

**PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA RADIO LA NUGRAHA 105 FM  
PALEMBANG**

**Herman Efrizal, Suharti \*)**

---

***ABSTRACT***

*This researche studies the correlation among Work Ethics , Discipline And Simultaneous Partial Work in the Employee Performance At La Nugraha 105 Fm Radio Palembang.The population in this study are employees of Radio La Nugraha Fm 105 Palembang totaling 30 employees. Samples in this study of 30 respondents, where by using saturation sampling technique (Census).*

***Keywords: Work Ethics, Discipline Work, Employee Performance***

**A.PENDAHULUAN**

Pada Dasarnya Radio adalah teknologi yang digunakan untuk pengiriman sinyal dengan cara modulasi dan radiasi elektromagnetik (gelombang elektromagnetik). gelombang ini melintas dan merambat lewat ruang angkasa yang hampa udara, karena Gelombang ini memerlukan medium pengangkut. sehingga bisa sampai ke telinga pendengarnya.pendengar dapat menikmati informasi-informasi yang dibutuhkan dalam bentuk suara yang di sampaikan oleh para penyiar.

Setiap perusahaan yang

dijalankan pasti mempunyai tujuan untuk mencapai tingkat semaksimal mungkin dalam mencapai tujuannya. Sumber daya yang berkualitas adalah sumber daya yang memiliki dedikasi (rasa pengabdian) yang tinggi terhadap perusahaan.

Namun setiap perusahaan, pasti mengalami suatu kendala dalam menjalankan aktivitasnya. begitu pula yang di hadapi oleh Radio La Nugraha 105 Fm Palembang. Salah satu kendala yang di hadapi seperti tingkat kinerja karyawannya yang kurang produktif, etos kerja yang kurang baik, dan kedisiplinan kerja

---

\*) Dosen Fakultas Ekonomi UTP

karyawannya yang mulai mengendur. Hal ini dapat dilihat dari absensi karyawannya sehari-hari. sebenarnya ini merupakan masalah umum yang selalu dihadapi oleh setiap perusahaan dalam menjalankan tugasnya.

Namun Radio La Nugraha 105 Fm berusaha memberikan pelayanan yang terbaik kepada para pendengarnya. untuk dapat memberikan pelayanan dan melaksanakan tugas dengan baik, maka karyawan diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang profesional, tanggung jawab, disiplin, dan etos kerja yang baik. sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan Pendengarnya

Mangkunegara (2009) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dan menurut “ Simamora (2007:124), kinerja adalah proses

berkelanjutan untuk melihat kualitas personil dan usaha untuk memperbaiki kinerja personil dalam organisasi. Melalui penelitian ini kita dapat mengetahui apakah pekerjaan itu sudah selesai atau belum dengan uraian pekerjaan itu sudah disusun sebelumnya. Dengan melakukan penelitian demikian, seorang pemimpin akan menggunakan uraian pekerjaan sebagai tolak ukur.

Agar dapat efektif, aktivitas manajemen kinerja harus disesuaikan dengan etos kerja karyawan. Setiap pekerjaan mempunyai kemampuan berdasarkan pada pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya. selain itu, pekerjaan juga mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Mathis dan Jackson (2006) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya sertacara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk

bertindak dan meraih amal yang optimal. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak, serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal.

Etos kerja yang kurang baik dapat menurunkan produktifitas kinerja karyawan dan akan sering terjadi perdebatan, baik antar karyawan ataupun antara karyawan dan atasan. Seperti pada Radio La Nugraha 105 Fm Palembang ini kadang terjadi beda persepsi antara atasan dan karyawan sehingga menyebabkan suasana kerja menjadi kurang nyaman untuk beberapa saat tertentu. kinerja yang maksimal. Tingkat kedisiplinan dapat diukur melalui ketaatan pada peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi dan dari kesadaran diri sendiri, namun di Radio La Nugraha 105 Fm ini, tingkat kedisiplinan karyawan agak mengendur, seperti pada tingkat ketepatan waktu dalam bekerja.

Disiplin adalah sikap

kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan. Disiplin dalam hubungan kerja sangat erat kaitannya dengan motivasi kerja. Disiplin dapat dikembangkan melalui tenaga latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu tenaga dan biaya (Sinungan, 2009).

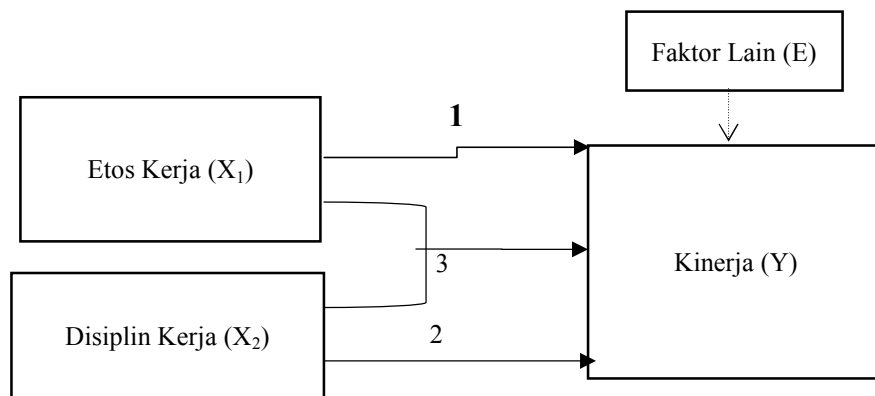
Menurut “ Mathis dan Jackson (2006), disiplin kerja adalah bentuk pelatihan yang menjalankan peraturan-peraturan organisasional, dan menurut “ Rivai (2003). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu

menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafaan bukan karna adanya unsur paksaan.

Sedangkan “Hasibuan (2005:193), menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optima. Adapun kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar 1**  
**Kerangka Berpikir**



Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Radio La Nugraha 105 Fm Palembang.

**Hipotesis Penelitian**

Pengertian hipotesis menurut Sugiono (2009) adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan Berdasarkan kerangka berpikir di

atas maka dapat diajukan hipotesis penelitian yaitu :

1. Diduga etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Radio La Nugraha 105 Fm Palembang.

2. Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Radio La Nugraha 105 Fm Palembang.
3. Diduga etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan pada radio La Nugraha 105 Fm Palembang.

## **B. METODE PENELITIAN**

Teknik dalam mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan penulis menggunakan metode kepustakaan yaitu : Penulis mengumpulkan data dengan membaca buku-buku, laporan, literatur yang disusun oleh para ahli, majalah dan bentuk-bentuk lainnya yang berisikan teori dan bahan lain yang berhubungan dengan masalah sedang diteliti.

### **1. Populasi**

Dalam penelitian ini, jumlah populasi yakni keseluruhan karyawan Radio La Nugraha 105 Fm Palembang Berjumlah 30 Orang.

## **2. Sample**

Sample Menurut Arikunto (2010) menyatakan bahwa "sampel adalah bagian populasi yang hendak diteliti dan mewakili karakteristik populasi apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun apabila populasi penelitian berjumlah lebih dari 100 maka sample dapat diambil antara 10-15 atau 20-25 atau lebih, pengambilan sample dalam penelitian dilakukan dengan cara sample berstrata, sample wilayah, sample proporsi, sample kouta sample kelompok dan sample kembar.

### **a. Rancangan Penelitian**

Tujuan studi dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yaitu studi yang dilakukan untuk mengetahui dan

menggambarkan karakteristik dari variabel-variabel dalam pemecahan masalah-masalah yang berkaitan dengan hasil penelitian.

mengacu pada teori yang ada, maka penulis menetapkan definisi dan indikator yang sesuai kondisi dan situasi dengan etos kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada Radio La Nugraha 105 Fm Palembang.

**b. Definisi Operasional**

Berdasarkan pengamatan dan

**Tabel 1**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	No item Pertanyaan
Etos Kerja (X <sub>1</sub> ) Mathis dan Jackson (2006) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak, serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal.	Etos Kerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disiplin dalam bekerja</li> <li>• Menghargai waktu</li> <li>• Bertanggungjawab terhadap tugas</li> <li>• kerja keras dalam menjalankan pekerjaan</li> <li>• Menyesuaikan diri</li> </ul>	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
Disiplin (X <sub>2</sub> ) Sedangkan “Hasibuan (2005:193), menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku	Ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas kedisiplinan kerja</li> <li>• Kualitas Pekerjaan</li> <li>• Kompensasi</li> <li>• Lokasi tempat kerja</li> <li>• Koservasi aturan</li> </ul>	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10

KinerjaKaryawan (Y) proses berkelanjutan untuk melihat kualitas personil dan usaha untuk memperbaiki kinerja pesonil dalam organisasi	Kuantitas Output	• Pemecahan Masalah	1
	Kualitas Output	• Kuantitas kerja Karyawan	2
		• Kerjasama tim yang baik.	3
	Sikap Karyawan	• Kualitas kerja karyawan	4
		• Standar profesional karyawan	5
		• Kemampuan karyawan	6
		• Ketepatan karyawan	7
		• Kreativitas karyawan	8

Untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Radio La Nugraha 105 Fm Palembangdigunakan model regresi linier Berganda sebagai berikut:

**Teknik Analisis Data**

Metode Regresi Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- a : Bilangan konstanta
- b<sub>1</sub>b<sub>2</sub> : koefisien regresi (besarnya pengaruh)
- X<sub>1</sub> : variabel etos kerja
- X<sub>2</sub> : variabel Disiplin kerja
- Y : Variabel Kinerja

e : Residu

**Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefenisikan suatu variabel. Hasil r dihitung dibandingkan dengan r variabel dimana df=n-2 dengan signifikan 5%. Jika r tabel <r hitung maka valid (Sujarweni, 2014)

**C.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dengan mengguanakan jumlah responden 30 maka r tabel dapat diperoleh melalui tabel r dengan df = 30-2=28, maka r tabel = 0.3610. hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 2**  
**Validitas Kinerja (Y)**

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0.538	0.3610	Valid
2	0.782	0.3610	Valid
3	0.791	0.3610	Valid
4	0.680	0.3610	Valid
5	0.768	0.3610	Valid
6	0.696	0.3610	Valid
7	0.674	0.3610	Valid

Sumber SPSS (diolah)

Berdasarkan pada tabel 2. diatas dari nilai ( $r_{tabel}$ ) dengan tingkat menunjukkan bahwa seluruh signifikan untuk semua item pernyataan dalam correlation ( $r_{hitung}$ ) pertanyaan pada 0.05. setiap item pertanyaan lebih besar

**Tabel 3**  
**Uji Validitas Etos Kerja (X<sub>1</sub>)**

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0.732	0.3610	Valid
2	0.582	0.3610	Valid
3	0.828	0.3610	Valid
4	0.534	0.3610	Valid
5	0.725	0.3610	Valid
6	0.658	0.3610	Valid
7	0.662	0.3610	Valid
8	0.684	0.3610	Valid
9	0.664	0.3610	Valid
10	0.598	0.3610	Valid

Sumber : SPSS (Diolah)

Berdasarkan Pada tabel 3. Diatas Hal ini terlihat bahwa nilai pearson Menunjukkan bahwa seluruh correlation ( $r_{tabel}$ ) dengan tingkat pernyataan dalam variabel signifikan untuk semua item independen Etos kerja adalah valid. pernyataan pada level 0.05

**Tabel 4**



**Uji Validitas Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0.758	0.3610	Valid
2	0.630	0.3610	Valid
3	0.654	0.3610	Valid
4	0.481	0.3610	Valid
5	0.784	0.3610	Valid
6	0.427	0.3610	Valid
7	0.495	0.3610	Valid
8	0.801	0.3610	Valid
9	0.630	0.3610	Valid
10	0.762	0.3610	Valid

Sumber : SPSS (Diolah)

Berdasarkan pada Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel independen Disiplin Kerja adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai

pearson correlation ( $r_{hitung}$ ) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai ( $r_{tabel}$ ) dengan tingkat signifikan untuk semua item pernyataan pada level 0.05

**Uji Reabilitas**

**Tabel 5**  
**Uji ReabilitasKuisisioner**

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
EtosKerja (X <sub>1</sub> )	0.850	Reliabel
DisiplinKerja (X <sub>2</sub> )	0.846	Reliabel
Kinerja (Y)	0.808	Reliabel

Sumber : SPSS (diolah)

Berdasarkan tabel 5. Diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas untuk variable Etos Kerja (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), dan Kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai yang cukup besar yaitu diatas 0.50 sehingga dapat dijadikan sebagai alat ukur.

**Analisis Statistik Deskriptif**

Dari hasil jawaban yang diberikan oleh 30 orang karyawan yang menjadisample penelitian mengenai Etos kerja, Disiplin kerja, Kinerja karyawan.

**Variabel Kinerja Karyawan**

Analisis yang akan dibahas dalam deskripsi Kinerja Karyawan yaitu menjabarkan hasil deskripsi

statistik variabel kinerja karyawan dari hasil program SPSS. Hasil deskripsi kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 6. dibawah ini:

**Tabel 6**  
**Hasil Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

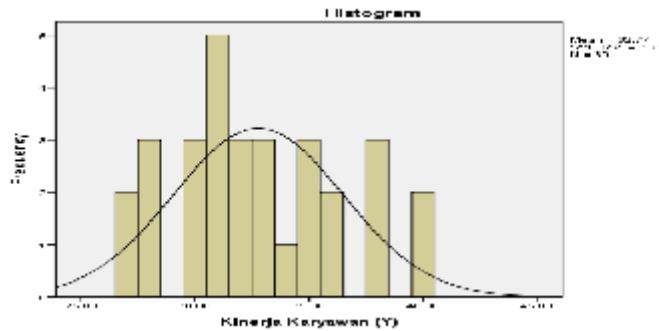
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		32.7667
Std. Error Of mean		.67753
Median		32.0000
Mode		31.00
Std. Deveation		3.71097
Variance		13.771
Skewnes		.353
Std. Error Of Skewness		.427
Kurtosis		-.652
Std. Error Kurtosis		.833
Range		13.00
Minimum		27.00
Maximum		40.00
Sum		983.00

Sumber : Hasil SPSS (diolah)

Hasil pengolahan data variabel kinerja karyawan yang diperoleh melalui instrumen yang diberikan kepada responden sebanyak 10 pertanyaan terhadap 30 responden, ternyata hasil menunjukkan bahwa diperoleh skor terendah 27.00 dan skor tertinggi

40.00 dengan range 13.00 dari hasil analisis data diperoleh nilai rata-rata [mean] 32.7667 dan standar Deviation 3.71097; Sedangkan bentuk histogram variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat Pada gambar 2 dibawah ini :

**Gambar 2.**  
**Histogram Kinerja Karyawan (Y)**



Sumber : Hasil SPSS (diolah)

**Variabel Etos Kerja ( $X_1$ )**

Analisis yang akan dibahas dalam deskripsi etos kerja yaitu menjabarkan hasil deskripsi

statistik variabel etos kerja dari hasil program SPSS. Hasil deskripsi etos kerja dapat dilihat pada tabel 7 dibawah ini :

**Tabel 7.**  
**Hasil Deskripsi Variabel Etos Kerja ( $X_1$ )**

N	Valid	30
	Missing	0
Mean		39.2000
Std. Error Of Mean		.89237
Median		39.0000
Mode		38.00
Std. Deviation		4.88770
Variance		23.890
Skewness		-.012
Std. Error Of Skewness		.427
Kurtosis		-.711
Std. Error Of Kurtosis		.833
Range		19.00
Minimum		30.00
Maximum		49.00
Sum		1176.00

**Statiscs**

Sumber : Hasil SPSS (diolah)

Hasil pengolahan data variabel Etos Kerja yang diperoleh

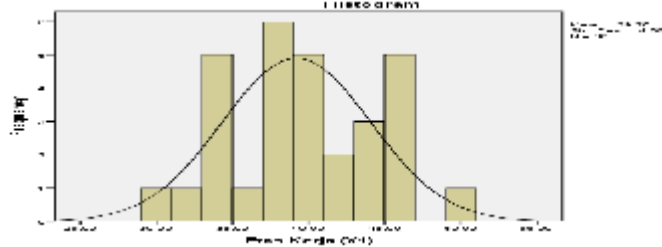
melalui instrumen yang diberikan kepada responden sebanyak 10

pertanyaan terhadap 30 responden, ternyata hasil menunjukkan bahwa diperoleh skor terendah 30.00 dan skor tertinggi 49.00 dengan range 19.00 dari hasil analisis data diperoleh nilai rata-rata [mean]

39.2000 dan standar Deveation 4.88770.

Sedangkan bentuk histogram variabel etos kerja ( $X_1$ ) dapat dilihat pada gambar berikut ini :

**Gambar 3.**  
**Histogram Etos Kerja ( $X_1$ )**



**Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )**

Analisis yang akan dibahas dalam deskripsi Disiplin Kerja yaitu menjabarkan hasil deskripsi

statistik variabel Disiplin kerja dari hasil SPSS. Hasil deskripsi Disiplin Kerja dapat dilihat pada tabel .8 dibawah ini :

**Tabel 8**  
**Hasil Deskripsi Variabel Disiplin Kerja**

		Statistes
N	Valid Missing	30 0
Mean		40.1333
Std.Error Of Mean		.81047
Median		39.0000
Mode		39.00
Std.Deveation		4.43912
Variance		19.706
Skewness		.191
Std.Error Skewness		.427
Kurtosis		-.640
Std.Error Kurtosis		.833
Range		16.00
Minimum		32.00
Maximum		48.00
Sum		1204.00

Sumber : Hasil SPSS (diolah)

Hasil Pengolahan data Variabel Disiplin Kerja yang

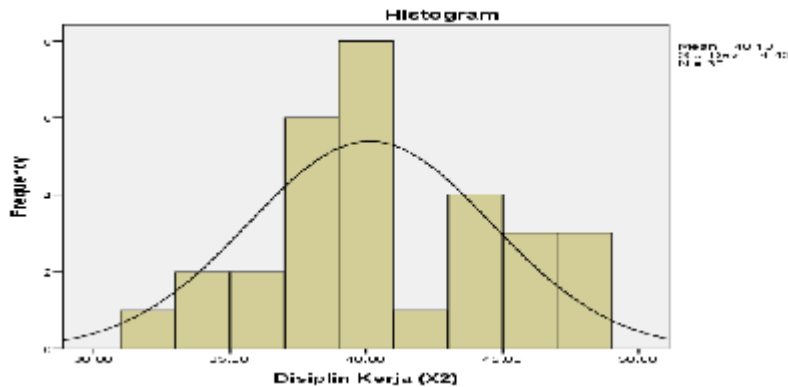
diperoleh melalui instrumen yang diberikan kepada responden

sebanyak 10 pertanyaan terhadap 30 responden, ternyata hasil menunjukkan bahwa di peroleh skor terendah 32.00 dan skor tertinggi 48.00 dengan range 16.00 dari hasil analisis data diperoleh

nilai rata-rata [mean] 40.1333 dan standar Deviation 4.43912

Sedangkan bentuk histogram variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) dapat dilihat pada gambar 4 berikut ini :

**Gambar 4**  
**Histogram Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**



Sumber : Hasil SPSS (diolah)

**Analisis Regresi Berganda**

Analisis ini bertujuan untuk menentukan pengaruh dari perubahan yang terjadi pada

variabel Etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada Radio La Nugraha 105 Fm Palembang Secara Simultan.

**Tabel 9**  
**Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.038	.288		-.134	.895
Etos Kerja (X1)	.355	.081	.374	4.367	.000
Disiplin Kerja (X2)	.684	.089	.656	7.703	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil SPSS (diolah)

Dari hasil perhitungan tabel

*coefficients* diatas, diperoleh

persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = -0,038 + 0,355X_1 + 0,684X_2 + e$$

Dimana :

- Konstanta sebesar -0,038 menyatakan bahwa jika etos kerja dan disiplin kerja bernilai nol maka skor kinerja karyawan sebesar 0,038.
- Koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,355 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor etos kerja ( $X_1$ ) akan meningkatkan nilai kinerja

karyawan sebesar 0,355 dengan menjaga variabel lain tetap/konstan.

- Koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,684 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor disiplin kerja ( $X_2$ ) akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,684 dengan menjaga variabel lain tetap/konstan.

**Koefisien Determinasi**

**Tabel 10**  
**Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941 <sup>a</sup>	.885	.877	.16273

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Etos Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan tabel *model summary* di atas Angka *Adjusted R Square* (nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,877 memberikan makna bahwa variabel etos kerja dan disiplin kerja mampu

menjelaskan perubahan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 87,7%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Uji Simultan (F-Test)  
Pengujian Hipotesis**

**Tabel 11  
Uji Anova  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.509	2	2.755	104.019	.000 <sup>b</sup>
	Residual	.715	27	.026		
	Total	6.224	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), Etos Kerja (X<sub>1</sub>)

Berdasarkan tabel *Anovadi* atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansisebesar 0,000atausignifikansi yang diperolehlebihkecil dari  $\alpha = 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Uji Parsial (t-test)**

Berdasarkan tabel di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Etos kerja (X<sub>1</sub>) mempunyai hubungan positif, hal ini berarti bila etos kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan 0,000 (0,000 < 0,05), maka dapat disimpulkan etos kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Disiplin kerja (X<sub>2</sub>) mempunyai hubungan positif, hal ini berarti bila disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan 0,000 (0,000 < 0,05), maka dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis ini bertujuan untuk menentukan pengaruh dari perubahan yang terjadi pada variabel Etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada Radio La

Nugraha 105 Fm Palembang Secara Simultan.

**Tabel 12**  
**Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.038	.283		-.134	.895
	Etos Kerja (X1)	.355	.081	.374	4.397	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.684	.083	.656	7.703	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil SPSS (diolah)

Dari hasil perhitungan tabel *coefficients* diatas, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = -0,038 + 0,355X_1 + 0,684X_2 + e$$

Dimana :

- Konstanta sebesar - 0,038 menyatakan bahwa jika etos kerja dan disiplin kerja bernilai nol maka skor kinerja karyawan sebesar 0,038.
- Koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,355 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor etos kerja ( $X_1$ ) akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,355 dengan

menjaga variabel lain tetap/konstan.

- Koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,684 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor disiplin kerja ( $X_2$ ) akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,684 dengan menjaga variabel lain tetap/konstan.

#### D. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil Penelitian dan Interpretasi yang telah dilakukan, peneliti mencoba mengambil kesimpulan sekaligus memberikan saran yang diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Radio La Nugraha 105 Fm Palembang untuk



Meningkatkan Pelayanan dan Kualitas kepada Para Pendengarnya di masa yang akan datang.

Koefisien regresi linear berganda.

### **Simpulan**

- a. Dari hasil perhitungan Uji F terdapat Pengaruh secara Signifikan Dan Positif antara Etos Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan Pada Radio La Nugraha 105 Fm Palembang.
- b. Secara Parsial Etos Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Radio La Nugraha 105 Fm Palembang.
- c. Secara Parsial Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja karyawan Pada Radio La Nugraha 105 Fm Palembang.
- d. Dari 2 Variabel Yang di Teliti Disiplin kerja mempunyai Pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan sebesar 0,684 sedangkan Etos kerja sebesar 0,355 ini dibuktikan dengan perhitungan

### **Saran**

Dari hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan Kinerja dapat dilakukan dengan meningkatkan Etos Kerja dan Disiplin kerja Karyawan. Berikut saran-saran yang diberikan oleh Penulis :

Tetap berupaya meningkatkan Etos Kerja dan Disiplin Kerja yang baik, Pada Radio La Nugraha 105 Fm Palembang agar dapat memberikan pelayanan dan melaksanakan tugas dengan baik, maka karyawan diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang profesional, tanggung jawab, sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan Pendengarnya. karena pada dasarnya sumber daya yang berkualitas merupakan salah satu ujung tombak dari keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya

**DAFTAR RUJUKAN**

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta
- Ghozali, Imam, 2006, *Aplikasi Analisa Multivariante dengan Program SPSS*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T., Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Jogjakarta; BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP., 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Bumi Aksara; Jakarta.
- Kurniasih, S. A. S. ,2013, *Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Aparat Pemerintahan Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis)*, Ciamis ; Universitas Galuh.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Octarina, A. , 2012, *Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sarolangun*, Padang; Universitas Andalas.
- Robert L. , Mathis dan Jackson John H., 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke 10*, Salemba Empat; Jakarta
- Rivai, Verizal. 2006. *Menejemen Sumber daya manusia untuk perusahaan*, Jakarta; Raja
- Gravindo Persada.
- Sinamo, Jansen H., 2011, *8 Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*, Jakarata: PT Spirit Mahardika.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung : PT. Rafika Aditama.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2009, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta ; PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian*, Bandung ; Alfabeta.
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Bandung; Alfabeta CV.
- Sugiyono; 2008, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono, Endar , 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung, Alfabeta.
- Simamora, 2007, *Manajemen Sumber daya Manusia*. Penerbit STIE YPKN; Jakarta.
- Wibowo,2007, *Manajemen Kinerja Edisi Ke empat* , Penerbit Raja

