang akan menjadi Etos Kerja dan budaya (Sinamo 2005:151).

(Sinamo 2005:152) Berpendapat bahwa ada delapan faktor untuk memiliki etos kerja yang baik, yakni:

1. Pekerja sudah berperinsip bahwa kerja adalah rahmat, disini dapat diartikan bahwa pekerjaannya itu tulus penuh syukur dan ikhlas.
2. Kerja adalah amanah, disini dapat pula di pahami bahwa seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya sudah penuh dengan tanggung jawab.
3. Kerja adalah panggilan, dapat diartikan seorang pekerja harus bekerja tuntas penuh integritasi.
4. Kerja adalah aktualisasi, dapat diartikan setiap pekerja dalam bekerja harus penuh semangat.
5. Kerja adalah Ibadah, dapat diartikan setiap pekerja harus serius dan penuh kecintaan sehingga bernilai ibadah.
6. Kerja adalah seni, setiap pekerja harus kreatif dengan penuh kreativitas.
7. Kerja adalah kehormatan, bekerja harus tekun penuh keunggulan.
8. Kerja adalah pelayanan, dapat diartikan bahwa setiap pekerja harus bekerja paling sempurna dan penuh kerendahan hati.

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat ke-pada peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun taktertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Bejo Siswanto 2002:208).

(Bejo Siswanto 2005:291) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada 5 yaitu :

1. Frekuensi Kehadiran, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat Kewaspadaan, pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
3. Ketaatan Pada Standar Kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja, dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
5. Etika Kerja, diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan perkerjaannya agar tercipta suasana harmonis, salin menghargai antar sesama pegawai.

2.3 Kinerja

Kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis & Jackson 2009:378)

Menurut Mathis & Jackson (2009:378) indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi adalah :

1. Kuantitas dari hasil
   a. Target biaya
   b. Jumlah bahan terpakai
   c. Penggunaan alat kerja
2. Kualitas dari hasil
   a. Harapan posisi pekerjaan
   b. Harapan target atasan
   c. Harapan rekan kerja
3. Waktu kerja
   a. Bekerja tepat waktu
   b. Bekerja dengan cepat
   c. Bekerja dengan lambat
4. Kerjasama dengan rekan kerja
   a. Rekan kerja
   b. Menjaga hubungan baik
5. Kehadiran
   a. Hadir
   b. Tidak hadir

2.4 Keraangka Pemikiran

1. Hubungan Etos Kerja dengan Disiplin Kerja

Dalam penelitian Qresvand North Garay, Muh.Alwy Arifin, Darmawansyah (2015).Kesimpulan dari penelitian yang telah dilaksanakan menyatakan bahwa ada hubungan antara disiplin (p = 0.000), motivasi (p = 0.000), semangat kerja (p = 0.000), etos kerja (p = 0.029) dan kepuasan kerja (p = 0.028) dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Daya Kota Makassar.

2. Hubungan Etos Kerja ke Kinerja

Dalam penelitian Arischa Octarina (2014).Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa etos kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.Dalam penelitian Stela Timbuleng dan Jacky S. B. Sumarauw (2015)Hasil penelitian menunjukan bahwa secara simultan etos kerja,disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan secara parsial etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

sebaliknya disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Manajemen perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan etos kerja karyawan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, pada disiplin kerja dan komitmen organisai lebih ditingkatkan lagi agar hasil kerja karyawan lebih meningkat.

3. Hubungan Disiplin Kerja ke Kinerja

Dalam penelitian Anggy Henly Kumajas, Victor P. K. Lengkong dan Rudy S. Wenas (2016).Disiplin kerja dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Hiskia Jonest Runtunuwu, Joyce Lapian dan Lucky Dotulong (2015). Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Begitu juga dengan Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4. HubunganEtos Kerja dan Disiplin Kerja ke Kinerja

Dalam penelitian Mouren Bawelle dan Jantje Sepang (2016). Hasil penelitian secara parsial etos kerja dan gairah kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin tidak berpengaruh, secara simultan etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Stela Timbuleng dan Jacky S. B. Sumarauw(2015). Hasil penelitian menunjukan bahwa secara simultan etos kerja,disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

III. OBJEK METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian menurut Husein Umar (205:303) mengemukakan bahwa: “Objek penelitian menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi obejk penelitian. Juga dimana dan kapan penelitian dilakukan. Bisa juga ditambahkan hal-hal lain jika dianggap perlu”.

Oleh karena itu, adapun objek penelitian ini adalah mengenai Etos Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja (Y). Dan adapun tempat penelitian ini dilaksanakan yaitu pada PERUM PERHUTANI KPH Bandung Utara no. 1 A jl. Cianjur Kota Bandung.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara peneliain yang digunakan untuk mendapatkan data untuk mencapai tujuan tertentu (Umi Narimawati, 2008:127). Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif.

Sugiyono (2005:21) mengatakan “Metode Deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas”.

Adapun Metode Verifikatif menurut Mashuri (2008) dalam Narimawati Umi (2010:29) adalah sebagai berikut: “Metode verifikatif yaitu memeriksa benat tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan”.

Metode deskriptif pada penelitian ini digunakan untuk menggambarkan etos kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan, sedangkan metode verifikatif untuk menguji pengaruh etos kerja terhadap kinerja, disiplin kerja terhadap kinerja serta Etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pada PERUM PERHUTANI KPH Bandung Utara.

Sumber data yang digunakankan untuk penelitian ini berasal dari sumber data primer dan sekunder. Untuk memfokuskan diri pada data yang ingin diperoleh dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkan data ke dalam dua kelompok, yaitu:

1. Populasi
   Populasi pada penelitia ini sebanyak 127 orang dari semua karyawan.
2. Sampel
   Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 56 orang.

Rancangan analisis data pada penelitian ini menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji MSI, analisis deskriptif dan verifikatif, analisis jalur (Path Analysis) sementara untuk uji hipotesis menggunakan uji-t serta uji-f dengan tingkat signifikansi 5%. uji-t serta uji-f dengan tingkat signifikansi 5%. Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskriptif

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa secara deskriptif etos kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Bandung Utara tergolong pada kategori “cukup baik”.

4.2 Analisis Verifikatif

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pada hasil pengujian melalui tes Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat bahwa nilai sig adalah 0,887 dan memiliki nilai lebih dari 0,05. Karena nilai sig lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah pada uji normalitas pada penelitian ini. Dan jika dilihat dari grafik normal probability plot titik-titik berada disekitar garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel diatas nilai Tolerance untuk masing-masing adalah :

1. Nilai tolerance Etos Kerja, 0,351> 0,10
2. Nilai tolerance Disiplin Kerja, 0,351> 0,10

Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas Etos Kerja dan Disiplin Kerja.

Berdasarkan hasil olah data statistik diperoleh VIF untuk masing-masing variabel :

1. VIF variabel Etos Kerja, 2,846< 10
2. VIF variabel Disiplin Kerja, 2,846< 10

Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas Etos Kerja dengan Disiplin Kerja. Dengan kata lain, diantara variabel Etos Kerja dan Disiplin Kerja tidak terdapat korelasi yang cukup kuat antara sesama variabel bebas dan data layak digunakan untuk analisis.

c. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil dari olah data statistik dapat dilihat bahwa hasil korelasi yang diperoleh antara variabel Etos Kerja dan Disiplin Kerja adalah sebagai berikut :

1. Nilai correlation Coefficient Etos Kerja sebesar 0,695> 0,05
2. Nilai correlation coefficient Disiplin Kerja sebesar 0,829> 0,05

Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, artinya variabel pengganggu memiliki varian yang sama sepanjang observasi dari berbagai nilai dari variabel bebas, hal ini berarti data pada setiap variabel bebas memiliki rentangan yang sama, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

4.3 Analisis Jalur

Dalam melakukan analisis dengan menggunakan analisis jalur, peneliti membagi model path tersebut kedalam dua sub struktur, supaya dapat memudahkan dalam melakukan analisis, yaitu sub struktur I mengetahui hubungan X_1 dan X_2 dan sub struktur II mengetahui hubungan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y.

Berdasarkan hasil olah data statistik maka dapat dilihat :

Disiplin Kerja = 0,805 (Etos Kerja) + 0,592ε1

Dapat dilihat variabel disiplin kerja dipengaruhi variabel etos kerja secara signifikan dan bersifat positif (searah). Besaran pengaruh tersebut memiliki nilai sebesar 0,805 atau 80,50 %. Dengan demikian, tinggi rendahnya variabel Disiplin Kerja dipengaruhi oleh variabel Etos Kerja sebesar 80,50 % sedangkan sisanya 19,50 % dipengaruhi faktor lain diluar model yaitu motivasi, promosi, kompensasi dan keterlibatan kerja.

Kinerja = 0,265 (Etos Kerja) + 0,635 (Disiplin Kerja) + 0,505 ε2

Dapat dilihat bah wa variabel kinerja dipengaruhi variabel etos kerja dan disiplin kerja secara signifikan dan bersifat positif (searah).

Besaran pengaruh variabel etos kerja memiliki nilai sebesar 0,265 atau 26,50 % dengan tingkat signifikasi 0,028. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh antara etos kerja dengan kinerja bersifat searah dan signifikan karena etos kerja memiliki nilai yang positif dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05. Dengan demikian, tinggi rendahnya variabel Kinerja dipengaruhi oleh variabel Etos Kerja sebesar 26,5 % sedangkan sisanya 73,50 % dipengaruhi faktor lain diluar model seperti konflik kerja, beban kerja, konflik keluarga dan gaya kepemimpinan.

Sedangkan besaran pengaruh variabel disiplin kerja memiliki nilai sebesar 0,635 atau 63,50 % dengan tingkat signifikasi 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja bersifat searah dan signifikan karena etos kerja memiliki nilai yang positif dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05. Dengan demikian, tinggi rendahnya variabel Kinerja dipengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja sebesar 63,50 % sedangkan sisanya 36,50 % dipengaruhi faktor lain diluar model seperti komitmen organisasi, semangat kerja, kepuasan kerja dan juga gairah kerja.

4.4 Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Pengaruh Etos Kerja terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat nilai thitung variabel Etos Kerja sebesar 9,985 lebih besar dari pada ttabel sebesar 1,675 dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,005 yaitu 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hasil pengujian tersebut memiliki probabilitas yang tinggi, dengan α = 5% diperoleh hasil H0 ditolak sehingga Ha diterima. Jadi berdasarkan hasil pengujian, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Variabel Etos Kerja dengan variabel Disiplin Kerja.

2. Pengujian Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat nilai thitung variabel Etos Kerja sebesar 2,266dan ttabel sebesar 1,675. Nilai thitung lebih besar dibanding ttabel dan nilai p-value sebesar 0,028 (lebih kecil dari 0,05%) maka diputuskan H0ditolak sehingga Ha diterima. Jadi berdasarkan hasil pengujian, dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja secara signifikan. Nilai koefisien jalur dengan tanda positifmenunjukan bahwa semakin tinggi Etos Kerja maka akan meningkatkan Kinerja.

3. Pengujian Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat nilai thitung variabel Disiplin Kerja sebesar 5,429dan ttabel sebesar 1,675. Karena nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel dan nilai p-value sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05%) yang menunjukkan bahwa hubungan memiliki probabilitas tinggi, maka diputuskan untuk menolak H0 sehingga Ha diterima. Jadi berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Variabel Disiplin

Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja. Koefisien jalur dengan tanda positif, hal ini menunjukan bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja maka akan meningkatkan Kinerja.

4. Pengaruh antara variabel Etos Kerja dan variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja.

Dari tabel F untuk tingkat signifikansi α = 0,05 dan derajat bebas (2 : 54) diperoleh nilai ftabel sebesar 3,17. Kriteria pengujiannya adalah, "tolak Ho jika Fhitung> Ftabel". Karena dari hasil pengujian diperoleh nilai Fhitung sebesar 77,470 dan Ftabel sebesar 3,17 dimana Fhitung> Ftabel, maka pada α = 5% diputuskan untuk menolak Ho sehingga Ha diterima.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Tanggapan responden selaku karyawan mengenai Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja tergolong pada kategori "Cukup Baik". Dengan kata lain Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja para karyawan di Perum Perhutani KPH Bandung Utara masih rendah dan perlu ditingkatkan lagi.
2. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara etos kerja dengan disiplin kerja karyawan di Perum Perhutani KPH Bandung Utara secara signifikan.
3. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara etos kerja dengan kinerja karyawan di Perum Perhutani KPH Bandung Utara secara signifikan.
4. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan di Perum Perhutani KPH Bandung Utara secara signifikan.
5. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, terdapat pengaruh positif antara etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perum Perhutani KPH Bandung Utara secara signifikan.

5.2 Saran

1. Sebaiknya pekerjaan yang anda jalani saat ini lebih disyukuri dan lebih dinikmati karena masih banyak orang yang belum mendapatkan perkerjaan dan status pegawai negeri sipil yang anda gelar, untuk perusahaan sebaiknya memberikan arahan kepada karyawan supaya bekerja tidak hanya untuk tuntutan hidup saja namun ada hal di balik bekerja yang lebih bermanfaat seperti ibadah dan pelayanan kepada masyarakat agar etos kerja pada karyawan meningkat. Berikut cara meningkatkan etos kerja: Kesadaran : keadaan mengerti akan pekerjaannya. Semangat : Keinginan untuk bekerja. Kemauan : apa yang diinginkan atau keinginan, kehendak dalam bekerja. Komitmen : perjanjian untuk melaksanakan pekerjaan. Mengenai disiplin kerja sebaiknya pertahankan dalam menaati peraturan karena dengan menaati peraturan anda sudah bisa membuat budaya yang baik di perusahaan dan akan menjadi contoh bagi KPH lain. Berikut cara meningkatkan kedisiplinan karyawan adalah memberikan kesejahteraan, memberikan bonus bagi mereka yang menjadi karyawan teladan, memberikan ancaman kepada yang melanggar dan juga memberikan ketegasan kepada mereka yang melanggar. Mengenai kinerja karyawan sebaiknya karyawan bekerja lebih teliti lagi dikarenakan pekerjaan yang telah anda lakukan belum optimal sepenuhnya sehingga terjadinya pengulangan pengerjaan tugas dan membuat anda kembali membereskan tugas yang sama, oleh karena itu diharapkan bisa lebih teliti lagi dalam melaksanakan tugas anda agar kinerja karyawan bisa meningkat. Cara untuk meningkatkan kinerja karyawan bisa juga dengan menggunakan cara meningkatkan Etos kerja dan Disiplin kerja di atas.
2. Harapan penulis untuk Perum Perhutani KPH Bandung Utara tingkatkan etos kerja anda dan disiplin kerja para

karyawan sehingga para karyawan bisa memberikan kontribusi yang optimal dan bisa mencapai tujuan bersama tanpa ada hambatan, namun itu semua tergantung pada para karyawan dan pemimpin karyawan sendiri.

3. Sebaiknya etos kerja para karyawan Perum Perhutani KPH Bandung Utara lebih ditingkatkan dengan memberikan pengertian arti kerja yang sebernya sehingga dengan etos kerja yang baik maka akan memberikan kontribusi yang efektif dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Pertahankan disiplin kerja karyawan Perum Perhutani KPH Bandung Utara, dengan disiplin kerja yang baik maka proses bekerja akan lebih mudah dan cepat dan akan menjadikan contoh tauladan untuk KPH yang lainnya dan tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan.
5. Tingkatkan cara anda bekerja dan cara anda mematuhi aturan dan bila kedua cara itu anda lakukan dengan baik maka akan memberikan kontribusi yang sangat besar bagi perusahaan dan juga anda sebagai karyawan Perum Perhutani KPH Bandung Utara, dan tentu bila anda memberikan kontribusi yang tinggi perusahaanpun akan memberikan anda Ireward atau bonus karena anda bekerja dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Ade Sanjaya, 2015. Landasan Teori Disiplin Kerja. Salemba. Jakarta

Arischa Octarina, 2013. Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Ssorolangun, Sorolangun.

Awais Imam, Abdus Sattar Abbasi and Saima Muneer, 2013. ISSN 1013-5316. The Impact Of Islamic Work Ethics On Employee Performance: Testing Two Models Of Personality X and Personality Y. Pakistan.

Bernard Oladosu Omisore, Ph.D, 2015. ISSN 2161-7104. *Work Ethics, Values, Attitudes and Performance in the Nigerian Public Service: Issues, Challenges and the Way Forward, Nigeria.*

Bejo Siswanto. 2005. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Bumi Aksara. Bandung

Christian Katiandagho, Silvya L. Mandey dan Lisbeth Mananeke,2014. ISSN 2303-1174, Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado, Manado.

Dokumen Bidang SDM dan Umum, PERUM PERHUTANI KPH Bandung Utara

Ehiane, O. Stanley, 2014. ISSN: 2226-6348. *Discipline and Academic Performance (A Study of Selected secondary Schools in Lagos, Nigeria)*, Nigeria.

Hasibuan, Malayu S. P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Ivonne A. S. Sajangbati, 2013. ISSN 2303-1174. Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. POS INDONESIA (PERSERO) Cabang Bitung, Manado.

Jansen Sinamo. 2005. 8 Etos Kerja Profesional. Darma Mahardika. Jakarta

Loker-nusantara, 2012. Materi kuliah Ekonomi. Bandung.

Mangkunegara, Anwar Prabu . 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung

Mathis and Jackson. 2009. Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta

Mouren Bawelle dan Jantje Sepang, 2016. ISSN 2303-1174. Pengaruh Etos Kerja ,Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna, Manado.

Pedoman Penyusunan dan Penulisan Skripsi Universitas Komputer Indonesia, Tahun akademik 2016/2017.

Profil perushaan PERUM PERHUTANI 2017. Jakarta.

Shahrul Nizam bin Salahudina, Mohd Nur Ruzainy bin Alwia, Siti Sarah binti Baharuddina and Siti Syafina binti Halimata, 2016. eISSN: 2357-1330, *The Relationship between Work Ethics and Job Performance,* Malaysia.

Sjafri Mangkuprawira, 2011. Catatan Tentang Manajemen SDM dan Mutu SDM.

Stela Timbuleng dan Jacky S. B. Sumarauw,2015.ISSN 2303-1174. Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT HASJRAT ABADI Cabang Manado, Manado.

Siagian, Sondang P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Manajemen. Alfabeta. Bandung.

Sugiyono. 2014. Petode Penelitian Kantitatif dan Kualitatif dan R&D. Alfabeta Bandung.

The University of British Columbia. Human Resources. 2015. Discipline in the Workplace. Canada