



Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Produktifitas Kerja di PT. Intidragon Suryatama Mojokerto

Totok Yulaidin

Universitas Bina Sehat PPNI Mojokerto

*Corresponding Author's e-mail: xojexblack@gmail.com

Article History:

Received: October 7, 2025

Revised: November 25, 2025

Accepted: November 30, 2025

Keywords:

industrial culture,
productivity, employee

Abstract: *The increasingly tight industrial competition today, combined with global trade tensions, fluctuating import tariff policies, and rapid technological shifts, demands that manufacturing companies enhance their productivity to remain competitive. This study aims to analyze the influence of industrial culture on work productivity at the shoe manufacturing company PT. Intidragon Suryatama. In this research, industrial culture is examined through two key dimensions: employee work discipline and work ethic, both of which are considered essential behavioral foundations that shape overall organizational performance. A quantitative approach was employed using a survey method involving 100 employees selected from various production units within the company. Data were collected through a structured questionnaire and analyzed using multiple linear regression to determine the magnitude of the relationship between variables. The findings indicate that industrial culture has a significant and positive effect on employee productivity, demonstrating that disciplined behavior and a strong work ethic contribute directly to improved output and operational efficiency. These results underscore the importance of cultivating a structured, consistent, and value-driven work culture as a strategic asset in strengthening employee commitment and enhancing production performance. Furthermore, the study suggests that organizations should continuously reinforce cultural values through training, supervision, and managerial support to ensure sustainable productivity improvements amid rising industrial challenges.*

Copyright © 2025, The Author(s).

This is an open access article under the CC-BY-SA license



How to cite: Yulaidin, T. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Produktifitas Kerja di PT. Intidragon Suryatama Mojokerto. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 4(11), 3473–3487. <https://doi.org/10.55681/sentri.v4i11.4739>

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja merupakan indikator penting dalam menilai keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif, khususnya di era globalisasi dan perdagangan bebas. Disiplin kerja dan etos kerja adalah dua aspek krusial dalam membentuk budaya kerja yang berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas. Disiplin kerja mencerminkan ketaatan karyawan terhadap aturan dan jadwal kerja, sedangkan etos kerja mengacu pada sikap dan nilai-nilai kerja yang memotivasi karyawan untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi.¹

Pada kenyataannya, PT. Intidragon Suryatama, perusahaan manufaktur sepatu yang berlokasi di Mojokerto dan telah beroperasi selama lebih dari lima dekade, menghadapi tantangan dalam mempertahankan produktivitas yang optimal di tengah persaingan

¹ Rini Susanti dan Agus Priyono, "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan pada Industri Manufaktur di Jawa Tengah," *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia* 15, no. 2 (2023): 101-115.

industri yang semakin ketat. Dengan jumlah tenaga kerja lebih dari tiga ribu orang, perusahaan terus melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan disiplin dan etos kerja karyawan guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas produksi, sehingga dapat mempertahankan daya saing di pasar lokal maupun global.²

Berbagai studi sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja dan etos kerja memiliki hubungan positif yang signifikan dengan produktivitas kerja di berbagai sektor industri.³ Namun, penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh disiplin kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja di perusahaan sepatu dengan skala besar dan pengalaman panjang seperti PT. Intidragon Suryatama Mojokerto masih terbatas, sehingga terdapat kebutuhan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan tersebut.

Penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengaruh disiplin kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Intidragon Suryatama. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang mampu meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan secara berkelanjutan.

LANDASAN TEORI

1. Budaya Industri

a. Definisi Budaya Industri

Menurut Robbins dan Judge, budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi. Dalam konteks industri, budaya industri mencakup sikap terhadap disiplin waktu, penggunaan teknologi, kualitas produk, dan kerja sama tim.⁴ Sedangkan menurut Luthans, F., budaya kerja merupakan seperangkat nilai, norma, dan kepercayaan yang membentuk perilaku individu dalam organisasi dan mempengaruhi cara kerja mereka.⁵ Selain itu, menurut Mangkunegaranbudaya kerja merupakan suatu sistem nilai yang diyakini oleh seluruh anggota organisasi dan digunakan sebagai pedoman berperilaku dalam organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.⁶

b. Indikator Budaya Industri

1) Disiplin Kerja

Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan, jadwal, prosedur kerja, dan ketepatan waktu. Disiplin merupakan fondasi budaya industri yang memastikan stabilitas operasional dan ketertiban kerja.

2) Etos Kerja

Etos kerja merujuk pada semangat kerja, motivasi tinggi, serta dedikasi karyawan dalam menyelesaikan tugas. Dalam budaya industri, etos kerja tinggi menunjukkan komitmen terhadap produktivitas dan efisiensi.

² Dedi Sutrisno, "Strategi Meningkatkan Efisiensi Produksi di Industri Sepatu Lokal," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 10, no. 1 (2022): 56-67.

³ Indah Wulandari, "Peran Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur," *Jurnal Ilmu Manajemen* 8, no. 3 (2021): 89-99.

⁴ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 17th ed. (New York: Pearson, 2017), 150

⁵ Fred Luthans, *Organizational Behavior*, 12th ed. (New York: McGraw-Hill, 2011), 85.

⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2018), 72.

- 3) Kerjasama Tim
Budaya industri mendorong kolaborasi antar karyawan. Kerja sama tim menunjukkan adanya komunikasi yang baik, solidaritas, dan pencapaian target secara kolektif.
- 4) Kepatuhan terhadap SOP
Kepatuhan terhadap SOP mencerminkan budaya kerja yang sistematis dan terukur. Ini penting dalam industri untuk menjamin keamanan, efisiensi, dan konsistensi produksi.

2. Produktifitas

a. Definisi Produktifitas

Martono menjelaskan bahwa Produktivitas merupakan rasio antara besaran volume output terhadap besaran input yang digunakan. maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan sikap atau perilaku karyawan untuk menghasilkan sesuatu yang telah ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan kualitas dan waktu yang sudah ditentukan.⁷

kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja. Sedangkan Kustini dan Sari menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja atau karyawan.⁸

Sukardi menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan.⁹

Setiawan menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem.¹⁰

b. Indikator Produktifitas

Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut dalam buku Edy Sutrisno dijelaskan yang menjadi indikator produktivitas adalah:¹¹

- 1) Kemampuan
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme dalam bekerja.
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

⁷ Martono, *Produktivitas Kerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2019), 40

⁸ Kustini dan Sari, "Produktivitas Kerja di Industri Manufaktur," *Jurnal Manajemen* 10, no. 1 (2020): 45.

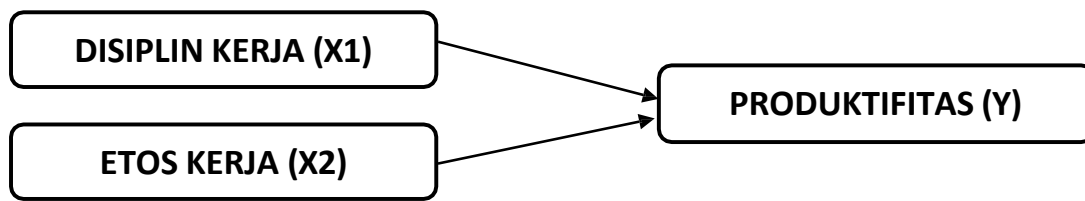
⁹ Sukardi, "Analisis Produktivitas Karyawan," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 15, no. 2 (2021): 88.

¹⁰ Setiawan, *Produktivitas dan Efisiensi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2021), 55.

¹¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2010), 104.

- 3) Semangat kerja
Dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- 4) Pengembangan diri
Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.
- 5) Mutu
Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja karyawan.
- 6) Efisiensi
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan.

Berdasarkan definisi teori yang ada diatas, serta penjabaran dari faktor – faktor penelitian maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dibuat sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka konseptual

Dari gambar kerangka konseptual di atas dapat di jelaskan bahwa :

- a) Disiplin Kerja = Variabel bebas (X1)
- b) Etos Kerja = Variabel bebas (X2)
- c) Produktifitas = Variabel Terikat (Y)

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 = Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap peningkatan produktifitas kerja di PT. Intidragon Suryatama.
- H2 = Terdapat pengaruh Etos Kerja terhadap peningkatan produktifitas kerja di PT. Intidragon Suryatama.
- H3 = Terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja secara simultan terhadap peningkatan produktifitas kerja di PT. Intidragon Suryatama.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan pemaparan masalah dan teori yang sudah dijelaskan, maka peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, yang dianalisis menggunakan metode Analisa regresi untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dalam penelitian ini ada dua variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Etos Kerja (X2), adapun variabel Produktifitas (Y) merupakan variabel terikat, sedangkan sumber

data yang diperoleh berupa data primer yang didapatkan dari hasil wawancara dan kuesioner yang diberikan ke beberapa karyawan yang berada pada level kepala group, kepala seksi, kepala bagian, staff dan Manager.

Populasi dari penelitian kali ini diambil dari karyawan yang ada di PT. Intidragon Suryatama pada level kepala group keatas yang berjumlah total 200 orang. Maka digunakan pengambilan sample sebanyak 100 orang sebagai berikut :

Tabel 1. Populasi

Level Karyawan	Jumlah	Bagian
Manager	4	Produksi, PPIC, Teknik, RND, QC,
Kepala Bagian	7	Produksi cutting, PSP dan Injection
Kepala Seksi	16	Prod cutting, printing, sewing, packing
Kepala Group	23	Prod cutting, printing, sewing, packing, injection
Staff	50	Admin, PPIC, RND, HRD
Total Responden	100	

HASIL DAN PEMBAHASAN

a) Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 100 dari karyawan yang ada di lingkungan perusahaan baik pada bagian manajemen maupun produksi. Responden mengisi kuesioner yang sudah diterima dan mengumpulkan kembali kuesioner yang sudah diisi lengkap dengan identitas pengisi. Responden ini dipilih dari beberapa bagian sehingga hasil dari kuesioner bisa akurat.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Level Karyawan	Jumlah	Bagian
Manager	4	Produksi, PPIC, Teknik, RND, QC,
Kepala Bagian	7	Produksi cutting, PSP dan Injection
Kepala Seksi	16	Prod cutting, printing, sewing, packing
Kepala Group	23	Prod cutting, printing, sewing, packing, injection
Staff	50	Admin, PPIC, RND, HRD
Total Responden	100	

b) Diskripsi Variabel X1

Dari hasil data yang telah terkumpul, peneliti akan mendiskripsikan item instrumen yang ada di variabel X1 atau Disiplin Kerja. Pada variabel Disiplin Kerja ini memuat aspek kedisiplinan dan kepatuhan terhadap aturan.

Tabel 3. Distribusi Variable X1**DISTRIBUSI JAWABAN VARIABEL X1 (DISIPLIN KERJA)**

ITEM	SS	S	N	TS	STS	TOTAL
1	30	46	24	0	0	100
2	15	50	35	0	0	100
3	10	59	31	0	0	100

Data di atas adalah menunjukkan hasil dari jawaban responden tentang pernyataan yang ada di item variabel Disiplin Kerja. Dari data tersebut bisa kita lihat bahwa :

- Pernyataan tentang ketepatan karyawan datang ke tempat kerja. Pada pernyataan ini 30 orang menyatakan sangat setuju, 46 orang menyatakan setuju dan 24 orang menyatakan netral.
- Pernyataan tentang ketepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Pada pernyataan ini 15 orang menyatakan sangat setuju, 50 orang menyatakan setuju dan 35 orang menyatakan netral.
- Pernyataan terhadap kepatuhan mengikuti prosedur dan aturan perusahaan. Pada pernyataan ini 10 orang menyatakan sangat setuju, 59 orang menyatakan setuju dan 31 orang menyatakan netral.

c) Diskripsi Variabel X2

Dari hasil data yang telah terkumpul, peneliti akan mendiskripsikan item instrumen yang ada di variabel X2 atau Etos Kerja. Pada variabel Etos Kerja ini memuat aspek semangat kerja dan kerjasama tim.

Tabel 4. Distribusi Variable X2**DISTRIBUSI JAWABAN VARIABEL X2 (ETOS KERJA)**

ITEM	SS	S	N	TS	STS	TOTAL
1	17	48	35	0	0	100
2	12	49	39	0	0	100
3	10	59	31	0	0	100

Data di atas adalah menunjukkan hasil dari jawaban responden tentang pernyataan yang ada di item variabel Etos Kerja. Dari data tersebut bisa kita lihat bahwa :

- Pernyataan tentang semangat tinggi karyawan dalam bekerja. Pada pernyataan ini 17 orang menyatakan sangat setuju, 48 orang menyatakan setuju dan 35 orang menyatakan netral.
- Pernyataan komitmen karyawan dalam menjaga kualitas. Pada pernyataan ini 12 orang menyatakan sangat setuju, 49 orang menyatakan setuju dan 39 orang menyatakan netral.
- Pernyataan tentang Kerjasama tim dalam menyelesaikan tugas. Pada pernyataan ini 12 orang menyatakan sangat setuju, 49 orang menyatakan setuju dan 39 orang menyatakan netral.

d) Diskripsi Variabel Y

Dari hasil data yang telah terkumpul, peneliti akan mendiskripsikan item instrumen yang ada di variabel Y atau Produktifitas. Pada variabel produktifitas ini memuat aspek yang menjadi faktor peningkatan produktifitas karyawan.

Tabel 5. Distribusi Variable Y

DISTRIBUSI JAWABAN VARIABEL Y (PRODUKTIFITAS)

ITEM	SS	S	N	TS	STS	TOTAL
1	43	37	20	0	0	100
2	15	45	40	0	0	100
3	10	55	35	0	0	100

- Pernyataan Produktitas kerja karyawan sangat penting dalam pencapaian target. Pada pernyataan ini 43 orang menyatakan sangat setuju, 37 orang menyatakan setuju dan 20 orang menyatakan netral.
- Pernyataan Produktitas kerja karyawan sangat ditentukan dari kedisiplinan karyawan. Pada pernyataan ini 15 orang menyatakan sangat setuju, 45 orang menyatakan setuju dan 40 orang menyatakan netral.
- Pernyataan Produktitas kerja karyawan sangat ditentukan dari komitmen dan Kerjasama tim. Pada pernyataan ini 10 orang menyatakan sangat setuju, 55 orang menyatakan setuju dan 35 orang menyatakan netral.

e) Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Ghazali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk itu sebelum dilakukan analisa data maka perlu dilakukan uji validitas dari instrumen yang ada di setiap variabel menggunakan SPSS dengan metode *Bivariate Correlation*, yang nantinya nilai dari total score setiap instrumen dibandingkan dengan nilai r tabel.

Pada penelitian ini peneliti mengumpulkan data dari sample sebanyak 100 orang, maka nilai r tabel dengan signifikansi 5 % adalah **0,196**. Dan nilai signifikan kuesioner terhadap total skor $\leq 0,05$. Maka semua instrumen pada variabel akan di uji validitas menggunakan metode *bivariate correlations* pada SPSS.

Tabel 6. Correlation Variable X1

Correlations		X1.1	X1.2	X1.3	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.024	.164	.673**
	Sig. (2-tailed)		.811	.103	.000
	N	100	100	100	100
X1.2	Pearson Correlation	.024	1	.068	.585**
	Sig. (2-tailed)	.811		.500	.000
	N	100	100	100	100

X1.3	Pearson Correlation	.164	.068	1	.612**
	Sig. (2-tailed)	.103	.500		.000
	N	100	100	100	100
TOTAL	Pearson Correlation	.673**	.585**	.612**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100

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

Dari hasil uji validitas variabel X1 menunjukkan bahwa seluruh instrumen pengujian pada kuesioner variable X1 adalah : **0.673**, **0.585**, dan **0.612**. Dari ketiga instrumen di variabel X1 mempunyai nilai $\geq r$ tabel (0.196), dengan nilai signifikan ≤ 0.05 jadi dengan demikian Variabel X1 dinyatakan *Valid*.

Tabel 7. Correlation Variable X2

Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	TOTAL.X2
X2.1	Pearson Correlation	1	-.170	.100	.570**
	Sig. (2-tailed)		.090	.323	.000
	N	100	100	100	100
X2.2	Pearson Correlation	-.170	1	.083	.523**
	Sig. (2-tailed)	.090		.410	.000
	N	100	100	100	100
X2.3	Pearson Correlation	.100	.083	1	.644**
	Sig. (2-tailed)	.323	.410		.000
	N	100	100	100	100
TOTAL.X2	Pearson Correlation	.570**	.523**	.644**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100

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

Dari hasil uji validitas variabel X2 menunjukkan bahwa seluruh instrumen pengujian pada kuesioner variable X2 adalah : **0.507**, **0.523**, dan **0.644**. Dari ketiga instrumen di variabel X2 mempunyai nilai $\geq r$ tabel (0.196), dengan nilai signifikan ≤ 0.05 jadi dengan demikian Variabel X2 dinyatakan *Valid*.

Tabel 8. Correlation Variable Y

Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	TOTAL.Y
Y.1	Pearson Correlation	1	-.118	.143	.599**
	Sig. (2-tailed)		.243	.157	.000
	N	100	100	100	100

Y.2	Pearson Correlation	-.118	1	.201*	.574**
	Sig. (2-tailed)	.243		.045	.000
	N	100	100	100	100
Y.3	Pearson Correlation	.143	.201*	1	.681**
	Sig. (2-tailed)	.157	.045		.000
	N	100	100	100	100
TOTAL.Y	Pearson Correlation	.599**	.574**	.681**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).					

Dari hasil uji validitas variabel Y menunjukkan bahwa seluruh instrumen pengujian pada kuesioner variable Y adalah : **0.599, 0.574, dan 0.681**. Dari ketiga instrumen di variabel Y mempunyai nilai $\geq r$ tabel (0.196), dengan nilai signifikan ≤ 0.05 jadi dengan demikian Variabel Y dinyatakan *Valid*.

f) Uji Realibilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Untuk itu selain data dilakukan uji validitas juga perlu dilakukan uji reliabilitas.

Pada pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode Cronbach Alpha, dimana data akan dinyatakan *reliabel* apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0.60

Tabel 9. Reliability Statistics

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	30.6600	7.277	.336	.577
X1.2	30.9200	7.327	.369	.569
X1.3	30.9300	7.520	.379	.569
X2.1	30.9000	7.828	.212	.609
X2.2	30.9900	7.384	.368	.569
X2.3	30.9300	7.520	.379	.569
Y.1	30.4900	8.131	.101	.642
Y.2	30.9700	7.625	.267	.595
Y.3	30.9700	7.605	.335	.579

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.615	9

Dari hasil uji reliabilitas yang tercantum pada tabel di atas bisa diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah **0.615** yang artinya itu lebih dari 0.6, maka dengan hal ini variabel dalam penelitian ini dinyatakan *reliabel*.

g) Uji Normalitas

Sebelum melakukan analisa data maka perlu dilakukan uji normalitas data, untuk mengetahui apakah data tersebut terdistribusi dengan normal dan saling berhubungan. Dalam uji normalitas ini peneliti menggunakan SPSS dengan metode *Kolmogorov Smirnov*. Kelebihan dari uji ini adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi di antara satu pengamat dengan pengamat yang lain, yang sering terjadi pada uji normalitas dengan menggunakan grafik. Konsep dasar dari uji normalitas Kolmogorov Smirnov adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Distribusi normal baku adalah data yang telah ditransformasikan ke dalam bentuk *Z-Score* dan diasumsikan normal. Jadi sebenarnya uji *Kolmogorov Smirnov* adalah uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku. Seperti pada uji beda biasa, jika signifikansi di bawah 0,05 berarti terdapat perbedaan yang signifikan, dan jika signifikansi di atas 0,05 maka tidak terjadi perbedaan yang signifikan. Penerapan pada uji *Kolmogorov Smirnov* adalah bahwa jika signifikansi > 0,05 berarti data yang akan diuji memiliki distribusi normal. Nilai tersebut bisa dilihat pada hasil *Asymp sig 2 tailed*.

Tabel 10. Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.18692669
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.052
	Negative	-.060
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Dari data pengujian normalitas *One sample Kolmogorov Smirnov* diketahui bahwa nilai signifikansi adalah **0.200** hal ini berarti nilai signifikansi lebih besar dari 0.05. Dengan demikian data tersebut dinyatakan terdistribusi dengan **normal**.

h) Uji Linieritas

Uji linearitas adalah prosedur statistik yang digunakan untuk menentukan apakah hubungan antara variabel independen (predictor) dan variabel dependen (response) dalam sebuah model regresi adalah linear. Linearitas adalah salah satu asumsi penting dalam regresi linear, yang menyatakan bahwa perubahan pada variabel independen akan menghasilkan perubahan yang proporsional pada variabel dependen. Kreteria uji Linieritas adalah apabila nilai signifikansi *deviation from linierity* $> 0,05$ maka hubungan antar variabel dinyatakan Linier, tetapi jika nilai signifikansi *deviation from linierity* $< 0,05$ maka hubungan antar variabel dinyatakan tidak Linier.

Gambar 11. Linierity test X1 terhadap Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PRODUKTIFITAS * DISIPLIN KERJA	Between Groups	(Combined)	24.963	5	4.993	3.382	.007
		Linearity	20.863	1	20.863	14.134	.000
		Deviation from Linearity	4.100	4	1.025	.694	.598
	Within Groups		138.747	94	1.476		
	Total		163.710	99			

Dari hasil uji linieritas didapatkan data bahwa nilai *deviation from linierity* variable X1 terhadap variable Y adalah sebesar 0,598, hal ini berarti nilai tersebut $>$ dari 0,05 yang artinya hubungan antar variabel dinyatakan **linier**.

Tabel 12. Linierity test X2 terhadap Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PRODUKTIFITAS * ETOS KERJA	Between Groups	(Combined)	24.808	5	4.962	3.358	.008
		Linearity	22.855	1	22.855	15.467	.000
		Deviation from Linearity	1.953	4	.488	.330	.857
	Within Groups		138.902	94	1.478		
	Total		163.710	99			

Dari hasil uji linieritas didapatkan data bahwa nilai *deviation from linierity* variable X2 terhadap variable Y adalah sebesar 0,857, hal ini berarti nilai tersebut > dari 0,05 yang artinya hubungan antar variabel dinyatakan **linier**.

i) Analisa Regresi

Analisa regresi adalah teknik statistik yang digunakan untuk memahami hubungan antara dua atau lebih variabel. Dalam analisa regresi, satu variabel disebut variabel dependen (atau variabel respon), dan variabel lainnya disebut variabel independen (atau variabel prediktor).

Tujuan utama dari analisa regresi adalah untuk memodelkan hubungan antara variabel- variabel ini sehingga kita dapat:

- Memprediksi Nilai Variabel Dependen: Berdasarkan nilai variabel independen, kita dapat memprediksi nilai variabel dependen.
- Memahami Pengaruh Variabel Independen: Menilai seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- Mengetahui Signifikansi Hubungan: Melakukan uji signifikansi untuk menentukan apakah hubungan antara variabel independen dan dependen adalah signifikan secara statistik.

Tabel 13. Regression Analysis

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.239	2	12.120	8.429	.000 ^b
	Residual	139.471	97	1.438		
	Total	163.710	99			
a. Dependent Variable: PRODUKTIFITAS						
b. Predictors: (Constant), ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA						

Dari hasil regresi didapatkan nilai F hitung sebesar 8.429 yang lebih besar dari nilai F tabel (3.09) yang menyatakan bahwa secara simultan variabel Disiplin kerja dan Etos Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Produktifitas. Sedangkan nilai signifikansi adalah 0,000, hal ini lebih kecil dari 0,05, maka bisa dinyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Etos Kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap variabel Produktifitas (Y).

Tabel 14. Model Summary

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.385 ^a	.148	.130	1.19910
a. Predictors: (Constant), ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA				
b. Dependent Variable: PRODUKTIFITAS				

Dari hasil data *Model Summary* diatas diperoleh nilai $R = 0.385$ dan R square sebesar 0.148 , nilai R square merupakan nilai kuadrat dari nilai R . Dari nilai R Square ini menunjukkan bahwa variabel $X1$ dan $X2$ berpengaruh sebesar **14,8%** terhadap variabel Y atau Variabel Produktifitas. Sedangkan sisanya terdapat $85,2\%$ merupakan kontribusi dari variabel lain diluar penelitian.

Tabel 15. Coefficiens

Model		Coefficiens ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.720	.577		11.646	.000
	DISIPLIN KERJA	.160	.077	.271	2.088	.039
	ETOS KERJA	.278	.085	.424	3.260	.002

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Dari data *Coefficiens* di atas diperoleh data nilai konstanta sebesar $6,720$, sedangkan nilai Disiplin Kerja sebesar $0,160$, Etos Kerja sebesar $0,278$ sehingga persamaan regresinya dapat di tulis :

$$Y = a + bX1 + bX2$$

$$Y = 6.720 + 0,160X1 + 0,278X2$$

Gambar 2. Persamaan Regresi

Dari data persamaan diatas dapat dinyatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif.

- Setiap penambahan pada variabel Disiplin Kerja sebesar 1 satuan maka akan terjadi penambahan sebesar $0,160$ satuan pada Variabel Produktifitas.
- Setiap penambahan pada variabel Etos Kerja sebesar 1 satuan maka akan terjadi penambahan sebesar $0,278$ satuan pada Variabel Produktifitas.

Selain itu pada tabel *Coefficiens* di atas juga terdapat nilai signifikansi sebesar 0.000 yang itu lebih kecil dari 0.05 yang berarti variabel $X1$ dan $X2$ berpengaruh terhadap variabel Produktifitas (Y). Pada nilai t hitung didapatkan nilai sebesar $11,646$ yang mana nilai ini lebih besar dari t tabel yaitu 1.98472 , hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja ($X1$) dan Etos Kerja ($X2$) berpengaruh terhadap variabel Produktifitas (Y).

KESIMPULAN

a) Pengaruh variabel $X1$ terhadap Y

Variabel $X1$ mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Y dengan arah positif dengan nilai signifikansi variable $X1$ adalah $0,039$, hal ini lebih kecil dari $0,05$, maka bisa dinyatakan bahwa variable Disiplin Kerja ($X1$) mempunyai pengaruh terhadap variabel Produktifitas (Y).

Pada nilai t hitung didapatkan nilai sebesar $2,088$ yang mana nilai ini lebih besar

dari t tabel yaitu 1.98472, hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel Produktifitas (Y).

b) Pengaruh variabel X2 terhadap Y

Variabel X2 mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Y dengan arah positif dengan nilai signifikansi variable X2 adalah 0,002, hal ini lebih kecil dari 0,05, maka bisa dinyatakan bahwa variable Etos Kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap variabel Produktifitas (Y).

Pada nilai t hitung didapatkan nilai sebesar 3,620 yang mana nilai ini lebih besar dari t tabel yaitu 1.98472, hal ini menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Produktifitas (Y).

c) Besar pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1) dan variable Etos Kerja (X2) terhadap variabel Produktifitas (Y)

Dari hasil analisa regresi pada data *Model Summary* diperoleh nilai R = 0.385 dan R square sebesar 0.148, nilai R square merupakan nilai kuadrat dari nilai R. Dari nilai R Square ini menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 berpengaruh sebesar **14,8%** terhadap variabel Y atau Variabel Produktifitas. Sedangkan sisanya terdapat 85,2 % merupakan kontribusi dari variabel lain diluar penelitian.

d) Bentuk Persamaan Regresi

Dari hasil analisa regresi diperoleh data nilai konstanta sebesar 6,720, sedangkan nilai Disiplin Kerja sebesar 0,160 dan Etos Kerja sebesar 0,278, sehingga persamaan regresinya dapat di tulis :

$$Y = a + bX1 + bX2$$

$$Y = 6.720 + 0,160X1 + 0,278X2$$

Gambar 12 Persamaan Regresi

DAFTAR REFERENSI

1. Susanti, Rini, dan Agus Priyono. "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan pada Industri Manufaktur di Jawa Tengah." *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia* 15, no. 2 (2023): 101-115.
2. Sutrisno, Dedi. "Strategi Meningkatkan Efisiensi Produksi di Industri Sepatu Lokal." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 10, no. 1 (2022): 56-67.
3. Wulandari, Indah. "Peran Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur." *Jurnal Ilmu Manajemen* 8, no. 3 (2021): 89-99.
4. Luthans, Fred. *Organizational Behavior*. 12th ed. New York: McGraw-Hill, 2011.
5. Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2018.
6. Martono. *Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers, 2019.
7. Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*. 17th ed. New York: Pearson, 2017.
8. Setiawan. *Produktivitas dan Efisiensi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2021.
9. Sukardi. "Analisis Produktivitas Karyawan." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 15, no. 2 (2021): 85-95.

10. Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2010.
11. Kustini dan Sari. "Produktivitas Kerja di Industri Manufaktur." *Jurnal Manajemen* 10, no. 1 (2020): 40-55.