

**PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI PADA BALAI
PEMANTAPAN KAWASAN HUTAN (BPKH)
WILAYAH I MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

**JENNY SIAHAAN
NPM: 20.832.0326**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah I Medan
Nama : JENNY SIAHAAN
NPM : 20.832.0153
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing



(Ahmad Prayudi, SE., MM)

Pembimbing

Mengetahui :



(Dr. Nisan Affendi, SE., M.Si)

Dekan



(Wan Rizca Amelia, SE., M.Si)

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 27/Agustus/2021

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (Repository) uma.ac.id 22/12/21

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa Skripsi yang saya susun dan berjudul **“Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah I Medan”**, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan judul yang dimaksud belum pernah dimuat, dipublikasikan atau diteliti oleh mahasiswa lain dalam konteks penulisan skripsi untuk program S-1 Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 19 Agustus 2021
Yang Membuat Pernyataan,



JENNY SIAHAAN
Npm.20 832 0326

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area (repository.uma.ac.id)22/12/21

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademis Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : JENNY SIAHAAN
NPM : 208320326
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan dan pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area hak bebas royalti noneksklusif atas karya ilmiah saya yang berjudul: Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah I Medan beserta perangkat yang ada jika (diperlukan). Dengan hak bebas royalti noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengelola dalam bentuk database, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama masih mencantumkan nama saya sebagai penulis dan pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 19 Agustus 2021
Yang menyatakan,



JENNY SIAHAAN
Npm.20 832 0326

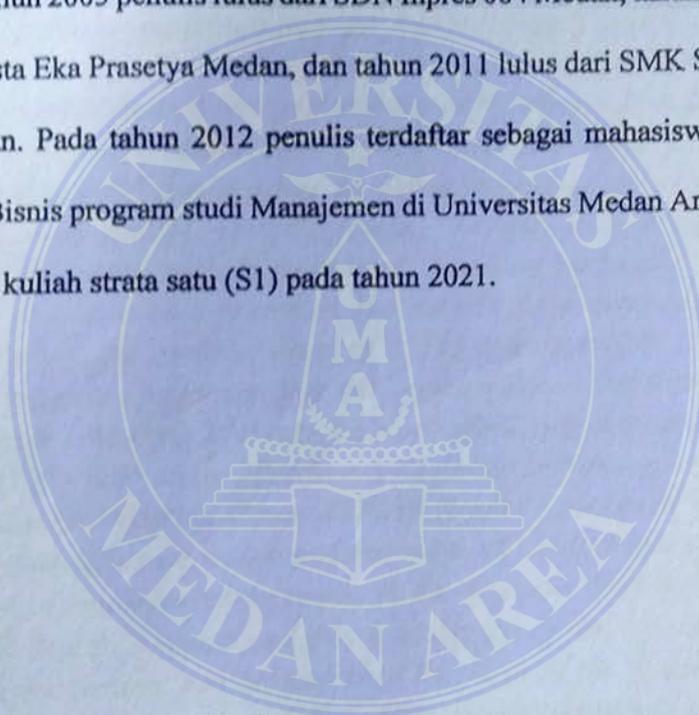
UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Kota Medan pada tanggal 28 September 1993 yang merupakan anak dari Alm. Bapak T.H. Siahaan dan Ibu A.N. Siallagan. Penulis merupakan anak ke empat dari lima bersaudara.

Pada tahun 2005 penulis lulus dari SDN Inpres 084 Medan, tahun 2008 lulus dari SMP Swasta Eka Prasetya Medan, dan tahun 2011 lulus dari SMK Swasta Eka Prasetya Medan. Pada tahun 2012 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi Manajemen di Universitas Medan Area. Penulis menyelesaikan kuliah strata satu (S1) pada tahun 2021.



Abstract

The Effect of Work Ethics and Work Discipline on the Effectiveness of Employee Performance in the Forest Area Consolidation Hall (BPKH) Region I Medan.

The purpose of this study 1. To find out whether the work ethic influences the effectiveness of employee performance at the Forest Area Consolidation Center Region I in Medan. 2. To find out whether work discipline has an effect on the effectiveness of employee performance at the Region I Forest Area Consolidation Center (BPKH) Medan. 3. To find out whether the work ethic and work discipline affect the effectiveness of employee performance at the Forest Area Stabilization Center (BPKH) Region I Medan. The population in this study were all civil servants, amounting to 80 people, using the Slovin formula to see the sample, the results for this study sample were 67 people. The analysis technique used is multiple linear regression analysis techniques. Based on the results of research and discussion that have been presented, the authors draw conclusions that: 1. Work ethic influences the positive values of 0,393 and sig 0,000 > 0,005 on the effectiveness of employee performance at the Regional Forest Stabilization Center (BPKH) in Region I Medan, 2. Discipline work effect with a positive value of 0.181 and sig 0.007 > 0.05 on the effectiveness of the performance of employees of the Forest Region Stabilization Center (BPKH) Region I Medan 3. Work ethics and work discipline influence with a positive value of 254,619 and sig 0,000 on the effectiveness of employee performance in the Regional Stabilization Center Forests (BPKH) Region I Medan and this is evidenced by the calculation of the coefficient of determination, can be seen from the value of the Ajusted R square obtained is 0.885. This proves that 88.5% of the variable employee effectiveness (Y) can be explained by the variable Work Ethics (X1) and Work Discipline (X2), the rest is influenced by other factors not explained in this study.

Keywords: *Work Ethic, Work Discipline, and Performance Effectiveness*

Abstrak

Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah I Medan.

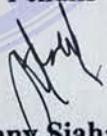
Tujuan penelitian ini 1. Untuk mengetahui apakah etos kerja berpengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah I Medan. 2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah I Medan. 3. Untuk mengetahui apakah etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah I Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang berjumlah 80 orang, dengan menggunakan rumus slovin untuk melihat sampel didapat hasil untuk sampel penelitian ini adalah 67 orang. Adapun teknik analisis yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah disajikan, maka penulis menarik kesimpulan bahwa : 1. Etos kerja berpengaruh dengan nilai positif 0,393 dan sig 0,000 > 0,005 terhadap efektivitas kinerja karyawan pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah I Medan, 2. Disiplin kerja berpengaruh dengan nilai positif 0,181 dan sig 0,007 > 0,05 terhadap efektivitas kinerja karyawan Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah I Medan 3. Etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh dengan nilai positif 254,619 dan sig 0,000 terhadap efektivitas kinerja karyawan pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah I Medan dan Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat dari nilai Adjusted R square yang diperoleh adalah 0,885. Hal ini membuktikan bahwa 88,5% variable Efektivitas kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variable Etos Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2), sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Efektivitas Kinerja

10. Seluruh Dosen pegawai dan pengajar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
11. Orang tua saya yaitu T.H Siahaan dan A.N Siallagan yang selalu mendoakan saya serta penyemangat hidup saya yaitu kak Elly, kak Artha, adik Patar, abang Ery, abang Ronny, adik Roslin.
12. Untuk sahabat dan orang terkasih yang selalu mendukung dan memberikan waktu serta memeluk saya dengan doa penuh yaitu, Triwahyudi, Noera , Sundari dan Febrian Deva Hutabarat.
13. Untuk diri saya sendiri yang sudah selalu berupaya dalam setiap kondisi dan keadaan.

Dengan bantuan yang penulis dapatkan akhirnya dengan menyerahkan diri dan senantiasa memohon petunjuk serta perlindungan dari Tuhan Yang Maha Esa, semoga apa yang telah dicapai dan semua perbuatan yang baik tersebut mendapat imbalan yang baik pula.

Medan, 19 Agustus 2021
Penulis


Jenny Siahaan
NIM : 20.832.0326

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia-Nya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Skripsi ini berjudul "Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah I Medan". Ini ditunjukkan sebagai syarat untuk menyelesaikan studi program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Terima kasih saya sampaikan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Teddy Pribadi, SE, MM selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Ir. Muhammad Yamin Siregar, MM selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Ibu Wan Rizca Amelia SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.
6. Bapak Haryaji Catur Putera Hasman, SE, M.Si selaku Sekerretaris Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.
7. Bapak Ahmad Prayudi, SE, MM selaku dosen pembimbing saya yang sangat memotivasi saya dan meluangkan waktu untuk membimbing dan mengajari saya dalam menyelesaikan skripsi.
8. Ibu Adelina Lubis, SE, M.Si selaku dosen ketua sidang saya, Ibu Hesti Sabrina, SE, M.Si selaku dosen pembeding saya dan Ibu Fitriani Tobing, SE, M.Si selaku dosen sekretaris saya yang telah memberikan waktu untuk mengoreksi dan memberi masukan-masukan dalam tahap penyempurnaan dan penyelesaian skripsi.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Bapak Pembimbing dan seluruh staf dan pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah I Medan dalam membimbing penulis

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 22/12/21
Access From repository.uma.ac.id)22/12/21

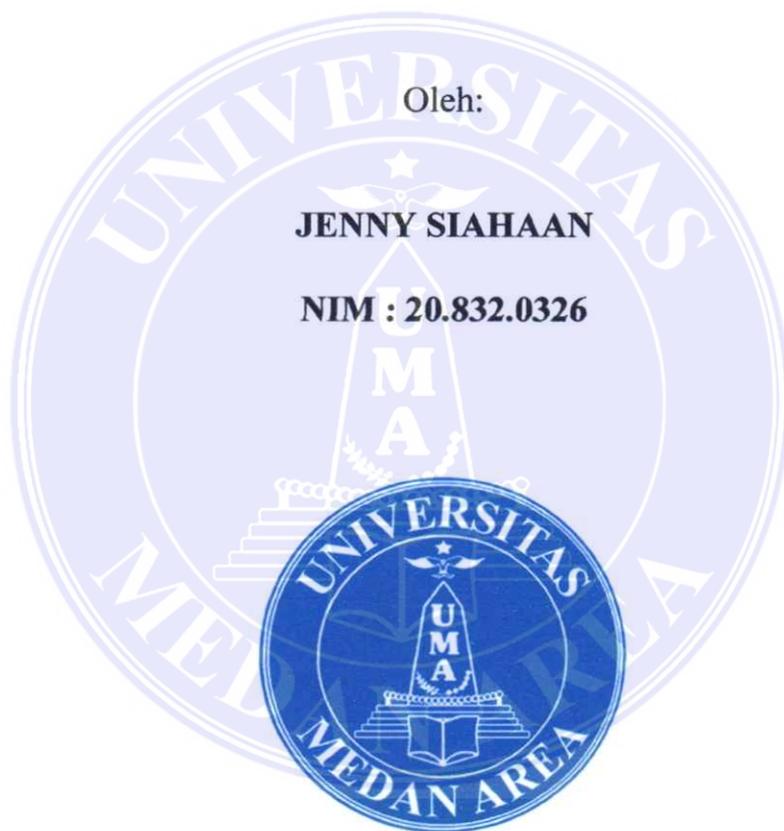
**PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJATERHADAP
EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI PADA BALAI
PEMANTAPAN KAWASAN HUTAN (BPKH)
WILAYAH I MEDAN**

SKRIPSI

Oleh:

JENNY SIAHAAN

NIM : 20.832.0326



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)22/12/21

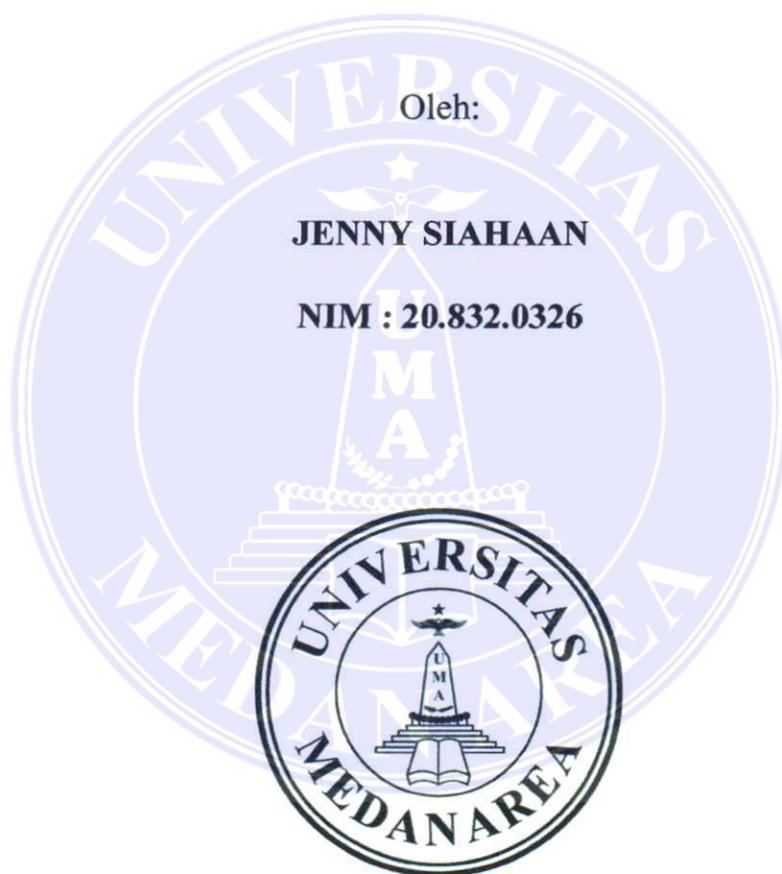
**PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJATERHADAP
EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI PADA BALAI
PEMANTAPAN KAWASAN HUTAN (BPKH)
WILAYAH I MEDAN**

SKRIPSI

Oleh:

JENNY SIAHAAN

NIM : 20.832.0326



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 22/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)22/12/21

**PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PEMANTAPAN
KAWASAN
HUTAN (BPKH) WILAYAH I MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area**

OLEH :

**JENNY SIAHAAN
NPM: 20 832 0326**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 22/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)22/12/21

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah I Medan

Nama Mahasiswa : JENNY SIAHAAN

No. Stambuk : 20.832.0153

Fakultas / Program Studi : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen



(Dr. H. Ihsan Effendi, M.Si)

Dekan

(Wan Rizca Amelia, SE, M.Si)

K.Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 27 Agustus 2021

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 22/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)22/12/21

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa Skripsi yang saya susun dan berjudul **“Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah I Medan”**, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan judul yang dimaksud belum pernah dimuat, dipublikasikan atau diteliti oleh mahasiswa lain dalam konteks penulisan skripsi untuk program S-1 Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 19 Agustus 2021
Yang Membuat Pernyataan,

JENNY SIAHAAN
Npm.20 832 0326

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademis Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : JENNY SIAHAAN
NPM : 208320326
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan dan pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area hak bebas royalti noneksklusif atas karya ilmiah saya yang berjudul: Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah I Medan beserta perangkat yang ada jika (diperlukan). Dengan hak bebas royalti noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengelola dalam bentuk database, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama masih mencantumkan nama saya sebagai penulis dan pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 19 Agustus 2021
Yang menyatakan,

JENNY SIAHAAN
Npm.20 832 0326

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Kota Medan pada tanggal 28 September 1993 yang merupakan anak dari Alm. Bapak T.H. Siahaan dan Ibu A.N. Siallagan. Penulis merupakan anak ke empat dari lima bersaudara.

Pada tahun 2005 penulis lulus dari SDN Inpres 084 Medan, tahun 2008 lulus dari SMP Swasta Eka Prasetya Medan, dan tahun 2011 lulus dari SMK Swasta Eka Prasetya Medan. Pada tahun 2012 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi Manajemen di Universitas Medan Area. Penulis menyelesaikan kuliah strata satu (S1) pada tahun 2021.



Abstract

The Effect of Work Ethics and Work Discipline on the Effectiveness of Employee Performance in the Forest Area Consolidation Hall (BPKH) Region I Medan.

The purpose of this study 1. To find out whether the work ethic influences the effectiveness of employee performance at the Forest Area Consolidation Center Region I in Medan. 2. To find out whether work discipline has an effect on the effectiveness of employee performance at the Region I Forest Area Consolidation Center (BPKH) Medan. 3. To find out whether the work ethic and work discipline affect the effectiveness of employee performance at the Forest Area Stabilization Center (BPKH) Region I Medan. The population in this study were all civil servants, amounting to 80 people, using the Slovin formula to see the sample, the results for this study sample were 67 people. The analysis technique used is multiple linear regression analysis techniques. Based on the results of research and discussion that have been presented, the authors draw conclusions that: 1. Work ethic influences the positive values of 0,393 and sig 0,000 > 0,005 on the effectiveness of employee performance at the Regional Forest Stabilization Center (BPKH) in Region I Medan, 2. Discipline work effect with a positive value of 0.181 and sig 0.007 > 0.05 on the effectiveness of the performance of employees of the Forest Region Stabilization Center (BPKH) Region I Medan 3. Work ethics and work discipline influence with a positive value of 254,619 and sig 0,000 on the effectiveness of employee performance in the Regional Stabilization Center Forests (BPKH) Region I Medan and this is evidenced by the calculation of the coefficient of determination, can be seen from the value of the Adjusted R square obtained is 0.885. This proves that 88.5% of the variable employee effectiveness (Y) can be explained by the variable Work Ethics (X1) and Work Discipline (X2), the rest is influenced by other factors not explained in this study.

Keywords: *Work Ethic, Work Discipline, and Performance Effectiveness*

Abstrak

Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah I Medan.

Tujuan penelitian ini 1. Untuk mengetahui apakah etos kerja berpengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah I Medan. 2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah I Medan. 3. Untuk mengetahui apakah etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah I Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang berjumlah 80 orang, dengan menggunakan rumus slovin untuk melihat sampel didapat hasil untuk sampel penelitian ini adalah 67 orang. Adapun teknik analisis yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah disajikan, maka penulis menarik kesimpulan bahwa : 1. Etos kerja berpengaruh dengan nilai positif 0,393 dan sig 0,000 > 0,005 terhadap efektivitas kinerja karyawan pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah I Medan, 2. Disiplin kerja berpengaruh dengan nilai positif 0,181 dan sig 0,007 > 0,05 terhadap efektivitas kinerja karyawan Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah I Medan 3. Etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh dengan nilai positif 254,619 dan sig 0,000 terhadap efektivitas kinerja karyawan pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah I Medan dan Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat dari nilai Adjusted R square yang diperoleh adalah 0,885. Hal ini membuktikan bahwa 88,5% variable Efektivitas kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variable Etos Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2), sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Efektivitas Kinerja

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia-Nya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Skripsi ini berjudul “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah I Medan”. Ini ditunjukkan sebagai syarat untuk menyelesaikan studi program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Terima kasih saya sampaikan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Teddy Pribadi, SE, MM selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Ir. Muhammad Yamin Siregar, MM selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Ibu Wan Rizca Amelia SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.
6. Bapak Haryaji Catur Putera Hasman, SE, M.Si selaku Sekeretaris Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.
7. Bapak Ahmad Prayudi, SE, MM selaku dosen pembimbing saya yang sangat memotivasi saya dan meluangkan waktu untuk membimbing dan mengajari saya dalam menyelesaikan skripsi.
8. Ibu Adelina Lubis, SE, M.Si selaku dosen ketua sidang saya, Ibu Hesti Sabrina, SE, M.Si selaku dosen pembeding saya dan Ibu Fitriani Tobing, SE, M.Si selaku dosen sekretaris saya yang telah memberikan waktu untuk mengoreksi dan memberi masukan-masukan dalam tahap penyempurnaan dan penyelesaian skripsi.
9. Bapak Pimpinan dan seluruh staf dan pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah I Medan dalam membimbing penulis.

10. Seluruh Dosen pegawai dan pengajar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
11. Orang tua saya yaitu T.H Siahaan dan A.N Siallagan yang selalu mendoakan saya serta penyemangat hidup saya yaitu kak Elly, kak Artha, adik Patar, abang Ery, abang Ronny, adik Roslin.
12. Untuk sahabat dan orang terkasih yang selalu mendukung dan memberikan waktu serta memeluk saya dengan doa penuh yaitu, Triwahyudi, Noera , Sundari dan Febrian Deva Hutabarat.
13. Untuk diri saya sendiri yang sudah selalu berupaya dalam setiap kondisi dan keadaan.

Dengan bantuan yang penulis dapatkan akhirnya dengan menyerahkan diri dan senantiasa memohon petunjuk serta perlindungan dari Tuhan Yang Maha Esa, semoga apa yang telah dicapai dan semua perbuatan yang baik tersebut mendapat imbalan yang baik pula.

Medan, 19 Agustus 2021
Penulis

Jenny Siahaan
NIM : 20.832.0326

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR LAMPIRAN	vi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Etos Kerja.....	6
2.1.1 Pengertian Etos Kerja.....	6
2.1.2 Faktor-faktor Etos Kerja.....	8
2.1.3 Indikator Etos Kerja	9
2.2 Disiplin Kerja	12
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	12
2.2.2 Faktor-faktor Disiplin Kerja.....	13
2.2.3 Indikator Disiplin Kerja	14
2.3 Efektivitas Kerja.....	17
2.3.1 Pengertian Efektivitas Kerja	17
2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja	18
2.3.3 Indikator Efektivitas Kerja.....	19
2.4 Penelitian Terdahulu	20
2.5 Kerangka Konseptual	22
2.6 Hipotesis	23

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	24
3.2 Lokasi dan waktu penelitian.....	24
3.3 Populasi dan Sampel	25
3.4 Jenis dan Sumber Data	26
3.5 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional	27
3.6 Teknik Pengumpulan Data	29
3.7 Teknik Analisis Data	30

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil penelitian	35
4.1.1 Sejarah Perusahaan	35
4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan	37
4.1.3 Karakteristik Penelitian	40
4.1.4 Analisa Variabel Bebas- X_1 (Etos Kerja).....	43
4.1.5 Analisa Variabel Bebas- X_2 (Disiplin Kerja).....	44
4.1.6 Analisa Variabel terikat-Y (Efektivitas Kerja Karyawan).....	46
4.2 Pembahasan	48
4.2.1 Uji Validatas dan Reliabilitas	48
4.2.2 Pengujian Asumsi Klasik.....	51
4.2.3 Analisis Regrsi Linear Berganda	56
4.2.4 Uji Statistik	57

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	63
5.2 Saran	64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1 Jadwal Waktu Penelitian	24
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan.....	25
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel	27
Tabel 3.4 Tabel Skala Pengukuran Likert.....	29
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Usia.....	41
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Pendidikan	42
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Lama Bekerja.....	42
Tabel 4.5 Skor Angket Responden Untuk Variabel Etos Kerja.....	43
Tabel 4.6 Skor Angket Responden Untuk Variabel Disiplin Kerja	45
Tabel 4.7 Skor Angket Responden Untuk Variabel Efektivitas Kinerja Karyawan ..	47
Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Etos Kerja	49
Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	50
Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Efektivitas Kinerja Karyawan.....	52
Tabel 4.11 Uji Realibilitas Variabel Etos Kerja.....	53
Tabel 4.12 Uji Realibilitas Variabel Disiplin Kerja	53
Tabel 4.13 Uji Realibilitas Variabel Efektivitas Kinerja Karyawan	54
Tabel 4.14 Uji Kolmogrov-Smirnov	56
Tabel 4.15 Output SPSS Scatterplot	57
Tabel 4.16 Uji Glejser	57
Tabel 4.17 Uji Multikolinearitas	58
Tabel 4.18 Hasil Output Uji Koefisien Determinasi Variabel X_1 , X_2 dan Y	59
Tabel 4.19 Hasil Output Uji F Variabel X_1 , X_2 dan Y	59
Tabel 4.20 Hasil Output Uji t Variabel X_1 , X_2 dan Y	59

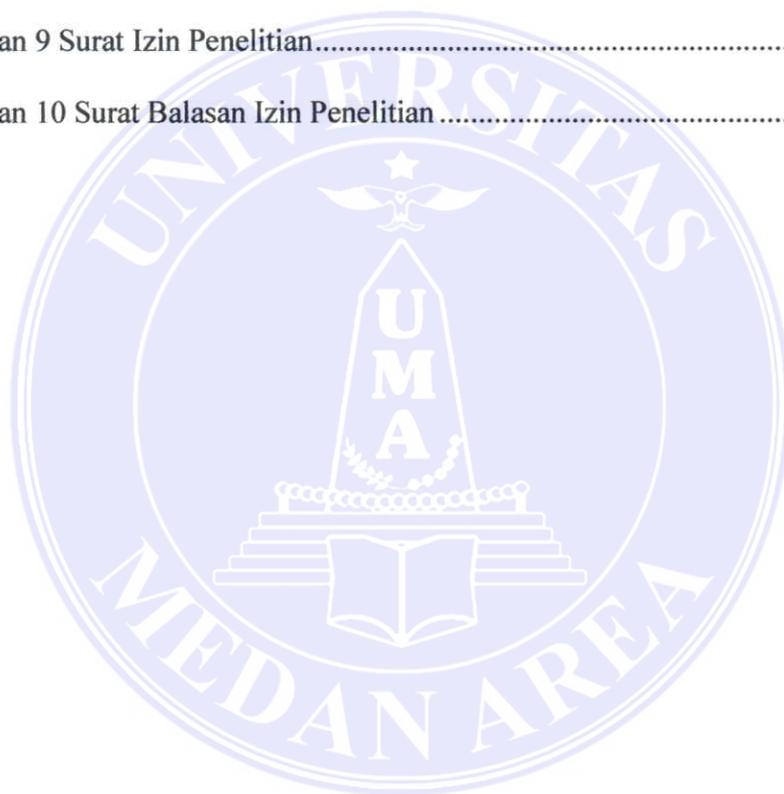
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	22
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan.....	38
Gambar 4.2 Grafik Histogram.....	52
Gambar 4.3 Output SPSS Normal P-Plot.....	52



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	65
Lampiran 2 Master Data Sampel dan Variabel Penelitian	68
Lampiran 4 Output Hasil Uji Statistika.....	69
Lampiran 5 Output Hasil Penelitian.....	75
Lampiran 9 Surat Izin Penelitian.....	75
Lampiran 10 Surat Balasan Izin Penelitian.....	76



BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sesuatu hal yang penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Pimpinan perusahaan tentunya mengharapkan kinerja yang baik dari pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan juga menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan dan oleh karena itu, kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) harus dikembangkan dan diarahkan dengan baik agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai. Dalam konsep manajemen dijelaskan bahwa manusia harus digerakkan, dipimpin dan diharapkan dengan kesadaran tinggi bersedia memanfaatkan tenaga dengan sepenuhnya agar memperoleh hasil kerja yang memuaskan. Konsep ini menunjukkan gambaran tentang kinerja yang tinggi, dimana kinerja merupakan suatu ukuran keberhasilan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan kegiatan.

Secara umum, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peran dan tugas yang diembannya dalam instansi. Lebih lanjut, kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang dapat diukur dalam ukuran kinerja secara umum meliputi : kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, dan perencanaan kerja (Sutisna, 2012). Kinerja pegawai penting untuk diperhatikan oleh setiap organisasi karena manusia, dalam hal ini pegawai merupakan faktor utama dalam

proses kerja yang pada akhirnya akan menjadikan kinerja instansi secara keseluruhan berlangsung secara baik atau tidak.

Dalam penelitian Setiawan dan Kartika (2014) diketahui bahwa karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan beberapa hal, antara lain : karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat, karyawan bersedia mematuhi peraturan yang berlaku diperusahaan, karyawan sanggup bekerja dalam waktu yang sudah ditentukan, karyawan dapat bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh perusahaan.

Mangkunegara (2014) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Efektivitas kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh etos kerja dan disiplin kerja pegawai. Kinerja pegawai negeri merupakan faktor penting dalam birokrasi pemerintah, karena pegawai negeri adalah unsur pelaksana dan fungsi dari kegiatan pemerintah. Namun pada kenyataannya kinerja pegawai di Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah I Medan tergolong masih rendah.

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai

tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Menurut Sinamo (2009), etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja adalah kunci dan fondasi menuju keberhasilan. Salah satu hal yang mendukung etos kerja yang tinggi adalah disiplin kerja. Disiplin kerja seringkali dibicarakan dalam kondisi yang bersifat negatif. Disiplin lebih dikaitkan dengan sanksi atau hukuman. Handoko (2008) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar operasional. Disiplin juga dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam hubungannya dengan pekerjaan, disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang menunjukkan ketaatan pegawai terhadap peraturan perusahaan. Apabila pegawai sudah dapat membiasakan diri untuk disiplin dalam segala hal maka setiap pekerjaan yang dilakukan pasti akan cepat selesai dan tertata dengan baik sehingga akan meningkatkan etos kerja yang baik dan meningkatkan kinerja. Apabila pegawai memiliki etos kerja dan disiplin kerja yang tinggi akan berdampak baik dan positif pada kinerja pegawai tersebut, maksudnya adalah bahwa kinerja pegawai akan berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Berdasarkan hal inilah penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah I Medan”**.

I.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah I Medan?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah I Medan?
- c. Apakah etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah I Medan?

I.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah etos kerja berpengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah I Medan.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah I Medan.
3. Untuk mengetahui apakah etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah I Medan.

I.4 Manfaat penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi penulis sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta mengamati secara langsung dunia pekerjaan dan perusahaan dan sebagai alat untuk mengimplementasikan teori-teori yang diperoleh selama kuliah.
- b. Bagi perusahaan sebagai harapan yang dapat menjadi suatu bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia dan berguna sebagai masukan bagi perusahaan yang bersangkutan dimasa yang akan datang dan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan-keputusan tingkat manajerial untuk menentukan langkah-langkah dalam meningkatkan kepuasan karyawan di masa yang akan datang.
- c. Bagi pihak lain bermanfaat sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang diharapkan dapat lebih mengembangkan penelitian ini dimasa mendatang.
- d. Bagi akademis sebagai rujukan bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap efektivitas kinerja karyawan dengan variabel etos kerja dan disiplin kerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Etos Kerja

Etos Kerja merupakan sebuah karakteristik yang terdiri dari semangat, nilai, prinsip, yang menggerakkan seseorang melakukan hal-hal positif. Sederhananya, etos kerja adalah semangat kerja yang membuat seseorang memberikan yang erbaik bagi perusahaan atau organisasi.

2.1.1 Pengertian Etos Kerja

Dalam bahasa Inggris, etos dapat diterjemahkan menjadi beberapa pengertian yaitu *starting point, to appear, disposition* hingga dapat disimpulkan sebagai *character*. Dalam bahasa Indonesia dapat diterjemahkan sebagai sifat dasar, pemunculan atau disposisi/watak.

Anoraga (2009) mengungkapkan bahwa etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Apabila individu-individu dalam organisasi memandang kerja sebagai satu hal yang luhur bagi eksistensi manusia maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya, jika sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan maka etos kerja dengan sendirinya akan menjadi rendah.

Sinamo (2009) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Paradigma berarti konsep yang mencakup idealisme yang mendasar, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang

hendak dicapai termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral dan kode perilaku bagi para pemeluknya. Jadi, jika seseorang, suatu organisasi atau suatu komunitas menganut paradigma kerja tertentu, percaya padanya secara tulus dan serius, serta berkomitmen pada paradigma kerja tersebut maka kepercayaan itu akan melahirkan sikap kerja dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah etos kerja mereka dan itu pula budaya kerja mereka.

Tasmara, (2002) menjabarkan etos kerja yang seharusnya dimiliki oleh seorang pegawai adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. Etos kerja berhubungan dengan beberapa hal penting seperti:

- 1) Orientasi ke masa depan, yaitu segala sesuatu direncanakan dengan baik, baik waktu, kondisi untuk ke depan agar lebih baik dari kemarin.
- 2) Menghargai waktu dengan adanya disiplin waktu merupakan hal yang sangat penting guna efisien dan efektivitas bekerja.
- 3) Tanggung jawab, yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.
- 4) Hemat dan sederhana, yaitu sesuatu yang berbeda dengan hidup boros, sehingga bagaimana pengeluaran itu bermanfaat untuk kedepan.
- 5) Persaingan sehat, yaitu dengan memacu diri agar pekerjaan yang dilakukan tidak mudah patah semangat dan menambah kreativitas diri.

Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi dapat dilihat dalam perilakunya seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu

selama bekerja, keinginan memberikan lebih dari sekedar yang diisyaratkan, mau bekerja sama, hormat terhadap rekan kerja dan sebagainya. Tentu saja perusahaan mengharapkan pegawainya memiliki etos kerja yang tinggi agar dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan perusahaan secara keseluruhan. Melalui berbagai penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan seperangkat sikap maupun pandangan mendasar yang dipegang oleh setiap individu untuk menilai bekerja sebagai sesuatu hal yang positif dan berharga.

2.1.2 Faktor-faktor Etos Kerja

Menurut Novliadi (2009), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja yaitu:

1. Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh sungguh dalam kehidupan beragama.

2. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan.

3. Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh.

4. Kondisi Lingkungan/Geografis

Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada didalamnya melakukan usaha dapat mengelola dan mengambil manfaat dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

6. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia, peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras.

7. Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

8. Motivasi Intrinsik Individu

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi ialah individu yang bermotivasi tinggi, etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang.

2.1.3 Indikator Etos Kerja

Menurut Sinamo (2005) indikator-indikator untuk mengukur etos kerja sebagai berikut:

- 1) Kerja adalah rahmat

Bekerja dengan tulus dan penuh syukur karena bekerja adalah rahmat yang turun dari Tuhan. Kita harus bersyukur atas anugerah yang kita terima yang datang dari Tuhan bukan dari manusia.

2) Kerja adalah amanah

Bekerja dengan penuh tanggung jawab karena bekerja adalah sebuah amanah yang dititipkan Sang Pencipta kepada kita. Amanah melahirkan sebuah tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepada kita. Tanggung jawab ini menumbuhkan kehendak kuat dalam menjalankan tugas dengan benar tidak hanya formalitas.

3) Kerja adalah panggilan

Kerja merupakan panggilan agar manusia dapat bekerja tuntas dengan penuh integritas. Integritas adalah komitmen janji yang harus ditepati untuk bekerja dengan tuntas.

4) Kerja adalah aktualisasi

Kerja adalah aktualisasi atau suatu sikap untuk mengembangkan potensi dan mengubah menjadi relasi, suatu seni untuk mengaktualisasikan diri pada tanggung jawab. Sehingga harus bekerja keras dengan penuh semangat.

5) Kerja adalah ibadah

Apapun kepercayaan dan agama kita, pekerjaan yang halal adalah ibadah. Sehingga bekerja harus dengan serius penuh kecintaan terhadap Tuhan karena bekerja adalah ibadah yang harus dikerjakan dengan ikhlas, bukan sekedar mencari uang dan jabatan semata.

6) Kerja adalah seni

Kerja sebagai seni yang mendatangkan kesuksesan dan gairah kerja yang bersumber pada aktivitas-aktivitas kreatif. Sehingga harus bekerja cerdas dengan penuh daya kreativitas.

7) Kerja adalah kehormatan

Kehormatan merupakan struktur yang kuat dalam kehidupan manusia. Kehormatan sama halnya dengan harga diri. Jika kita meremehkan pekerjaan kita, maka hilanglah sebuah kehormatan kita. Seremeh dan serendah apapun pekerjaan kita itu adalah sebuah kehormatan besar sehingga harus bekerja dengan tekun penuh keunggulan.

8) Kerja adalah pelayanan

Kerja merupakan pelayanan agar manusia selalu bekerja paripurna dengan penuh kerendahan hati. Jika seseorang bekerja sesuai dengan profesi dan melayani dengan rendah hati, maka seseorang tersebut akan mempunyai tingkat kemuliaan yang tinggi.

Dalam tulisannya, Kusnan (2004) menyimpulkan pemahaman bahwa etos kerja mencerminkan suatu sikap yang memiliki dua alternatif, positif dan negatif. Suatu individu atau kelompok masyarakat dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut:

- 1) Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia.
- 2) Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia.
- 3) Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia.
- 4) Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan

sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita.

5) Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Bagi individu atau kelompok masyarakat yang memiliki etos kerja yang rendah, maka akan ditunjukkan ciri-ciri yang sebaliknya (Kusnan, 2004), yaitu :

- 1) Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri.
- 2) Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia.
- 3) Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh Kesenangan.
- 4) Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan.
- 5) Kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup.

Dari berbagai indikator yang telah disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki etos kerja tinggi akan terus berusaha untuk memperbaiki dirinya, sehingga nilai pekerjaannya bukan hanya bersifat produktif materialistik tapi juga melibatkan kepuasaan spiritualitas dan emosional.

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2008), disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Sedangkan Rivai (2011) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Hasibuan (2008) mengungkapkan bahwa disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab

seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang mampu mendorong gairah kerja, semangat kerja dan tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap pimpinan perusahaan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang tinggi.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan karyawan untuk berperilaku sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan.

2.2.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Memiliki karyawan yang disiplin tentu saja akan memberikan dampak yang signifikan pada perusahaan. Namun, sayangnya, tak semua karyawan memiliki karakteristik yang sama. Ada karyawan yang bisa disiplin dan ada yang tidak. Menumbuhkan sifat disiplin kerja pada karyawan bukanlah hal yang bisa dilakukan sekejap mata.

Sudah selayaknya perusahaan harus paham faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawannya. Berikut empat di antaranya:

1. Gaji dan Kompensasi

Jika gaji dan tunjangan yang diterima karyawan jumlahnya memuaskan, maka hal ini akan membuat karyawan lebih semangat bekerja karena ia merasa dirinya dihargai dengan baik oleh perusahaan. Sebaliknya, jika gaji yang Anda berikan tidak sesuai dengan beban kerja yang harus diselesaikan oleh karyawan, jangan kaget bila karyawan makin lama kerjanya karena ia merasa tidak dihargai dengan pantas.

2. Ada Aturan Tertulis

Setiap perusahaan harus memiliki aturan pasti yang mengatur segala tindakan karyawan terkait lingkungan kerja. Aturan ini harus ditulis dan dipasang di tempat-tempat tertentu untuk selalu mengingatkan karyawan. Jika aturan hanya berupa lisan, maka hal ini dianggap kurang maksimal karena bisa berubah-ubah sesuai kondisi.

3. Ada Sangsi Nyata

Setiap karyawan yang melakukan pelanggaran harus dikenakan sangsi sesuai yang tertulis. Jika aturan hanya dipajang dan ada karyawan yang melanggar tapi tidak diberlakukan sangsi, ini akan membuat mereka mengulangi kesalahan itu lagi dan lagi. Jadi, selain aturan, sangsi juga harus ditegakkan. Dengan adanya sangsi yang nyata, karyawan akan berpikir dua kali sebelum melakukan pelanggaran.

4. Peran Atasan

Dalam menumbuhkan disiplin kerja karyawan, tentu saja tidak lepas dari campur tangan atasan. Karyawan mencontoh apa yang dilakukan oleh atasannya. Mulailah hal ini dari Anda sendiri, misalnya datang pagi-pagi, menyelesaikan kerja tepat waktu, tidak menggunakan jam kerja untuk hal-hal yang tidak berguna. Pemimpin yang disiplin akan membuat bawahannya merasa segan sehingga mereka pun akan mengikuti sifat disiplin pemimpin tersebut.

2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2008), pada dasarnya banyak indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi yaitu:

a. Tujuan dan Kemampuan Tujuan

kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika ia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar.

c. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan mita diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha

bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

d. Waskat (pengawasan melekat)

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehinggakonduite setiap bawahan dinilai objektif. Waskat bukan hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan karyawan saja, tetap juga harus berusaha mencari sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Dengan sistem yang baik akan tercipta internal kontrol yang dapat mengurangi kesalahan-kesalahan dan mendukung kedisiplinan serta moral kerja karyawan

e. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya.

f . Ketegasan

Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Sebaliknya apabila pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi.

g . Hubungan Kemanusiaan

Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

2.3.1 Pengertian Efektivitas Kinerja

Hadayaningrat dalam Rahayu (2006) mengemukakan bahwa efektivitas adalah tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Mangkunegara (2014), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2015), kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Komaruddin (2006) mengungkapkan bahwa efektivitas kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan karyawan atau manajemen dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Seorang

karyawan dapat dikatakan efektif apabila karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan mampu mencapai sasaran atau tujuan sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya. Dengan kata lain, suatu kegiatan disebut efektif apabila proses kegiatan itu waktunya singkat, hemat biaya, tenaga kerja sedikit namun hasil yang dicapai sesuai target.

Dari berbagai penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa efektivitas kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang berdasarkan ukuran dan ketepatan waktu yang telah ditentukan demi tercapainya tujuan perusahaan.

2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kinerja

Siagian (2015) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan, antara lain :

a. Ketrampilan

Ketrampilan karyawan dalam suatu organisasi dapat ditingkatkan melalui latihan-latihan.

b. Disiplin kerja

Memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan setiap kegiatan berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan.

c. Motivasi

Dengan adanya motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih tekun dan serius dalam menyelesaikan tugasnya.

d. Tingkatan penghasilan

Penghasilan atau gaji yang cukup berdasarkan prestasi kerja akan memberi semangat sehingga efektivitas kinerja akan tercapai.

e. Gizi dan kesehatan

Apabila terdapat karyawan yang mengalami gangguan kesehatan dan karyawan tidak dapat melakukan pekerjaannya maka secara otomatis tidak akan ada efektivitas kinerja.

f. Sikap dan etika kerja

Etika sangat penting dalam bekerja karena akan menciptakan hubungan yang selaras, serasi dan seimbang dalam proses yang akan meningkatkan kinerja.

g. Sarana/alat

Adanya peralatan dan perlengkapan yang mendukung dan memadai akan dapat meningkatkan kinerja.

h. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang mendukung akan membuat kinerja lebih efektif.

i. Manajemen

Adanya manajemen yang baik maka karyawan akan terorganisasi dengan baik yang akan mendukung kinerja.

j. Kesempatan berprestasi

Dengan diberikannya kesempatan berprestasi maka karyawan akan dapat meningkatkan kinerjanya.

2.3.3 Indikator Efektivitas Kinerja

Adapun indikator untuk mengukur efektivitas kinerja yang efektif menurut Mangkunegara (2009) yaitu:

1. Kualitas kerja

Yaitu hasil kerja yang meliputi kerapihan, ketelitian dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan jumlah pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Yaitu menunjukkan banyaknya jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam satu waktu.

3. Tanggung jawab

Yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan sarana dan prasarana yang digunakan dalam bekerja.

4. Kerja sama

Yaitu kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan yang lain baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin lebih baik.

5. Inisiatif

Yaitu adanya inisiatif dari dalam diri setiap karyawan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah yang terjadi dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai etos kerja, disiplin kerja dan efektivitas kinerja pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu antara lain oleh :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian
1.	Muh Yahya Muhaimin (2013)	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Darul Huda Banturejo Sukerejo Ngaglik Yogyakarta	Hasil penelitian menunjukkan : 1. Komunikasi berpengaruh positif signifikan dengan nilai positif 0,379 dan nilai sig 0,003>0,05, 2. Motivasi berpengaruh positif signifikan dengan nilai positif 0,365 dan nilai sig 0,000>0,05, 3. Komunikasi dan motivasi berpengaruh positif signifikan dengan nilai positif 63,69 dan sig 0,001>0,05.
2.	Eti Dwi Rahayu (2006)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang	Berdasarkan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa : (1) Komunikasi berpengaruh positif signifikan dengan nilai positif 0,309 dan sig 0,002>0,05 (2) Motivasi berpengaruh positif signifikan dengan nilai positif 0,354 dan sig 0,001>0,05 (3) Komunikasi dan motivasi berpengaruh positif signifikan dengan nilai positif 57,03 dan sig 0,000>0,05.
3	Suriansyah (2015)	Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Kotabaru.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Kotabaru yaitu sebesar 63,3% dengan nilai signifikansi 0,000 (2) etos kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Kotabaru yaitu sebesar 79,1% dengan nilai signifikansi 0,000.
4	Kartika (2014)	Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sarolangun.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan variabel etos kerja dan disiplin secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sarolangun.
5	Saleha (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) lingkungan kerja, etos kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah, (2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah, (3) etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah, dan (4) budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah.

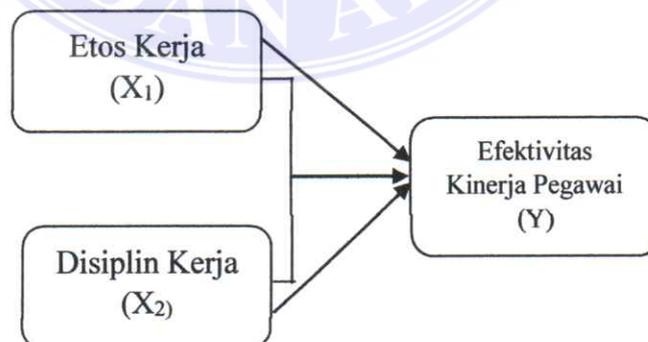
2.5 Kerangka Konseptual

Tinggi rendahnya efektivitas kinerja pegawai akan mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu masalah efektivitas kinerja harus dipahami sebagai suatu variabel yang sangat penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi.

Etos kerja adalah kunci dan fondasi menuju keberhasilan. Apabila setiap pegawai tidak memiliki etos kerja yang tinggi akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam pencapaian tujuan.

Salah satu sikap yang mendukung etos kerja yang tinggi adalah disiplin kerja. Disiplin kerja seringkali dibicarakan dalam kondisi yang bersifat negatif. Disiplin lebih dikaitkan dengan sanksi atau hukuman. Apabila pegawai telah mampu membiasakan diri untuk disiplin dalam segala hal, maka setiap pekerjaan yang dilaksanakan akan cepat selesai dan tertata dengan baik sehingga akan meningkatkan etos kerja dan efektivitas kinerja.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dibuat kerangka penelitian sebagai berikut: pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1 Gambar Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah :

1. Etos kerja berpengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah I Medan.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah I Medan.
3. Etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah I Medan.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Asosiatif. Menurut Sugiyono, (2003)” Penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam hal penelitian ini adalah variabel bebas (X_1) adalah etos kerja (X_2) disiplin kerja dan variabel terikat (Y) adalah efektivitas kinerja pegawai.

3.2. Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian di Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah I Medan, yang beralamat di Jl. Pembangunan No.6 Medan, Sumatera Utara, nomor telepon (061) 8460485.

3.3. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian ini yaitu mulai dilaksanakan pada bulan Februari 2019 dengan skedul waktu perincian sebagai berikut :

Tabel 3.1
Jadwal Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2020 – 2021								
		Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt
1	Penyusunan Proposal									
2	Seminar Proposal									
3	Pengumpulan Data									
4	Analisis Data									
5	Seminar Hasil									
6	Pengajuan Meja Hijau									
7	Meja Hijau									

3.3 Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono dalam Rusiadi et al, 2014). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah I Medan sebanyak 80 orang.

Tabel 3.2
Jumlah Pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH)
Wilayah I Medan
(Kondisi Maret 2018)

No	Bagian/Departement	Jumlah (orang)
1	Pegawai Negri Sipil Golongan IV	69
2	Pegawai Negri Sipil Golongan III	11
	JUMLAH	80

2. Sampel

Adapun menurut Sujarweni (2014: 69) yaitu "*Proporsional random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dan populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu". Sedangkan untuk menentukan jumlah sampel, penelitian ini menggunakan Rumus Slovin yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)} \dots\dots\dots(\text{Sujarweni, 2014: 66})$$

Dimana :

n : Ukuran Sampel

N : Populasi

e : Prosentase kelonggaran sampel yang masih diinginkan.

Dengan jumlah populasi sebesar 80 orang, maka dapat ditentukan jumlah sampel dengan menggunakan Rumus Slovin tersebut yaitu :

$$n = \frac{80}{1 + (80 \times 0,05^2)}$$

$$n = \frac{80}{1.2}$$

$$n = 67 \text{ (pembulatan menjadi 67 orang)}$$

Sampel adalah sebagian yang diambil dari suatu populasi (Nisfiannoor, 2009: 6). Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu, jelas, dan lengkap dianggap bisa mewakili populasi. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *probability sampling* yaitu *simple random sampling*. Dengan demikian maka jumlah sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 66 orang Pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah I Medan untuk dijadikan responden.

3.4 Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui wawancara, observasi dan penyebaran kuesioner kepada responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui buku teori, karya ilmiah, jurnal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

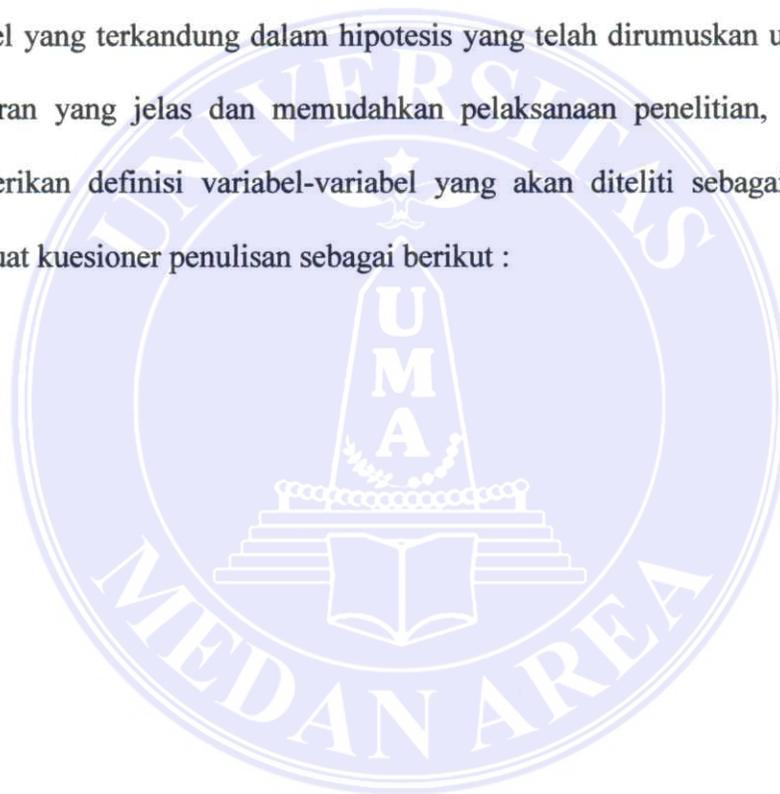
3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu: variabel pertama Etos Kerja (X_1) dan variabel bebas kedua Disiplin Kerja (X_2) serta variabel terikat yaitu : Efektivitas Kinerja Pegawai (Y).

2. Definisi Operasional

Variabel-variabel yang dioperasionalkan dalam penelitian ini adalah semi variabel yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan untuk memberi gambaran yang jelas dan memudahkan pelaksanaan penelitian, maka peneliti memberikan definisi variabel-variabel yang akan diteliti sebagai dasar dalam membuat kuesioner penulisan sebagai berikut :



a. Tabel 3.3 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Etos Kerja (X ₁)	Merupakan seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo, 2009).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja Adalah Rahmat 2. Kerja Adalah Amanah 3. Kerja Adalah Panggilan 4. Kerja Adalah Aktualisasi 5. Kerja Adalah Ibadah 6. Kerja Adalah Seni 7. Kerja Adalah Kehormatan 8. Kerja Adalah Pelayanan 	Skala Likert
Disiplin Kerja (X ₂)	Merupakan Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2008).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan Kemampuan Tujuan 2. Teladan Pimpinan 3. Keadilan 4. Waskat (pengawasan melekat) 5. Sanksi Hukuman 6. Ketegasan 7. Hubungan Kemanusiaan 	Skala Likert
Efektivitas Kinerja Karyawan (Y)	Merupakan suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan karyawan atau manajemen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu (Komaruddin, 2006).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerja sama 5. Inisiatif 	Skala Likert

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara sebagai berikut:

1. Angket (*questionnaire*), yaitu daftar pertanyaan/ Pernyataan yang dijawab atau diisi oleh responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Skala *Likert* (Sugiono, 2008), sebagai berikut :

Tabel 3.4
Tabel Skala Pengukuran Likert

PERTANYAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2012: 133)

2. Wawancara yang dilakukan dengan pihak yang berwenang untuk memberikan keterangan dan informasi sesuai yang dibutuhkan peneliti.
3. Dokumentasi yaitu sejarah singkat perusahaan, visi-misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan lain-lain.

3.7 Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan r -kritis = 0,30 (Sugiyono dalam Rusiadi et al, 2014), Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala/kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut. Pengambilan keputusan reliabilitas, suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 (Ghozali dalam Rusiadi et al, 2014).

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak dilakukan atau tidak. Uji asumsi klasik yang sering digunakan, yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali dalam

Rusiadi et al, 2014). Untuk uji normalitas ini menggunakan gambar histogram dan P.P Plot. Kriteria untuk histogram, yaitu:

1. Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka tidak berdistribusi normal.
2. Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka berdistribusi normal.
3. Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka tidak berdistribusi normal.

Sedangkan kriteria untuk P-P Plot, yaitu :

1. Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
2. Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance* value lebih tinggi/besar dari pada 0,10 atau VIF lebih kecil dari pada 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas (Santoso dalam Rusiadi et al, 2014)

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatterplot* dengan

memplotkan nilai ZPRED atau nilai prediksi dengan SRESID atau nilai residualnya. (Rusiadi et al, 2014). Adapun kriterianya yaitu:

1. Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan rumus:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Efektivitas Kinerja Pegawai

X₁ = Etos Kerja

X₂ = Displin Kerja

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi

ϵ = *Error Term*/Tingkat Kesalahan

4. Uji Kesesuaian (Test Goodness of Fit)

a. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam menerangkan variasi variabel dependen yaitu

dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2012)

Keterangan: D = Determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

b. Uji F (Uji secara Simultan)

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2012)

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

N = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

$H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

Adapun kriteria pengujian menurut Sugiyono (2012) yaitu:

1) Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_a ditolak bila $F_{hitung} < F_{tabel}$.

2) Signifikan jika H_0 ditolak dan H_a diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$.

c. Uji t (Uji Secara Parsial)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y)

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2012})$$

Keterangan:

t = Nilai t_{hitung}

r_{xy} = Korelasi xy yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- 1) $H_0: r_i=0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan

$$\alpha = 5\% \quad df = n-ks$$

H_0 diterima jika : $t_{table} < t_{hitung}$

H_a diterima jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$

Adapun kriteria dalam penilaian pengujian hipotesis menurut Sugiyono (2012) yaitu :

- 1) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah menganalisa data dan mendapatkan hasil penelitian serta diuraikan dalam pembahasan ini adalah sebagai berikut :

1. Etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan diketahui dengan nilai positif signifikan sebesar $0,000 < 0,005$. artinya variabel etos kerja memiliki pengaruh positif (Searah) dan signifikan (menurun), dimana jika etos kerja terjalin dengan baik maka akan meningkatkan hasil dari efektivitas kinerja karyawan, dan sebaliknya jika etos kerja yang terjalin buruk maka efektivitas kinerja karyawan akan turun.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan diketahui dengan nilai positif signifikan sebesar $0,007 < 0,005$ artinya variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif (searah) dan signifikan (menurun) dimana jika disiplin kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan hasil dari efektivitas kinerja karyawan tersebut, dan sebaliknya jika disiplin kerja tidak ditingkatkan maka efektivitas kinerja karyawan akan menurun.
3. Etos kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan diketahui dengan nilai positif $254,619$ dengan probabilitas (sig) $0,000 > 0,005$ dimana etos kerja dan disiplin kerja memiliki berpengaruh positif (searah), dimana jika etos kerja dan disiplin kerja dilakukan dengan baik diperusahaan tersebut pasti akan meningkatkan efektivitas kinerja semua karyawan, dan sebaliknya jika etos

kerja dan disiplin kerja tidak dilakukan dengan baik maka efektivitas kinerja karyawan akan turun.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Peneliti menyarankan agar pimpinan Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah I Medan lebih memperhatikan lagi untuk masalah etos kerja karyawannya, dikarenakan saat penyebaran kuesioner pertanyaan ini mendapat jawaban paling rendah diantara pertanyaan lain.
2. Sebaiknya perusahaan mempertimbangkan faktor disiplin kerja seperti karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, peraturan yang ditetapkan menjadikan karyawan termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan dan karyawan selalu taat terhadap peraturan perilaku perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Rafika Aditama.
- Sinamo, Jansen H. (2009). *Delapan Etos Kerja Profesional : Navigator Anda Menuju Sukses*. Jakarta : Institut Darma Mahardika.
- Handoko T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta. Penerbit : BPF
- Anoraga, Pandji (2009). *Manajemen Bisnis*, Jakarta PT. Rineka Cipta.
- Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: (Gema Insani Pers, 2002).
- Sinamo, Jansen, (2005) *Delapan Etos Kerja Profesional*. (Jakarta: Institut Mahardika).
- Akhmad Kusnan (2004), *Analisis Sikap Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi Di Garnisun III Surabaya*.
- Hasibuan, Malayu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik*. Jakarta. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Komaruddin. (2006). *Ensiklopedia Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Rafika Aditama.
- Rusiadi et al. (2013). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, Ekonomi Pembangunan*. Medan : USU Press.
- Rusiadi et al. (2014). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, Ekonomi Pembangunan*. Medan : USU Press.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sandang, P Siagian. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ferry Novliadi, (2009) *Hubungan antara Organization Based Self Esteem dengan Etos Kerja*.

- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keempat. Bandung : Alfabeta.
- Muh Yahya Muhaimin. (2013). *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Darul Huda Banturejo Sukerejo Ngaglik Sleman, Yogyakarta*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Kartika, (2014). *Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangon*. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. Vol. 1 .No. 1.
- Eti Dwi Rahayu. (2006). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pedawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang*. Skripsi. Universitas Negeri Semarang.
- Saleha (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah*. Skripsi Universitas Negeri Sulawesi Tengah.
- Suriansyah (2015). *Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kotabaru*. Skripsi. Universitas Palangkaraya.
- Al Syardiansyah, J Ramadansyah, H Wijoyo, APrayudi, RS Putra (2021)
The Influence of Work Motivation and Organizational Culture of Employee Performance.

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

DATA RESPONDEN

1. Umum

Responden yang terhormat,

Bersama dengan ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu saudara/I untuk mengisi pertanyaan kuesioner yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya semata-mata digunakan untuk penelitian skripsi saya dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah I Medan”** pada program sarjana ekonomi Universitas Medan Area.

2. Petunjuk pengisian

Berikan tanda (√) pada kolom yang menurut anda benar.

No	Pilihan jawaban	skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Tidak Setuju (TS)	3
4.	Kurang Setuju (KS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3. Identitas Responden

Nama :

Jabatan/Dept :

Jenis kelamin :

laki-laki

perempuan

Usia :

19-22 Tahun

23-26 Tahun

27-30 Tahun

Pendidikan :

SLTA

Diploma

Sarjana

- Lama bekerja : ≤2 Tahun
 3-5 Tahun
 6-10 Tahun

DAFTAR PERTANYAAN

A. ETOS KERJA (X₁)

No	Pertanyaan	STS	KS	TS	S	SS
1.	Ketika bekerja saya senantiasa merasakan Tuhan bersama saya ketika bekerja saya senantiasa merasakan Tuhan bersama saya.					
2.	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan saya.					
3.	Saya tidak pulang lebih awal dari waktu pulang kerja yang ditetapkan perusahaan ini.					
4.	Saya giat bekerja walaupun tidak diawasi oleh atasan.					
5.	Saya selalu menjaga kesopansantunan selama berada di perusahaan ini.					
6.	Saya memanfaatkan waktu kerja untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan saya di perusahaan ini.					
7.	Saya bekerja berdasarkan kreativitas saya sendiri.					
8.	Setiap kali melakukan pekerjaan saya di sini saya tidak merasa terbebani.					
9.	Saya selalu menuruti semua peraturan yang ada di perusahaan.					

B. DISIPLIN KERJA (X₂)

No	Pertanyaan	STS	KS	TS	S	SS
1.	Melaksanakan pekerjaan sesuai interuksi yang diberikan atasan.					
2.	Peraturan yang ditetapkan perusahaan ditaati oleh karyawan.					
3.	Bekerja dengan kedisiplinan dan kejujuran.					
4.	Perusahaan memberikan pengawasan yang efektif.					
5.	Perusahaan memberikan sanksi yang ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis.					
6.	Dalam setiap pelaksanaan kerja karyawan selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
7.	Karyawan selalu membantu rekan kerja yang sedang kesulitan.					

C. EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pertanyaan	STS	KS	TS	S	SS
1.	Standart kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik.					
2.	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.					
3.	Berkaitan dengan tanggung jawab pekerjaan saya menggunakan segenap pengetahuan agar dapat memperoleh hasil yang optimal.					
4.	Karyawan selalu bekerja sama jika kerjaan tersebut harus dikerjakan oleh tim.					
5.	Saya dan pegawai lainnya memanfaatkan sumberdaya organisasi yang diberikan.					

Lampiran 4 Hasil Uji Statistika Hasil Uji Validitas Etos Kerja (X₁)

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	Total	
P1	Pearson Correlation	1	,102	,241	,103	,225	,361*	,503**	,574**	,404*	,628**
	Sig. (2-tailed)		,591	,200	,588	,233	,050	,005	,001	,027	,000
	Sum of Squares and Cross-products	12,967	1,133	3,000	1,300	3,100	5,033	6,133	8,133	5,200	46,000
	Covariance	,447	,039	,103	,045	,107	,174	,211	,280	,179	1,586
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	,102	1	,188	,445*	,390*	,241	,333	,369*	,472**	,607**
	Sig. (2-tailed)	,591		,321	,014	,033	,200	,072	,045	,008	,000
	Sum of Squares and Cross-products	1,133	9,467	2,000	4,800	4,600	2,867	3,467	4,467	5,200	38,000
	Covariance	,039	,326	,069	,166	,159	,099	,120	,154	,179	1,310
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	,241	,188	1	,494**	,301	,224	,341	,367*	,403*	,624**
	Sig. (2-tailed)	,200	,321		,006	,106	,234	,065	,046	,027	,000
	Sum of Squares and Cross-products	3,000	2,000	12,000	6,000	4,000	3,000	4,000	5,000	5,000	44,000
	Covariance	,103	,069	,414	,207	,138	,103	,138	,172	,172	1,517
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	,103	,445*	,494**	1	,305	,273	,152	,203	,414*	,589**
	Sig. (2-tailed)	,588	,014	,006		,101	,145	,424	,282	,023	,001
	Sum of Squares and Cross-products	1,300	4,800	6,000	12,300	4,100	3,700	1,800	2,800	5,200	42,000
	Covariance	,045	,166	,207	,424	,141	,128	,062	,097	,179	1,448
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	,225	,390*	,301	,305	1	,465**	,277	,438*	,175	,641**
	Sig. (2-tailed)	,233	,033	,106	,101		,010	,138	,016	,355	,000
	Sum of Squares and Cross-products	3,100	4,600	4,000	4,100	14,700	6,900	3,600	6,600	2,400	50,000
	Covariance	,107	,159	,138	,141	,507	,238	,124	,228	,083	1,724
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	,361*	,241	,224	,273	,465**	1	,371*	,320	,202	,622**
	Sig. (2-tailed)	,050	,200	,234	,145	,010		,043	,085	,284	,000
	Sum of Squares and Cross-products	5,033	2,867	3,000	3,700	6,900	14,967	4,867	4,867	2,800	49,000
	Covariance	,174	,099	,103	,128	,238	,516	,168	,168	,097	1,690
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	,503**	,333	,341	,152	,277	,371*	1	,335	,264	,624**
	Sig. (2-tailed)	,005	,072	,065	,424	,138	,043		,070	,158	,000
	Sum of Squares and Cross-products	6,133	3,467	4,000	1,800	3,600	4,867	11,467	4,467	3,200	43,000
	Covariance	,211	,120	,138	,062	,124	,168	,395	,154	,110	1,483
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	,574**	,369*	,367*	,203	,438*	,320	,335	1	,299	,700**
	Sig. (2-tailed)	,001	,045	,046	,282	,016	,085	,070		,109	,000
	Sum of Squares and Cross-products	8,133	4,467	5,000	2,800	6,600	4,867	4,467	15,467	4,200	56,000
	Covariance	,280	,154	,172	,097	,228	,168	,154	,533	,145	1,931
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	,404*	,472**	,403*	,414*	,175	,202	,264	,299	1	,632**
	Sig. (2-tailed)	,027	,008	,027	,023	,355	,284	,158	,109		,000
	Sum of Squares and Cross-products	5,200	5,200	5,000	5,200	2,400	2,800	3,200	4,200	12,800	46,000
	Covariance	,179	,179	,172	,179	,083	,097	,110	,145	,441	1,586
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,628**	,607**	,624**	,589**	,641**	,622**	,624**	,700**	,632**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	
	Sum of Squares and Cross-products	46,000	38,000	44,000	42,000	50,000	49,000	43,000	56,000	46,000	414,000
	Covariance	1,586	1,310	1,517	1,448	1,724	1,690	1,483	1,931	1,586	14,276
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X₂)

		Correlations							
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	Total
P1	Pearson Correlation	1	,308	,292	,067	,017	,522**	,532**	,683**
	Sig. (2-tailed)		,098	,117	,724	,929	,003	,002	,000
	Sum of Squares and Cross-products	23,867	5,667	7,000	1,133	,333	12,467	9,000	59,467
	Covariance	,823	,195	,241	,039	,011	,430	,310	2,051
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	,308	1	,434*	,334	,253	,308	,000	,621**
	Sig. (2-tailed)	,098		,017	,071	,177	,098	1,000	,000
	Sum of Squares and Cross-products	5,667	14,167	8,000	4,333	3,833	5,667	,000	41,667
	Covariance	,195	,489	,276	,149	,132	,195	,000	1,437
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	,292	,434*	1	,237	,152	,418*	,059	,653**
	Sig. (2-tailed)	,117	,017		,207	,422	,022	,757	,000
	Sum of Squares and Cross-products	7,000	8,000	24,000	4,000	3,000	10,000	1,000	57,000
	Covariance	,241	,276	,828	,138	,103	,345	,034	1,966
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	,067	,334	,237	1	,481**	,151	-,084	,481**
	Sig. (2-tailed)	,724	,071	,207		,007	,427	,660	,007
	Sum of Squares and Cross-products	1,133	4,333	4,000	11,867	6,667	2,533	-1,000	29,533
	Covariance	,039	,149	,138	,409	,230	,087	-,034	1,018
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	,017	,253	,152	,481**	1	,272	-,072	,479**
	Sig. (2-tailed)	,929	,177	,422	,007		,147	,706	,007
	Sum of Squares and Cross-products	,333	3,833	3,000	6,667	16,167	5,333	-1,000	34,333
	Covariance	,011	,132	,103	,230	,557	,184	-,034	1,184
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	,522**	,308	,418*	,151	,272	1	,473**	,779**
	Sig. (2-tailed)	,003	,098	,022	,427	,147		,008	,000
	Sum of Squares and Cross-products	12,467	5,667	10,000	2,533	5,333	23,867	8,000	67,867
	Covariance	,430	,195	,345	,087	,184	,823	,276	2,340
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	,532**	,000	,059	-,084	-,072	,473**	1	,453*
	Sig. (2-tailed)	,002	1,000	,757	,660	,706	,008		,012
	Sum of Squares and Cross-products	9,000	,000	1,000	-1,000	-1,000	8,000	12,000	28,000
	Covariance	,310	,000	,034	-,034	-,034	,276	,414	,966
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,683**	,621**	,653**	,481**	,479**	,779**	,453*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,007	,007	,000	,012	
	Sum of Squares and Cross-products	59,467	41,667	57,000	29,533	34,333	67,867	28,000	317,867
	Covariance	2,051	1,437	1,966	1,018	1,184	2,340	,966	10,961
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Efektivitas Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations					
		P1	P2	P3	P4	P5	Total
P1	Pearson Correlation	1	,129	,636**	,228	,043	,565**
	Sig. (2-tailed)		,496	,000	,226	,823	,001
	Sum of Squares and Cross-products	14,967	2,000	11,000	3,633	,733	32,333
	Covariance	,516	,069	,379	,125	,025	1,115
	N	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	,129	1	,447*	,425*	,449*	,693**
	Sig. (2-tailed)	,496		,013	,019	,013	,000
	Sum of Squares and Cross-products	2,000	16,000	8,000	7,000	8,000	41,000
	Covariance	,069	,552	,276	,241	,276	1,414
	N	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	,636**	,447*	1	,380*	,301	,786**
	Sig. (2-tailed)	,000	,013		,038	,106	,000
	Sum of Squares and Cross-products	11,000	8,000	20,000	7,000	6,000	52,000
	Covariance	,379	,276	,690	,241	,207	1,793
	N	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	,228	,425*	,380*	1	,657**	,766**
	Sig. (2-tailed)	,226	,019	,038		,000	,000
	Sum of Squares and Cross-products	3,633	7,000	7,000	16,967	12,067	46,667
	Covariance	,125	,241	,241	,585	,416	1,609
	N	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	,043	,449*	,301	,657**	1	,708**
	Sig. (2-tailed)	,823	,013	,106	,000		,000
	Sum of Squares and Cross-products	,733	8,000	6,000	12,067	19,867	46,667
	Covariance	,025	,276	,207	,416	,685	1,609
	N	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,565**	,693**	,786**	,766**	,708**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	
	Sum of Squares and Cross-products	32,333	41,000	52,000	46,667	46,667	218,667
	Covariance	1,115	1,414	1,793	1,609	1,609	7,540
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah item (n)	Keterangan
Etos Kerja (X1)	0,894 > 0,60	9	Reliabel
Disiplin Kerja(X2)	0,586 > 0,60	7	Reliabel
Efektivitas Kinerja (Y)	0,754 > 0,60	5	Reliabel

Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,12388002
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,090
	Negative	-,058
Kolmogorov-Smirnov Z		,735
Asymp. Sig. (2-tailed)		,652

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	,723	1,088		,65	,508		
1 Etos Kerja	,393	,035	,783	11,348	,000	,366	2,730
Disiplin Kerja	,181	,065	,191	2,771	,007	,366	2,730

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Karyawan

Uji Heterokedastisitas

Uji Glejser Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 Etos Kerja	,393	,035	,783	11,348	,000	,324	,463	,935	,817	,474	,366	2,730
Disiplin Kerja	,181	,065	,191	2,771	,007	,050	,311	,815	,327	,116	,366	2,730

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Karyawan

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Etos Kerja	,393	,035	,783	11,348	,000
	Disiplin Kerja	,181	,065	,191	2,771	,007

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Karyawan

Lampiran 5 Output Hasil Penelitian

Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-t) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,723	1,088		,665	,508
1 Etos Kerja	,393	,035	,783	11,348	,000
Disiplin Kerja	,181	,065	,191	2,771	,007

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Karyawan

Uji Signifikan Secara Simultan (Uji-F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	663,322	2	331,661	254,619	,000 ^b
	Residual	83,365	64	1,303		
	Total	746,687	66			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Etos Kerja

Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,943 ^a	,888	,885	1,141

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Etos Kerja

b. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Karyawan

Lampiran 9 Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN
DIREKTORAT JENDERAL PLANOLOGI KEHUTANAN DAN TATA LINGKUNGAN
BALAI PEMANTAPAN KAWASAN HUTAN WILAYAH I

Jl. Pembangunan No. 06 Helvetia Medan 20124
Telepon : 061-8460485 Faksimile : 061-8469051
e-mail:tatausaha@bpkh1.com
website : www.bpkh1.dephut.go.id

Nomor : S. 148/BPKH I-1/04/2021 Medan, 12 April 2021
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Selesai Melaksanakan Riset

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area
Medan

Dengan hormat, berdasarkan surat kami nomor : S. 231 /BPKH I-1/03/2021 tanggal 16 Maret 2021, Hal : Izin Research/ Survey, yang dilaksanakan oleh :

Nama : Jenny Siahaan
NPM : 208320326
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah I Medan.

Dengan ini kami memberi informasi bahwa yang namanya tersebut diatas telah selesai melaksanakan riset pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah I Medan Tahun 2021.

Atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



Ahmad Fauzan, SP, M.Si
Kepala Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan

199503 1 001

Lampiran 10 Surat Balasan Izin Penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kolam No. 1 Medan Estate Telp (061) 7366878, 7360168, 7364348, 7366781, Fax. (061) 7366998
 Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/Jl. Setia Budi No. 79B Medan Telp (061) 8225602, 8201994, Fax. (061) 8226331
 Email : univ.medanarea@uma.ac.id Website:uma.ac.id/ekonomi.uma.ac.id email fakultas:ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 332/FEB /01.1/III/2021
 Lamp. :
 Perihal : Izin Research / Survey

01 Maret 2021

Kepada, Yth Pimpinan
 Kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah I Medan

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan,
 mengharapkan bantuan saudara kepada mahasiswa kami :

Nama : JENNY SIAHAAN
 N P M : 208320326
 Program Studi : Manajemen
 Judul : Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas
 Kinerja Pegawai Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH)
 Wilayah I Medan

Untuk diberi izin Research / Survey di Instansi yang Saudara pimpin selama Satu Bulan. Hal ini
 dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah suatu syarat untuk
 menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan
 administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu

Dapat kami beritahukan bahwa Research / Survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan
 ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang
 diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan
 penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bid. Akademik

Teddi Prihatni, SE, M.Si

Tembusan :

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Pertinggal