

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP ETOS KERJA PADA KOPERASI SIMPAN
PINJAM BERKAT (KSP) CABANG PEMBANTU
TAMANGAPA KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI



**A. MEGAWATI
NIM: 105721136919**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2023**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP ETOS KERJA PADA KOPERASI SIMPAN
PINJAM BERKAT (KSP) CABANG PEMBANTU
TAMANGAPA KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan oleh

A. MEGAWATI

105721136919

***untuk memenuhi persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen pada Program Studi S1 Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Makassar***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2023**



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Etos
Pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Berkat
Cabang Pembantu Tamangapa Kota Makassar

Nama Mahasiswa : A. Megawati

No. Stambuk/NIM : 105721136919

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia
penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 12 Agustus 2023 di program studi
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 20 Agustus 2023

Menyetujui

Pembimbing I

Asri Jaya, S.E., M.M
NIDN: 0926088303

Pembimbing II

Syafaruddin, S.E., M.M
NIDN: 0929118403

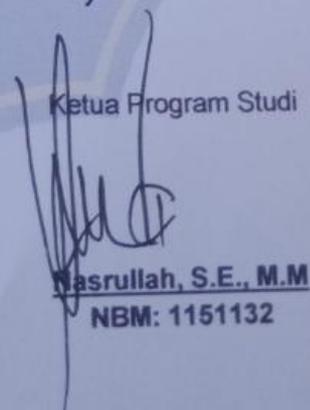
Mengetahui:



Dekan

Dr. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651 507

Ketua Program Studi



Nasrullah, S.E., M.M
NBM: 1151132



PRODI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

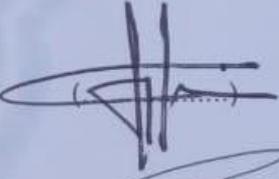
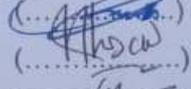
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedun Iqra Lt. 7 Telp (0411)866972 Makassar

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas nama: A. Megawati, Nim: 105721136919, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor:0011/SK-Y/61021/091004/2023 M, Tanggal 24 Syawal 1444 H/ 12 Agustus 2023 M. sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 24 Syawal 1444H
Makassar, 12 Agustus 2023 M

PANITIA UJIAN

- | | | |
|--------------------|--|---|
| | Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag |  |
| 1. Pengawas Umum : | (Rektor Unismuh Makassar) | |
| | Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si |  |
| 2. Ketua : | (Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) | |
| | Agusdiwana Suarni, SE., M.ACC |  |
| 3. Sekretaris : | (WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) | |
| | 1. Dr. Muh. Rum, SE., M.Si |  |
| 4. Penguji : | 2. Dr. Rustan, SE., M.Si, Ak., CA., CPAI., CPA., ASEAN CPA |  |
| | 3. Hj. Naidah, SE., M.Si |  |
| | 4. Irwan Abdullah, S.Sos., MM |  |



Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, SE., M. Si
NBM : 651 607

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : A. Megawati
No.Stambuk/ NIM : 105721136919
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Pada Koperasi Simpan Pinjam Berkat Cabang Pembantu Tamangapa Kota Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 20 Agustus 2023

Yang Membuat Pernyataan,



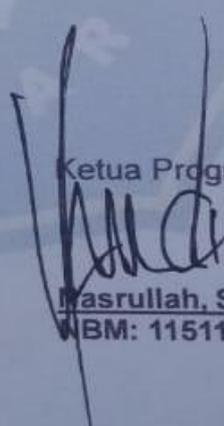

A. Megawati
NIM: 105721156919

Diketahui Oleh :



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
NBM: 651 507

Ketua Program Studi


Masrullah, S.E., M.M
NBM: 1151132

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : A. MEGAWATI
Nim : 105721136919
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Nonexclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Pada Koperasi Simpan Pinjam(KSP) Berkat Cabang Pembantu Tamangapa Kota Makassar

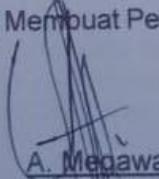
Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 20 Agustus 2023

Yang Membuat Pernyataan,




A. Megawati
NIM: 105721136919

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

‘jangan selalu mempersulit Hal-Hal Yang Mudah’(A.Megawati)

PERSEMBAHAN

Puji syukur atas Ridho Allah SWTserta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.

Alhamdulillah Rabbi’ alamin

Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tua saya A. Arfah Husain dan ibu Marhida tercinta yang selalu mendoakan dan menjadi SUPPORT SYSTEM saya, Saudara, Saudari saya yang juga selalu memberikan semangat tak hentinya, dan teman-teman saya yang saya sayangi serta orang kuat yang selalu menemani langkah kaki saya dengan NIM 170201023 begitupun dengan Almamater saya.

PESAN DAN KESAN

Tangisan yang memekik, Dada yang sesak tak tertahankan, ternyata Membuat kita semakin kuat untuk mnyambut kehidupan yang lebih layak.(kutipan dari buku that woman A. Megawati)



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta keluarganya, sahabatnya dan pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Cabang Pembantu Tamangapa Kota Makassar”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Penulis meyakini bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terimakasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M. Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE., MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

4. Bapak Asri Jaya SE., MM, selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik
5. Bapak Syafaruddin S.E.,MM, selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan Skripsi hingga ujian Skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen angkatan 2019 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongannya dalam aktivitas studi penulis.
9. Teristimewa saya sampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tua saya, bapak Andi Arfah Husain dan ibu Marhida yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus, Tak hentinya menjadi bendahara dalam hal materi serta Mayoritas dalam hal Kasih sayang.
10. Terima kasih untuk teman-temanku di kelas MANAJEMEN 19 K karena dari awal perkuliahan telah kebersamai sampai saat ini.
11. Terima kasih untuk sahabat saya tercinta Andi Tenri Oktarina, Rini Anggraeni Putri, Nurhalisa, putri dara uleng, Nurfahmi S, Dian fidiyatun, Nur Annisa, yang selalu ada kebersami dan tak henti memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi dan intinya selalu ada untuk saya.

12. Terima kasih juga kepada Saudara saya Andi Amil Arfah, yang menjadi sistem keuangan saya, Andi arni sebagai Bundahara saya, Andi Enho Memfasilitasi saya kendaraan selama ini, begitupun dengan saudara saya yang lain yang juga membantu saya
13. Terima kasih juga untuk 8 orang sahabat saya yang selalu mendukung dan memberikan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
14. Terima kasih Galeri Investasi BEI Unismuh Makassar yang telah setia menemani saya dan selalu memberikan arahan dalam hal apapun.
15. Terima kasih seluruh keluarga besar atas pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan dalam menuntut ilmu.
16. Dengan NIM 170201023 terima kasih telah menjadi orang yang kuat, menjadi keras kepala dalam sosok meluangkan tenaga pikiran yang membuat terkuras semua tenaga saya, tapi dengan 1 kebanggaan tak hentinya menemani dalam hal suka dan duka. Dan juga diri saya yang selalu sehat tak terhingga.
17. Terimakasih untuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak terutama para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum WR. WB

Makassar, 6 Juni 2023

A Megawati



ABSTRAK

A. Megawati, 2023. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Berkat Cabang Pembantu Tamangapa Kota Makassar. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh Asri jaya dan Syafaruddin.

Tujuan penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap perusahaan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Berkat Cabang Pembantu Tamangapa Kota Makassar, pengumpulan data menggunakan teknik populasi sampling. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota perusahaan Koperasi Sedangkan Sampel yang diambil yaitu 36 Pegawai Koperasi Simpan Pinjam.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja memiliki peran penting dalam membangun etos kerja karyawan agar menghasilkan kinerja yang lebih baik, variabel motivasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap etos kerja yang meliputi semangat kerja, reward dan dorongan lainnya.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Etos Kerja.



ABSTRACT

A. Megawati, 2023. *The influence of work motivation and work discipline on work ethic in the Savings and Loans Cooperative (KSP) thanks to the sub-branch of Tamangapa Makassar City. Thesis. Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar.*

Guided by Asri Jaya and Syafaruddin.

The purpose of this study is a type of quantitative research that aims to determine the influence of motivation and work discipline on the Savings and Loans Cooperative (KSP) company Thanks to the Tamangapa Sub-Branch of Makassar City, data collection using population sampling techniques. The population in this study was all members of the Cooperative company while the sample taken was 36 Savings and Loans Cooperative Employees.

The results showed that the variable Work discipline has an important role in building employee work ethic in order to produce better performance, motivation variables have a positive but not significant influence on work ethic which includes morale, reward and other encouragement.

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, Work Ethic.*

DAFTAR ISI

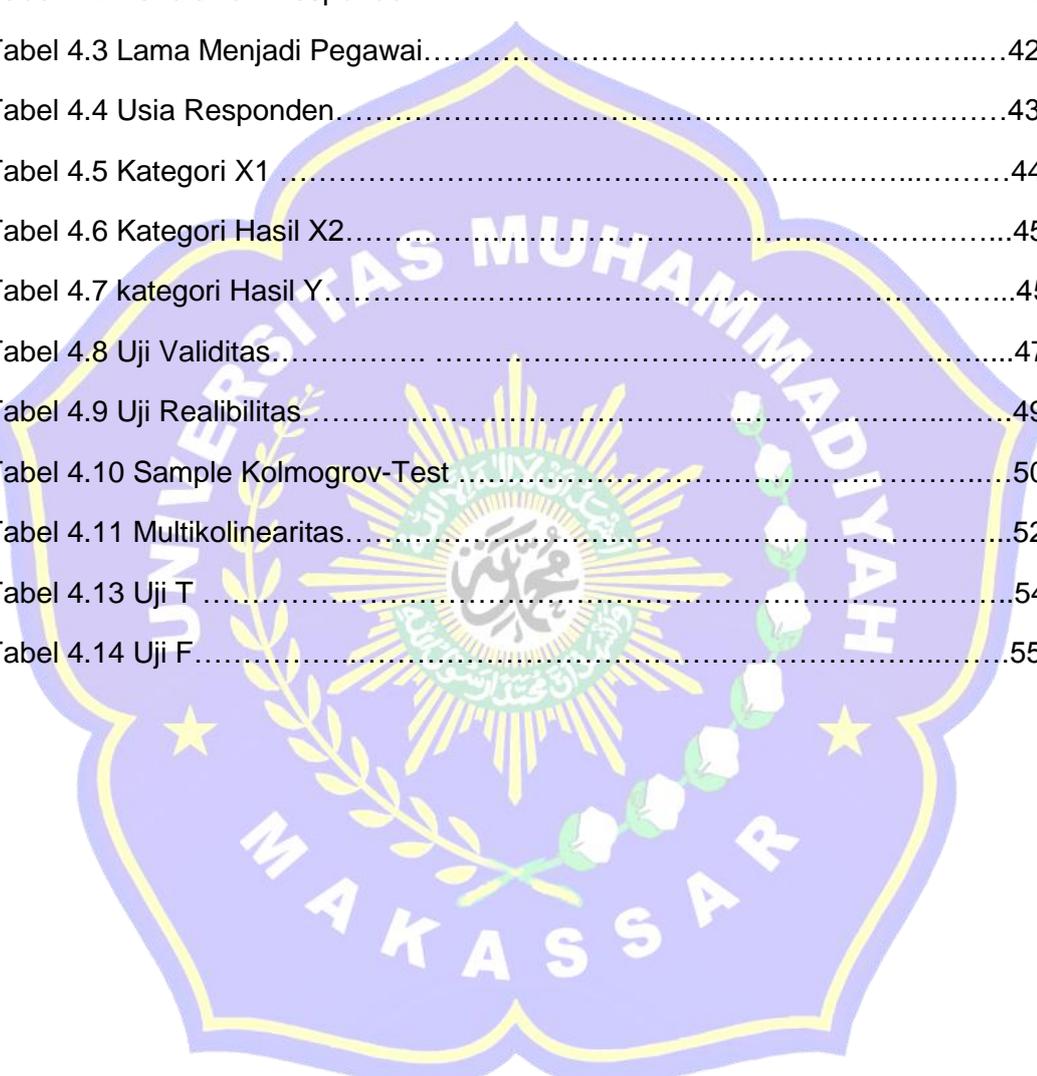
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK.....	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
II. TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Landasan Teori.....	9
B. Penelitian Terdahulu.....	18
C. Kerangka Pikir.....	27
D. Hipotesis	28
III. METODOLOGI PENELITIAN	30
A. Jenis Penelitian.....	30
B. Tempat dan waktu penelitian	30
C. Jenis dan sumber data.....	30
D. Populasi Dan Sampel.....	31
E. Teknik Pengumpulan Data.....	32
F. Definisi Operasional Variabel	35
G. Metode Analisis Data	35
H. Uji Hipotesis	38
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
A. Gambaran umum Koperasi Simpan Pinjam.....	40
B. Hasil penelitian.....	41

C. Hasil analisis data	43
D. Pembahasan.....	56
V. PENUTUP	60
A. Kesimpulan	60
B. Saran	60
C. Implikasi.....	61
DAFTAR PUSTAKA.....	62
LAMPIRAN.....	64



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	18
Tabel 3.1 Skor Pilihan Jawaban Responden.....	34
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	41
Tabel 4.2 Pendidikan Responden	42
Tabel 4.3 Lama Menjadi Pegawai.....	42
Tabel 4.4 Usia Responden.....	43
Tabel 4.5 Kategori X1	44
Tabel 4.6 Kategori Hasil X2.....	45
Tabel 4.7 kategori Hasil Y.....	45
Tabel 4.8 Uji Validitas.....	47
Tabel 4.9 Uji Realibilitas.....	49
Tabel 4.10 Sample Kolmogrov-Test	50
Tabel 4.11 Multikolinearitas.....	52
Tabel 4.13 Uji T	54
Tabel 4.14 Uji F.....	55



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 kerangka piker	28
Gambar 4.1 gambar plot.....	51
Gambar 4.2 scatterplot.....	53



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Struktur Perekonomian Indonesia telah membagi kegiatan ekonomi menjadi tiga kelompok badan usaha, yaitu Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Koperasi dan Badan Usaha Milik Swasta (BUMS). Dari ketiga kekuatan ekonomi nasional tersebut pemerintah mengharapkan agar dikembangkan menjadi komponen-komponen yang saling mendukung dan terpadu di dalam sistem ekonomi nasional. Koperasi adalah badan usaha dalam bidang perekonomian, beranggotakan mereka yang umumnya berekonomi lemah yang bergabung secara sukarela dan atas dasar persamaan hak, kewajiban melakukan suatu usaha yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan anggotanya. Dalam rangka meningkatkan kesejahteraan anggotanya koperasi harus juga memiliki manajemen profesional. Manajemen profesional perlu akuntabilitas dan sistem informasi yang baik terkait, bisa di gunakan untuk pengambilan keputusan, perencanaan pengendalian profesional.

Pada perkembangannya koperasi berperan sebagai penggalang ekonomi rakyat serta memiliki jaringan usaha dan daya saing yang tangguh, guna mengantisipasi berbagai peluang dan tantangan masa depan. Peradabannya koperasi mampu melakukan langkah-langkah ke depan dan terarah dan bias melestarikan identitas koperasi agar dapat dilakukan seperti halnya yang dilakukan pelaku ekonomi lainnya. Namun kebanyakan biasanya para pegawai malas melakukan pekerjaan Sebuah lembaga keuangan yang memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang tidak sesuai,

tidak menutup kemungkinan menghambat kinerja lembaga tersebut seperti penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan profesinya. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan mendukung tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan, sehingga karyawan dapat terpacu untuk bekerja keras, dan menghasilkan prestasi yang baik untuk kemajuan perusahaan dan meningkatkan keahlian karyawan itu sendiri (Kasmir, 2016).

Salah satu hal yang mendorong kinerja adalah adanya etos kerja, bisa dikatakan bahwa Karyawan yang mempunyai etos kerja memiliki semangat dalam bekerja karena dengan adanya etos kerja memberikan pengaruh positif kepada lingkungannya. Keberadaan dirinya diukur oleh sejauh mana potensi yang dimilikinya memberikan makna dan pengaruh yang mendalam pada orang lain. Sehingga, amal yang diciptakan memberikan makna bagi kehidupan. Sedangkan keberhasilan suatu lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai (Kurniawan, 2017). Etos kerja memiliki beberapa faktor untuk meningkatkan etos kerja, yaitu motivasi kerja dan disiplin pegawai.

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi. Yang penting harus diingat adalah bahwa motivasi karyawan akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya (Hasibuan, 2018).

Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lain (Murwani, 2017). Penjelasan di atas sesuai dengan penelitian Andri Budhi Nugroho (2018) bahwa motivasi berpengaruh terhadap etos kerja.

Disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atausikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam instansi itu diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Namun disiplin kerja ini juga bisa membuat seseorang meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam suatu perusahaan (Sutrisno, 2019).

Adapun masalah yang sering dihadapi pegawai yaitu mengenai kinerja pegawai adalah kurangnya pemahaman tentang tugas yang diberikan, kurangnya sosialisasi yang dilakukan pimpinan dalam pemberian tugas dan tanggung jawab, masih menggunakan absensi manual sehingga kehadiran pegawai masih kurang terkontrol, kurangnya kesadaran pegawai untuk mengikuti Apel pagi di Kantor Daerah, hal ini disebabkan karena tidak adanya pengontrolan secara efektif oleh pimpinan.

Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai Pada koperasi simpan pinjam tersebut, disiplin dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga

penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara pegawai untuk datang tepat waktu. Dengan datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan kinerja akan meningkat, melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi.

Guna mewujudkan organisasi yang pertama harus dibangun dan ditegakkan diperusahaan tersebut adalah kedisiplinan pegawai. Jadi kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Safitri, 2016). Sehingga alasan peneliti memilih Koperasi simpan pinjam dijadikan sebagai objek penelitian, yaitu berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti terhadap salah satu pegawai Koperasi simpan pinjam menjelaskan bahwa terdapat kendala yang terjadi pada pegawai di bank syariah indonesia, salah satunya kurang memiliki motivasi dan disiplin kerja sehingga mempengaruhi kinerja para pegawai tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kedisiplinan yang dapat menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri sendiri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan perusahaan mempunyai sikap yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan menggambarkan adanya kedisiplinan yang baik (Edy Sutisno).

Adapun yang harusnya dapat kita ketahui selain disiplin kerja motivasi juga sangat penting karena merupakan pendukung perilaku manusia supaya

mau bekerja dengan giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal, jika setiap pekerjaan yang dijalankan secara optimal maka kinerja pegawai dapat diwujudkan sesuai dengan tujuan organisasi. Tanpa adanya motivasi seorang pegawai merasa segan untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan baik.

Salah satu karyawan Koperasi Simpan pinjam (KSP) Berkat menyatakan bahwa, motivasi dan disiplin kerja pegawai menjadi tantangan bagi bank syariah indonesia kenapa karena menuntut para pegawainya agar meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi dan stabil. Fenomena yang ditemukan oleh peneliti di lapangan adalah intensitas pemimpin bertemu dengan karyawan masih kurang sehingga pimpinan jarang memberikan motivasi kepada karyawan, hal ini terjadi karena pimpinan biasanya memiliki kesibukan (Pratama).

Apabila motivasi kerja karyawan masih rendah hal ini dapat berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri, masih ada karyawan yang bersantai ketika bekerja atau tidak serius dalam menyelesaikan pekerjaan. Indikasi lainnya ialah berdasarkan dokumen absen yang saya amati ketidakdisiplinan pegawai dalam masuk kantor, datang terakhir dan pulang lebih awal bahkan tidak masuk kantor tanpa keterangan. Sehingga yang diuraikan diatas adalah acuan bagi peneliti untuk melakukan penelitian lebih jauh mengenai etos kerja karyawan pada bank syariah indonesia yang dibahas dalam tiga lingkup variabel yang menjadi fokus peneliti. Diantara variabel tersebut yaitu motivasi, disiplin kerja, dan etos kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah digambarkan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang telah dirangkum dalam sebuah

judul “**Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Pada Koperasi Simpan Pinjam Berkat (KSP) Berkat Cabang Pembantu Tamangapa Kota Makassar**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang akan diteliti yaitu:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap etos kerja Pada Koperasi Simpan Pinjam Berkat (KSP) Berkat Cabang Pembantu Tamangapa Kota Makassar?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap etos kerja Pada Koperasi Simpan Pinjam Berkat (KSP) Berkat Cabang Pembantu Tamangapa Kota Makassar?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap etos kerja Pada Koperasi Simpan Pinjam Berkat (KSP) Berkat Cabang Pembantu Tamangapa Kota Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada diatas maka yang menjadi tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap etos kerja Pada Koperasi Simpan Pinjam Berkat (KSP) Berkat Cabang Pembantu Tamangapa Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap etos kerja Pada Koperasi Simpan Pinjam Berkat (KSP) Berkat Cabang Pembantu Tamangapa Kota Makassar.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap etos kerja Pada Koperasi Simpan Pinjam Berkat (KSP) Berkat Cabang Pembantu Tamangapa Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dapat dilihat dari segi teoritis dan dari segi praktis:

1. segi Teoritis

Adapun manfaat teoritis dari penelitian ini:

- a. Menambah wawasan penulis dalam menerapkan ilmu pengetahuan berdasarkan kenyataan yang ada dilapangan.
- b. Sebagai bahan masukan bagi karyawan dalam mengelola motivasi, dan kedisiplinan. Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dimasa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini adalah:

a. Bagi Peneliti

Diharapkan peneliti dapat memperoleh pengalaman dan pengetahuan yang lebih luas mengenai masalah yang berkaitan dengan penerapan etos kerja terhadap karyawan Koperasi Simpan Pinjam.

b. Bagi Pihak Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan perusahaan dalam pengambilan keputusan atau menetapkan kebijakan.

c. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan menambah wawasan serta pengetahuan khususnya bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

d. Bagi Pihak Lain

Diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan tambahan bagi penelitian selanjutnya bagi perusahaan lain dalam penerapan etos kerja terhadap Pegawai Koperasi Simpan Pinjam Berkat (KSP) Berkat Cabang Pembantu Tamangapa Kota Makassar.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Teori utama (*grand theory*) yang dijadikan dasar dalam penelitian ini adalah teori perspektif psikologis. Nah dimana kita ketahui bahwa Teori ini merupakan sintesis dari berbagai pandangan ilmiah yang berkaitan dengan psikologi tingkah laku dan psikologi kognitif. Menurut Luthans (2018), melalui kajiannya mengenai perilaku organisasi, mengatakan bahwa panduan untuk mempelajari perilaku di dalam organisasi adalah dengan menggunakan pendekatan stimulus-response. Model ini dikembangkan Luthans menjadi S-O-B-C (*Stimulus-Organism-Behavior-Consequences*) dengan asumsi yang sama dengan model S-O-B-C adalah adanya *consequences* yang menunjukkan orientasi yang akan dicapai melalui motivasi kerja dan disiplin kerja perilaku kerja.

Berdasarkan teori perspektif psikologis yang menganut model S-O-R yang kemudian dikembangkan oleh Luthans menjadi model S-O-B-C maka motivasi kerja dan disiplin kerja dapat ditempatkan stimulus (S) bagi terbentuknya etos kerja sebagai respon (R/B) yang dilandasi oleh motif motivasi kerja, disiplin kerja (O) etos kerja.

Grand Theory yang digunakan dalam penelitian ini terfokus pada Motivasi kerja dan disiplin kerja, motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan sedangkan disiplin kerja merupakan manajemen yang

melaksanakan pedoman-pedoman organisasi, merupakan pelatihan yang mengarah pada memberikan dan melibatkan aturan-aturan terkait dengan sikap dan perilaku pegawai, sehingga muncul kemauan dari diri pegawai untuk menumbuhkan kerjasama dan berprestasi lebih baik dalam bekerja.

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan. Jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. (Menurut Gibson 2018)

Menyatakan bahwa dalam kehidupan sehari-hari banyak yang mengartikan disiplin sebagai ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Dalam dunia kerja, disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap karyawan yang mematuhi semua peraturan perusahaan. Datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, tidak mangkir disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Disiplin merupakan manajemen yang melaksanakan pedoman-pedoman organisasi, merupakan pelatihan yang mengarah pada memberikan dan melibatkan. aturan-aturan terkait dengan sikap dan perilaku pegawai, sehingga muncul kemauan dari diri pegawai untuk menumbuhkan kerjasama dan berprestasi lebih baik dalam bekerja.

Middle Theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah Etos kerja, etos kerja adalah hasil suatu kepercayaan seorang Muslim, bahwa kerja mempunyai kaitan dengan tujuan hidupnya, yaitu memperoleh perkenan Allah SWT. Berkaitan dengan ini, penting untuk ditegaskan bahwa pada dasarnya, Islam adalah agama amal atau kerja (praxis). Inti ajarannya ialah bahwa hamba mendekati dan berusaha memperoleh ridha Allah melalui kerja atau amal saleh, dan dengan memurnikan sikap penyembahan hanya kepada-Nya. (Gibson 2018)

1. Teori Motivasi

Teori yang mendukung variabel ini adalah *a theory of human motivation* pertama kali dikembangkan oleh Abraham Maslow pada tahun 1943. Maslow menyatakan bahwa orang-orang atau individu termotivasi untuk berperilaku dalam pekerjaannya untuk memenuhi kebutuhannya yang terdiri dari lima tingkatan kebutuhan. Kelima tingkatan kebutuhan itu adalah kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Berdasarkan hierarki kebutuhan dari Maslow, kebutuhan paling dasar dari manusia yang akan memotivasi mereka untuk bekerja adalah kebutuhan fisik. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan akan makanan, kebutuhan seksual, dan kebutuhan biologis lainnya. Dalam sebuah perusahaan, kebutuhan ini akan terpenuhi apabila tenaga kerja atau individu mendapatkan upah minimum yang mereka kehendaki, lingkungan pekerjaan yang nyaman dan lokasi yang bersih dari polusi.

Setelah kebutuhan fisik terpenuhi, menurut Maslow, kebutuhan selanjutnya yang harus dipenuhi adalah kebutuhan akan keamanan. Kebutuhan akan keamanan ini bukan sekadar untuk merasa aman dari berbagai gangguan fisik maupun mental, akan tetapi juga perasaan aman akan ketidakpastian di masa yang akan datang. Oleh karena itu, di antara contoh akan kebutuhan ini adalah rencana pasca pensiun dari pekerjaan, tunjangan di hari tua dan lain sebagainya.

Setelah kebutuhan fisik dan keamanan terpenuhi, kebutuhan selanjutnya yang akan memotivasi tenaga kerja adalah kebutuhan untuk berinteraksi dan diterima oleh lingkungan sosial. Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan ini melalui penciptaan kondisi yang memungkinkan para tenaga kerja untuk berinteraksi satu sama lain dalam pekerjaannya secara lebih fleksibel dan terbuka.

Kebutuhan akan penghargaan berdasarkan apa yang diungkapkan oleh Maslow, kebutuhan akan penghargaan merupakan salah satu kebutuhan yang akan memotivasi tenaga kerja agar dapat bekerja dengan baik setelah kebutuhan akan fisik, keamanan, dan sosial terpenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa penghargaan dari lingkungan sekitar, dari atasan maupun adanya kejelasan atas penghargaan bagi tenaga kerja yang berprestasi.

Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan ini dengan menerapkan sistem beberapa pemberian penghargaan yang jelas bagi setiap tenaga kerja, nah setelah itu kemudian juga mereka bisa dengan berbagai cara misalnya dengan menciptakan budaya organisasi yang menghargai setiap upaya yang dilakukan oleh tenaga kerja.

Kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan ini menyangkut kebutuhan untuk menempatkan diri individu dalam lingkungan dan untuk pengembangan diri. Kebutuhan ini dapat berupa adanya tuntutan untuk pengembangan karier yang jelas, pekerjaan yang menantang dan lain-lain. Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan ini melalui pemberian promosi bagi tenaga kerja yang menunjukkan prestasi atau melalui pelibatan sesering mungkin pegawai dalam berbagai proyek atau kegiatan yang memiliki tantangan.

Menyatakan bahwa kelima kebutuhan tersebut berlaku secara hierarkis, artinya pemenuhannya berawal dari tingkatan yang paling bawah yaitu kebutuhan fisik hingga tingkatan yang paling tinggi. yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri kebutuhan yang hierarkinya lebih tinggi cenderung tidak akan memotivasi tenaga kerja sekiranya kebutuhan pada hierarki yang lebih bawah belum terpenuhi. (Maslow 2018)

2. Teori Disiplin Kerja

Namun pada Teori disiplin kerja ini yang digunakan dalam variabel ini yaitu teori kinerja yang diperkenalkan oleh Gibson (1987) menjelaskan tentang pengaruh perilaku yang berhubungan dengan kinerja individu. Gibson menyampaikan.. model teori kinerja dan melakukan analisis terhadap sejumlah variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu. Terdapat tiga variabel yang dikandung dalam teori kinerja yaitu variabel individu, variabel psikologis, dan variabel organisasi. Variabel psikologis terdiri dari sub-variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

Teori kinerja dari Gibson digunakan sebagai teori dasar dalam penelitian ini karena model teori tersebut sudah mencakup keseluruhan variabel baik variabel dependen maupun independen dalam penelitian ini. Variabel-variabel tersebut diantaranya, kinerja karyawan (Y), etos kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), disiplin kerja. Variabel organisasi dalam teori ini terwakili oleh fasilitas kerja yang termasuk sub-variabel sumber daya. Variabel psikologis dalam teori ini terwakili oleh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja yang termasuk sub-variabel sikap.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai tinggi prestasi kerja dicapainya Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. (Hasibuan 2016)

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk menghasilkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari uraian tersebut, dapat dikemukakan disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, dan juga baik maka para pegawai atau bawahan yang ada dalam suatu perusahaan akan mentaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan

pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (Budhi, 2017).

3. Teori Etos Kerja

Teori yang mendukung variabel ini yaitu teori fungsional. Teori ini berpandangan bahwa fungsi agama adalah mendukung dan melestarikan masyarakat yang sudah ada. Muhammad Tholchah Hasan melalui karyanya tahun 2000 yang berjudul *Dinamika Kehidupan Religius* mengembangkan kajian Islam etos kerja dari perspektif tasawuf. Dalam kajian tasawuf posisi manusia terhadap kerja dapat dibagi ke dalam dua kategori.

Pertama, orang yang berada di maqam tajrid, yakni orang-orang yang posisinya sudah tidak lagi membutuhkan kerja. Ini terjadi karena beberapa faktor, seperti sudah lanjut usia, terlalu kecil melakukan pekerjaan, atau mungkin orang tersebut telah memiliki satu tingkat tertentu dalam hidupnya sehingga tidak menginginkan berbagai kesenangan yang mengharuskannya kerja.

Bahwasannya bekerja keras dalam islam, bukanlah sekedar memenuhi kebutuhan naluri hidup untuk kepentingan perut. Namun lebih dari itu terdapat tujuan filosofis yang luhur, tujuan yang mulia, tujuan idea yang sempurna yakni untuk berta'abud kepada Allah SWT dan mencari Ridha-nya falsafah hidup muslim. Hadist yang terkait dengan kerja etos yaitu:

Miqdam RA dari Rasulullah SAW beliau bersabda:

“Tidaklah seseorang memakan satu makanan yang lebih baik dari apa yang ia makan dari hasil kerja tangannya dan sesungguhnya

Nabi Dawud AS itu makan dari hasil kerja tangannya". (HR. Bukhari).

Penjelasan dari hadits di atas adalah bekerja itu menghasilkan manfaat bagi pelakunya dan orang lain, yakni menyebabkan seseorang bisa terlepas dari pengangguran juga dengan adanya hal ini yang dapat menyebabkan suka mencampuri urusan orang lain dan menghilangkan kesunyian jiwa dengan kesibukan kerja tersebut. Dengan bekerja seseorang akan terjaga dari kebiasaan meminta-minta yang hina. Nabi daud membuat baju besi dan memasarkannya kepada kaumnya, padahal ia khalifah Allah di bumi dan dalam kondisi keuangan yang longgar serta melimpah.

Begitu pula nabi kita Muhammad SAW, beliau makan dari hasil usaha yang beliau dapat dari harta kekayaan kaum kafir melalui jihad, inilah usaha yang paling mulia karena untuk mengibarkan kalimat-kalimat yang bermakna dari sang pencipta yaitu Allah SWT. Adapun ayat menjadi landasan pada etos kerja adalah QS. At-Taubah : 105 yaitu sebagai berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

"Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang

ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Sebagai suatu subjek dari arti etos tersebut adalah etika yang berkaitan dengan konsep yang dimiliki oleh individu maupun kelompok untuk menilai apakah tindakan-tindakan yang telah dikerjakan itu salah atau benar, buruk atau baik. Menurut Nana (2018) mengatakan bahwa etos kerja adalah, suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau satu umat terhadap kerja Kalau seseorang mempunyai pandangan dan sikap yang menunjukkan bahwa kerja merupakan suatu hal yang patut dimiliki untuk kehidupan manusia, maka etos kerja yang dimiliki itu akan tinggi.

Sedangkan seseorang yang tidak mempunyai pandangan dan sikap terhadap kerja, untuk kehidupan manusia, maka etos kerja yang dimiliki cenderung rendah. etos kerja adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairu ummah) atau dengan kata lain dapat juga dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusikan dirinya. (Sinungan, 2018)

Secara lebih hakiki, bekerja bagi seorang muslim merupakan “ibadah”, bukti pengabdian dan rasa syukurnya untuk mengolah dan memenuhi panggilan Ilahi agar mampu menjadi yang terbaik karena mereka sadar bahwa bumi diciptakan sebagai ujian bagi mereka yang memiliki etos kerja terbaik.

B. Penelitian Terdahulu

Untuk kelengkapan data dalam penyusunan proposal ini diperlukan sumber dari penelitian yang relevan sebagai berikut:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel penelitian	alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Zahra(2017)	Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan di CV sidiq manajemen Yogyakarta	variabel independen pada penelitian ini yaitu: kinerja karyawan variabel dependen: etos kerja	Analisis data yang digunakan yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik, linear berganda, uji t, uji f.	Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV siddiq Yogyakarta.

2.	Titisari(2017)	<p>Analisis pengaruh karakteristik organisasi, Etos kerja, dan Disiplin kerja dan Motivasi terhadap performa perusahaan dengan Efektifitas kinerja Karyawan sebagai Variabel intervening(studi kasus pada PT Indofood Semarang)</p>	<p>variabel independen pada penelitian ini yaitu: motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap performa perusahaan variabel dependen: etos kerja pada perusahaan.</p>	<p>Alat analisis yang digunakan yaitu metode regresi linear berganda.</p>	<p>Hasil Penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat sedangkan besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu sebesar 0.71 atau 0.71 %</p>

3.	Nugroho (2018)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan konveksi IV PT liris Sukoharjo	variabel independe n pada penelitian ini yaitu: motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan variabel dependen: etos kerja terhadap kinerja karyawan	alat analisis yang di gunakan yaitu analisis deskriptif dan verifikatif	Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi dan Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung Karena lebih besar variabel Disiplin sebesar 0,466 dari nilai variabel motivasi

					sebesar 0,308.
4.	ehsan(2019)	Pengaruh motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan	variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu variabel independe n	Alat analisis yang digunakan yaitu metode path	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat
5.	Rizky Nur Adha (2019)	Pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan kerja, Budaya kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial kabupaten	variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu variabel independe n	Alat analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji relibilitas, uji asumsi klasik, regresi berganda, uji t, uji f, dan uji	hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja dan budaya kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

		jamber			Sedangkan motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
6.	Sitti Maisarah Hasibuan (2018)	Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan kerja Terhadap kinerja	variabel dalam penelitian ini yaitu variabel independen	Alat analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan uji hipotesis	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja.
7.	Kiki Cahaya Setiawan (2015)	Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di	variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel independen	Alat analisis yang digunakan yaitu analisis PLS dan juga SPSS	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan

		Devisi operasi PT. Pusri Palembang	n dimana terletak pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana		terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Devisi operasi PT. Pusri Palembang.
8.	Kepi Kusumayanti (2020)	Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian	variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel independen karena adanya motivasi kerja serta disiplin kerja	Alat analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji validitas, uji relibitas	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Lingkungan kerja tidak

		Dan Perdagangan Daerah Pemerintah			berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
9.	Amin Alhusaini (2020)	Pengaruh Motivasi kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru	variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel independe	Alat analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1. ada pengaruh yang signifikan

			n karena adanya motivasi beserta disiplin kerja terhadap kinerja guru.		motivasi kerja terhadap kinerja guru. 2. Ada pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja terhadap kinerja guru. 3. Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja dan Disiplin krja terhadap Kinerja Guru.
10.	Among makarti	pengaruh disiplin kerja,	variabel independe	Alat analisis yang	Hasil penelitian ini

	(2018)	<p>motivasi kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan.</p>	<p>n : pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan.</p> <p>variabel dependen : produktifitas kerja karyawan.</p>	<p>digunakan yaitu analisis regresi berganda</p>	<p>menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja, variabel motivasi kerja ada pengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja, variabel etos kerja mempunyai hasil positif namun tidak</p>
--	--------	--	--	--	---

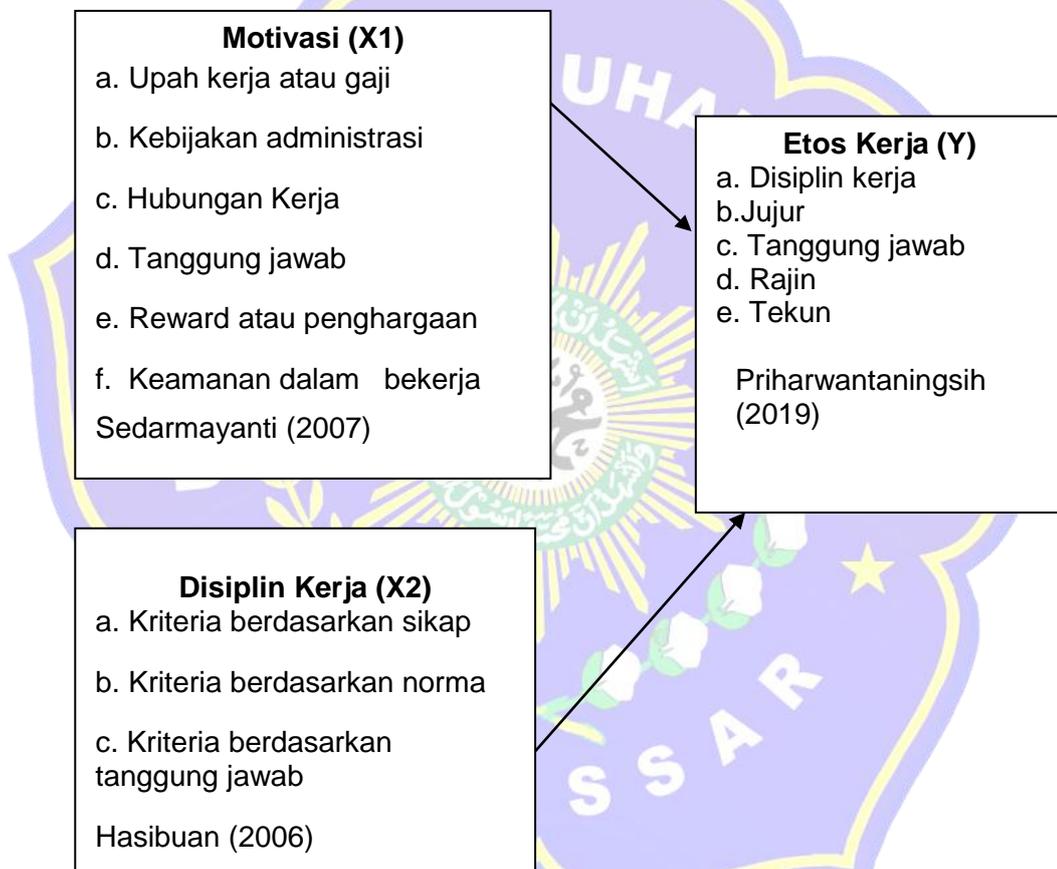
					berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja, dan variabel lingkungan kerja mempunyai hasil negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja.
--	--	--	--	--	---

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah tempat, waktu, dan objek penelitian yang berbeda serta variabel penelitian yang berbeda yang penulis angkat dalam judul “***Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Berkat Cabang Pembantu Tamangapa Kota Makassar***”.

C. Kerangka Pikir

Menurut Sekarang (2017) kerangka pikir bisa dikatakan sebagai variabel-variabel dalam suatu penelitian yang berfungsi untuk

menggambarkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dengan landasan teori yang digunakan. Kerangka pikir ini sangat berperan penting dalam sebuah objek penelitian, itulah sebabnya dalam menulis dan membuat penelitian seseorang harus menyiapkan kerangka pemikiran. berdasarkan teori yang telah diuraikan sebelumnya dan hasil penelitian terdahulu, maka variabel yang dipakai dalam penelitian dan kerangka penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah pernyataan atau dugaan mengenai keadaan populasi yang sifatnya masih sementara atau lemah kebenarannya atau jawaban sementara atas suatu persoalan yang masih perlu dibuktikan

kebenarannya dan harus bersifat logis, jelas dan dapat diuji kebenarannya. Adapun istilah lainnya bisa dikatakan sebagai anggapan dasar atau jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan yaitu keputusan menerima atau menolak hipotesis itu. (Sugiyono (2017)

Berdasarkan perumusan masalah yang peneliti buat, maka pengembangan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Cabang Pembantu Tamangapa Kota Makassar

H2 : Diduga disiplin berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Cabang Pembantu Tamangapa Kota Makassar

H3: Diduga motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Cabang Pembantu Tamangapa Kota Makassar.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Adapun Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Penelitian kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamikanya sebagai variabel, (Sarwono, 2016)

B. Tempat dan waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan di Komplek UNHAS, Jl. Perdata E No.7, Bangkala, Kec. Manggala, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90234, Indonesia Waktu penelitian ini dilakukan selama Dua Bulan, terhitung mulai bulan Maret sampai April 2023.

C. Jenis dan sumber data

Yang menjadi pusat perhatian pada penelitian kuantitatif ini yaitu gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamikanya sebagai variabel. Dalam pendekatan kuantitatif hakikat hubungan di antara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan adalah penelitian asosiatif kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel independen dan dependen. (Sugiyono, 2016). Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Motivasi Kerja,

Disiplin Kerjadan variabel terikat adalah Etos kerja Karyawan koperasi simpan pinjam

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah suatu wilayah yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007). Maka dari itu, populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Berkat (KSP) Berkat Cabang Pembantu Tamangapa Kota Makassar yang berjumlah 36 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2018). Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 36 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling*. Jadi *probability sampling* ini merupakan metode pengambilan sampel yang menggunakan beberapa bentuk pemilihan acak, metode ini digunakan apabila kita peneliti ingin mengetahui bagaimana memvalidasi sampel yang dapat mewakili seluruh populasi.

Tehnik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan tehnik sampel jenuh. menyatakan bahwa tehnik sampling jenuh merupakan tehnik penentuan sampel dengan mengambil seluruh

populasi sebagai sampel untuk diteliti. Oleh karena itu, berdasarkan populasi dalam penelitian ini berjumlah 36 dan teknik yang digunakan adalah sampel jenuh, sehingga jumlah sampel yang ditentukan adalah seluruh sampel yang berjumlah 36 karyawan (Sugiyono 2017).

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini adapun yang dimaksud dengan Teknik pengumpulan data merupakan prosedur yang digunakan oleh peneliti untuk menjangkau atau mengungkap informasi kuantitatif dari responden sesuai dengan lingkup penelitian.

1. Observasi

Observasi merupakan suatu kegiatan yang berbentuk pengamatan interaksi atau kondisi dari belajar mengajar, tingkah laku serta interaksi kelompok terhadap suatu objek secara langsung dan mendetail untuk menemukan informasi mengenai objek tertentu. Observasi juga merupakan suatu pengujian yang memiliki tujuan tertentu untuk mengetahui sesuatu, khususnya untuk mengumpulkan fakta dan data. (Sugiyono, 2017)

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan mengumpulkan atau menghimpun dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar, maupun elektronik. Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, baik berupa tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Penelitian ini menggunakan dokumentasi untuk menggali informasi terkait struktur organisasi, sejarah perusahaan, profil perusahaan, dan motivasi, disiplin kerja terhadap

Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Berkat Cabang pembantu Tamangapa
Kota Makassar

3. Kuesioner

Angket merupakan “teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Angket yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket tertutup yang disajikan dalam bentuk pernyataan. Pertanyaan dalam angket ini terdiri atas pernyataan positif dan pertanyaan negatif. Responden diminta untuk memberikan jawaban dengan cara memilih kategori jawaban yang telah tersedia dengan memberikan tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia (Sugiyono, 2016).

Angket digunakan untuk memperoleh informasi mengenai motivasi dan disiplin kerja terhadap etos kerja pada Koperasi Simpan Pinjam Berkat. Arikunto (2012) menyatakan (dalam Murni, 2020) mengemukakan bahwa instrumen pengumpulan informasi merupakan perlengkapan bantu yang diseleksi serta dimanfaatkan oleh peneliti dalam kegiatannya menghimpun informasi supaya aktivitas yang dimaksud jadi sistematis serta dipermudah olehnya.

Adapun instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner/angket. Instrumen ataupun perlengkapan ukur yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner atau angket. Angket yang hendak disusun bersumber pada konstruksi teoritik yang sudah disusun sebelumnya. Berdasarkan pada teoritik tersebut, maka disusun indikator-indikator yang hendak dikembangkan dalam beberapa persoalan ataupun

statement yang mana akan diberi asumsi oleh responden. Angket pada penelitian ini diukur menggunakan skala *likert*.

Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, persepsi dan pendapat seseorang maupun kelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Maka pengukuran jawaban responden berdasarkan pada skala *likert* adalah sebagai berikut: (Sugiyono, 2016).

Tabel 3.1 Skor Pilihan Jawaban Responden

No.	Pilihan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Cukup Setuju (CS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

F. Definisi Operasional Variabel

Adapun yang dimaksud dengan operasional variabel yaitu suatu atribut atau sifat maupun nilai dari objek serta kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya

1. Motivasi kerja adalah dorongan yang menjadi penggerak utama dalam menciptakan kegairahan seseorang dalam bekerja agar mereka mampu bekerja sama dalam upaya untuk mencapai kepuasan. Juga bisa dikatakan sebagai sesuatu yang timbul pada seseorang atas kemauan atau kesadaran diri sendiri.

2. Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan karyawan terhadap aturan-aturan yang ada dalam perusahaan maupun tingkah laku untuk mencapai suatu tujuan.
3. Etos kerja sendiri merupakan sikap tertentu seseorang yang mempunyai keyakinan sangat dalam bahwa bekerja harus bersungguh-sungguh juga dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia mampu memanusiakan dirinya.

G. Metode Analisis Data

Teknik pengelolaan serta menganalisis data dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik statistik deskriptif, cara menganalisis data menggunakan program SPSS (*Statistical Package For The Social Sciences*)

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda sering digunakan pada penelitian dengan variabel lebih dari satu dan berguna untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya variabel yang diteliti (Ghozali, 2018). Model atau persamaan regresi linear berganda:

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

Keterangan:

Y = Variabel Terikat (Etos Kerja)

α = Konstanta

X_1 = Motivasi kerja (X_1)

X_2 = Disiplin Kerja (X_2)

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

e = Standar Error

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah merujuk kepada sejauh mana suatu uji dapat mengukur apa yang sebenarnya ingin diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya item kuesioner. Skala butir persoalan dinyatakan valid, bila melaksanakan apa yang sepatutnya dilakukan serta mengukur yang sepatutnya diukur.

Besar rendah validitas sesuatu angket ataupun kuesioner dihitung dengan memakai tata cara *person's product Moment correlation*, ialah dengan mengukur korelasi antara skor item *statement* ataupun persoalan dengan skor total, dimana kala hasil skor total tiap variabel lebih besar dari tabel hingga informasi dikatakan valid (Ghozali, 2016). Berdasarkan hal tersebut kriteria dalam menentukan validasi kuesioner adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid.

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas agar dapat diketahui apakah data yang diteliti reliabel atau handal, maka perlu dibandingkan nilai *Cronbach alpha* dengan nilai hasil perhitungan SPSS. Sesuai ketentuan maka ketentuan nilai *Cronbach alpha* 0,6 yang berarti apabila nilai lebih besar dari perhitungan SPSS maka kuesioner tersebut dinyatakan reliabel, begitupun sebaliknya. Menurut Sugiyono (2017) ukuran kemantapan *alpha* bisa dilakukan sebagai berikut:

- a. Nilai Alpha Cronbach 0,00-0,20 berarti kurang reliabel
- b. Nilai Alpha Cronbach 0,21-0,40 berarti agak reliabel
- c. Nilai Alpha Cronbach 0,41-0,60 berarti cukup reliabel
- d. Nilai Alpha Cronbach 0,61-0,80 berarti reliabel
- e. Nilai Alpha Cronbach 0,81-1,00 berarti sangat reliabel

4. Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik buat meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang didapatkan ialah linear serta dapat dipergunakan (valid), maka akan dilakukan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian berdistribusi normal. Data dinyatakan normal apabila nilai probabilitas lebih besar > 0.05 dan sebaliknya bila nilai probabilitas $\leq 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal (Hidayani, 2019). Uji normalitas data dapat dilihat dari hasil *scatterplot*, *kolmogorof smirnov* atau *histogram*

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan buat menguji apakah model regresi ditemui terdapatnya korelasi antara variabel bebas (*independen*). Model regresi sebaiknya tidak terjalin korelasi diantara variabel independen. Ghazali (2016) mengemukakan bahwa cara mendeteksi adanya multikolinearitas dalam model regresi yaitu sebagai berikut:

- 1) Variabel *inflaton factor* (VIF), syarat suatu model regresi yang bebas multikolinearitas yaitu nilai $VIF \leq 10$

2) *Tolerance*, syarat model regresi yang bebas multikolinearitas yaitu nilai *tolerance* $\geq 0,01$

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengenali ada tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi varian dari residual pada model regresi serta syarat yang mesti dipenuhi dalam model regresi dengan tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Deteksi adanya heteroskedastisitas diuji melalui *scatterplot*. Berikut ketentuan menurut Ghozali (2016) sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka terindikasi terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, titik tidak mengumpul hanya di atas dan di bawah saja, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan Kembali melebar, penyebaran titik-titik data tidak berpola, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

H. Uji Hipotesis

1. Uji t (uji parsial)

Menurut Ghozali (2016) uji statistik pada dasarnya membuktikan seberapa jauh pengaruh satu variabel *independent* secara individual dalam menerangkan variasi variabel *dependent*. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dikerjakan dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.
- b. Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima.

2. Uji f (uji simultan)

Ghozali (2016) uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel *independent* yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel *dependent*. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan $0,05$ ($\alpha=5\%$), dengan ketentuan f hitung $> f$ tabel maka hipotesis diterima dan sebaliknya jika f hitung $< f$ tabel maka hipotesis ditolak.

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Kualitas persamaan regresi dilihat dari nilai (R^2). Secara matematis, nilai determinasi, nilai determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi (r), karena nilai R^2 sering *over estimate*. Beberapa bagian statistik akan menghitung R^2 yang korelasi (*adjusted R^2*). Nilai determinasi memberikan data seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas dalam menentukan variabel terikat. Nilai determinasi antara 0% hingga 100% semakin mendekati 100% semakin baik determinasi dari persamaan regresi (Ghozali, 2016).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Berkat

1. Sejarah Singkat Koperasi Simpan Pinjam Berkat

Pada rapat anggota tanggal 25 Februari 1967, tepatnya 52 tahun yang lalu dibentuk koperasi simpan pinjam yang diberi nama "BERKAT" yang letaknya di perkampungan kumuh yaitu di kampung Nipa dalam kota Bulukumba disebuah rumah panggung kecil kepunyaan Almarhum lambaru yang pekerjaan sehari harinya waktu itu adalah sebagai Mandor Pasar Kampung Nipa.

Koperasi tersebut dipelopori oleh Almarhum H.Arifuddin seorang pegawai Negeri Sipil yang jabatannya pada waktu itu adalah sebagai Wakil Kepala Wilayah Kecamatan Ujung bulu dala Kota Bulukumba, setelah melihat dan menyadari bahwa citra koperasi pada waktu itu hamper hilang disebabkan karena banyaknya koperasi komsumsi yang waktu itu bubar karena hanya mengharapkan jatah dari Pemerintah yang pada saat itu jatah tersebut telah ditiadakan. Karena peralihan dari pemerintah orde lama ke pemerintahan orde baru yang tidak lagi memberikan jatah kepada koperasi sebagaimana biasanya, maka Koperasi yang tadinya hanya mengharapkan bantuan jatah tersebut tidak aktif lagi dan lama kelamaan membubarkan diri.

Akibat kefakuman koperasi saat itu, maka banyak rentenir yang perkembanganya bagaikan jamur tumbuh dimusim hujan, banyak masyarakat yang berhubungan dengan Rentenir utamanya dari kalangan pegawai negeri sipil mereka tidak menyadari bahwa Bunga yang

diberikan sangat tinggi dan mencekik leher tetapi karena desakan kebutuhan maka dengan sangat terpaksa mereka harus berhubungan dengan Rentenir.

B. Hasil Penelitian

Untuk memudahkan dalam mengidentifikasi responden pada penelitian ini, maka dibutuhkan uraian mengenai gambaran karakteristik responden. data tersebut dalam penelitian ini digambarkan sebagaimana berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Jenis kelamin responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	laki-laki	23	64%
2	wanita	13	36%
Jumlah	-	36	100 %

Berdasarkan tabel diatas, hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang paling banyak yang menjadi responden adalah laki-laki yang berjumlah 23 orang dengan persentase 64%, sedangkan perempuan berjumlah 13 pegawai yang menjadi responden dengan total 36%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.2 Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	S1	28	78%
2	S2	8	22%
Jumlah		36	100%

Berdasarkan hasil diatas bahwa menunjukkan bahwa jumlah responden lebih dominan adalah lulusan S1 yang berjumlah 28 orang dengan persentasi 78%, sedangkan pegawai lulusan S2 berjumlah 8 orang lebih sedikit dari pada lulusan S1 dengan persentase 22%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Menjadi Karyawan

Tabel 4.3 Lama Menjadi Pegawai

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 1 tahun	2	6%
2	2-3 tahun	5	14%
3	3-4 tahun	12	33%
4	4 > tahun	17	47%
Jumlah	-	36	100%

Pada tabel diatas, hasil penelitian berdasarkan lama menjadi karyawan, jumlah pegawai yang paling lama bekerja pada Koperasi Simpan Pinjam Berkat berjumlah 17 orang dengan rata-rata diatas >4

tahun atau dengan persentase 47%. Sedangkan paling rendah adalah dibawah < 1 tahun atau dengan persentase 6%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.4 Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	18-25	13	36%
2	26-30	15	42%
3	31-35	6	17%
4	35-40	2	6%
Jumlah	-	36	100%

Berdasarkan pada tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa jumlah nasabah paling sedikit berdasarkan usia ada 2 orang dengan persentase 6%, sedangkan jumlah nasabah yang paling banyak bekerja pada Koperasi Simpan Pinjam Berkat adalah 15 orang dengan usia 26-30 tahun dengan persentase 42 %.

C. Hasil Analisis Data

Usai melakukan penelitian di lapangan melalui pengumpulan data dari responden yaitu karyawan Koperasi Simpan Pinjam Berkat Cabang Pembantu Tamangapa Kota Makassar, maka pada bab ini akan dibahas dan dianalisis sesuai dengan hipotesis yang telah ditentukan dalam penelitian ini. data yang diperoleh melalui angket dijabarkan sebagai berikut:

1. Deskripsi Jawaban Responden

Deskripsi jawaban responden merupakan jawaban dari responden terkait variabel yang diteliti, yang terdiri dari motivasi, disiplin kerja

terhadap etos kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Cabang Pembantu Tamangapa Kota Makassar. Output dari data tersebut diukur dengan 5 kategori ukuran, diantaranya sangat setuju (ss), setuju (s), cukup setuju (cs), tidak setuju (ts), dan sangat tidak setuju (sts).

a. Motivasi Kerja

Tabel 4.5 Kategori Hasil X1

No	Item pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS	Jumlah
1.	X1.1	12	18	6	0	0	36
2.	X1.2	15	11	9	1	0	36
3.	X1.3	9	20	6	1	0	36
4.	X1.4	12	15	7	2	0	36
5.	X1.5	15	15	6	0	0	36
6.	X1.6	19	11	4	1	1	36
7.	X1.7	17	12	6	1	0	36
8.	X1.8	19	13	4	0	0	36
9.	X1.9	16	17	2	1	0	36
10.	X1.10	16	13	7	0	0	36

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa jawaban yang paling banyak adalah pada frekuensi setuju (S) dengan nilai 20 atau dengan persentase 56%. Sedangkan jawaban responden dengan

nilai paling rendah dan paling sedikit adalah pada frekuensi sangat tidak setuju (STS) dengan nilai 1 atau dengan persentase 3%, terdapat pada kolom item 6.

b. Disiplin Kerja

Tabel 4.6 Kategori Hasil X2

No	Item pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS	Jumlah
1.	X2.1	18	16	0	0	0	36
2.	X2.2	17	15	3	1	0	36
3.	X2.3	14	17	4	1	0	36
4.	X2.4	17	16	2	1	0	36
5.	X2.5	19	16	2	1	0	36
6.	X2.6	19	16	1	0	0	36
7.	X2.7	17	14	3	0	0	36
8.	X2.8	16	17	3	0	0	36
9.	X2.9	15	16	5	0	0	36
10.	X2.10	14	19	3	0	0	36

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa jawaban responden paling banyak terdapat pada frekuensi sangat setuju dan setuju berjumlah 19 atau dengan nilai persentase 53%. Sedangkan

jawaban paling kecil pada skala 1 atau dengan persentase 3% dengan frekuensi tidak setuju (TS).

c. Etos Kerja

Tabel 4.7 Kategori Hasil Y

No	Item pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS	Jumlah
1.	Y1	17	16	3	0	0	36
2.	Y2	16	15	5	0	0	36
3.	Y3	21	12	2	1	0	36
4.	Y4	19	14	3	0	0	36
5.	Y5	13	15	7	1	0	36
6.	Y6	12	21	3	0	0	36
7.	Y7	16	17	3	0	0	36
8.	Y8	14	18	4	0	0	36
9.	Y9	16	17	3	0	0	36

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa jawaban responden paling tinggi terdapat pada frekuensi setuju (s) dan sangat setuju (ss) dengan jumlah 21 atau dengan persentase 58 %, ada pada kolom item 3 dan 6. Sebaliknya jumlah jawaban responden paling kecil dengan frekuensi tidak setuju (ts) dengan nilai 1 atau dengan persentase 3%, ada pada kolom item 3 dan 5.

2. Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian akurat, sehingga dapat digunakan dengan benar dalam penelitian. Dalam penelitian ini uji validitas yang digunakan adalah metode *Pearson's Product Moment Correlation*. Responden dalam penelitian ini berjumlah 36 karyawan. Untuk penentuan r_{tabel} digunakan rumus $df=n-k$ sehingga $df=36-2=34$ dan ditentukan nilai signifikansi 0,05 atau dengan tingkat kesalahan 5%, maka pada skala 34 diperoleh hasil r tabel sebesar 0,3291.

Berikut adalah *output* dari uji validitas pada masing-masing butir kuesioner yang disebar pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam(KSP)Berkat Cabang Pembantu Kota Makassar.

Tabel 4.8 Uji Validitas

variabel	pernyataan	Rtabel	rhitung	keterangan
Motivasi	X1.1	0,3291	0,560	Valid
	X1.2	0,3291	0,680	Valid
	X1.3	0,3291	0,707	Valid
	X1.4	0,3291	0,531	Valid
	X1.5	0,3291	0,530	Valid
	X1.6	0,3291	0,721	Valid
	X1.7	0,3291	0, 526	Valid
	X1.8	0,3291	0,529	Valid
	X1.9	0,3291	0,606	Valid
	X1.10	0,3291	0,520	Valid

Disiplin kerja	X2.1	0,3291	0,677	Valid
	X2.2	0,3291	0,770	Valid
	X2.3	0,3291	0,790	Valid
	X2.4	0,3291	0,757	Valid
	X2.5	0,3291	0,574	Valid
	X2.6	0,3291	0,696	Valid
	X2.7	0,3291	0,417	Valid
	X2.8	0,3291	0,621	Valid
	X2.9	0,3291	0,630	Valid
	X2.10	0,3291	0,682	Valid
Etos kerja	Y.1	0,3291	0,547	Valid
	Y.2	0,3291	0,518	Valid
	Y.3	0,3291	0,560	Valid
	Y.4	0,3291	0,552	Valid
	Y.5	0,3291	0,750	Valid
	Y.6	0,3291	0,659	Valid
	Y.7	0,3291	0,727	Valid
	Y.8	0,3291	0,694	Valid
	Y.9	0,3291	0,593	Valid

Berdasarkan pada tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa seluruh jumlah item yang digunakan dinyatakan valid. Hal ini sebagaimana nilai r tabel yang diperoleh adalah senilai 0,3291. Berdasarkan ketentuan dalam uji validitas yaitu item dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel. seluruh item menunjukkan lebih besar dari 0,3291 r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang diteliti reliabel atau handal, kehandalan data dapat diukur dengan melihat nilai Cronbach's Alpha, apabila nilai Cronbach's Alpha melebihi nilai batas normal yang ditentukan yaitu lebih besar dari $>0,60$ maka dapat dikatakan reliabel atau handal dan begitu pun jika sebaliknya.

Tabel 4.9 Uji Reliabelitas

Variabel	Batas Normal	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Motiasi	>60	0,793	10	Reliabel
Disiplin Kerja	>60	0,859	10	Reliabel
Etos Krja	>60	0,801	9	Reliabel

Berdasarkan data pada tabel diatas, maka data menunjukkan bahwa nilai Cronbach`s Alpha yang diperoleh pada tiap-tiap variabel melebihi nilai batas normal yang ditentukan, diatas nilai 0,60. Maka variabel motivasi, disiplin kerja dan etos kerja disimpulkan reliabel atau handal.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data data yang diuji berdistribusi normal atau tidak. Data yang diuji berdasarkan pengujian normalitas dapat dilihat melalui hasil scatterflot, one-sample kolmogrov smirnov atau. Berikut ini uji normalitas berdasarkan pada tabel one-sample kolmogrov smirnov

Tabel 4.10 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,17301931
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,068
	Negative	-,067
Kolmogorov-Smirnov Z		,410
Asymp. Sig. (2-tailed)		,996

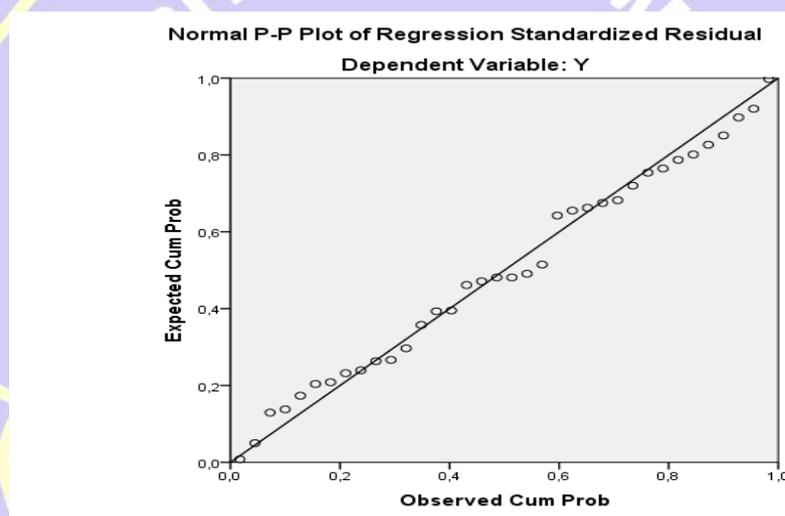
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan pada tabel diatas, maka terlihat bahwa nilai probabilitas lebih besar dari $> 0,05$, nilai probabilitas dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,996 yang menunjukkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Berikut uji normalitas berdasarkan pada gambar probability plot. Ketentuan data yang berdistribusi normal apabila data menyebar mendekati garis diagonal pada plot.

Gambar 4.1 Gambar plot



Berdasarkan pada gambar 4.1, maka dapat diinterpretasikan bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal pada gambar plot. Oleh karena itu, pengujian diatas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2) Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi menunjukkan adanya korelasi antara variabel bebas atau

variabel independen. Uji multikolinearitas pada penelitian ini menggunakan dasar pengambilan keputusan. Jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) < dari 10 dan nilai Tolerance > dari 0,1, maka dapat dikatakan bahwa data dari variabel terbebas dari multikolinearitas (Ghozali, 2016).

Tabel 4.11 Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi X1	,494	2,026
	Disiplin kerja X2	,494	2,026

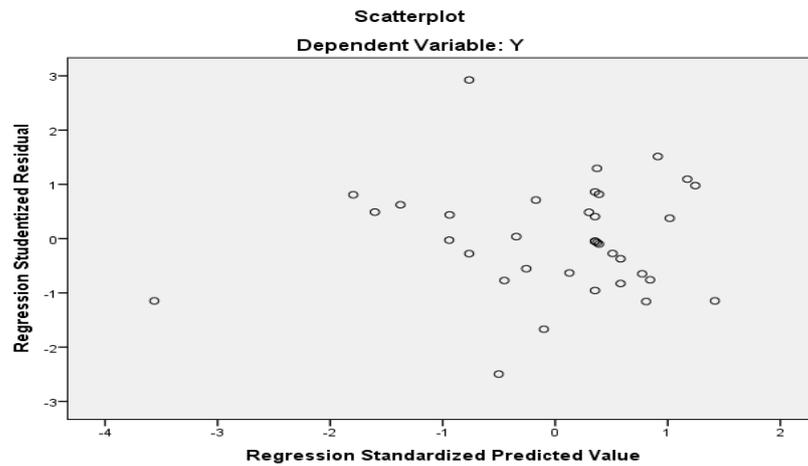
Dependent Variabel: Keputusan Pembelian

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai VIF yang diperoleh sebesar 2,026 dan menunjukkan tidak lebih besar dari 10. Sedangkan nilai *tolerance* yang diperoleh sebesar 4,94, menunjukkan bahwa tidak kurang dari 0,01. Maka dapat disimpulkan bahwa data terbebas dari multikolinearitas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Adapun uji heteroskedastisitas dilihat dari *scatterplot*. ketentuan dari uji ini ialah apabila data menyebar diatas dan dibawah angka 0 dan tidak membentuk pola yang jelas, maka dapat dikatakan bahwa data terbebas dari heteroskedastisitas dan sebaliknya.

Gambar 4.2 Scatterplot



Berdasarkan gambar 4.2 menunjukkan bahwa data yang dihasilkan tidak membentuk pola-pola yang tidak jelas dan data juga menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga berdasarkan hal tersebut data yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari heteroskedastisitas.

e. Uji Hipotesis

1) Uji T

Uji t dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, Adapun adanya pengaruh hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen diukur dengan ketentuan nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t_{tabel} . pada penelitian ini t_{tabel} diperoleh melalui rumus $df = 36-2-1 = 33$. Nilai t tabel dalam penelitian ini diperoleh 2.034.

Tabel 4.13 Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,167	3,847		2,123	,041
	Motivasi X1	,055	,114	,069	,485	,631
	Disiplin kerja X2	,656	,120	,771	5,457	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada tabel 4.13, maka dapat diinterpretasikan sebagaimana berikut:

- a) Variabel motivasi menunjukkan nilai signifikan 0,631 yang mana lebih besar daripada $> 0,05$, sedangkan nilai t hitung diperoleh nilai sebesar 0,485 menunjukkan lebih besar dari t tabel 2,034. Maka H_a ditolak dan H_0 diterima, sehingga disimpulkan hasil berpengaruh positif tetapi tidak signifikan.
- b) Pada variabel disiplin kerja diperoleh hasil signifikansi sebesar 0,000 dimana hal tersebut menunjukkan lebih kecil daripada 0,05, sedangkan pada nilai t hitung diperoleh nilai sebesar 5,457 menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari ttabel 2,034. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga disimpulkan bahwa hasil berpengaruh positif dan signifikan.

f. Uji F

Tujuan dari uji f dilakukan untuk memperoleh data mengenai ada atau tidaknya variabel independen secara simultan terhadap variabel independen. Adapun penentuan pengukuran uji f dilakukan dalam dua kriteria (1) apabila nilai f hitung lebih besar daripada f tabel maka terjadi pengaruh dan sebaliknya (2) apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak dan sebaliknya. Besar nilai t tabel dalam penelitian ini diperoleh dari $df=36-2-1=33$, sehingga diperoleh hasil 3,28.

Tabel 4.14 Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	342,730	2	171,365	34,217	,000 ^b
Residual	165,270	33	5,008		
Total	508,000	35			

a. Dependent Variable: Y

0,000 menunjukkan lebih besar dari 0,05, sedangkan nilai F hitung yang diperoleh nilai sebesar 34,217. Hal tersebut menunjukkan bahwa F hitung lebih besar daripada $F_{tabel}=34,217 > 3,28$. Maka berdasarkan uji F disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga disimpulkan berpengaruh positif dan signifikan.

D. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap etos kerja pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam Berkat Cabang Pembantu Tamangapa Kota Makassar. Adapun hasil yang diperoleh akan dibahas sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Etos Kerja Koperasi Simpan Pinjam Berkat Cabang Pembantu Tamangapa Kota Makassar.

Berdasarkan hasil dari penelitian dijelaskan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif, namun tidak signifikan terhadap etos kerja karyawan. Artinya motivasi berpengaruh tapi bukan menjadi faktor utama dalam meningkatkan etos kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Berkat Cabang Pembantu Tamangapa Kota Makassar, dengan kata lain, masih terdapat faktor lain yang lebih mendorong karyawan dalam mewujudkan etos kerja yang lebih baik. Pada penjelasan sebelumnya telah diuraikan mengenai teori perspektif psikologis. Teori ini menjelaskan mengenai keadaan perilaku pada sebuah organisasi yang mencakup motivasi dan disiplin kerja pada penelitian ini.

Salah satu penjelasan teori perspektif psikologis dalam penelitian ini terkhusus yang berkaitan dengan motivasi kerja, bahwa motivasi

diadakan agar gairah dalam bekerja karyawan terdorong dan mau bekerja semaksimal mungkin demi mewujudkan cita-cita perusahaan. Menurut Gibson (2018) pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, namun yang lebih penting adalah mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Adapun motivasi karyawan memiliki perang yang penting dalam membangun etos kerja yang lebih baik. Motivasi sendiri hadir melalui berbagai faktor seperti upah atau gaji, reward bagi yang diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk apresiasi dari pekerjaan dan hal-hal lainnya.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Isna et al. (2019) dengan judul pengaruh motivasi, tingkat kesejahteraan dan kedisiplinan kerja terhadap etos kerja karyawan pada PT. Bakti Persada Perkasa Makassar. Dari hasil tersebut diperoleh bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan pada T. Bakti Persada Perkasa Makassar. Hasil penelitian tersebut didukung oleh nilai t hitung lebih kecil dari t tabel sebesar $0,107 < 1,995$.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja pada Koperasi Simpan Pinjam Berkat Cabang Pembantu Tamangapa Kota Makassar.

Berdasarkan hasil dari penelitian ini maka diperoleh variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai pada Koperasi Simpan Pinjam Berkat Cabang Pembantu Tamangapa Kota Makassar. Artinya ketika para pegawai memiliki jiwa kedisiplinan tinggi maka etos kerja pegawai juga semakin baik.

Kedisiplinan pegawai dapat dilihat melalui perilaku yang ditimbulkan, dan ditanamkan para perusahaan kepada pegawai.

Teori turunan yang mendukung variabel ini adalah teori oleh Gibson yang dikembangkan oleh Hasibunan (2016) yang menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Tanpa adanya kedisiplinan yang baik, maka akan sulit bagi suatu organisasi atau perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin merupakan bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati suatu peraturan. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk menghasilkan kesadaran untuk para pegawai.

Penelitian ini didukung oleh Nugroho (2018), dengan judul Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan konveksi IV PT. Iiris Sukoharjo. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja pada Koperasi Simpan Pinjam Berkat Cabang Pembantu Tamangapa Kota Makassar.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh pada penelitian ini, menunjukkan hasil bahwa secara simultan kedua variabel independen motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ekhsan (2019). Dengan penelitian pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut

menunjukkan bahwa kedua variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Hal tersebut didukung oleh uji secara simultan dari penelitian tersebut ditemukan bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Syncrum Logistics.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap etos kerja pada Koperasi Simpan Pinjam Berkat Cabang Pembantu Tamangapa Kota Makassar. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Uji hipotesis secara parsial ditemukan bahwa motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap etos kerja, hal ini dibuktikan karena motivasi berpengaruh tapi bukan menjadi faktor utama dalam meningkatkan etos kerja karyawan.
2. Uji hipotesis secara parsial diperoleh disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pada Koperasi Simpan Pinjam Berkat Cabang Pembantu Tamangapa Kota Makassar hal ini dibuktikan karena para pegawai memiliki jiwa kedisiplinan tinggi maka etos kerja juga akan semakin tinggi.
3. Hasil uji hipotesis berdasarkan secara simultan diperoleh variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai Koperasi Simpan Pinjam(KSP) Berkat Cabang Pembantu Tamangapa Kota Makassar.

B. Saran

Sebagai mana hasil dari penelitian, pembahasan dan kesimpulan yng telah dijelaskan, maka saran yang penulis sampaikan berupa sebagai mana berikut:

1. Untuk instansi, diharapkan agar dapat senantiasa menjaga dan membangun motivasi pegawainya agar dapat mewujudkan kinerja pegawai yang maksimal.
2. Bagi penulis selanjutnya, disarankan agar mengembangkan lebih jauh penelitian ini dengan menambahkan variabel lain diluar dari penelitian ini.
3. Penelitian ini juga diharapkan agar dapat menjadi tambahan ilmu pengetahuan dan bahan informasi terkait variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

C. Implikasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki peran yang yang penting dalam membangun etos kerja karyawan agar menghasilkan kinerja yang lebih baik. Adapun implikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel motivasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap etos kerja yang meliputi semangat kerja, reward dan dorongan lainnya.
2. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja yang mencakup kedisiplinan, ketekunan dan prinsip kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto. 2017. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Jurnal *Economica*, Vol.9, No.2.
- Arifin Zainal & Dahlia H. (2016). *Norma Dan Etika Ekonomi Islam*, alih bahasa, (Jakarta: Gema Insani Press)
- Arifin, Zainal. 2016. "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Masyarakat Untuk Menabung". Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Dian Nuswantoro.
- Astuti, L. and Murwani, J. (2022) 'Pengaruh struktur pasar modal profitabilitas, ukuran perusahaan terhadap nilai perusahaan dengan kepemimpinan manajerial sebagai pemoderasi pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di bej 2018-2019 in Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi.
- Daulay, R., Kurnia, E. and Maulana, I. (2019) 'Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan', in *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, pp. 209–218.
- Hasibuan, A. A., Syah, D. and Marzuki, M. (2018) 'Manajemen Pendidikan Karakter Di Sma', *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 4(02), pp. 191–212.
- Jakiyah, A., Sumardi, S. and Hidayat, R. (2018) 'Peningkatan produktivitas kerja guru melalui pengembangan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi', *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), pp. 663–671.
- Muslihudin, M., Kurniawan, D. and Widyaningrum, I. (2017) 'Implementasi Model Fuzzy SAW Dalam Penilaian Kinerja Penyuluh Agama (Studi Kasus: Kementerian Agama Kabupaten Pringsewu)', *Jurnal TAM (Technology Acceptance Model)*, 8(1), pp. 39–44.
- Pangestika, K. D. et al. (2019) 'Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Sumatera Utara', *Jurnal Mutiara Manajemen*, 4(1), pp. 323–330.
- Sidik, J. and Safitri, D. (2020) 'Motivasi kerja memoderasi pengaruh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan ambiguitas peran terhadap kinerja auditor', *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 1(3), pp. 195–212.
- Sarwono, A. A., Hapsari, D. W. H. D. W. and Nurbaiti, A. (2018) 'Pengaruh Profitabilitas, Leverage Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Pengungkapan Manajemen Risiko (Studi Kasus Pada Perusahaan Sektor Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2012-2016)', *eProceedings of Management*, 5(1).
- Yuliana, A. (2018) 'Teori Abraham Maslow dalam analisa kebutuhan pemustaka', *Libraria*, 6(2), pp. 349–376.

Yanti, S., Lukita, C. and Astriani, D. (2022) 'Pengaruh likuiditas, solvabilitas, dan profitabilitas terhadap pertumbuhan laba pada perusahaan sektor aneka industri yang terdaftar di bej 2018-2020', *Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi*, 2(2), pp. 284–303.





1. Motivasi Kerja

NO	PERNYATAAN	SKOR				
		SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Gaji yang diberikan telah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari					
2	Saya bekerja mendapat jaminan asuransi keselamatan					
3	Saya bekerja mendapat jaminan hari tua dari perusahaan					
4	Pimpinan memberikan solusi untuk kendala yang saya hadapi dalam penyelesaian suatu masalah.					
5	Saya merasa tidak dibeda-bedakan dengan rekan kerja dalam bekerja					
6	Setiap Karyawan diberi kesempatan untuk promosi jabatan yang lebih tinggi					
7	Saya bersedia menerima tanggung jawab apabila menerima tambahan kerja diluar jam kerja.					
8	Pemberian Bonus dapat membuat saya bersemangat dalam bekerja					
9	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.					
10	Tugas yang diberikan sesuai dengan tingkat kemampuan saya.					

2. Disiplin Kerja

NO	PERNYATAAN	SKOR				
		SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja.					
2	Saya masuk dan keluar kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
3	Saya memanfaatkan peralatan kerja dengan baik.					
4	Saya senantiasa menjaga fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan					
5	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan					
6	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan kesadaran yang baik.					
7	Saya tetap bekerja walau tanpa pengawasan atasan					
8	Saya tidak keluar untuk kepentingan pribadi pada saat jam kerja.					
9	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan.					
10	Saya selalu menaati pekerjaan atas perintah pimpinan.					

3. Etos Kerja

NO	PERNYATAAN	SKOR				
		SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya senantiasa berusaha sekuat tenaga dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan.					
2	Saya memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.					
3	Saya mematuhi segala aturan yang berlaku di perusahaan.					
4	Saya sanggup menerima sanksi apabila melakukan pelanggaran aturan perusahaan.					
5	Saya bekerja sebagaimana dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan.					
6	Saya selalu siap bekerja dengan kondisi pengawasan maupun tanpa pengawasan.					
7	Saya bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan.					
8	Bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan perusahaan.					
9	Bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaan.					

KONTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN

1. Motivasi kerja X1

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	TOTAL
4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	5	45
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
5	4	4	5	5	4	5	3	5	5	4	49
5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	4	49
3	4	5	4	3	3	5	5	5	5	4	46
5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	51
5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	49
5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	51
2	3	3	3	4	4	1	3	5	4	4	36
4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	52
4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	50
3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	27
5	5	4	3	5	4	3	5	5	4	3	46
5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	50
4	4	3	3	4	4	3	5	4	5	5	44
4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	44
4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	47
5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	49
4	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	44
4	3	4	5	5	3	5	3	4	5	4	45
3	3	3	3	2	5	5	5	5	4	5	43
5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	50
4	5	3	4	5	4	3	4	5	5	3	45
3	4	5	4	3	4	5	5	4	5	3	45
3	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	48
5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	50
4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	5	48
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	50
3	4	5	4	5	3	5	5	4	4	3	45
4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	3	42
5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	50
5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	49
4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	51
5	4	3	5	5	4	5	4	5	3	5	48

2. Disiplin Kerja X2

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	45
4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	45
5	4	4	5	5	4	3	3	4	4	41
5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	45
5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	47
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	47
5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	47
3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	28
4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	35
5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	46
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	45
4	3	3	3	4	3	5	5	3	3	36
3	3	3	4	5	5	4	3	4	3	37
5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	42
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	39
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	45
5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	46
4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	43
4	5	4	5	5	4	4	4	3	5	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	45
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	44

3. Etos Kerja Y

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	TOTAL
5	4	5	4	5	4	4	5	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	5	5	4	3	4	5	4	4	38
5	4	4	5	5	4	4	4	5	40
3	4	3	5	3	4	3	3	4	32
5	4	5	5	4	4	5	3	5	40
4	3	5	5	5	4	5	4	5	40
4	5	5	5	4	5	5	5	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	4	4	4	4	4	40
5	5	4	4	4	4	4	5	4	39
4	3	2	3	2	3	3	3	3	26
3	4	5	4	3	5	4	4	3	35
5	4	5	5	3	4	4	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	4	5	5	5	5	4	5	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	5	5	5	5	5	5	4	4	42
4	5	5	3	3	4	4	3	4	35
4	3	4	5	4	4	5	4	3	36
5	4	5	4	4	4	4	4	4	38
5	5	4	5	4	5	5	5	5	43
4	5	4	5	4	5	5	5	4	41
5	3	4	5	3	4	4	4	5	37
4	5	3	5	4	3	4	4	5	37
5	4	5	4	5	4	4	5	4	40
5	4	5	4	5	4	4	5	4	40
5	4	5	3	5	4	4	4	5	39
3	4	5	4	3	4	3	4	5	35
4	3	5	4	4	5	5	5	5	40
4	5	4	5	4	5	5	4	5	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	5	4	5	5	5	5	5	4	42
5	4	5	4	5	4	4	5	5	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	5	5	4	4	3	5	4	4	38

Titik Persentase r tabel

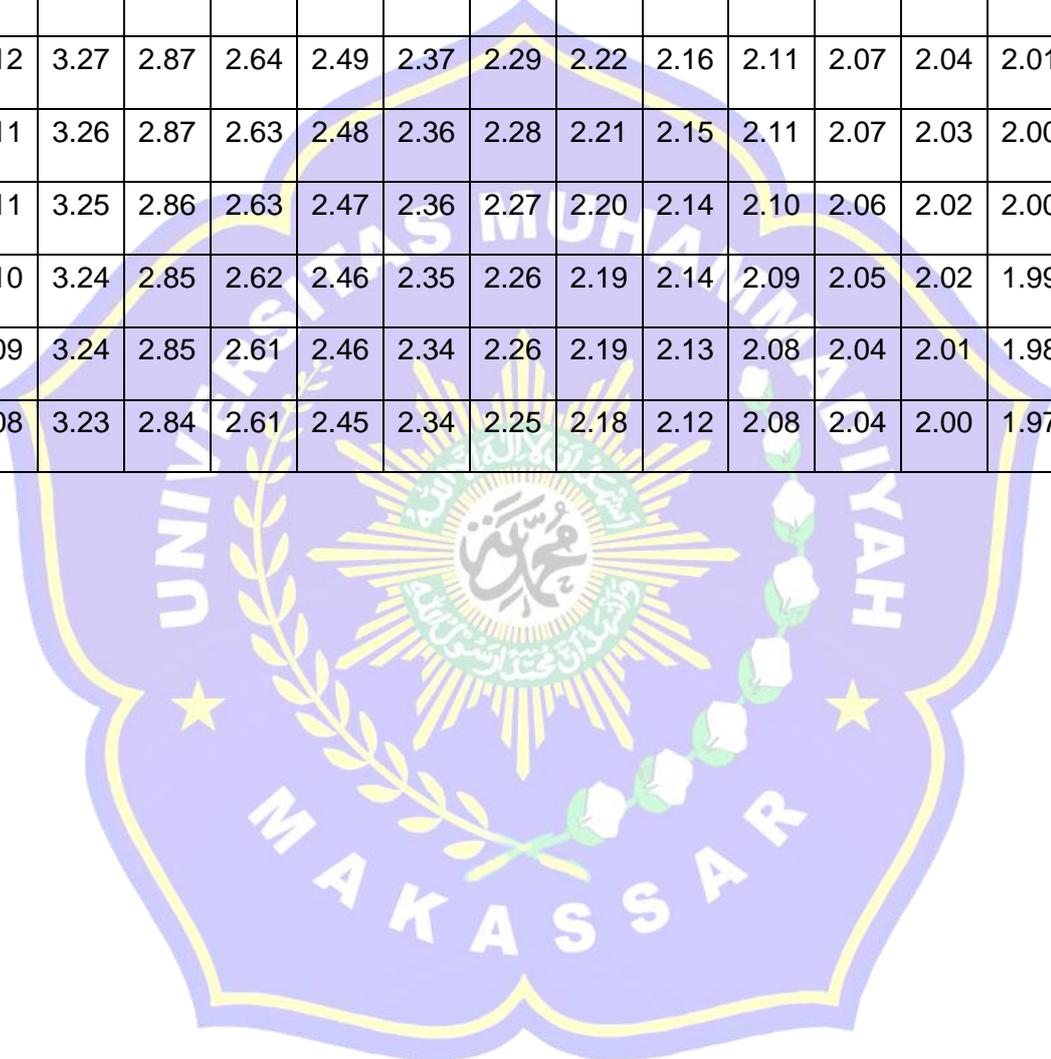
df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066

Titik Persentase T tabel 20 – 40

	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
	20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
	21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
	22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
	23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
	24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
	25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
	26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
	27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
	28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
	29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
	30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
	31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
	32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
	33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
	34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
	35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
	36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
	37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
	38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
	39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
	40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03

30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92



Uji validitas

1. Uji Validitas Motivasi Kerja X1

Correlations

		1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	1.8	1.9	1.10	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.293	.80*	.319	.308	.224	.63**	.030	.086	.080	.560**
	Sig. (2-tailed)		.083	.022	.058	.068	.88	.004	.864	.091	.643	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.2	Pearson Correlation	.293	1	.89*	.289	.264	.92**	.45*	.388*	.44*	.125	.680**
	Sig. (2-tailed)	.083		.019	.087	.20	.002	.040	.019	.040	.466	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.3	Pearson Correlation	.380*	.389*	1	.97*	.252	.66**	.081	.201	.15*	.391*	.707**
	Sig. (2-tailed)	.022	.019		.017	.38	.000	.640	.240	.12	.019	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.4	Pearson Correlation	.319	.289	.97*	1	.011	.225	.068	.310	.93*	.116	.531**
	Sig. (2-tailed)	.058	.087	.017		.949	.88	.695	.066	.018	.500	.001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.5	Pearson Correlation	.308	.264	.252	.011	1	.220	.267	.353*	.09	.494**	.530**
	Sig. (2-tailed)	.068	.120	.38	.949		.97	.16	.035	.27	.002	.001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.6	Pearson Correlation	.224	.492**	.66**	.225	.220	1	.31*	.205	.54*	.400*	.721**
	Sig. (2-tailed)	.188	.002	.000	.88	.97		.048	.231	.034	.016	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.7	Pearson Correlation	.63**	.345*	.081	.068	.267	.31*	1	.258	.284	.011	.526**
	Sig. (2-tailed)	.004	.040	.640	.695	.16	.048		.129	.093	.949	.001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.8	Pearson Correlation	.030	.388*	.201	.310	.253*	.205	.258	1	.073	.282	.529**
	Sig. (2-tailed)	.864	.019	.240	.066	.035	.231	.29		.14	.096	.001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.9	Pearson Correlation	.286	.344*	.15*	.93*	.09	.54*	.284	.173	1	.259	.606**
	Sig. (2-tailed)	.091	.040	.12	.018	.627	.034	.093	.314		.128	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.10	Pearson Correlation	.080	.125	.91*	.16	.94**	.00*	.011	.282	.259	1	.520**
	Sig. (2-tailed)	.643	.466	.019	.500	.002	.016	.949	.096	.28		.001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
TOTAL	Pearson Correlation	.560**	.680**	.07**	.31**	.30**	.21**	.26**	.529**	.06**	.520**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.001	.001	.000	.001	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

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

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

2. Uji validitas Disiplin Kerja X2

Correlatikkons

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
X2.1 Pearson Correlation	1	,415*	,647**	,340*	,420*	,422*	,311	,373*	,239	,385*	,677**
X2.1 Sig. (2-tailed)		,012	,000	,042	,011	,010	,065	,025	,161	,020	,000
X2.1 N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.2 Pearson Correlation	,415*	1	,514**	,714**	,337*	,488**	-,020	,467**	,467**	,626**	,770**
X2.2 Sig. (2-tailed)	,012		,001	,000	,044	,003	,909	,004	,004	,000	,000
X2.2 N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.3 Pearson Correlation	,647**	,514**	1	,577**	,402*	,460**	,301	,310	,578**	,395*	,790**
X2.3 Sig. (2-tailed)	,000	,001		,000	,015	,005	,075	,066	,000	,017	,000
X2.3 N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.4 Pearson Correlation	,340*	,714**	,577**	1	,388*	,609**	,081	,360*	,360*	,508**	,757**
X2.4 Sig. (2-tailed)	,042	,000	,000		,020	,000	,640	,031	,031	,002	,000
X2.4 N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.5 Pearson Correlation	,420*	,337*	,402*	,388*	1	,237	,438**	,145	,363*	,204	,574**
X2.5 Sig. (2-tailed)	,011	,044	,015	,020		,164	,007	,398	,029	,232	,000
X2.5 N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.6 Pearson Correlation	,422*	,488**	,460**	,609**	,237	1	,135	,386*	,386*	,477**	,696**
X2.6 Sig. (2-tailed)	,010	,003	,005	,000	,164		,433	,020	,020	,003	,000
X2.6 N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.7 Pearson Correlation	,311	-,020	,301	,081	,438**	,135	1	,343*	,216	,074	,417*
X2.7 Sig. (2-tailed)	,065	,909	,075	,640	,007	,433		,040	,206	,670	,011
X2.7 N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.8 Pearson Correlation	,373*	,467**	,310	,360*	,145	,386*	,343*	1	,187	,518**	,621**
X2.8 Sig. (2-tailed)	,031	,007	,000	,000	,164	,006	,033		,187	,518**	,621**

Y5	Pearson Correlation	,510**	,234	,384*	,279	1	,346*	,466**	,522**	,348*	,750**
	Sig. (2-tailed)	,001	,169	,021	,100		,039	,004	,001	,038	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y6	Pearson Correlation	,037	,350*	,305	,435**	,346*	1	,574**	,467**	,257	,659**
	Sig. (2-tailed)	,832	,036	,070	,008	,039		,000	,004	,130	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y7	Pearson Correlation	,204	,379*	,356*	,495**	,466**	,574**	1	,365*	,273	,727**
	Sig. (2-tailed)	,233	,022	,033	,002	,004	,000		,029	,107	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y8	Pearson Correlation	,411*	,241	,369*	,236	,522**	,467**	,365*	1	,276	,694**
	Sig. (2-tailed)	,013	,157	,027	,166	,001	,004	,029		,103	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y9	Pearson Correlation	,382*	,170	,264	,392*	,348*	,257	,273	,276	1	,593**
	Sig. (2-tailed)	,022	,322	,120	,018	,038	,130	,107	,103		,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
TOTAL	Pearson Correlation	,547**	,518**	,560**	,552**	,750**	,659**	,727**	,694**	,593**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

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

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

Uji realibilitas

1. Motivasi Kerja X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	36	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,859	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	39,0278	16,771	,593	,844
X2.2	39,1389	15,437	,686	,835
X2.3	39,2500	15,279	,712	,832
X2.4	39,1111	15,702	,674	,836
X2.5	38,9722	17,513	,481	,853
X2.6	39,0833	16,479	,609	,843
X2.7	39,1111	18,102	,289	,867
X2.8	39,1944	16,675	,509	,851
X2.9	39,1944	16,618	,520	,850
X2.10	39,1667	16,657	,596	,844

2. Disiplin kerja X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	36	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,793	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	37,9444	19,025	,445	,777
X1.2	38,0000	17,314	,557	,763
X1.3	38,0833	17,850	,615	,758
X1.4	38,0833	18,593	,377	,787
X1.5	37,8611	19,094	,404	,782
X1.6	37,8333	16,543	,596	,757
X1.7	37,8611	18,752	,379	,786
X1.8	37,6944	19,247	,410	,781
X1.9	37,7778	18,635	,495	,772
X1.10	37,8611	19,037	,385	,784

3. Etos kerja Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	36	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,801	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	34,6111	12,244	,411	,791
Y2	34,6944	12,218	,361	,799
Y3	34,5278	11,913	,405	,793
Y4	34,5556	12,197	,415	,791
Y5	34,8889	10,502	,628	,761
Y6	34,7500	11,850	,553	,774
Y7	34,6389	11,380	,632	,764
Y8	34,7222	11,463	,586	,769
Y9	34,6111	12,016	,466	,784

A. Uji Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	342,730	2	171,365	34,217	,000 ^b
	Residual	165,270	33	5,008		
	Total	508,000	35			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

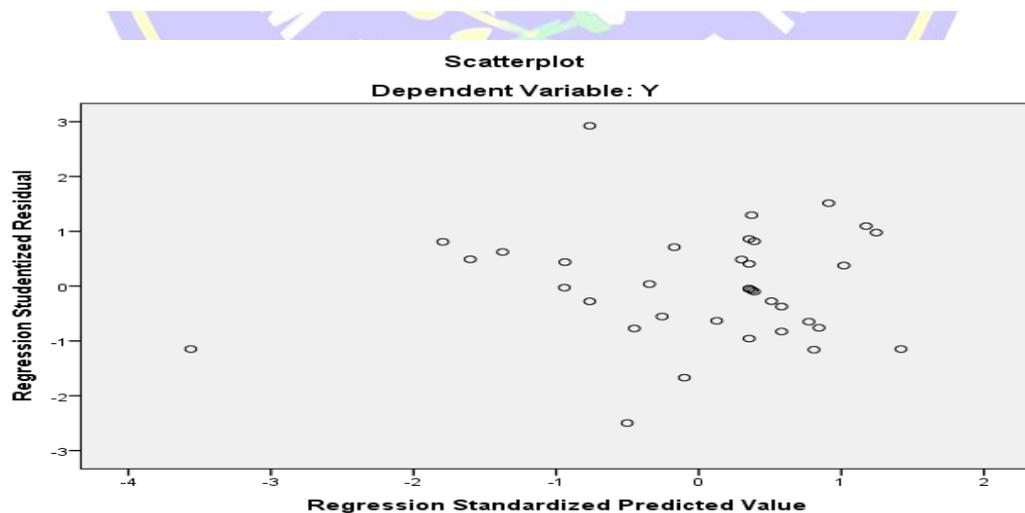
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	8,167	3,847		2,123	,041		
	X1	,055	,114	,069	,485	,631	,494	2,026
	X2	,656	,120	,771	5,457	,000	,494	2,026

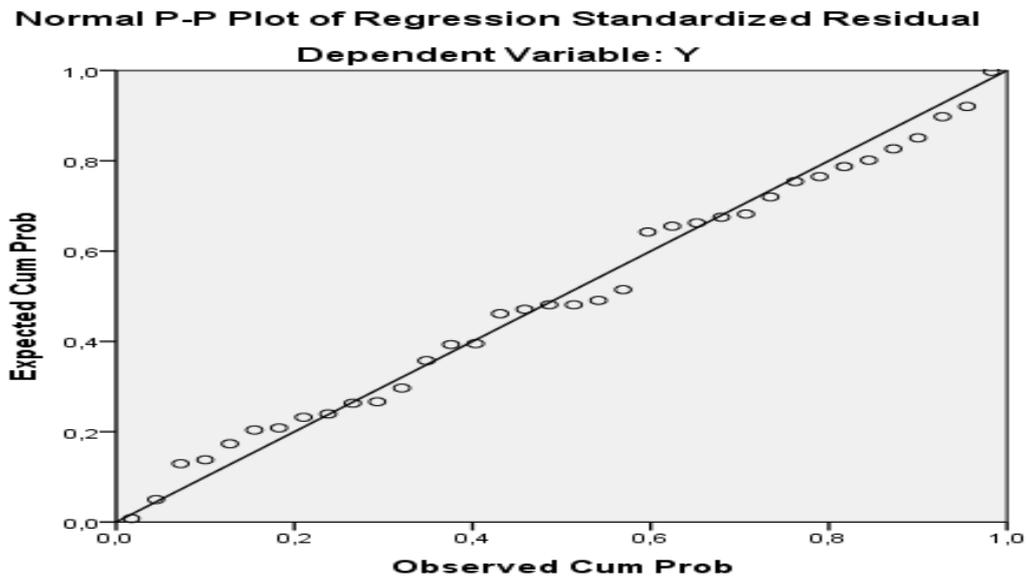
a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index		Variance Proportions		
			Minimum	Maximum	(Constant)	X1	X2
1	1	2,990	1,000	Mean	Std. Deviation	N	
1	2	,006	21,536	,95	,25	,07	
Predicted Value		27,8531	43,4394	39,0000	3,12925	,936	
Std. Predicted Value		-3,562	1,419	,000	1,000	36	
Standard Error of Predicted Value		,376	1,550	,597	,250	36	
Adjusted Predicted Value		29,5600	43,7068	39,0247	2,99468	36	
Residual		-5,42863	6,39325	,00000	2,17302	36	
Std. Residual		-2,426	2,857	,000	,971	36	
Stud. Residual		-2,497	2,924	-,004	1,012	36	
Deleted Residual		-5,75079	6,69834	-,02466	2,37491	36	
Stud. Deleted Residual		-2,730	3,345	,001	1,068	36	
Mahal. Distance		,016	15,809	1,944	3,040	36	
Cook's Distance		,000	,404	,033	,073	36	
Centered Leverage Value		,000	,452	,056	,087	36	

a. Dependent Variable: Y





B. Uji Two Tailed

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

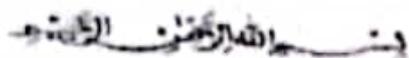
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,17301931
Most Extreme Differences	Absolute	,068
	Positive	,068
	Negative	-,067
Kolmogorov-Smirnov Z		,410
Asymp. Sig. (2-tailed)		,996

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran Dokumentasi





SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : A. Megawati
Nim : 105721136919
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	10 %	10 %
2	Bab 2	21 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	5 %	10 %
5	Bab 5	5 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya

Makassar, 22 Juli 2023

Mengetahui,

Kepala UPT Perpustakaan dan Penerbitan,

Nuzuliana Hum, M.P.
NBM 964 591

BAB 1 A. Megawati

105721136919

by Tahap Tutup

Submission date: 22-Jul-2023 09:02AM (UTC+0700)

Submission ID: 2134791836

File name: BAB_1_A_MEGAWATI.docx (24.11K)

Word count: 1.126

Character count: 8884

10%

SIMILARITY INDEX

8%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

5%

★ Submitted to Sriwijaya University

Student Paper



Exclude quotes

Exclude matches

Exclude bibliography

BAB 2 A. Megawati

105721136919

by Tahap Tutup

Submission date: 22-Jul-2023 09:02AM (UTC+0700)

Submission ID: 2134791960

File name: BAB_2_A_MEGAWATI.docx (48.77K)

Word count: 2447

Character count: 16194

21%
SIMILARITY INDEX

22%
INTERNET SOURCES

5%
PUBLICATIONS

13%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.unmas.ac.id Internet Source		4%
2	lib.unnes.ac.id Internet Source		4%
3	inferensi.iainsalatiga.ac.id Internet Source		3%
4	eprints.radenfatah.ac.id Internet Source		3%
5	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper		3%
6	repository.uinsu.ac.id Internet Source		2%
7	repository.radenintan.ac.id Internet Source		2%
8	123dok.com Internet Source		2%

BAB 3 A. Megawati
105721136919
by Tahap Tutup

Submission date: 23-Jul-2023 09:02AM (UTC+0700)

Submission ID: 2134792140

File name: BAB_III_METODOLOGI_PENELITIAN.docx (28.43K)

Word count: 1507

Character count: 9579

ORIGINALITY REPORT

10%
SIMILARITY INDEX

6%
INTERNET SOURCES

6%
PUBLICATIONS

6%
STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

2%
★ repository.stieykpn.ac.id
Internet Source



Exclude quotes

Off

Exclude bibliography

On

Exclude matches

< 2%

BAB 4 A. Megawati

105721136919

by Tahap Tutup

Submission date: 22-Jul-2023 09:03AM (UTC+0700)

Submission ID: 2134792270

File name: BAB_IV_HASIL_PENELITIAN_DAN_PEMBAHASAN_1.docx (81.93K)

Word count: 2792

Character count: 15877

ORIGINALITY REPORT

5%	6%	6%	5%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Mu	Student Paper	5%
---	-----------------------------	---------------	----



Exclude quotes ON
Exclude bibliography ON

Exclude matches ON

BAB 5 A. Megawati

105721136919

by Tahap Tutup

Submission date: 22-Jul-2023 09:03AM (UTC+0700)

Submission ID: 2134792308

File name: BAB_V_PENUTUP.docx (15.59K)

Word count: 156

Character count: 1015

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

5%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

VIEW ALL SOURCES ONLY SELECTED SOURCE PRINTED

3/4

★ 123dok.com

Internet Sources



Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches 2%

BIOGRAFI PENULIS



A. Megawati lahir pada tanggal 22 Maret 2002 di Bonto Jammu, Desa Bonto lohe, Kec.Rilau Ale, Kab.Bulukumba. Penulis merupakan anak keenam dari Tujuh bersaudara yang merupakan buah hati pasangan Ayahanda Andi Arfah Husain dan Ibunda Marhida. Penulis mulai memasuki jenjang pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD 93 Marana lulus Tahun 2011, SMPN 39 Bulukumba Tahun lulus 2014, SMAN 10 Bulukumba dan lulus tahun 2019, Dan mulai tahun 2019 mengikuti program S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar, Samapi sekarang Penulisan Skripsi ini peneliti masih Terdaftar Sebagai mahasiswa program S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Manajemen UNIVERSITAS muhammadiyah Makassar.