



PEMAKALAH

Jurnal Penelitian Manajemen Akuntansi Berkala Ilmiah

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BRIDGESTONE SUMATERA RUBBER ESTATE

Ajeng Sismala Dewi¹⁾ *, Erbin Chandra²⁾, Fitria Halim³⁾, Ernest Grace⁴⁾

¹ Program Studi Manajemen, STIE Sultan Agung, Jalan Surabaya No. 19, Kota Pematang Siantar, Sumatera Utara, 21118, Indonesia.

*E-mail: ajengsismaladewi11@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian adalah: 1. Untuk mengetahui gambaran disiplin kerja dan etos kerja, serta kinerja karyawan pada PT Bridgestone Sumatera Rubber Estate. 2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bridgestone Sumatera Rubber Estate secara simultan dan parsial. Desain penelitian yang digunakan populasi yang digunakan adalah para karyawan tetap bagian *Quality Control Department* (QCD) yang bekerja pada PT Bridgestone Sumatera Rubber Estate Dolok Merangir yaitu sebanyak 76 karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah primer dan sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Uji instrumen yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan adalah uji normalitas, analisis deskriptif kualitatif dan analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Disiplin kerja, etos kerja dan kinerja karyawan sudah baik. 2. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. 3. Hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan etos kerja. 4. Hasil uji hipotesis menyatakan H_0 ditolak, artinya disiplin kerja dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan dan parsial.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Etos Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

The research objectives are: 1. To describe work discipline and work ethic, as well as employee performance at PT Bridgestone Sumatra Rubber Estate. 2. To determine the effect of work discipline and work ethic on employee performance at PT Bridgestone Sumatra Rubber Estate simultaneously and partially. The research design used by the population used is the permanent employees of the Quality Control Department (QCD) who work at PT Bridgestone Sumatra Rubber Estate Dolok Merangir, namely 76 employees and all of them are used as samples. The types of data used are qualitative data and quantitative data. The data sources used are primary and secondary. Data collection was carried out using questionnaires, interviews, and documentation. The instrument test used is the validity test and reliability test. The analysis technique used is the normality test, qualitative descriptive analysis and quantitative descriptive analysis. The results of this study can be concluded as follows: 1. Work discipline, work ethic and employee performance are good. 2. The results of the regression analysis show that there is a positive influence between work discipline and work ethic on employee performance both simultaneously and partially. 3. The results of the correlation coefficient analysis show that there is a high correlation between work discipline and work ethic on employee performance. High or low employee performance can be explained by work discipline and work ethic. 4. The results of the hypothesis test stated that H_0 was rejected, meaning that work discipline and work ethic had a positive and significant effect on employee performance both simultaneously and partially.

Keywords: Work Discipline, Work Ethics, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan kegiatan di perusahaan tentunya sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, dan menginginkan tercapainya kinerja yang tinggi dari sumber daya manusia. Perusahaan tidak bisa berjalan dengan baik jika tidak di bantu dari upaya dan daya pikir para sumber daya manusia. Oleh karena itu keberhasilan suatu organisasi dalam melaksanakan kegiatan operasinya, tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimilikinya, dan menginginkan tercapainya kinerja yang tinggi dari sumber daya manusia.

PT Bridgestone Sumatera Rubber Estate Dolok Merangir merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan karet. Getah karet yang diolah di perusahaan merupakan jenis getah karet remah (*Crumb Rubber*) yang sistem pengelolaannya berdasarkan SIR (*Standart Indonesian Rubber*). Hasil perkebunannya dikirimkan ke Negara Jepang yang selanjutnya akan diolah menjadi ban yang digunakan untuk kendaraan bermotor dan akan dipasarkan ke seluruh dunia seperti Asia, Afrika, dan Amerika. Untuk itu dibutuhkan kinerja karyawan yang profesional agar tercapai tujuan perusahaan secara optimal. Kinerja karyawan pada PT Bridgestone Sumatera Rubber Estate dilihat berdasarkan Surat Keputusan *Preident* No. BSRE/Penilaian individu/99/2017, yang diukur dari beberapa dimensi kinerja perusahaan seperti sikap, pengetahuan, dan kerja sama. Fenomena kinerja karyawan pada bagian *Quality Control Department* (QCD) masih belum optimal. Berdasarkan hasil wawancara dengan *Asst. Department* QCD perlu ditingkatkan evaluasi kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Fenomena masalah terjadi pada dimensi sikap, seperti masih terdapat

karyawan yang kurang menyetujui keputusan pimpinan dengan melanggar peraturan yang sudah ditetapkan. Kemudian pada dimensi kerja sama masih belum optimal, hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang mengerjakan tugas secara individu, padahal pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh satu tim sehingga pekerjaan tersebut menjadi tidak optimal atau tidak sesuai dengan yang diinginkan oleh pihak perusahaan.

Salah faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Aryanti, Lie and Wijaya, 2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun dimensi disiplin kerja yaitu terdiri dari taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan, disiplin kerja belum optimal. Pada dimensi taat terhadap peraturan perusahaan, masih terdapat beberapa karyawan tidak mengikuti aturan *safety* seperti melepas jas lab pada saat bekerja serta tidak menggunakan helm proyek pada saat memasuki area pabrik. Pada dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, masih ada karyawan yang belum sepenuhnya mengikuti standar operasional perusahaan (SOP) yang berlaku di perusahaan, seperti karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Selain itu faktor yang diindikasikan dapat memengaruhi kinerja karyawan yakni etos kerja. Sesuai dengan penelitian terdahulu (Lawu, Suhaila and Lestiowati, 2019) mengatakan bahwa masih adanya hubungan yang kurang baik antar sesama rekan kerja, serta adanya sikap mengeluh terhadap pekerjaan mereka sendiri. Adapun dimensi etos kerja yaitu, mempunyai

perilaku seperti kerja keras, jujur, bertanggung jawab, menggunakan waktu secara tepat. Berdasarkan wawancara dengan pimpinan bagian ini, etos kerja belum berjalan dengan baik. Pada dimensi bertanggung jawab, masih ada karyawan yang belum melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan, sehingga mengurangi keprofesionalan mereka dalam bekerja. Kemudian pada dimensi menggunakan waktu secara tepat, masih terdapat karyawan yang menunda-nunda pekerjaan, sehingga menghambat keefektifan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat adanya masalah antara fenomena dengan kenyataan serta dukungan teori yang mengenai disiplin kerja, etos kerja dan kinerja karyawan sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan dengan melihat fenomena dan kenyataan yang ada, maka penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut: Kinerja karyawan bagian *Quality Control Department (QCD)* masih belum optimal yang mengindikasikan kinerja perusahaan belum maksimal, masih terdapat karyawan yang kurang menyetujui keputusan yang diberikan pimpinan, hal ini mengindikasikan sikap karyawan dalam berkerja menjadi kurang baik, karyawan masih melakukan tugas secara individu dibandingkan bekerjasama dengan tim, hal ini mengindikasikan kerja sama dalam menjalankan pekerjaan menjadi kurang optimal, disiplin kerja bagian *Quality Control Department (QCD)* masih belum optimal, karyawan belum sepenuhnya mengikuti instruksi *safety*, yang mengindikasikan masih ada karyawan yang belum menaati aturan, karyawan belum sepenuhnya mengikuti standar operasional prosedur yang berlaku di perusahaan, yang

mengindikasikan ketaatan karyawan masih rendah, etos kerja masih belum optimal sehingga menurunnya hasil kinerja terhadap perusahaan, karyawan belum sepenuhnya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan dan masih terdapat karyawan yang menunda-nunda pekerjaan, sehingga menghambat waktu kerja yang mengindikasikan etos kerja karyawan dalam menggunakan waktu secara tepat masih rendah.

LANDASAN TEORI

Manajemen

Menurut (Sule and Saeful, 2019), manajemen merupakan sebuah proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui rangkaian kegiatan berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian orang-orang serta sumber daya organisasi lainnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Rumasukun *et al.*, 2019), manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen, yang berarti merupakan suatu usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia didalam organisasi agar mampu berfikir dan bertindak sebagaimana yang diharapkan organisasi.

Disiplin Kerja

Menurut (Sastrohadiwiryono, 2019), disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Etos Kerja

Menurut (Gazali, 2019), etos kerja merupakan respon yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok terhadap kehidupan sesuai dengan keyakinannya masing-masing.

Kinerja

Menurut (Fahmi, 2016) kinerja merupakan total dari pekerjaan yang diterima oleh perusahaan dari karyawan baik itu perusahaan yang berfokus pada orientasi laba dan perusahaan yang tidak berorientasi pada laba dalam satu periode sesuai dengan kriteria perusahaan.

PENGARUH ANTAR VARIABEL

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian (Aryanti, Lie and Wijaya, 2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian (Lawu, Suhaila and Lestiowati, 2019) menyatakan bahwa etos kerja pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebuah instansi pasti mengharapkan karyawannya memberikan kontribusi yang baik untuk perkembangan perusahaan, untuk itu diperlukan etos kerja yang baik dari karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja dan etos kerja yang tinggi menggambarkan semangat kerja yang besar sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu (Aryanti, Lie and Wijaya, 2016) bahwa disiplin kerja dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian dilakukan di pada PT Bridgestone Sumatera Rubber Estate Dolok Merangir, yang beralamat Jl. Dolok Merangir I, Pos Serbelawan, Dolok Batunanggar, Kabupaten Simalungun, Sumatera Utara. Populasi yang digunakan adalah para

karyawan tetap bagian *Quality Control Department* (QCD) yang bekerja pada PT Bridgestone Sumatera Rubber Estate Dolok Merangir yaitu sebanyak 76 karyawan. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh atau sensus. Pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan ialah uji normalitas, analisis deskriptif kualitatif dan analisis deskriptif kuantitatif. Hasil data yang diperoleh penulis dari lapangan akan dianalisis secara deskriptif baik bersifat kualitatif maupun kuantitatif.

HASIL PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Kualitatif

Adapun penetapan kriteria nilai rata-rata jawaban dari responden tersebut dimasukan dalam kelas-kelas interval dimana penentuan intervalnya memakai rumus sebagai berikut:

Tabel 1
Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden

Nilai Interval	Kategori		
	Semangat Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Baik	Baik	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner (2023)

Gambaran Lingkungan Kerja

Kedisiplinan karyawan sangat mempengaruhi kinerja didalam perusahaan. Disiplin kerja adalah suatu sikap patuh, menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dalam perusahaan serta sanggup menjalankannya dan apabila di langgar dapat menerima sanksi. Disiplin kerja pada PT

Bridgestone Sumatera Rubber Estate bisa dilihat dari beberapa aspek yakni terdiri dari taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Kedisiplinan karyawan sangat mempengaruhi kinerja didalam perusahaan. Disiplin kerja adalah suatu sikap patuh, menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dalam perusahaan serta sanggup menjalankannya dan apabila di langgar dapat menerima sanksi. Disiplin kerja pada PT Bridgestone Sumatera Rubber Estate bisa dilihat dari beberapa aspek yakni terdiri dari taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Pada dimensi terdiri dari taat terhadap aturan waktu sudah optimal, dimana semua karyawan sudah telah masuk dan pulang kerja sesuai waktu yang diberikan perusahaan. Pada dimensi taat terhadap peraturan perusahaan belum optimal, masih terdapat beberapa karyawan tidak mengikuti aturan *safety* seperti melepas jas lab pada saat bekerja serta tidak menggunakan helm proyek pada saat memasuki area pabrik. Dan pada dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, masih ada karyawan yang belum sepenuhnya mengikuti standar operasional perusahaan (SOP) yang berlaku di perusahaan, seperti karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Untuk dimensi taat terhadap aturan waktu pada indikator ketepatan waktu karyawan dalam masuk jam kerja memiliki nilai rata-rata 3,78 dengan kriteria jawaban baik, dalam hal ini karena keseluruhan karyawan telah hadir lebih cepat semaksimal mungkin sebelum jam kerja kantor. Indikator tingkat kehadiran karyawan di dalam perusahaan memiliki nilai rata-rata 3,78

dengan kriteria jawaban baik, dalam hal ini karyawan jarang tidak hadir kecuali izin sakit atau cuti karena beberapa urusan. Indikator ketepatan waktu karyawan dalam pulang jam kerja memiliki nilai rata-rata 3,88 dengan kriteria jawaban baik, dalam hal ini karena semua karyawan selalu pulang sesuai jam yang telah ditetapkan.

Untuk dimensi taat terhadap peraturan perusahaan pada indikator tanggung jawab karyawan dalam bekerja memiliki nilai rata-rata 3,30 dengan kriteria jawaban cukup baik, dalam hal ini masih terdapat beberapa karyawan tidak mengikuti aturan *safety* seperti melepas jas lab pada saat bekerja serta tidak menggunakan helm proyek pada saat memasuki area pabrik. Indikator kesopanan karyawan dalam bertingkah laku dilingkungan kerja memiliki nilai rata-rata 3,79 dengan kriteria baik, dalam hal ini karena rata-rata karyawan bersikap sopan dan menghormati semua atasannya. Indikator ketaatan karyawan dalam melakukan pekerjaan memiliki nilai rata-rata 3,79 dengan kriteria jawaban baik, dalam hal ini karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasannya.

Dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan pada indikator tanggung jawab karyawan dalam bekerja memiliki nilai rata-rata 3,33 dengan kriteria jawaban cukup baik, dalam hal ini masih ada karyawan yang belum sepenuhnya mengikuti standar operasional perusahaan (SOP) yang berlaku di perusahaan, seperti karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Indikator keserasian karyawan dengan karyawan lain di dalam pekerjaan memiliki nilai rata-rata 3,76 dengan kriteria jawaban baik, dalam hal ini karyawan baik ketika bekerja maupun istirahat terlihat kompak satu sama lain. Indikator sikap menghormati antar karyawan memiliki nilai

rata-rata 3,71 dengan kriteria jawaban baik, dalam hal ini tidak ada karyawan yang saling merundung karena selalu menghormati antar sesama.

Dari seluruh total jawaban responden mengenai disiplin kerja mendapat nilai rata-rata sebesar 3,68 dengan kriteria jawaban baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,88 dengan kriteria jawaban baik berada pada dimensi taat terhadap aturan waktu pada indikator ketepatan waktu karyawan dalam pulang jam kerja. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,30 dengan kriteria jawaban cukup baik berada pada dimensi taat terhadap peraturan perusahaan pada indikator kepatuhan karyawan dalam menggunakan seragam kerja pada PT Bridgestone Sumatera Rubber Estate.

Gambaran Etos Kerja

Etos kerja merupakan semangat kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan yang melandaskan perspektif kerja yang diyakini dapat memberikan kualitas yang baik bagi perusahaan. Etos kerja bisa dilihat dari beberapa aspek yakni mempunyai perilaku seperti kerja keras, jujur, bertanggung jawab, menggunakan waktu secara tepat.

Adapun pada dimensi mempunyai perilaku seperti kerja keras sudah optimal, dimana karyawan telah menciptakan prestasi dengan motivasi, inisiatif dan konsisten dalam bekerja. Pada dimensi jujur sudah optimal dimana karyawan telah mengakui kesalahannya sehingga menunjang kepercayaan yang baik. Pada dimensi bertanggung jawab belum optimal, dimana masih ada karyawan yang belum melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan, sehingga mengurangi keprofesionalan mereka dalam bekerja. Kemudian pada dimensi menggunakan waktu secara tepat juga belum

optimal, dikarenakan masih terdapat karyawan yang menunda-nunda pekerjaan, sehingga menghambat keefektifan karyawan dalam bekerja.

Dimensi mempunyai perilaku seperti kerja keras pada indikator karyawan dalam menciptakan prestasi melalui motivasi memiliki nilai rata-rata 3,89 dengan kriteria jawaban baik, dalam hal ini karena dengan motivasi yang diberikan oleh perusahaan, karyawan bekerja dengan sebaik-baiknya sehingga PT Bridgestone Sumatera Rubber Estate mendapatkan beberapa penghargaan. Indikator inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan memiliki nilai rata-rata 4,00 dengan kriteria jawaban baik, dalam hal ini ketika pekerjaan selesai karyawan berinisiatif mengerjakan pekerjaan lain agar kinerja perusahaan meningkat. Indikator konsistensi karyawan dalam melakukan pekerjaan memiliki nilai rata-rata 3,93 dengan kriteria jawaban baik, dalam hal ini karyawan konsisten melakukan pekerjaannya setiap hari.

Untuk dimensi jujur pada indikator sikap karyawan dalam menghadapi tantangan memiliki nilai rata-rata 3,82 dengan kriteria jawaban baik, dalam hal ini karyawan selalu berusaha sebaik mungkin menyelesaikan setiap permasalahan atau tantangan yang sedang dihadapi. Indikator kesadaran karyawan dalam mengakui kesalahannya memiliki nilai rata-rata 3,82 dengan kriteria baik, hal ini karena setiap karyawan tahu dan paham betul akan kesalahan-kesalahan mereka dan berpikir lebih baik mengakui daripada pura-pura tidak tahu. Indikator perilaku yang diberikan karyawan dalam menunjang kepercayaan memiliki nilai rata-rata 3,78 dengan kriteria jawaban baik, dalam hal ini karyawan selalu berperilaku baik dan tidak bertindak semau mereka sehingga menciptakan kepercayaan bahwa

mereka tetap layak bekerja di PT Bridgestone Sumatera Rubber Estate ini.

Selanjutnya dimensi bertanggung jawab pada indikator komitmen karyawan dalam bekerja memiliki nilai rata-rata 3,88 dengan kriteria jawaban baik, dalam hal ini karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian dengan PT Bridgestone Sumatera Rubber Estate. Indikator dedikasi yang diberikan karyawan didalam organisasi memiliki nilai rata-rata 3,76 dengan kriteria jawaban baik, dalam hal ini hampir keseluruhan karyawan telah mengabdikan dan mengorbankan tenaganya di PT Bridgestone Sumatera Rubber Estate lebih dari 15 tahun. Indikator kesungguhan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan memiliki nilai rata-rata 3,30 dengan kriteria jawaban cukup baik, masih ada karyawan yang belum melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan, sehingga mengurangi keprofesionalan mereka dalam bekerja.

Kemudian dimensi menggunakan waktu secara tepat pada indikator bagaimana karyawan dalam menghargai waktu bekerja memiliki nilai rata-rata 3,33 dengan kriteria jawaban cukup baik, dalam hal ini karena masih terdapat karyawan yang menunda-nunda pekerjaan, sehingga menghambat keefektifan karyawan dalam bekerja. Indikator efisiensi kerja karyawan dalam organisasi memiliki nilai rata-rata 3,80 dengan kriteria jawaban baik, terlihat dari bagaimana upaya karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan PT Bridgestone Sumatera Rubber Estate bersama. Indikator bagaimana usaha karyawan untuk tetap fokus dalam pekerjaan memiliki nilai rata-rata 3,67 dengan kriteria jawaban baik, dalam hal ini terlihat bahwa tidak ada kendala yang dialami karyawan ketika menyelesaikan pekerjaannya.

Dari seluruh total jawaban responden

mengenai etos kerja mendapat nilai rata-rata sebesar 3,75 dengan kriteria jawaban baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,00 dengan kriteria jawaban baik berada pada dimensi mempunyai perilaku seperti kerja keras pada indikator inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,30 dengan kriteria jawaban cukup baik berada pada dimensi bertanggung jawab pada indikator kesungguhan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh PT Bridgestone Sumatera Rubber Estate.

Gambaran Kinerja Pegawai

Untuk kemajuan sebuah organisasi, karyawan PT Bridgestone Sumatera Rubber Estate berusaha melaksanakan melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin agar dapat meningkatkan kualitas kerjanya. Untuk meningkatkan hal tersebut perlu diperhatikan beberapa aspek yakni sikap, pengetahuan serta kerja sama. Pada dimensi sikap belum optimal, bisa dilihat sikap karyawan untuk menyetujui keputusan pimpinan yang kurang baik, dimana masih terdapat karyawan yang kurang menyetujui keputusan pimpinan dengan melanggar peraturan yang sudah ditetapkan. Kemudian pada dimensi kerja sama masih belum optimal.

Untuk dimensi sikap pada indikator karyawan dalam mendedikasikan dirinya kepada pekerjaan memiliki nilai rata-rata 3,67 dengan kriteria jawaban baik, dalam hal ini karena hampir semua karyawan telah mengorbankan waktu, tenaga, dan pikirannya selama lebih dari 15 tahun untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Indikator sikap jujur karyawan dalam bekerja memiliki nilai rata-rata 3,68 dengan kriteria jawaban baik, dalam hal ini karena karyawan selalu jujur setiap perkataannya yang diucapkan baik kesesama rekan kerja maupun atasan. Indikator sikap karyawan untuk menyetujui

keputusan pimpinan memiliki nilai rata-rata 3,20 dengan kriteria jawaban cukup baik, dalam hal ini karena masih terdapat karyawan yang kurang menyetujui keputusan pimpinan dengan melanggar peraturan yang sudah ditetapkan.

Untuk dimensi pengetahuan pada indikator keaktifan karyawan dalam bekerja memiliki nilai rata-rata 3,79 dengan kriteria jawaban baik, dalam hal ini karena jarang ditemui karyawan yang bermalasan diluar jam istirahat. Indikator keahlian karyawan dalam bekerja memiliki nilai rata-rata 3,76 dengan kriteria baik, hal ini karena semua karyawan sudah terbiasa bertahun-tahun mengerjakan pekerjaannya. Indikator keterampilan karyawan dalam bekerja memiliki nilai rata-rata 3,70 dengan kriteria jawaban baik, dalam hal ini karena karyawan terampil dalam menyiapkan setiap pekerjaan yang diberikan.

Selanjutnya dimensi kerja sama pada indikator sikap tertib karyawan di dalam perusahaan memiliki nilai rata-rata 3,74 dengan kriteria jawaban baik, dalam hal ini karena tidak pernah ada keributan di PT Bridgestone Sumatera Rubber Estate yang diakibatkan oleh masing-masing karyawan. Indikator kenyamanan lingkungan kerja di perusahaan memiliki nilai rata-rata 3,76 dengan kriteria jawaban baik, dalam hal ini karyawan merasa PT Bridgestone Sumatera Rubber Estate memiliki lingkungan yang aman dan nyaman. Indikator kesediaan karyawan dalam melakukan persaingan yang sehat di tempat kerja memiliki nilai rata-rata 3,29 dengan kriteria jawaban cukup baik, dalam hal ini masih adanya karyawan yang mengerjakan tugas secara individu, padahal pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh satu tim sehingga pekerjaan tersebut menjadi tidak optimal atau tidak sesuai dengan yang diinginkan oleh pihak perusahaan.

Dari seluruh total jawaban responden mengenai kinerja karyawan mendapat nilai rata-rata sebesar 3,62 dengan kriteria jawaban baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,79 dengan kriteria jawaban baik berada pada dimensi pengetahuan pada indikator keaktifan karyawan dalam bekerja. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,20 dengan kriteria jawaban cukup baik berada pada dimensi sikap pada indikator sikap karyawan untuk menyetujui keputusan pimpinan.

Analisis Dekriptif Kuantitatif Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dimana X_1 adalah disiplin kerja dan X_2 adalah etos kerja serta Y adalah kinerja karyawan. Maka perhitungan menggunakan program SPSS untuk memperoleh nilai a dan b dengan notasi sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	5,303	2,725	
1 DISIPLIN.KE	,470	,117	,458
RJA_X1			
ETOS.KERJA_X2	,261	,084	,357

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 21 (2023)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 2 diatas diperoleh model persamaan $\hat{Y} = 5,303 + 0,470X_1 + 0,261X_2$, artinya jika disiplin kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,470 satuan dan jika etos kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,261 satuan, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dan etos kerja

terhadap kinerja karyawan pada PT Bridgestone Sumatera Rubber Estate.

Regresi Linier Sederhana

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Adapun hasil regresi linier sederhana disiplin kerja dengan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Hasil Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	7,943	2,739	
DISIPLIN. KERJA_X1	,744	,082	,725

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 21 (2023)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 3 di atas diperoleh model persamaan $\hat{Y} = 7,943 + 0,744X_1$, artinya jika disiplin kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,744 satuan, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bridgestone Sumatera Rubber Estate.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Adapun hasil regresi linier sederhana etos kerja dengan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Hasil Regresi Linier Sederhana Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	9,577	2,749	
ETOS.KERJA_X2	,512	,061	,700

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 21 (2023)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4 di atas diperoleh model persamaan $\hat{Y} = 9,577 + 0,512X_2$, artinya jika etos kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,512 satuan sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara etos kerja dengan kinerja karyawan pada PT Bridgestone Sumatera Rubber Estate.

Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Nilai r dapat dihitung menggunakan SPSS versi 21. Hasil korelasi dan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5
Disiplin Kerja dan Etos Kerja dengan Kinerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,762 ^a	,581	,570	2,471

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 21 (2023)

Dari hasil koefisien korelasi pada tabel 5 di atas diperoleh nilai $r = 0,762$ yang artinya terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja dan etos kerja dengan kinerja karyawan pada PT Bridgestone Sumatera Rubber Estate sesuai dengan kriteria korelasi pada tabel 4 Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,581, artinya kinerja karyawan pada PT Bridgestone Sumatera Rubber Estate dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan etos kerja sebesar 58,1%, sedangkan sisanya sebesar 41,9% dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, komitmen serta variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 6
Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,725 ^a	,526	,519	2,612

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 21 (2023)

Dari hasil koefisien korelasi pada tabel 6 di atas diperoleh nilai $r = 0,725$ yang artinya terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Bridgestone Sumatera Rubber Estate sesuai dengan kriteria korelasi pada tabel 3.4. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,526, artinya kinerja karyawan pada PT Bridgestone Sumatera Rubber Estate dapat dijelaskan oleh disiplin kerja sebesar 52,6%, sedangkan sisanya sebesar 47,4% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, kompensasi, fasilitas serta variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 7
Etos Kerja dengan Kinerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,700 ^a	,490	,483	2,709

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 21 (2023)

Dari hasil korelasi pada tabel 7 di atas diperoleh nilai $r = 0,700$ yang artinya terdapat hubungan yang kuat antara etos kerja dengan kinerja karyawan pada PT Bridgestone Sumatera Rubber Estate sesuai dengan kriteria korelasi pada tabel 3.4. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,490, artinya kinerja karyawan pada PT Bridgestone Sumatera Rubber Estate dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja sebesar 49%, sedangkan sisanya sebesar 51% dipengaruhi oleh faktor lain seperti

keamanan kerja, kondisi kerja, gaji serta variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikansi $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak. Untuk menguji kebenarannya maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21.

Tabel 8
Perkiraan Nilai F_{hitung}
Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	618,728	2	309,364	50,678	,000 ^b
Residual	445,627	73	6,104		
Total	1064,355	75			

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 21 (2023)

Berdasarkan tabel 8 di atas diperoleh nilai F_{hitung} dengan $dk = n-k-1$ ($76-2-1=73$) sebesar $50,678 > F_{tabel}$ dengan ($0,05 ; 2$ vs 73) sebesar 3,12 atau dengan signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya disiplin kerja dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bridgestone Sumatera Rubber Estate.

Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji kebenarannya maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 21.

Tabel 9
Perkiraan Nilai t_{hitung}
Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	T	Sig.
1 (Constant)	2,900	,005
DISIPLIN.KERJA_X1	9,055	,000

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 21 (2023)

Berdasarkan tabel 9 di atas diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel disiplin kerja sebesar

$9,055 > t_{\text{tabel}}$ dengan $dk = n-k-1$ ($76-1-1=74$) sebesar 1,99254 atau taraf signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bridgestone Sumatera Rubber Estate. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Aryanti, Lie and Wijaya, 2016).

Tabel 10
Perkiraan Nilai t_{hitung}
Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

	<i>Model</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	3,483	,001
	ETOS.KERJA_X2	8,425	,000

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 21 (2023)

Selanjutnya nilai t_{hitung} pada variabel etos kerja sebesar $8,425 > t_{\text{tabel}}$ dengan $dk = n-k-1$ ($76-1-1=74$) sebesar 1,99254 atau taraf signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bridgestone Sumatera Rubber Estate. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Lawu, Suhaila and Lestiowati, 2019).

EVALUASI

Evaluasi Disiplin Kerja

Kedisiplinan karyawan sangat mempengaruhi kinerja didalam perusahaan. Disiplin kerja adalah suatu sikap patuh, menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dalam perusahaan serta sanggup menjalankannya dan apabila di langgar dapat menerima sanksi. Disiplin kerja pada PT Bridgestone Sumatera Rubber Estate sudah dikatakan baik, hal ini dilihat dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden yang secara keseluruhan diperoleh nilai rata-rata 3,70 dengan kriteria jawaban baik.

Namun masih ada beberapa dimensi yang memiliki nilai dibawah rata-rata total, yaitu dimensi taat terhadap peraturan perusahaan pada indikator tanggung jawab karyawan dalam bekerja memiliki nilai rata-rata 3,30 dengan kriteria jawaban cukup baik, untuk mengatasi hal ini sebaiknya karyawan yang melanggar aturan diberi surat peringatan supaya mereka tetap *safety* dalam bekerja dan agar mengurangi hal-hal berbahaya yang tidak diinginkan.

Selanjutnya dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan pada indikator tanggung jawab karyawan dalam bekerja memiliki nilai rata-rata 3,33 dengan kriteria jawaban cukup baik, untuk mengatasi hal ini ada baiknya jika pimpinan menegur tiap karyawan yang menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan agar tidak dilakukan secara berulang. Dari uraian di atas terlihat bahwa disiplin kerja pada PT Bridgestone Sumatera Rubber Estate sudah dikatakan baik. Namun sebaiknya karyawan yang melanggar aturan diberi surat peringatan supaya mereka tetap *safety* dalam bekerja dan agar mengurangi hal-hal berbahaya yang tidak diinginkan serta pimpinan menegur tiap karyawan yang menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan agar tidak dilakukan secara berulang. Selain itu, untuk meningkatkan disiplin kerja dapat dilakukan dengan memperhatikan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yang dikemukakan oleh (Zainal *et al.*, 2015) diantaranya yaitu Kehadiran, Ketaatan pada peraturan kerja, Ketaatan pada standar kerja, Tingkat kewaspadaan tinggi, dan Bekerja etis.

Evaluasi Etos Kerja

Etos kerja merupakan semangat kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan yang melandaskan perspektif kerja yang diyakini dapat memberikan kualitas yang baik bagi

perusahaan. Etos kerja pada PT Bridgestone Sumatera Rubber Estate sudah dikatakan baik, hal ini dilihat dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden yang secara keseluruhan diperoleh nilai rata-rata 3,75 dengan kriteria jawaban baik.

Namun masih ada beberapa dimensi yang memiliki nilai dibawah rata-rata total, yaitu dimensi bertanggung jawab pada indikator kesungguhan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan memiliki nilai rata-rata 3,30 dengan kriteria jawaban cukup baik, untuk mengatasi hal ini sebaiknya pihak atasan memberikan peringatan untuk tiap karyawan yang tidak bekerja agar tidak sepele terhadap pekerjaannya dan lebih profesional lagi dalam bekerja.

Kemudian dimensi menggunakan waktu secara tepat pada indikator bagaimana karyawan dalam menghargai waktu bekerja memiliki nilai rata-rata 3,33 dengan kriteria jawaban cukup baik, untuk mengatasi hal ini ada baiknya pimpinan membuat tenggat waktu penyelesaian pekerjaan dan memberikan denda jika lewat waktu yang ditentukan agar karyawan tidak terbiasa menunda pekerjaannya. Indikator bagaimana usaha karyawan untuk tetap fokus dalam pekerjaan memiliki nilai rata-rata 3,67 dengan kriteria jawaban baik, dalam hal ini terlihat bahwa tidak ada kendala yang dialami karyawan ketika menyelesaikan pekerjaannya. Ada baiknya tingkat fokus karyawan lebih dipertahankan serta keamanan perusahaan lebih ditingkatkan agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.

Dari uraian di atas terlihat bahwa etos kerja pada PT Bridgestone Sumatera Rubber Estate sudah dikatakan baik. Namun sebaiknya pihak atasan memberikan peringatan untuk tiap karyawan yang tidak bekerja agar tidak sepele terhadap

pekerjaannya dan lebih profesional lagi dalam bekerja dan membuat tenggat waktu penyelesaian pekerjaan serta memberikan denda jika lewat waktu yang ditentukan agar karyawan tidak terbiasa menunda pekerjaannya. Dan ada baiknya juga untuk meningkatkan keamanan perusahaan lebih ditingkatkan agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Selain itu, untuk meningkatkan etos kerja dapat dilakukan dengan memperhatikan faktor yang mempengaruhi etos kerja yang dikemukakan oleh (Darodjat, 2018) diantaranya yaitu faktor agama, budaya, sosial politik, kondisi lingkungan (geografis), pendidikan, dan motivasi instrinsik individu

Evaluasi Kinerja Pegawai

Untuk kemajuan sebuah organisasi, karyawan PT Bridgestone Sumatera Rubber Estate berusaha melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin agar dapat meningkatkan kualitas kerjanya. Kinerja karyawan pada PT Bridgestone Sumatera Rubber Estate sudah dikatakan baik, hal ini dilihat dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden yang secara keseluruhan diperoleh nilai rata-rata 3,66 dengan kriteria jawaban baik.

Namun masih ada beberapa dimensi yang memiliki nilai dibawah rata-rata total, yaitu dimensi sikap pada indikator sikap karyawan untuk menyetujui keputusan pimpinan memiliki nilai rata-rata 3,20 dengan kriteria jawaban cukup baik, untuk mengatasi hal ini sebaiknya pimpinan mensurvei mengapa banyak karyawan yang tidak setuju akan keputusan tersebut dan mencari jalan keluar agar keputusan tersebut diterima.

Selanjutnya dimensi kerja sama di indikator kesediaan karyawan dalam melakukan persaingan yang sehat di tempat kerja memiliki nilai rata-rata 3,29 dengan kriteria jawaban cukup baik, untuk mengatasi

hal ini ada baiknya perusahaan sesekali mengadakan acara kebersamaan setiap bulannya atau beberapa bulan sekali agar tiap karyawan menjadi lebih akrab dan mengurangi tingkat persaingan yang tidak sehat.

Dari uraian di atas terlihat bahwa kinerja karyawan pada PT Bridgestone Sumatera Rubber Estate sudah dikatakan baik. Namun sebaiknya pimpinan mensurvei mengapa banyak karyawan yang tidak setuju akan keputusan tersebut dan mencari jalan keluar agar keputusan tersebut diterima dan ada baiknya jika perusahaan mengadakan acara kebersamaan untuk tiap beberapa bulan agar tiap karyawan menjadi lebih akrab dan mengurangi tingkat persaingan yang tidak sehat. Selain itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memperhatikan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh (Salbiyah and Mahardhika, 2016) diantaranya yaitu faktor personal, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem dan faktor kontekstual.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil uraian yang telah disampaikan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang disiplin kerja pada PT Bridgestone Sumatera Rubber Estate memperoleh kriteria jawaban baik. Nilai tertinggi pada dimensi taat terhadap aturan waktu pada indikator ketepatan waktu karyawan dalam pulang jam kerja. Sedangkan nilai rata-rata terendah pada taat terhadap peraturan perusahaan pada indikator kepatuhan karyawan dalam menggunakan seragam kerja.
2. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang etos kerja pada PT Bridgestone

Sumatera Rubber Estate memperoleh kriteria jawaban baik. Nilai rata-rata tertinggi pada dimensi mempunyai perilaku seperti kerja keras pada indikator inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan nilai rata-rata terendah pada dimensi bertanggung jawab pada indikator kesungguhan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh PT Bridgestone Sumatera Rubber Estate.

3. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang kinerja karyawan pada PT Bridgestone Sumatera Rubber Estate memperoleh kriteria jawaban baik. Nilai rata-rata tertinggi pada dimensi pengetahuan pada indikator keaktifan karyawan dalam bekerja. Sedangkan nilai rata-rata terendah pada dimensi sikap pada indikator sikap karyawan untuk menyetujui keputusan pimpinan.
4. Hasil analisis regresi linier menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bridgestone Sumatera Rubber Estate baik secara simultan maupun parsial.
5. Hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja dan etos kerja dengan kinerja karyawan pada PT Bridgestone Sumatera Rubber Estate. Kemudian hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan tinggi rendahnya kinerja karyawan pada PT Bridgestone Sumatera Rubber Estate dapat dijelaskan dengan disiplin kerja dan etos kerja baik secara simultan maupun parsial.
6. Hasil pengujian hipotesis dengan Uji F bahwa H_0 ditolak, artinya disiplin kerja dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

pada pada PT Bridgestone Sumatera Rubber Estate.

7. Hasil pengujian hipotesis dengan Uji t bahwa H_0 ditolak, artinya disiplin kerja dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pada PT Bridgestone Sumatera Rubber Estate secara parsial.

Saran

Dari kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat bermanfaat bagi PT Bridgestone Sumatera Rubber Estate yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengoptimalkan disiplin kerja, sebaiknya karyawan yang melanggar aturan diberi surat peringatan supaya mereka tetap *safety* dalam bekerja agar mengurangi hal-hal berbahaya yang tidak diinginkan.
2. Untuk meningkatkan etos kerja, sebaiknya pimpinan membuat tenggat waktu penyelesaian pekerjaan dan memberikan peringatan jika lewat dari waktu yang ditentukan agar karyawan tidak terbiasa menunda pekerjaannya.
3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, sebaiknya pimpinan mencari jalan keluar agar keputusan dapat disetujui bersama misalnya dengan mengadakan acara kebersamaan secara rutin agar karyawan menjadi lebih akrab dan mengurangi tingkat persaingan yang tidak sehat.
4. Sehubungan dengan keterbatasan waktu dan kelemahan yang ada pada penulis sehingga belum dapat mengungkapkan seluruh variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Bridgestone Sumatera Rubber Estate. Sebagai bahan masukan untuk peneliti selanjutnya perlu memperbanyak variabel penelitian seperti motivasi, lingkungan kerja, kemampuan intelektual, komitmen, dan variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryanti, A., Lie, D. and Wijaya, A. (2016) **‘Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Central Asia, TBK. Cabang Pematang Siantar’**, *Jurnal Maker*, 2(2), pp. 40–46. doi:doi.org/10.37403/maker.v2i2.46.
- Darodjat, T.A. (2018) **Konsep-Konsep Manajemen Personalia Masa Kini**. by M.D.Wil. Bandung: PT Refika Aditama.
- Fahmi, I. (2016) **Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi**. Edited by E. by M. A.Djali. Bandung: Alfabeta.
- Gazali, E. (2019) **Mengungkap Etos Kerja Petani Garam di Madura**. Cetakan I. Edited by Amirullah. Bukit Cemara Tidar H5 No.34, Malang: Media Nusa Creative.
- Lawu, S.H., Suhaila, A. and Lestiowati, R. (2019) **‘Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT POS Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur’**, *managerial-jurnal penelitian ilmu manajemen*, 2(1), pp. 51–60. Available at: [https://repository.bsi.ac.id/repo/files/257620/download/Pengaruh-Etos-Kerja-Terhadap-Kinerja-Karyawan-\(OJS-Manajerial-2019\).pdf](https://repository.bsi.ac.id/repo/files/257620/download/Pengaruh-Etos-Kerja-Terhadap-Kinerja-Karyawan-(OJS-Manajerial-2019).pdf).
- Rumasukun, M.R. *et al.* (2019) **Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edited by M.Y. Noch. Medan: Madenatera.
- Salbiyah, S. and Mahardhika, B.. (2016) **‘Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Surabaya Tahun 2016’**, *Jurnal Balance*, XIV(2), pp.

83–105.
doi:<http://dx.doi.org/10.30651/blc.v14i02.1280>.

Sastrohadiwiryo, S. (2019) **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**. Edisi Revi. Edited by D.M. Listianingsih. Jakarta: Bumi Aksara.

Zainal, V.R. *et al.* (2015) **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori dan Praktik**. Cet. 3. Jakarta: Rajawali Pers.