

**Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja
Terhadap Efektivitas Kinerja Organisasi
Pada PT. POS Indonesia (Persero) Malang**

Oleh : Diah Rusminingsih
Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jaya Negara Malang

Abstract

This study aimed to test by simultan on the ethos work and discipline work to organizational performance effectiveness at PT. Pos Indonesia (Persero) Malang, to test by parsial on the ethos work and discipline work to organizational performance effectiveness at PT. Pos Indonesia (Persero) Malang and to know variable is which most dominant have an effect on to organizational performance effectiveness at at PT. Pos (Persero) Malang. This research use approach of explanatory research. Dependent variable are X1 is ethos work and X2 is work discipline and independent variable (Y) is organizational performance effectiveness. Questionery, interview, and observation method used in this study with the number of respondents of 60 people. Double linear regression was used to analyze variables by using statistic program (SPSS). The result of research indicates that: a) by simultan, ethos work and work discipline have an effect on to organizational performance effectiveness at PT. Pos Indonesia (Persero) Malang. b). by partial, ethos work and work discipline have an effect on to organizational performance effectiveness at PT. Pos Indonesia (Persero) Malang c). Pursuant to coefficient value of regression among ethos work variable and work discipline, hence variable having dominant influence to organization performance effectiveness at PT. Pos Indonesia (Persero) Malang is work discipline, where its coefficient value equal to 0,400. This matter can be concluded that work discipline is variable having influence most dominant to organizational performance effectiveness at PT. Pos Indonesia (Persero) Malang.

Keyword : ethos work, discipline work and organizational performance effectiveness

PENDAHULUAN

Organisasi berdiri dengan tujuan tertentu yang telah disepakati bersama oleh para anggotanya. Roda organisasi akan berjalan lancar apabila organisasi tersebut tetap dalam kaidah dan karakteristiknya yang harus selalu peka terhadap perubahan lingkungan yang mempengaruhinya.

Sejalan dengan perkembangannya, organisasi menuntut kinerja yang optimal. Kekuatan yang akan mempengaruhi kinerja organisasi adalah para anggota organisasi itu sendiri dengan berbagai keragamannya. Keragaman tersebut meliputi kemampuan, ketrampilan dan kekuatan dalam melaksanakan pekerjaan. Adanya loyalitas terhadap peraturan, komunikasi yang baik dan inovasi akan dapat menjaga kelangsungan organisasi.

Etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja. Etos kerja adalah sikap yang tetap dan mendasar yang melahirkan tindakan dalam pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan diluar

dirinya. Etos kerja adalah totalitas kepribadian individu dan kelompok serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap sesuatu. Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya.

Seseorang yang memiliki etos kerja yang tinggi akan bersikap baik terhadap kerja dan hasil kerjanya, sehingga akan selalu bergairah dalam menjalankan roda organisasi. Etos kerja perlu dimiliki oleh setiap anggota agar kehidupan organisasi bisa aman, tertib dan lancar.

Kedisiplinan kerja merupakan masalah penting yang perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuannya. Disiplin lahir, tumbuh dan berkembang dari sikap seseorang di dalam sistem nilai budaya yang telah ada di dalam masyarakat. Pada hakekatnya disiplin akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia. Disiplin yang tidak bersumber dari nurani manusia akan menghasilkan disiplin yang lemah dan tidak bertahan lama, tidak

menjadi langgeng dan lekas pudar. Yang diharapkan adalah disiplin yang tumbuh atas kesadaran sendiri dalam diri setiap pegawai. Disiplin melatih sikap mental yang mengandung kerelaan untuk memahami segala peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam pelaksanaan tugas dari tanggung jawab. Disiplin merupakan ekspresi kedewasaan sebagai suatu sikap tanggung jawab terhadap tingkah laku sendiri.

Efektivitas kinerja organisasi adalah bahwa pada hakekatnya para pekerja memerlukan rasa aman dan mempunyai jaminan masa depan, suasana organisasi yang memberi kesempatan untuk berkembang tanpa ancaman dan hubungan antara karyawan dan pimpinan yang manusiawi. Efektivitas kinerja organisasi terdiri dari individu dan kelompok yang merupakan pencapaian tujuan atau hasil yang dilakukan/dikerjakan oleh setiap individu secara bersama –sama. Efektivitas kinerja organisasi merupakan susunan dari beberapa orang secara rapi yang menggambarkan seluruh siklus input – proses – output untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Dari uraian pendahuluan diatas, dapat dirumuskan permasalahan :

1). Apakah secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kinerja organisasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Malang? 2). Apakah secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kinerja organisasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Malang? 3). Variabel mana diantara etos kerja dan disiplin kerja yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap efektivitas kinerja organisasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Malang? Sedangkan yang menjadi tujuan penelitian ini adalah : 1). Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kinerja organisasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Malang. 2). Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kinerja organisasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Malang. 3). Untuk mengetahui variabel mana diantara etos kerja dan disiplin kerja yang mempunyai pengaruh paling dominan

terhadap efektivitas kinerja organisasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Malang.

KAJIAN TEORI

Pengertian Etos Kerja

Setiap organisasi yang selalu ingin maju akan melibatkan anggotanya untuk meningkatkan mutu kinerjanya. Setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Etos berasal dari bahasa Yunani (etos) yang berarti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Dalam kamus besar bahasa Indonesia etos adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau kelompok. Kata etos juga berarti watak atau karakter seorang individu atau kelompok manusia yang berupa kehendak atau kemauan yang disertai dengan semangat yang tinggi guna mewujudkan sesuatu keinginan atau cita-cita. Kesimpulannya, etos adalah sikap yang tetap dan mendasar yang melahirkan perbuatan-perbuatan dengan mudah dalam pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan diluar dirinya .

Kerja merupakan perbuatan melakukan pekerjaan atau menurut kamus W.J.S Purwadarminta, kerja berarti melakukan sesuatu, sesuatu yang dilakukan . Kerja memiliki arti luas dan sempit. Dalam arti luas kerja mencakup semua bentuk usaha yang dilakukan manusia, baik dalam hal materi maupun non materi baik bersifat intelektual maupun fisik. Sedangkan dalam arti sempit, kerja berkonotasi ekonomi yang persetujuan mendapatkan materi.

Etos kerja adalah refleksi dari sikap hidup yang mendasar. Etos kerja adalah respon yang unik dari seseorang atau kelompok atau masyarakat terhadap kehidupan yang kemudian menjadi kebiasaan atau karakter pada diri seseorang atau kelompok atau masyarakat.

Menurut Anoraga (2001) Etos Kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka Etos Kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah

bagi kehidupan, maka Etos Kerjadegan sendirinya akan rendah.

Dalam situs resmi kementerian KUKM, Etos Kerja diartikan sebagai sikap mental yang mencerminkan kebenaran dan kesungguhan serta rasa tanggung jawab untuk meningkatkan produktivitas (www.depkop.go.id).

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

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya.

Aspek – aspek yang terkandung dalam Etos Kerja antara lain :

1. Kerja adalah rahmat yang merupakan pemberian dari Yang Maha Kuasa.
2. Kerja adalah amanah yang merupakan titipan berharga.
3. Kerja adalah panggilan jiwa.
4. Kerja adalah aktualisasi diri.
5. Kerja adalah ibadah.
6. Kerja adalah seni.
7. Kerja adalah kehormatan.
8. Kerja adalah pelayanan.

Etos Kerja dipengaruhi oleh beberapa factor, antara lain : agama, budaya, social politik, kondisi lingkungan/geografis, pendidikan, struktur ekonomi dan motivasi intrinsik individu

Berpangkal dari uraian diatas, maka seorang individu atau kelompok masyarakat dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi, apabila menunjukkan tanda-tanda:

- a. Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia.
- b. Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia.

c. Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia.

d. Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita,

e. Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Sedangkan bagi individu atau kelompok masyarakat dikatakan memiliki etos kerja yang rendah apabila menganggap :

- a. Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri,
- b. Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia,
- c. Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan,
- d. Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan,
- e. Kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup.

Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang “membangun”, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan itu. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk *menilai tinggi* terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas yang semestinya.

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap menghargai, patuh, taat terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku di tempat kerja yang dilakukan secara rela dengan penuh tanggung jawab dan siap untuk menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang. Setiap organisasi yang hendak hidup tertib dan teratur memerlukan sikap dan perilaku padaanggotanya dalam berdisiplin. Namun tuntutan untuk berdisiplin harus cukup arif, sehingga memberi peluang dan kreatifitas tanpa pengembangan kemampuan pribadi ini justru akan menghilangkan dinamika masyarakat yang sedang membangun. Untuk itu perlu adanya keseimbangan antara tuntutan untuk berdisiplin dan pengembangan kreativitas.

Menurut pendapat T.Hani Handoko (2001), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar- standar organisasional. Sedangkan menurut pendapat Alex S. Nitisemito(1996), kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin merupakan kata yang sering kita temui, diartikan sebagai ketentuan atau peraturan-peraturan yang secara eksplisit dan mencakup sangsi-sangsi yang akan diterima jika terjadi pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan tersebut. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali, yang di dalamnya mencakup: (1) adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan; (2) adanya kepatuhan para pengikut; dan (3) adanya sanksi bagi pelanggar

Greenberg dan Baron (1993) memandang disiplin melalui adanya hukuman. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam memenuhi ketentuan – ketentuan ataupun peraturan – peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan umum dalam suatu organisasi atau perusahaan. Disiplin lahir, tumbuh dan berkembang dari sikap seseorang di dalam sistem nilai budaya yang telah ada di dalam masyarakat.

Menurut Sondang P. Siagaan (1996), terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu :

- (1) disiplin preventif : adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.
- (2) disiplin korektif : adalah upaya penerapan disiplin kepada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap.

Disiplin erat kaitannya dengan moral yang melekat pada diri pegawai yang

terwujud dalam ketaatan terhadap peraturan yang dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab tanpa adanya paksaan dari pimpinan. Disiplin dapat memberikan jaminan bahwa pekerjaan dapat berlangsung lancar, tanpa keteledoran, kelalaian, kelambatan maupun pemborosan sehingga komunitas organisasi dapat berlangsung terus.

Disiplin yang positif adalah disiplin yang konstruktif, sehingga merupakan suatu kebiasaan yang baik, suatu reaksi terhadap nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat. Disiplin yang positif dapat terwujud dalam suatu organisasi apabila di dalam organisasi tersebut terdapat suasana yang memungkinkan pegawai untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Disiplin tidak hanya diarahkan pada penghukuman dan aturan yang kaku saja, tetapi disiplin juga memungkinkan pegawai menikmati kebebasan untuk mengeluarkan pendapat, berpartisipasi secara maksimal sehingga pegawai merasa bahwa tujuan dan kepentingan organisasi adalah juga tujuan dan kepentingan dirinya juga.

Kesimpulan yang dapat diambil dari uraian diatas adalah bahwa disiplin adalah suatu norma dan peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin melatih sikap mental yang mengandung kerelaan untuk memahami segala peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam pelaksanaan tugas dari tanggung jawab. Disiplin merupakan ekspresi kedewasaan sebagai suatu sikap tanggung jawab terhadap tingkah laku sendiri.

Tolok ukur yang dapat digunakan dalam menilai tingkat disiplin kerja adalah:

- a. Penggunaan waktu secara efektif, meliputi :
 - 1) Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas
 - 2) Penghematan waktu dalam melaksanakan tugas
- b. Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, meliputi :
 - 1) Ketaatan terhadap jam kerja
 - 2) Ketaatan terhadap pimpinan
 - 3) Ketaatan terhadap prosedur dan metode kerja.
- c. Tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas, meliputi :
 - 1) Melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana

- 2) Mengevaluasi hasil pekerjaan
- 3) Keberanian menerima resiko kesalahan

Alex S. NitiseMITO (1996) menyatakan bahwa terdapat beberapa hal yang dapat menunjang keberhasilan dalam pendisiplinan karyawan yaitu ancaman, kesejahteraan, ketegangan, partisipasi, tujuan dan kemampuan serta keteladanan pimpinan. Dalam menegakkan disiplin kerja bisa dilakukan dengan cara:

- a. Disiplin Harus Ditegakkan Seketika
- b. Disiplin Harus Didahului Peringatan Dini
- c. Disiplin Harus Konsisten
- d. Disiplin Harus Impersonal
- e. Disiplin Harus Setimpal

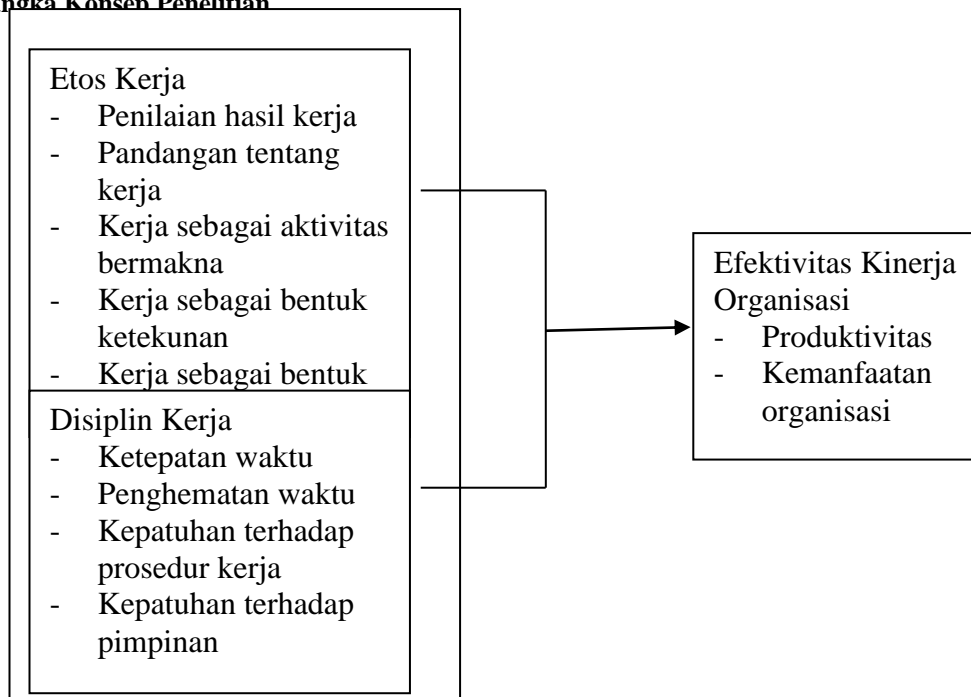
Efektivitas Kinerja Organisasi

Menurut James I. Gibson (2000) efektivitas menggambarkan seluruh siklus input – proses – output. Walker (1992) menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian tugas – tugas individu dan tujuan. Sedangkan menurut E. M. Agus yang dimaksud dengan efektivitas kinerja organisasi adalah bahwa di dalam

melakukan pekerjaan pada hakikatnya para pekerja memerlukan rasa aman, yang mempunyai kaitan dengan jaminan masa depan, suasana organisasi yang memberi kesempatan untuk berkembang tanpa ancaman dan hubungan antara karyawan dan pimpinan yang manusiawi. Efektivitas kinerja organisasi merupakan susunan dari beberapa orang secara rapi yang menggambarkan seluruh siklus input – proses – output untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Efektivitas kinerja organisasi terdiri dari individu dan kelompok, karena itu efektivitas organisasi terdiri dari efektivitas individu dan kelompok. Namun demikian efektivitas organisasi adalah lebih banyak dari jumlah efektivitas individu dan kelompok, sehingga organisasi bisa efektif jika mampu mendapatkan hasil karya yang lebih tinggi tingkatannya dari pada jumlah hasil karya setiap bagiannya. Dengan demikian efektivitas kinerja organisasi adalah pencapaian tujuan atau hasil yang dilakukan/dikerjakan oleh setiap individu secara bersama – sama.

Kerangka Konsep Penelitian



Gambar 1 : Kerangka konsep penelitian

Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas dan didukung oleh beberapa

teori, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Diduga variabel etos kerja dan disiplin kerja secara bersama – sama

- berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja organisasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Malang.
2. Diduga variabel etos kerja dan disiplin kerja secara terpisah berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja organisasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Malang.
 3. Diduga variabel etos kerja (X1) merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap efektivitas kinerja organisasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Malang.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan eksplanatif untuk menjelaskan hubungan kausalitas antara etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kinerja organisasi.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil obyek pada PT. Pos Indonesia (Persero) Malang yang beralamatkan di Jalan Merdeka Selatan No. 5 Malang.

Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Malang yang berjumlah 156 orang. Karena keterbatasan waktu, tenaga dan biaya, maka dari jumlah populasi tersebut akan diambil sebanyak 60 orang sebagai sampel dengan menggunakan teknik Stratified Random Sampling.

Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini digunakan data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan dari responden langsung yang dihimpun dengan cara memberikan kuisioner pada pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Malang yang dijadikan sampel, sedangkan data sekunder diambil dari catatan/dokumen yang ada di PT. Pos Indonesia (Persero) Malang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner, wawancara dan dokumentasi.

Teknik Pengukuran Data

Teknik pengukuran data adalah dengan menggunakan skala likert, dengan Skor jawaban :

1. Sangat setuju diberi skor (5)
2. Setuju diberi skor (4)
3. Cukup diberi skor (3)
4. Tidak setuju diberi skor (2)
5. Sangat tidak setuju diberi (1)

Definisi Operasional Variabel

Variabel Bebas X1 : Etos kerja: adalah tinggi rendahnya sikap mendasar dalam diri pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi. Indikatornya adalah penilaian hasil kerja, pandangan terhadap pekerjaan, kerja sebagai aktivitas yang bermakna, kerja membutuhkan ketekunan dan kerja dianggap sebagai bentuk ibadah.

Variabel Bebas X2 : Disiplin kerja : bentuk ketaatan dari perilaku pegawai dalam memenuhi ketentuan ataupun peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan umum dalam suatu organisasi. Indikatornya adalah ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan, penghematan waktu, kepatuhan terhadap prosedur kerja dan kepatuhan terhadap pimpinan.

Variabel Terikat : efektivitas kinerja organisasi : ketepatan sasaran dari aktivitas organisasi yang ditujukan kepada masyarakat pengguna. Indikatornya adalah produktivitas organisasi dan kemanfaatan organisasi bagi masyarakat pengguna.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2004:138) Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuisioner mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Uji validitas diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05. Suatu instrumen dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ dari nilai r tabel. Teknik korelasi yang digunakan adalah korelasi product moment.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang

konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Alpha Cronbach, yaitu suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih.

Teknik Analisa Data : Analisis Regresi Berganda

Menurut Arikunto (2006:151) untuk menguji pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat adalah dengan menggunakan analisa regresi linier berganda dengan rumus :

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

Dimana :

Y = Variabel terikat (efektivitas kinerja organisasi)

a = Konstanta

b_1 & b_2 = Koefisien regresi X_1 & X_2

X_1 = Etos kerja

X_2 = Didipin kerja

e = Standar error

Uji Asumsi Klasik

Dalam penggunaan regresi, terdapat beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu :

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan terdapat korelasi antar variabel bebas. Antar variabel bebas dikatakan tidak terjadi multikolinieritas apabila dalam perhitungan menggunakan SPSS 17 diperoleh nilai tolerance diantara 0,5 – 1, atau nilai VIF dikisaran angka 1. Syarat dalam penelitian ini adalah setiap variabel bebas tidak boleh terjadi multikolinieritas. Apabila terjadi multikolinieritas maka variabel tersebut bisa digabung atau salah satu variabel bisa dihilangkan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier berganda terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pada model regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang bebas heteroskedastisitas dapat dilihat melalui chart scatterplot. Apabila titik

-titik yang terdapat dalam charts tersebut membentuk pola titik-titik yang teratur seperti gelombang, melebar kemudian menyempit berarti terjadi heteroskedastisitas. Namun apabila terdapat pola yang tidak jelas atau acak, menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Asumsi Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas dan terikat) mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Jika pola atau penyebaran datanya mengikuti atau disekitar garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis I : Uji simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Pengujian dengan uji F adalah dengan membandingkan F_{hitung} (F_h) dengan F_{tabel} (F_t) pada $\alpha = 0,05$. Dengan kriteria :

- Jika $F_h \geq F_t$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika $F_h < F_t$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya secara simultan variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Uji Hipotesis II : Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara individu berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan melalui uji t dengan membandingkan t_{hitung} (t_h) dengan t_{tabel} (t_t) pada $\alpha = 0,05$, dengan kriteria:

- Jika $t_h \geq t_t$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika $t_h < t_t$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Uji Hipotesis III : Uji Dominasi Pengaruh

Untuk menentukan variabel bebas mana yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat, dapat diketahui dari hasil kuadrat korelasi antara variabel bebas

dengan variabel terikat. Variabel yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat adalah variabel bebas yang memiliki kuadrat korelasi tertinggi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PT. Pos Indonesia (Persero) Malang yang terletak di jantung kota Malang merupakan perusahaan yang mempunyai lokasi strategis dalam melayani para konsumennya. PT. Pos Indonesia (Persero) Malang mempunyai pegawai tetap sebanyak 241 orang ditambah dengan 65 karyawan yang berstatus pegawai kontrak. Seluruh pegawai tersebut ditempatkan di kota dan di kantor cabang. Unit – unit pelayanan antara

lain dinas pos, agen pos, pemegang depot benda pos, pembayaran pajak, pengembalian dana pensiun, pembayaran kredit (kerjasama dengan perusahaan leasing), paymen point, peranko, materai, wasantara net dan pos bergerak keliling.

Hasil Uji Validitas Instrumen

Uji validitas diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05. Teknik korelasi yang digunakan adalah korelasi product moment. Suatu instrumen dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ dari nilai r tabel.

Tabel 1. Hasil uji validitas instrumen variabel etos kerja

Variabel	Butir	Nilai Korelasi	r tabel	Keterangan
X1	X1.1	0,687	0,254	Valid
	X1.2	0,631	0,254	Valid
	X1.3	0,639	0,254	Valid
	X1.4	0,555	0,254	Valid
	X1.5	0,585	0,254	Valid
	X1.6	0,535	0,254	Valid
	X1.7	0,601	0,254	Valid
	X2	X2.1	0,722	0,254
X2.2		0,498	0,254	Valid
X2.3		0,633	0,254	Valid
X2.4		0,576	0,254	Valid
X2.5		0,627	0,254	Valid
X2.6		0,539	0,254	Valid
Y		Y.1	0,708	0,254
	Y.2	0,777	0,254	Valid
	Y.3	0,628	0,254	Valid
	Y.4	0,714	0,254	Valid
	Y.5	0,326	0,254	Valid

Sumber : data primer diolah

Tabel diatas memperlihatkan bahwa semua butir instrumen mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel, meskipun pada instrumen Y5 nilainya mendekati r tabel. Dengan demikian semua butir instrumen dianggap valid dan bisa dilanjutkan ke langkah analisis berikutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Alpha Cronbach, yaitu suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih. Setelah dilakukan olah data dengan menggunakan

program statistik, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas variabel penelitian

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
X1	0,767	Reliabel
X2	0,769	Reliabel
Y	0,784	Reliabel

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan table di atas dapat diketahui bahwa masing – masing variabel penelitian adalah reliable, yang ditunjukkan oleh nilai reliabilitas yang lebih besar dari 0,6.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3: Rekapitulasi Hasil Analisa Regresi Linier Berganda

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	T hitung	t tabel
Y	Konstanta	1,379		
Y	X1	0,317	3,689	1,671
Y	X2	0,400	3,758	1,671
$\alpha = 5\%$ Multiple R = 0,865 R Square = 0,748 Adjusted R Square = 0,739 F hitung = 84,459 F tabel = 4,000 Sig. F = 0,000				

Keterangan :

X1 = etos kerja

X2 = disiplin kerja

Y = efektivitas kinerja organisasi

Tabel 3 diatas memberikan informasi yang dapat digunakan untuk membentuk model regresi linier berganda , yaitu

$$Y = 1,379 + 0,317 X1 + 0,400 X2 + e$$

- 1,379 merupakan nilai konstanta dalam model regresi yang berarti bahwa apabila variabel X1 dan X2 tidak berubah (tidak meningkat), maka variabel Y pada PT. Pos Indonesia (Persero) adalah sebesar 1,397.
- 0,317 merupakan koefisien variabel X1, yang berarti apabila variabel etos kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi PT. Pos Indonesia (Persero) sebesar 0,317 satuan.

- 0,400 merupakan koefisien variabel X2, yang berarti apabila variabel disiplin kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi PT. Pos Indonesia (Persero) sebesar 0,400 satuan.
- Besarnya nilai korelasi berganda @ adalah 0,865 hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas (etos kerja dan disiplin kerja) dengan efektivitas kinerja organisasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) adalah sangat kuat, yaitu sebesar 0,865 yang mendekati angka 1.
- Nilai koefisien determinan (R square) adalah 0,748, hal ini menunjukkan besarnya pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kinerja organisasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) adalah sebesar 74,8 % dan sisanya sebesar 25,2% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Uji Multikolinieritas

Syarat dalam penelitian ini adalah setiap variabel bebas tidak boleh terjadi

multikolinieritas. Antar variabel bebas dikatakan tidak terjadi multikolinieritas apabila nilai VIF dikisaran angka 1. Setelah dilakukan oleh data, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil uji multikolinieritas

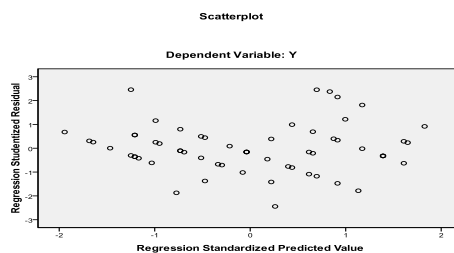
No	Variabel	Nilai VIF	Keterangan
1	X1	3,318	Tidak terjadi multikolinieritas
2	X2	3,318	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: data primer diolah

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF masing – masing variabel ada pada kisaran angka 1, maka dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang bebas heteroskedastisitas dapat dilihat melalui chart scatterplot. Hasil olah data yang dilakukan memberikan hasil sebagai berikut :

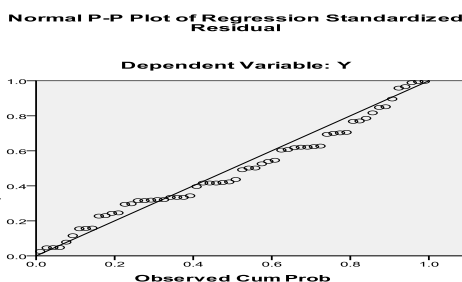


Gambar 2. Hasil uji heteroskedastisitas.

Dari gambar diatas didapatkan bahwa titik – titik dalam scatterplot tidak memiliki pola yang jelas, maka dapat dikatakan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Asumsi Normalitas

Model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Setelah dilakukan oleh data, diperoleh hasil sebagai berikut :



Gambar 3 : Hasil uji normalitas

Gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik (data) menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, dengan demikian model regresi diatas memenuhi asumsi normalitas.

Uji Hipotesis I : Uji simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah kedua variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Setelah membandingkan antaran F_{hitung} (F_h) dengan F_{tabel} (F_t) pada $\alpha = 0,05$, diperoleh hasil

F_{hitung} sebesar 84,459 dengan probabilitas 0,000 dan F_{tabel} pada taraf nyata ($\alpha = 0,05$) sebesar 4,000, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kinerja organisasi PT. Pos Indonesia (Persero) Malang.

Uji Hipotesis II : Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara individu berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil pengujian melalui uji t adalah sebagai berikut :

1. Nilai t hitung X_1 diketahui sebesar 3,689 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,671, Jadi untuk variabel etos kerja dikatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel efektivitas kinerja organisasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Malang.
2. Nilai t hitung X_2 diketahui sebesar 3,758 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,671, Jadi untuk variabel disiplin kerja dikatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel efektivitas kinerja organisasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Malang.

Uji Hipotesis III : Uji Dominasi Pengaruh

Untuk menentukan variabel bebas mana yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat. Dari hasil uji regresi berganda diatas diketahui koefisien regresi untuk variabel etos kerja karyawan (X_1) sebesar 0,317 dan koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,400. Nampak bahwa koefisien regresi variabel disiplin kerja lebih besar dibanding variable etos kerja. Jadi yang lebih dominan pengaruhnya terhadap variabel efektivitas kinerja adalah variabel disiplin kerja.

PEMBAHASAN

Etos kerja adalah refleksi dari sikap hidup yang mendasar yang merupakan respon unik dari seseorang atau kelompok atau masyarakat terhadap kehidupan yang kemudian menjadi kebiasaan atau karakter pada diri seseorang atau kelompok tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat Anoraga (2001), yang menyatakan bahwa etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja.

Etos Kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya.

Etos Kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain : agama, budaya, social politik, kondisi lingkungan/geografis, pendidikan, struktur ekonomi dan motivasi intrinsik individu. Etos kerja yang dimiliki

oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya.

Disiplin kerja adalah sikap menghargai, patuh, taat terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku di tempat kerja yang dilakukan secara rela dengan penuh tanggung jawab dan siap untuk menerima sanksi jika melanggar. Disiplin harus dilaksanakan dengan sehingga terdapat keseimbangan antara tuntutan untuk berdisiplin dan pengembangan kreativitas.

Disiplin erat kaitannya dengan moral yang melekat pada diri pegawai yang terwujud dalam ketaatan terhadap peraturan yang dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab tanpa adanya paksaan dari pimpinan. Disiplin yang positif adalah disiplin yang konstruktif, sehingga merupakan suatu kebiasaan yang baik. Disiplin ini dapat terwujud apabila di dalam organisasi tersebut terdapat suasana yang memungkinkan pegawai untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya dan menikmati kebebasan untuk mengeluarkan pendapat, berpartisipasi secara maksimal sehingga pegawai merasa bahwa tujuan dan kepentingan organisasi adalah juga tujuan dan kepentingan dirinya juga.

Efektivitas kinerja organisasi merupakan susunan dari beberapa orang secara rapi yang menggambarkan seluruh siklus input – proses – output untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Efektivitas kinerja organisasi terdiri dari individu dan kelompok. Organisasi bisa efektif jika mampu mendapatkan hasil karya yang lebih tinggi tingkatannya dari pada jumlah hasil karya setiap bagiannya. Efektivitas kinerja organisasi adalah pencapaian tujuan atau hasil yang dilakukan/dikerjakan oleh setiap individu secara bersama – sama.

Hasil olah dat yang telah dilakukan menghasilkan suatu model regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,379 + 0,317 X_1 + 0,400 X_2 + e$$

Model persamaan regresi linier berganda tersebut menggambarkan hubungan antara variabel X_1 (etos kerja) dan X_2 (disiplin kerja) yang searah pada PT. Pos Indonesia (Persero) Malang. Apabila etos kerja dan disiplin kerja ditingkatkan

atau diperbaiki maka efektivitas kinerja organisasi juga semakin baik. Pertambahan efektivitas kinerja organisasi tergantung dari besar kecilnya peningkatan etos kerja dan disiplin kerja, baik secara simultan maupun parsial. Hal ini bisa dilihat dari hasil analisa data yang telah dilakukan. Artinya bahwa $F_{hitung} > F_{table}$ dan $t_{hitung} > t_{table}$.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Secara simultan, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kinerja organisasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Malang. Secara parsial, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kinerja organisasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Malang. Berdasarkan nilai koefisien regresi (β) diantara dua variabel bebas tersebut, maka variabel yang berpengaruh dominan terhadap efektivitas kinerja adalah variabel disiplin kerja.

Saran

Kondisi kinerja organisasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Malang sudah cukup bagus sehingga harus dipertahankan. Pimpinan harus bisa selalu menjaga kondisi etos kerja dan disiplin kerja dengan baik. Besar pengaruh variabel etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kinerja organisasi adalah sebesar 0,748, hal ini menunjukkan besarnya pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kinerja organisasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) adalah sebesar 74,8 %. Sedangkan sisanya sebesar 25,2% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain, misalnya budaya organisasi, pola kepemimpinan, lingkungan organisasi dan sebagainya. Maka untuk peneliti selanjutnya agar memasukkan variabel – variabel tersebut ke dalam model penelitian selanjutnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Agus EM, dkk, 2001, *Media Psikologi Insan*, Lembaga Pengkajian dan Pengembangan Psikologi Terapan (LP3T) Fakultas Psikologi UNAIR Surabaya.
- Anoraga, Drs. Pandji. 2001, *Psikologi Kerja*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Strategy keunggulan Kompetitif,
- Arikunto, Suharsimi. 2006, **Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik**, Cetakan Kedelapan. Edisi Revisi. Rineka Cipta, Jakarta.
- Akhmad Sudrajad.wordpress.com.2008, diakses 27 Oktober 2011.

- Avin.staff.ugm.ac.id.data.jurnal, diakses 20 Oktober 2011.
- Dessler, Gary, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Bahasa Indonesia*, alih bahasa Drs. Benyamin Molan, Prentice Hall Inc.
- Ghozali, Imam, 2005, **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, Ivancevich, Donelly. 2000, *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses*, Jilid 1 & 2, Edisi Ke-8, Penerbit Binarupa Aksara.
- Gito Sudarmo, Indriyo dan Nyoman Sudita, 1997, *Perilaku Keprganisasian*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Jurnal SDM.blogspot.com/2005/05, diakses 25 Oktober 2011.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Bumi Aksara. Jakarta. hal.94-95
- Handoko Hani T, 2001, *Kedisiplinan*, Penerbit Rineka Cipta Jakarta.
- Heidjrachman Ranupandjoyo dan Suad Husnan, 2002, *Manajemen Personalialia*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Indonesia
- Martoyo, susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Muhajdir H. Noengm, 1996, Metode Penelitian Kualitatif, Rake Sarasin, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Pustaka Presindo.
- Nimran, Umar, (1998), *Perilaku Organisasi*, Cetakan Pertama, CV. Citranedua, Surabaya.
- Nitisemito, Alex, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- N.Anisa Novita S, 2010, (eprints.undip.ac.id.2010), diakses 1 Nopember 2011.
- Nurgiyantoro, Burhan, Gunawan, Marzuki, (2002), *Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, Cetakan Kedua, Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Rakhmat, Jalaluddin, Drs, Msc, (2002), *Metode Penelitian Komunikasi*, Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Cetakan II, Bandung
- Robbins, Stephen P, 2003, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 1 & 2, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Santoso, Singgih, 2000, *SPSS Mengolah data Secara Profesional*, Cetakan Kedua, Penerbit Elex Media Computindo, Jakarta.
- Sugiyono, 2004, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta Bandung.
- Schuler, Randall S, Jackson, Susan E. 2000. *Manajemen Sumber Daya manusia; Menghadapi Abad Ke-21*, Jilid 1 & 2, Edisi ke-6, Penerbit Erlangga Jakarta.
- Sinamo, Jansen., 2005, *Delapan Etos Kerja Profesional*, Navigator Anda Menuju Sukses; Grafika Mardi Yuana, Bogor.
- Saydam, 1998, *Bentuk Disiplin Kerja yang Baik*, Penerbit Yogyakarta, Penerbit Liberty
- Thoha, Miftah. 1999. *Perilaku Organisasi - Konsep Dasar dan Aplikasinya*, PT. Raja Grafindo Persada.Jakarta.
- Winardi, 2002, *Pengertian Kinerja Karyawan*, Penerbit Sinar Baru, Jakarta