

PENGARUH ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI MTsN 1 KEDIRI

Ajeng Safitri Mustofa

Universitas Islam Kediri

ajengsafitrimustofa2000@gmail.com

Abstract This study aims to explain and prove the hypothesis regarding the effect of work ethic, work discipline, and work motivation on the work productivity of teachers at MTsN 1 Kediri. This study uses descriptive research with quantitative methods with sampling techniques, namely non-probability sampling with purposive sampling method with a population of 90 teachers and a sample of 61 teachers who are civil servants. The analysis technique used is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test, t test (partial) and F test (simultaneous) and the determinant coefficient (R^2) which is processed using the SPSS version 25 program. The results obtained conclusions. that partially the work ethic has a positive and significant effect on work productivity obtained a significant value of t of $0.002 < 0.05$. Work discipline partially has no effect on work productivity, it is obtained a significant value of t of $0.060 > 0.05$. Work motivation partially does not have a significant effect on work productivity, it is obtained a significant value of t of $0.000 < 0.05$. Work ethic, work discipline, and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on teacher work productivity at MTsN 1 Kediri by looking at the significant F value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Work Ethic, Work Discipline, Work Motivation, Work Productivity

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan membuktikan hipotesis mengenai adakah pengaruh etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru di MTsN 1 Kediri. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel yaitu *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling* dengan jumlah populasi sebanyak 90 guru dan sampel sebanyak 61 guru yang berstatus PNS. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t (parsial) dan uji F (simultan) serta koefisien determinan (R^2) yang diolah menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian yang diperoleh kesimpulan bahwa secara parsial etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai signifikan t sebesar $0,002 < 0,05$. Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai signifikan t sebesar $0,060 > 0,05$. Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai signifikan t sebesar $0,000 < 0,05$. Etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru di MTs Negeri 1 Kediri dengan melihat dari nilai signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Etos Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah faktor penentu keberhasilan suatu instansi. Salah satunya adalah dari sektor pendidikan. Pendidikan mempunyai peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas sumber daya manusia seseorang. Sebagai generasi *agent of change* pendidikan (*education*), keterampilan (*skill*), kemampuan (*potency*), pengetahuan (*knowledge*), dan etika (*ethics*) merupakan modal awal dalam membangun peradaban bangsa yang berkemajuan. Pendidikan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia, karena pendidikan merupakan suatu usaha untuk menguatkan kualitas manusia yang berlangsung seumur hidup, dengan berpedoman pada pendidikan maka manusia akan dapat maju, berkembang dan mencapai kesempurnaan.

MTs Negeri 1 Kediri merupakan salah satu pendidikan dengan jenjang Madrasah Tsanawiyah yang berlokasi di Jalan Raung 87, Bandar Kidul, Kec. Mojoroto, Kediri, Jawa Timur. Guru yang mengajar di MTs Negeri 1 Kediri bertugas membimbing dan mengarahkan cara belajar siswa agar mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, produktivitas kerja guru menjadi perhatian karena merupakan faktor penentu dalam meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Seorang guru yang mengajar peserta didik diuntut untuk melakukan profesinya secara profesional dengan memiliki etos kerja, disiplin kerja yang tinggi dan motivasi kerja serta produktivitas kerja yang baik karena berpengaruh pada kualitas pendidikan yang akan di berikan. Hal ini menjadi perhatian bagi peneliti, karena terdapat beberapa permasalahan yang menyangkut etos kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru di MTs Negeri 1 Kediri.

Etos kerja menurut Khasana (Tompubolon, 2015) bahwa etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya. Disiplin kerja menurut Singodimejo (2002:212) adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Motivasi kerja menurut Winardi (2001:207) merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau di kembangkan oleh sejumlah kekuatan luar. Produktivitas kerja menurut Tohardi (Sutrisno, 2011) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Peneliti ingin mengetahui lebih dalam terkait permasalahan yang akan diteliti mengenai etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja serta produktivitas kerja yang di hasilkan oleh guru-

guru yang mengajar di MTs Negeri 1 maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul, **“Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru di MTsN 1 Kediri”**.

KAJIAN TEORI

Menurut Moehariono (2014:35) etos kerja adalah semangat kerja atau selera bekerja yang menunjukkan semangat untuk berkolaborasi, berdebat, dan berprestasi, sehingga secara nyata dapat memetik hasil yang riil dan memberi kontribusi bagi kemajuan organisasi dan bangsanya. Seorang karyawan yang memiliki semangat tinggi dalam bekerja, dia beranggapan bahwa dapat menyalurkan semangat kerja tersebut kepada tim, atasan bahkan teman-temannya. Indikator etos kerja yang profesional menurut (Sinamo, 2011) dapat dilihat dari seorang karyawan sebagai berikut :

1. Kerja dengan penuh syukur
2. Kerja dengan semangat

Menurut pernyataan Sutrisno (2011:87) menyatakan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada pada diri karyawan dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan”. Dapat disimpulkan jika disiplin adalah upaya seseorang menanamkan nilai patuh terhadap sesuatu agar memiliki kemampuan untuk menaati peraturan. Pada dasarnya ada banyak indikator yang dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan suatu organisasi, menurut Singodimejo (2002:90) indikator disiplin kerja di antaranya :

1. Taat pada aturan waktu
2. Taat pada peraturan lainnya di instansi

Menurut Stephen P. Robbins (2003:156) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Pada hakekatnya pemberian motivasi sama halnya dengan memberikan kesempatan karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga tujuan yang hendak dicapainya mudah tercapai dan juga mampu mengembangkan kemampuan yang dimilikinya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) menyatakan bahwa indikator motivasi kerja dalam diri seseorang di bagi menjadi lima indikator, sebagai berikut :

1. Tanggung jawab
2. Prestasi kerja

3. Peluang untuk maju

Menurut pernyataan Sutrisno (2011:99) produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran dan masukan, ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran dalam ke-satuan fisik, bentuk dan nilai. Sedangkan menurut Sutrisno (Pitaloka, 2020:15) produktivitas adalah hal utama untuk pekerja dalam perusahaan, sebab dengan produktivitas kerja diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Jadi kesimpulannya produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang di butuhkan untuk menghasilkan suatu produk atau jasa dari tenaga kerja. Menurut Siagian (2009:105) faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas antara lain :

1. Perbaiki terus-menerus
2. Meningkatkan mutu hasil pekerjaan

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di MTs Negeri 1 Kediri yang merupakan salah satu pendidikan dengan jenjang Madrasah Tsanawiyah yang berlokasi di Jalan Raung 87, Bandar Kidul, Kecamatan Mojoroto, Kediri, Jawa Timur.

Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2019:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh jumlah guru sebanyak 90 orang di MTsN 1 Kediri.

Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Sampel menurut Sugiyono (2019) adalah “Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh guru yang berstatus PNS dengan jumlah 61 orang.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis metode deskriptif dengan alat bantu regresi linier berganda dan data yang diperoleh akan diolah menggunakan perhitungan program

komputer *software SPSS* versi 25.

Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2019) uji validitas ini akan menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dari apa yang kita yakini dalam pengukuran. Sedangkan menurut Ghozali (2019:158) uji validitas digunakan untuk mengatur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dapat dinyatakan sah atau valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Valid atau tidaknya suatu instrumen dapat dilihat melalui, jika r hitung $>$ r tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan yang telah dibuat berkorelasi signifikan terhadap skor total (dapat dinyatakan valid).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan sebagai alat ukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan dalam kuesioner adalah jawaban yang konsisten atau stabil, tidak boleh acak. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner dapat reliabel atau tidak, peneliti dapat menggunakan rumus *alpha cronbach*, dengan rentang skor 1-5 di mana suatu instrumen dapat dinyatakan reliabel dan jika mendapatkan hasil *alpha cronbach* $\geq 0,6$ dan jika koefisien *alpha cronbach* $\leq 0,6$ menunjukkan kurangnya reliabel suatu instrumen.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dapat digunakan peneliti untuk menguji kualitas data sehingga data akan diketahui keabsahannya dalam penelitian ini peneliti menggunakan empat macam uji yaitu uji normalitas, uji linearitas, uji multikolenearitas, dan uji heterokedasitas.

Regresi Linier Berganda

Peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat, yaitu pengaruh etos kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap produktivitas guru (Y). Terdapat rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$y = \alpha + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e$$

Uji Signifikasi Parsial (Uji t)

Uji signifikasi t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh satu

independen atau variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel dependen, Ghazali (dalam Sujarweni, 2019:229). Jika nilai probabilitas signifikasinya < dari 0.05 maka suatu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis bisa diterima jika taraf signifikansi < 0.05 dan hipotesis ditolak jika taraf signifikan > 0,05

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk membuktikan ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (Sujarweni dan Utami, 2019:228). Signifikansi model regresi secara simultan di uji dengan cara melihat nilai signifikansi jika sig > 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinan digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang sangat terbatas. Menurut Ghazali (2019:98) nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi satu variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pernyataan-pernyataan. Suatu pernyataan dikatakan valid jika tingkat signifikannya berada dibawah 0,05. Dibawah ini hasil perhitungan dari uji validitas data berdasarkan hasil perhitungan menggunakan *IBM SPSS Statistics 25* diperoleh hasil sebagai berikut: Uji validitas adalah pengujian data dengan menggunakan *Pearson Correlation* yaitu menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pernyataan-pernyataan kuesioner yang telah dibagikan kepada responden. Suatu pernyataan bisa dikatakan valid apabila signifikasinya berada di < 0,05. Tabel dibawah merupakan hasil dari uji validitas, sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Korelasi	Nilai Korelasi (Person Correlation)	Probabilitas Korelasi [Sig.(2-tailed)]	Keterangan
Etos Kerja (X1)	X1.1	0,773	0,000	Valid
	X1.2	0,847	0,000	Valid
	X1.3	0,678	0,000	Valid
	X1.4	0,645	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,379	0,000	Valid
	X2.2	0,591	0,000	Valid
	X2.3	0,862	0,000	Valid
	X2.4	0,830	0,000	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,574	0,000	Valid
	X3.2	0,686	0,000	Valid
	X3.3	0,662	0,000	Valid
	X3.4	0,611	0,000	Valid
	X3.5	0,759	0,000	Valid
	X3.6	0,811	0,000	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,699	0,000	Valid
	Y.2	0,786	0,000	Valid
	Y.3	0,555	0,000	Valid
	Y.4	0,713	0,000	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Hasil pengujian validitas pada nilai korelasi (*Person Correlation*) semua item pernyataan diatas dinyatakan valid karena nilai Sig < 0,05.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bisa dikatakan layak apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah stabil dan konsisten dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel bisa dikatakan reliable (layak) jika *cronbach's alpha* > 0,60 dan dikatakan tidak reliable jika *cronbach's alpha* < 0,60. Tabel dibawah ini adalah hasil perhitungan dari uji reliabilitas, sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Etos Kerja (X1)	0,794	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,769	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,772	0,60	Reliabel

Produktivitas Kerja (Y)	0,772	0,60	Reliabel
-------------------------	-------	------	----------

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan dari tabel 4.10 diatas hasil pengujian reliabilitas bahwa semua item variabel mempunyai *cronbach's alpha* > 0,60 maka data diatas reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji data apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji *one sample kolmogorov-smirnov test*. Nilai Sig > 0,05 maka distribusi data normal, sedangkan jika nilai Sig < 0,05 maka distribusi data tidak normal. Tabel di bawah ini adalah hasil pengujian normalitas, sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

No.	Variabel	Nilai Sig	Ketentuan	Keterangan
1	Etos Kerja (X1)	0,089	0,05	Normal
2	Disiplin Kerja (X2)	0,081	0,05	Normal
3	Motivasi Kerja (X3)	0,076	0,05	Normal
4	Produktivitas Kerja (Y)	0,079	0,05	Normal

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas diperoleh untuk variabel etos kerja (X₁) memiliki nilai Sig 0,089 untuk variabel disiplin kerja (X₂) memiliki nilai Sig 0,081 untuk variabel motivasi kerja (X₃) memiliki nilai Sig 0,076 dan untuk variabel produktivitas kerja (Y) memiliki nilai Sig 0,079. Untuk hasil dari masing-masing variabel > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data masing-masing variabel berdistribusi normal.

Hasil Uji Linearitas

Pengujian linearitas digunakan untuk melihat spesifikasi model yang telah digunakan apakah sudah bersifat linier atau tidak. Cara untuk mengetahui hubungan antar variabel apakah bersifat linier atau tidak dilihat dari Sig. *deviation from linierity*. Apabila Sig. pada *deviation from linierity* > 0,05 maka hubungan antar variabel bersifat linier dan apabila Sig. pada *deviation from linierity* < 0,05 maka bersifat tidak linier. Tabel dibawah ini merupakan hasil uji linearitas, sebagai berikut :

Tabel 4

Hasil Uji Linearitas

No.	Variabel	Sig. (Deviation From Linierity)	Standart Linear	Keterangan
1	Etos Kerja (X1) – Produktivitas Kerja (Y)	0,241	0,05	Linear
2	Disiplin Kerja (X2) – Produktivitas Kerja (Y)	0,206	0,05	Linear
3	Motivasi Kerja (X3) – Produktivitas Kerja (Y)	0,080	0,05	Linear

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil uji linearitas di atas diperoleh untuk variabel etos kerja (X₁) memiliki nilai Sig 0,241 untuk variabel disiplin kerja (X₂) memiliki nilai Sig 0,206 untuk variabel motivasi kerja (X₃) memiliki nilai Sig 0,080. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel etos kerja (X₁), disiplin kerja (X₂) dan motivasi kerja (X₃) dengan variabel produktivitas kerja (Y) bersifat linier.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui menggunakan teknik uji VIF (*Variance Inflation Factor*) untuk mengetahui model regresi tidak ada permasalahan, dengan syarat jika nilai VIF < 10,00 dan nilai tolerance > 0,10 sebagai berikut:

Tabel 5

Hasil Uji Multikolinearitas

No.	Variabel	Tolerance	VIF	Standar Multikolinearitas	Keterangan
1	Etos Kerja(X1)	0,458	2,184	10	Bebas Multikolinearitas
2	Disiplin Kerja (X2)	0,662	1,510	10	Bebas Multikolinearitas
2	Motivasi Kerja (X3)	0,343	2,912	10	Bebas Multikolinearitas

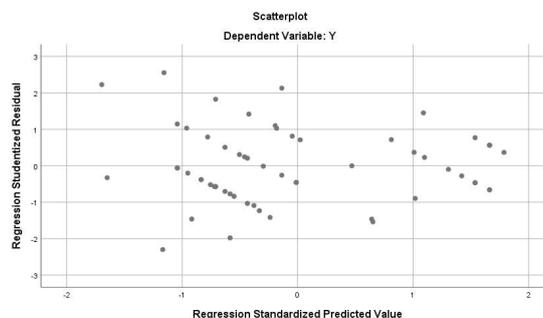
Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan dari hasil analisis diperoleh variabel etos kerja (X₁) nilai VIF sebesar

2,1884 < 10 untuk variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 1,510 < 10 dan untuk variabel motivasi kerja (X_3) sebesar 2,912 < 10 dapat disimpulkan karena nilai VIF pada semua variabel (X) < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas antara variabel etos kerja (X_1) dengan produktivitas kerja (Y), disiplin kerja (X_2) dengan produktivitas kerja (Y), dan motivasi kerja (X_3) dengan produktivitas kerja (Y).

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedasitas digunakan untuk mengetahui apakah ada varian dalam variabel pada model regresi yang tidak sama. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedasitas. Uji ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis grafik (*satter plot*) dengan syarat tampilan *scatter plot* menyebar acak. Dibawah ini hasil perhitungan dari uji heteroskedastisitas, sebagai berikut:



Gambar 1

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan grafik scatterplot pada gambar 1 data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis 0 dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga bisa disimpulkan bahwa pada uji regresi tidak terdapat masalah heterokedasitas.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat, yaitu pengaruh etos kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) terhadap produktivitas guru (Y). Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 6
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi(b)	t Hitung	Sig.	Keterangan
Etos Kerja (X ₁)	0,348	3,306	0,002	Ha : Diterima
Disiplin Kerja (X ₂)	-0,168	-1,916	0,060	Ha : Ditolak
Motivasi Kerja (X ₃)	0,625	5,140	0,000	Ho : Diterima
Konstanta (a)	2,712	2,351	0,022	

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 6 maka dapat dituliskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3 + e$$

$$Y = 2,712 + 0,348 X_1 + (-0,168 X_2) + -0,625 X_3 + e$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar 2,712 artinya apabila tidak ada pengaruh dari variabel etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja, maka variabel produktivitas kerja memiliki nilai sebesar 2,712 dengan asumsi variabel lain konstan.

2. Koefisien Etos Kerja (X₁)

Variabel etos kerja (X₁) memiliki nilai koefisien sebesar 0,348. Apabila variabel etos kerja (X₁) naik 1 satuan, maka produktivitas kerja guru akan naik sebesar 0,348 dengan asumsi variabel lain konstan.

3. Koefisien Disiplin Kerja (X₂)

Variabel disiplin kerja (X₂) memiliki nilai koefisien negatif sebesar -0,168. Apabila variabel disiplin kerja (X₂) naik 1 satuan, maka produktivitas kerja guru akan turun sebesar -0,168 dengan asumsi variabel lain konstan.

4. Koefisien Motivasi Kerja (X₃)

Variabel motivasi kerja (X₃) memiliki nilai koefisien sebesar 0,625. Apabila variabel Motivasi Kerja (X₃) naik 1 satuan, maka produktivitas kerja guru akan naik 0,625 dengan asumsi variabel lain konstan.

Hasil Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh satu independen

atau variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Jika nilai signifikasinya $<$ dari 0.05 maka suatu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis bisa diterima jika taraf signifikansi $<$ 0.05 dan hipotesis ditolak jika taraf signifikan $>$ 0,05 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7
Hasil Uji t (Parsial)

Model	t	Sig
1	2,351	.02
	3,306	2
(Constant)	-1,916	.00
Etos Kerja	5,140	2
Disiplin Kerja		.06
Motivasi Kerja		0
		.00
		0

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan pada tabel maka dapat dijelaskan bahwa hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari nilai signifikannya. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Variabel etos kerja memiliki nilai Sig. 0,002 $<$ 0,05 dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ 3,036 $>$ 2,002 maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, secara parsial variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.
2. Variabel disiplin kerja memiliki nilai Sig. 0,060 $>$ 0,05 dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ -1,916 $<$ 2,002 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.
3. Variabel motivasi kerja memiliki nilai Sig. 0,000 $<$ 0,05 dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ 5,140 $>$ 2,002 maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

Hasil Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) digunakan untuk membuktikan apakah ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Cara melihat nilai signifikansi jika nilai Sig $<$ 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel

dependen. Hasil uji F (simultan) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8
Hasil Uji F (Simultan)

Model	F	Sig.
1 Regression	46,664	.000 ^b
Residual		
Total		

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan pada tabel dapat dilihat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dilihat nilai signifikasinya. Nilai Sig $0,000 < 0,05$ dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ $46,664 > 2,76$ yang menyatakan bahwa H_a diterima yang artinya memiliki pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur kemampuan variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah tabel hasil uji koefisien determinasi, sebagai berikut :

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,843	0,711	0,695	0,84470

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel dapat dilihat kontribusi variabel etos kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y) pada hasil pengujian data didapatkan nilai $R^2 = 0,711$ yang berarti sebesar 71,1% sedangkan sisanya sebesar 28,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Secara Parsial Etos Kerja (X₁) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y) di MTs Negeri 1 Kediri

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis dapat dilihat bahwa etos kerja memiliki nilai Sig. $0,002 < 0,05$ dengan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ $3,036 > 2,002$. Dengan demikian variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja guru di MTs Negeri 1 Kediri. Arah pengaruh variabel tersebut adalah positif yang berarti semakin kuat etos kerja, maka akan semakin tinggi produktivitas kerja guru. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan “diduga etos kerja berpengaruh parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru di MTs Negeri 1 Kediri” dinyatakan terbukti dan diterima kebenarannya.

Hasil penelitian mendukung penelitian yang di lakukan oleh Lailatus Syifa (2019) dengan judul skripsi tentang analisis motivasi, etos Kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja guru di MtsN Bahorok.

Pengaruh Secara Parsial Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y) di MTs Negeri 1 Kediri

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis dapat dilihat bahwa disiplin kerja memiliki nilai Sig. $0,060 > 0,05$ dengan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ $-1,916 < 2,002$. Dengan demikian variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja guru di MTs Negeri 1 Kediri. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan “diduga disiplin kerja berpengaruh parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru di MTs Negeri 1 Kediri” dinyatakan terbukti dan diterima kebenarannya.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Sri Sarwo Sari (2020) dengan judul skripsi tentang pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya Tugumulyo Ogan Komering Ilir.

Pengaruh Secara Parsial Motivasi Kerja (X₃) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y) di MTs Negeri 1 Kediri

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis dapat dilihat bahwa motivasi kerja memiliki nilai Sig. $0,000 > 0,05$ dengan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ $5,140 > 2,002$. Dengan demikian variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja guru di MTs Negeri 1 Kediri. Arah pengaruh variabel tersebut adalah positif yang berarti semakin kuat motivasi kerja, maka akan semakin tinggi produktivitas kerja guru. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan “diduga motivasi kerja berpengaruh parsial dan

signifikan terhadap produktivitas kerja guru di MTs Negeri 1 Kediri” dinyatakan tidak terbukti dan ditolak kebenarannya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang di lakukan oleh Christian Kuswibowo (2020) dengan judul skripsi tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Aditama Graha Lestari.

Pengaruh Secara Simultan Etos Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Dan Motivasi Kerja (X_3) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y) di MTs Negeri 1 Kediri

Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel etos kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) secara simultan memiliki nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dengan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ $46,664 > 2,76$ maka H_a diterima, secara simultan variabel etos kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan “diduga etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru di MTs Negeri 1 Kediri” dinyatakan terbukti dan diterima kebenarannya.

Hasil penelitian mendukung penelitian yang di lakukan oleh Desy Sucitra (2020) dengan judul skripsi tentang pengaruh motivasi kerja, etos kerja, dan disiplin kerja guru di instansi pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian ini, yang berjudul pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru di MTs Negeri 1 Kediri, maka dapat diambil kesimpulan :

1. Dari hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel etos kerja berpengaruh parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru di Mts Negeri 1 Kediri terbukti dengan hasil uji t diperoleh nilai Sig $0,002 < 0,05$.
2. Dari hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru di Mts Negeri 1 Kediri terbukti dengan hasil uji t diperoleh nilai Sig $0,060 > 0,05$.
3. Dari hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru di Mts Negeri 1 Kediri dengan hasil uji t diperoleh nilai Sig $0,000 < 0,05$.

4. Dari hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru di Mts Negeri 1 Kediri dengan hasil uji F diperoleh Nilai Sig $0,000 < 0,05$.

Saran

Saran penelitian adalah pendapat yang dibuat untuk dikemukakan sebagai bahan pertimbangan dengan harapan dapat memberikan perbaikan yang membangun dan bersifat positif.

Saran Bagi Pihak Perusahaan

Dari hasil penelitian ini, didapatkan saran bagi instansi sebagai berikut :

1. Berdasarkan variabel etos kerja yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru di MTs Negeri 1 Kediri diharapkan instansi tetap meningkatkan etos kerja guru yang mengajar dan membimbing siswa agar mendapatkan produktivitas kerja guru yang lebih baik lagi.
2. Berdasarkan variabel disiplin kerja yang tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru di MTs Negeri 1 diharapkan instansi alangkah lebih baiknya berupaya meningkatkan disiplin kerja kepada guru-guru demi produktivitas kerja yang maksimal.
3. Berdasarkan variabel motivasi kerja yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru di MTs Negeri 1 diharapkan instansi tetap memperhatikan motivasi kerja guru agar tetap betah dan semangat saat bekerja dan menyelesaikan tugas.

Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Adapun saran bagi peneliti selanjutnya sebagai berikut :

Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian serta sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan etos kerja, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

DAFTAR REFERENSI

Dewi, S.A, Syahputra, E. & Widhayani, L. (2022). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Intisumber Hasil Sempurna (IHS) Kediri*. Jurnal Mahasiswa. Vol.4. Hlm.19-35. Tersedia [Online] di: https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=KuzltQ4A AAAJ&citation_for_view=KuzltQ4AAAAJ:KlAtU1dfN6UC

- Ghozali. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Universitas Diponegoro.
- Hardiningrum, S.I, Utami, P.N.E, & Saputra, M.B. (2022). *Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Tetap pada PT Sidorejo Pangan Kediri*. Jurnal Ammer. Vol.2. Hlm. 43-49. Tersedia [Online] di : <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/ammer/article/view/2775/1628>
- Khasana. (2015). *Etos Kerja Sarana Menuju Puncak Prestasi*. Harapan Utama.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi* (Sembilan). PT Indeks Kelompok Indonesia.
- Pitaloka, F. D. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Teamwork, dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UMKM Susu Kedelai Cap SKA Gandu Mlarak*. Skripsi. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Siagian, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sinamo, J. (2011). *8 Etos Kerja Profesional*. Institut Dharma Mahardika.
- Singodimedjo. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Kencana Prenada Media Group.
- Sujarweni, V.Wiratna., & Utami, L. R. (2019). *The Master Book Of SPSS*. Alfabeta.
- Winardi. (2001). *Azaz-Azaz Manajemen*. Mandar Maju.