

ANALISIS ETIKA KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Nauval Nadzif¹, Wenti Ayu Sunarjo²

Universitas Pekalongan
nadzifnauval@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Analisis Etika Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Pekalongan. Pemilihan sampel pada penelitian ini menggunakan data primer dengan metode penyebaran kuesioner dan memperoleh sebanyak 33 sampel data penelitian. Berdasarkan analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS 23.0, ditemukan bahwa variabel etika kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk selanjutnya variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Etika Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the Analysis of Work Ethics and Work Discipline on Employee Performance. The population in this study were employees of the Bank Muamalat Pekalongan Branch Office. The sample selection in this study used primary data with a questionnaire distribution method and obtained 33 samples of research data. Based on multiple linear regression analysis using the SPSS 23.0 program, it was found that the work ethic variable had a significant positive effect on employee performance. Then the work discipline variable had a significant positive impact on employee performance.

PENDAHULUAN

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam dan sangat kompleks, sehingga tuntutan sumber daya manusia mengharuskan untuk terus menerus mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi dalam dirinya. Oleh karena itu, SDM yang diperlukan pada saat ini yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsive terhadap perubahan zaman [1]. Maka dari ini perusahaan yang mempunyai SDM tersebut akan bisa menghadapi persaingan agar perusahaan dapat bertahan ditengah-tengah persaingan yang ketat sehingga perusahaan dapat terus berkembang dan berkualitas [2].

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk merupakan suatu Perusahaan yang bergerak pada pelayanan jasa keuangan dengan basis syariah. Bank Muamalat memiliki peran penting dalam masyarakat, karena Bank Muamalat merupakan bank pertama di Indonesia yang menggunakan konsep perbankan syariah dan didirikan

atas gagasan dari Majelis Ulama Indonesia (MUI), Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI), dan pengusaha muslim yang kemudian mendapat dukungan dari Pemerintah Republik Indonesia (<https://www.bankmuamalat.co.id/>, n.d.)

Bank Muamalat terus berinovasi dengan mengeluarkan produk-produk keuangan syariahnya berkualitas kepada masyarakat. Namun masih ada beberapa masyarakat yang masih belum paham akan produk yang didasari dengan basis syariah. Oleh karena itu, maka diperlukan upaya yang lebih serius dalam meningkatkan kualitas SDM di lingkungan kerja untuk memastikan seluruh produk dan layanan dengan basis syariah sudah dikemas dengan efektif dan efisien sehingga masyarakat mudah untuk memahaminya. Dalam [4], menyatakan perlunya evaluasi kinerja tetap dilakukan dalam lingkungan kerja agar mencapai tujuan perusahaan dengan melihat bagaimana etika kerja dan disiplin kerja pada karyawan.

Etika kerja merupakan sistem nilai atau norma yang digunakan oleh karyawan dalam perusahaan, baik dari pemimpin dalam melaksanakan kerja dalam perusahaan maupun staff dan karyawan lainnya. Maka apabila seorang karyawan memiliki pemahaman yang tinggi mengenai sistem nilai dan prinsip moral perusahaan, maka akan membantu karyawan tersebut dalam memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan [5]. Permasalahan yang berhubungan dengan etika kerja dalam perusahaan seringkali terjadi, yaitu berupa diskriminasi, konflik kepentingan dan penggunaan sumber perusahaan. Masalah yang terjadi dalam perusahaan tersebut dapat mempengaruhi hubungan antara karyawan yang kemudian akan berdampak pada kinerja karyawan[2].

Disiplin kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan bersedia menerima dan melaksanakan berbagai peraturan yang ada pada perusahaan. Baik dinyatakan secara konkrit maupun kebiasaan yang sudah menjadi budaya dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang, dan tanggung jawab terhadap perusahaan [6]. Bagi perusahaan disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang maksimal. Adapun bagi karyawan akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya dan terwujudnya tujuan perusahaan [7].

Kinerja karyawan merupakan bentuk prestasi karyawan yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam perusahaan [8]. Tujuan dari organisasi salah satunya dicapai dari kinerja karyawan yang bisa menjadi indeks keberhasilan akhir suatu tujuannya. Jika kurang baiknya kualitas karyawan dalam suatu perusahaan, maka tujuan suatu perusahaan tidak akan tercapai sebagaimana yang sudah direncanakan [5]. Maka dari itu diperlukannya konsep serta strategi pengembangan SDM yang ditujukan agar kinerja maksimal karyawan dalam

sebuah perusahaan dapat dicapai dengan baik sehingga akan menjaga kelangsungan hidup perusahaan dimasa yang akan datang.

Dalam penelitian terdahulu [9], [10], dan [11] menyatakan bahwa variabel etika kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian milik [10] dan [5] terdapat hasil variabel etika kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian [12] dan [13] menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian [14], [6], dan [15] menyatakan bahwa disiplin kerja dapat berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari pernyataan hasil diatas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etika kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Teori Hierarki Kebutuhan (Hierarchical of Need Theory)

Kebutuhan pekerja memiliki makna yang sama mirip dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu berupa kebutuhan berupa material dan immaterial. Dasar dari pada teori ini yaitu bahwa manusia merupakan makhluk social dimana memiliki rasa keinginan yang berbeda-beda dan selalu menginginkan sesuatu yang lebih baik. Ada beberapa kategori kebutuhan dalam teori ini antara lain:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk makan, minum, dan perlindungan fisik.
2. Kebutuhan rasa nyaman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan social, yaitu kebutuhan rasa memiliki, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan penghargaan diri, yaitu kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati, dan dihargai orang lain.
5. Kebutuhan akan kesadaran diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, keterampilan, potensi, kebutuhan untuk berargumen dengan penguasaan ide, dan kebutuhan untuk membuat penilaian serta kritik terhadap sesuatu.

Etika Kerja

Etika kerja didefinisikan sebagai semangat kerja yang dimiliki suatu karyawan dan didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka. Etika kerja sendiri digambarkan sebagai suatu sikap dan mengandung makna sebagai aspek evaluative yang dimiliki oleh individu atau kelompok dalam memberikan penilaian kerja [5]. Maka dari itu, etika kerja digunakan sebagai acuan yang dipakai oleh perusahaan

sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan atau kelangsungan usaha di perusahaan tidak merugikan individu atau lembaga lainnya.

Etika kerja memiliki beberapa indikator yang harus diperhatikan, yaitu bersaing secara adil, menerima masukan atau saran dari sesama karyawan maupun atasan, tidak mengganggu dan merugikan karyawan lain. Faktor yang bisa mempengaruhi etika kerja dari karyawan bisa dari perbedaan budaya, pengetahuan yang dimiliki setiap masing-masing karyawan, dan lingkungan perusahaan itu sendiri.

Disiplin Kerja

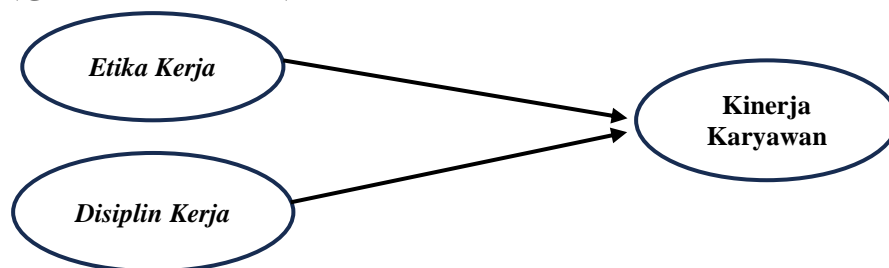
Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer atau atasan untuk berkomunikasi dengan antar karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja mencerminkan besarnya tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya yang telah diberikannya seperti tepat waktu, pemanfaatan sarana, tanggung jawab yang tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor [15]. Maka dari itu pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama.

Disiplin kerja memiliki beberapa indikator yang harus diperhatikan, yaitu selalu tepat waktu, mengutamakan presentase kehadiran, selalu menaati ketentuan jam kerja, selalu menggunakan jam kerja secara efektif dan efisien, dan memiliki ketrampilan kerja didalam bidangnya. Adapula faktor-faktor yang bisa mempengaruhi disiplin kerja, diantaranya kesejahteraan karyawan, ancaman, teladan pimpinan, ketegasan, tujuan dan kemampuan karyawan, dan produktifitas kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku dengan tegas atas apa yang telah dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan hasil kerja seseorang dalam suatu perusahaan, dimana hasil pekerjaan tersebut menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja. Biasanya kinerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 1. Model Penelitian

HIPOTESIS PENELITIAN

H1 : Diduga Etika Kerja dapat berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Diduga Disiplin Kerja dapat berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan populasi pegawai Bank Muamalat Pekalongan. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrument kuesioner dengan skala likert 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju) dan berupa data primer. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda yang diolah menggunakan perangkat SPSS dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

X1 = Variabel Etika Kerja

X2 = Variabel Disiplin

β_1, β_2 = Koefisien

e = Error

Pengujian Lanjutan menggunakan SPSS meliputi

1. Uji Validitas

Uji ini digunakan untuk melihat kelayakan dari setiap pertanyaan dalam kuesioner telah valid atau tidak. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung > r tabel dan bernilai positif pada signifikan 0,05 (5%) jadi data tersebut bisa dikatakan valid [2].

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan konsistensi atau kestabilan skor suatu instrument penelitian terhadap individu yang sama, dan diberikan dalam waktu yang berbeda. Uji ini dapat dilihat dari nilai *Cronbach Alpha*, yang mana untuk mengetahui konsistenan responden dalam seluruh item. uji *Cronbach's Alpha* dengan kriteria jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka kuesioner reliabel, sebaliknya jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka kuesioner tidak reliabel [2].

3. Uji Normalitas

Uji untuk mengetahui apakah variabel independent dan variabel dependen yang diteliti terdistribusi normal atau tidak. Salah satu uji data normalitas yaitu dengan *Kolmogorov Smirnov*. Jika hasil nilai $p > 0,05$ maka data dikatakan terdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai $p < 0,05$ maka data dinyatakan tidak normal [2].

4. Uji Multikolinieritas

Uji ini memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ atau nilai *VIF* < 10 , maka lolos uji multikolinieritas [2].

5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dan residu untuk semua pengamatan pada model regresi. Metode yang digunakan yaitu dengan metode *glejser*. Jika nilai probabilitas lebih besar dari nilai α ($\text{Sig} > 0,05$), maka dapat dinyatakan model tidak mengandung gejala heteroskedastisitas [2].

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi untuk mengetahui hubungan variabel independent terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi mempunyai nilai R yang berkisar antara 0-1, jika nilai mendekati 1 artinya hubungan yang terjadi antara variabel independent terhadap variabel dependent semakin kuat, sebaliknya jika nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi akan lemah [2].

7. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent (X) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Uji t digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel independent secara individual terhadap variabel dependen. Uji t menggunakan tingkat signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$) [2].

Karakteristik responden adalah data responden yang dikumpulkan untuk profil responden penelitian. Dari hasil survei terhadap para karyawan di Bank Muamalat, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini mencakup jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, dan masa berkerja sebagaimana tertera sebagai berikut.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden			
Variabel	Klasifikasi	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	18	54%
	Perempuan	15	46%
Jumlah		33	100%
Variabel	Klasifikasi	Jumlah	Presentase
Usia	18-25 tahun	14	44%
	26-30 tahun	5	16%
	31-35 tahun	7	19%
	36-40 tahun	4	12%
	> 40 tahun	3	9%
Jumlah		33	100%
Variabel	Klasifikasi	Jumlah	Presentase
Masa Kerja	< 3 tahun	13	40%
	3-7 tahun	6	16%
	7-10 tahun	0	0%
	> 10 tahun	14	44%
Jumlah		33	100%
Variabel	Klasifikasi	Jumlah	Presentase
Pendidikan	SMA	4	13%
	D3	2	6%
	S1	27	81%
	S2	0	0%
Jumlah		33	100%

Dari tabel di atas memperlihatkan hasil karakteristik responden yang telah memenuhi kriteria yang ditetapkan dengan total 33 orang pegawai atau karyawan. Apabila dilihat dari jenis kelamin, karyawan Bank Muamalat yang berjenis laki-laki mendominasi penelitian ini yaitu sebanyak 54%. Untuk dari segi usia yang mendominasi yaitu dengan klasifikasi 18-25 tahun sebanyak 44%. Dalam karakteristik masa kerja yang mendominasi yaitu dengan klasifikasi > 10 tahun sebanyak 44%. Dan yang terakhir dengan karakteristik pendidikan dengan tingkat S1 yang mendominasi sebanyak 81%.

Jawaban yang diberikan oleh responden terhadap variabel dalam penelitian ini dideskripsikan dengan menggunakan skala likert. Skala Likert 1-5 adalah skala pengukuran yang digunakan untuk mengumpulkan pendapat dan sikap responden terhadap suatu pernyataan atau pertanyaan. Skala ini menggunakan angka 5, 4, 3, 2, atau 1 untuk menentukan skor, di mana 5 berarti sangat setuju dan 1 berarti sangat tidak setuju.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas untuk mengukur seberapa suatu uji melakukan fungsinya, apakah alat yang telah disusun benar-benar telah dapat mengukur apa yang perlu diukur [16]. Jika r hitung $>$ r table atau $\text{sig} < 0,05$, maka item pernyataan valid. Uji ini dimaksudkan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner dengan hasil sebagai berikut,

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Signifikan	α	Keterangan
Etika Kerja (X1)	X1.1	0,917	0,3440	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,917	0,3440	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,925	0,3440	0,000	0,05	Valid
	X1.4	0,878	0,3440	0,000	0,05	Valid
	X1.5	0,852	0,3440	0,000	0,05	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,774	0,3440	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,831	0,3440	0,000	0,05	Valid
	X2.3	0,913	0,3440	0,000	0,05	Valid
	X2.4	0,826	0,3440	0,000	0,05	Valid
	X2.5	0,913	0,3440	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,886	0,3440	0,000	0,05	Valid
	Y.2	0,865	0,3440	0,000	0,05	Valid
	Y.3	0,757	0,3440	0,000	0,05	Valid
	Y.4	0,931	0,3440	0,000	0,05	Valid
	Y.5	0,837	0,3440	0,000	0,05	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan mempunyai nilai r hitung $>$ r table atau $\text{sig} < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan sudah valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Sehingga uji reliabilitas dapat digunakan untuk mengetahui konsistensi alat tukur. Jika nilai cronbach's alpha $>$ 0,60, maka variabel reliabel. Alat ukur dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama meskipun dilakukan pengukuran berkali-kali [17].

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Etika Kerja (X1)	0,940	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,901	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,898	0,60	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai cronbach's alpha $>$ 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel sudah reliabel

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji ini berguna dalam pemeriksaan apakah variable noise atau residual. Model regresi berdistribusi normal yang dinyatakan sebagai nilai kesalahan yang terdistribusi, selain itu yang baik merupakan yang mempunyai atau terdistribusi normal ataupun mengarah ke normal yang dapat diuji dengan statistika. Pengujian data menerapkan uji normalitas Kolmogorov Smirnov pada program SPSS yang nantinya dikombinasikan dengan kurva Normal Q-Q Plots. Apabila $p > 0,05$ berarti distribusi model regresi normal. Apabila $p < 0,05$ berarti distribusi model regresi tidak normal [18].

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.52346657
Most Extreme Differences	Absolute	.139
	Positive	.139
	Negative	-.127
Test Statistic		.139
Asymp. Sig. (2-tailed)		.105 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil uji normalitas Kolmogorov-smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,105 > 0,05$, maka data tersebut terdistribusi normal dan layak digunakan untuk model analisis regresi linear berganda.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variable independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independent. Jika nilai tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 , maka lolos uji multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.308	3.251
	X2	.308	3.251

a. Dependent Variable: Y

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variable mempunyai nilai tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas atau lolos uji tersebut.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Jadi persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Jika nilai sig $> 0,05$, maka lolos uji heteroskedastisitas atau tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.881	.983		1.913	.065
	X1	.062	.061	.330	1.023	.315
	X2	-.085	.079	-.350	-1.084	.287

a. Dependent Variable: ABS_RES

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variable mempunyai nilai sig $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas atau lolos uji tersebut.

Persamaan Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.472	1.967		2.782	.009
	X1	.406	.121	.549	3.346	.002
	X2	.340	.157	.355	2.162	.039

a. Dependent Variable: Y

$$Y = 5,472 + 0,406 X1 + 0,340 X2 + 1,967$$

Nilai koefisien konstanta sebesar 5,472, maka dapat diartikan bahwa tanpa adanya variabel Etika Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 547,2%.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji R square atau koefisien determinasi (R²) adalah ukuran statistik yang menunjukkan seberapa baik variabel independen (eksogen) dapat menjelaskan variabel dependen (endogen) dalam suatu model regresi.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 ^a	.752	.735	1.57343

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Nilai dari hasil uji tersebut menunjukkan angka sebesar 0,752 atau 75,2%. Nilai koefisiensi determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel Etika Kerja (X1), dan Disiplin Kerja (X2) mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 75,2%, sedangkan sisanya yaitu 24,8% dijelaskan oleh variabel lain.

Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk menguji masing-masing variable independent yang memiliki efek signifikansi pada variable dependen dengan parsial, sehingga pengujian ini diterapkan dalam pengujian secara sendiri dengan signifikansi korelasi variable X dan Y terdapat taraf alpha yakni 0,05%. Jika nilai t hitung > t tabel atau sig < α maka Ho ditolak dan Ha diterima. Namun nilai t hitung < t tabel atau sig > α maka Ha ditolak dan Ho diterima.

Tabel 9. Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.472	1.967		2.782	.009
	X1	.406	.121	.549	3.346	.002
	X2	.340	.157	.355	2.162	.039

a. Dependent Variable: Y

Pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial adalah sebagai berikut:

1. Nilai t hitung dari variabel Etika Kerja (X1) sebesar 3,346 > nilai t tabel sebesar 1,699 dan nilai sig sebesar 0,002 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Variabel Etika Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Nilai t hitung dari variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 2,162 > nilai t tabel sebesar 1.699 dan nilai sig sebesar 0,039 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari pengolahan SPSS pada variabel etika kerja mendapatkan hasil signifikansi $0,002 < 0,05$ yang mengartikan bahwa variabel etika kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Etika kerja sendiri digambarkan sebagai suatu sikap dan mengandung makna sebagai aspek evaluative yang dimiliki oleh individu atau kelompok dalam memberikan penilaian kerja. Pengaruh yang bisa kita lihat dari etika kerja yaitu berupa diskriminasi, konflik kepentingan dan penggunaan sumber perusahaan.

Masalah yang terjadi dalam perusahaan tersebut dapat mempengaruhi hubungan antara karyawan yang kemudian akan berdampak pada kinerja karyawan. Secara Teori Hierarki Kebutuhan (Hierarchical of Need Theory) dapat dilihat dari faktor kebutuhan rasa nyaman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup untuk selanjutnya faktor kebutuhan social, yaitu kebutuhan rasa memiliki, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai. Jadi dari dua faktor tersebut bisa terbentuk etika kerja dari karyawan dalam suatu perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [9],[10], dan [11].

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari pengolahan SPSS pada variabel disiplin kerja mendapatkan hasil signifikansi sebesar $0,039 < 0,05$ yang mengartikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan besarnya tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya yang telah diberikannya seperti tepat waktu, pemanfaatan sarana, tanggung jawab yang tinggi, dan ketaatan terhadap aturan perusahaan.

Untuk mengurangi terjadinya pelanggaran aturan terkait kedisiplinan kerja, perusahaan perlu untuk membuat aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Secara Teori Hierarki Kebutuhan (Hierarchical of Need Theory) dapat dilihat dari faktor Kebutuhan akan kesadaran diri dimana perlunya kebutuhan untuk membuat penilaian serta kritik terhadap sesuatu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [14] dan [15].

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan penelitian ini mengenai Analisis Etika Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan studi kasus pegawai atau karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Pekalongan dengan 33 sampel penelitian telah memperoleh bukti empiris yang dapat disimpulkan bahwa variabel etika kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rekomendasi dan saran untuk peneliti yang akan datang, sebaiknya bisa memperluas objek penelitian dimana bukan hanya karyawan yang bekerja Bank Muamalat Kantor Cabang Pekalongan saja, bisa menambahkan atau perluas dengan kantor cabang lainnya sehingga jumlah sampel penelitian bisa lebih banyak lagi. Untuk selanjutnya bisa menambahkan variabel lainnya untuk bisa mendapatkan hasil yang lebih maksimal dan bisa menggunakan teknik analisis lain agar lebih variative hasilnya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] N. A. Rozalia, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT . Pattindo Malang)," vol. 26, no. 2.
- [2] K. Jasmine, "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," 2014.
- [3] <https://www.bankmuamalat.co.id/>, "<https://www.bakmuamalat.co.id/>."
- [4] S. Suryadi and K. Karyono, "Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia," *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 5, no. 1, pp. 85–95, 2022, doi:

10.36778/jesya.v5i1.563.

- [5] D. Gerungan, S. Mandey, and M. D. Walangitan, "Pengaruh Etika Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Area Manado," *Pengaruh Etika dan Disiplin..... 1607 J. EMBA*, vol. 5, no. 2, pp. 1607–1617, 2017.
- [6] Ganiar Risma and M. Yahya Arwiah, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung," *ATRABIS J. Adm. Bisnis*, vol. 8, no. 1, pp. 30–36, 2022, doi: 10.38204/atrabis.v8i1.913.
- [7] A. Barsah and A. Ridwan, "Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pacific Indah Pratama Jakarta," *J. Madani Ilmu Pengetahuan, Teknol. dan Hum.*, vol. 3, no. 1, pp. 141–150, 2020, doi: 10.33753/madani.v3i1.101.
- [8] R. Rahayu, P. Effendi, and F. Firmansyah, "Pengaruh Kemudahan Transaksi, Kemampuan Akses dan Layanan BSI Mobile terhadap Kepuasan Nasabah," *As-Syirkah Islam. Econ. Financ. J.*, vol. 3, no. 2, pp. 876–884, 2024, doi: 10.56672/syirkah.v3i2.196.
- [9] N. W. Widnyani and I. W. Suartina, "Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar," *Widya Amrita*, vol. 1, no. 1, pp. 319–334, 2021, doi: 10.32795/widyaamrita.v1i1.1178.
- [10] Hartanto, R. Rifai, M. A. Retnowati, and F. N. Kholifah, "Penerapan Etika Bisnis Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang," vol. 1, no. 6, 2023.
- [11] Ningsih, P. Wahyu, H. Sunaryo, and M. Rizal, "Pengaruh Etika Kerja, Profesionalisme Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Lowokwaru," *E-Jurnal Ris. Manaj.*, vol. 10, no. 07, pp. 39–48, 2021.
- [12] A. Setiawan, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang," vol. 1, 2013.
- [13] S. Lestari and D. Afifah, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi)," *KINERJA J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 3, no. 1, pp. 93–110, 2020.
- [14] A. Isvandiari and B. Al Idris, "Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Future Cabang Malang," pp. 10–11, 2017.
- [15] Suparno and Sudarwati, "Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten sragen," vol. 12, no. 01, pp. 12–25, 2014.

- [16] B. Darma, *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS*. GUEPEDIA, 2020.
- [17] N. Jannah and Herianto, “Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan spss,” no. 18210047.
- [18] Usmadi, “PENGUJIAN PERSYARATAN ANALISIS,” vol. 7, no. 1, pp. 50–62, 2020.