

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Gambaran Obyek Penelitian

##### a. Sejarah Pendirian PT. BPRS Artha Mas Abadi

Salah satu divisi komersial pondok pesantren Maslakul Huda yang didirikan oleh almarhum KH. Sahal Mahfudh adalah BPR Syariah Artha Mas Abadi. Sejak Februari 2002, sistem perbankan syariah dijalankan oleh Unit Simpan Pinjam Syariah (USPS) Koperasi Eka Serba Abadi Pesantren Maslakul Huda. Pada tanggal 28 Juni 2006, empat tahun telah berlalu. Setelah mendapatkan izin operasional dari Bank Indonesia, unit simpan pinjam Syariah (USPS) berubah nama menjadi PT. BPR Syariah artha mas abadi.

Pada tanggal 14 November 2005, Pondok Pesantren Maslakul Huda diberikan izin prinsip untuk memulai Bank Syariah. (Keputusan Direktorat Perbankan Syariah Bank Indonesia Nomor 7/1776/DPbS) disusul penerbit ijin usaha pada 01 juni 2006 (Surat Keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor 08/46/KEP.GBI/2006), dan membuka diri melayani masyarakat umum sejak tanggal 28 juni 2006<sup>1</sup>.

##### b. Profil PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati

Nama Instansi : PT. BPR Syariah Artha Mas Abadi Pati  
Alamat : Jl. Raya Pati - Tayu Km.19 Waturoyo  
Margoyoso

Pati, Jawa Tengah 59154

Telp. (0295) 4150477 / 085225100893

Visi dan Misi PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati

##### 1) Visi PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati

Menjadi BPR Syariah pilihan masyarakat yang sehat, unggul, dan terpercaya diwilayah eks karesidenan Pati.

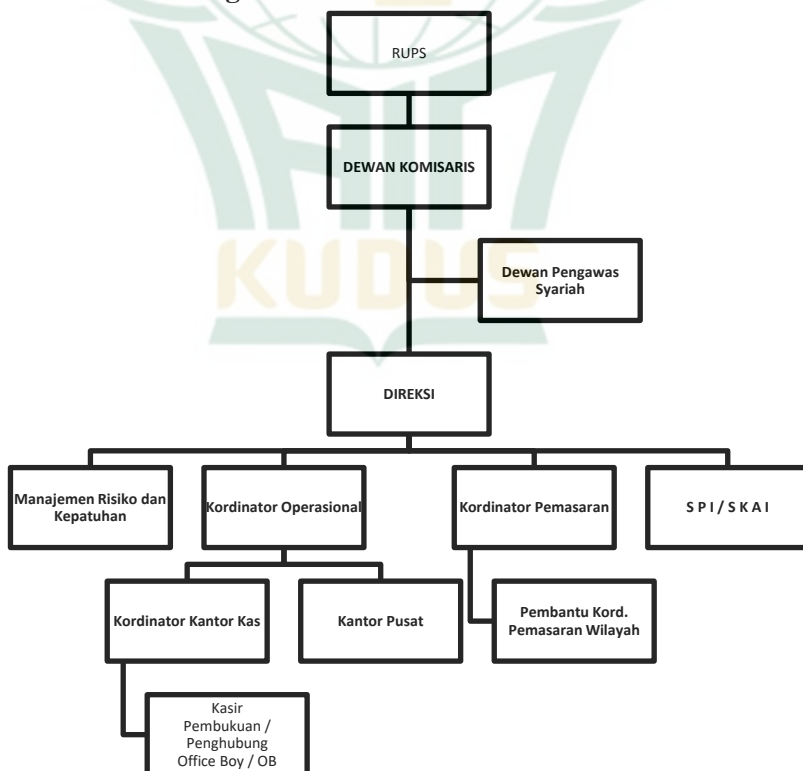
---

<sup>1</sup> "PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati," diakses pada 12 Mei 2023, <https://arthamasabadi.co.id/>.

- 2) Misi PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati
  - a) Memberikan layanan penyimpanan dana dan pembiayaan berdasarkan prinsip syariah yang lengkap kepada masyarakat.
  - b) Mensosialisasikan serta menanamkan pola, sistem dan konsep perbankan syariah dalam perekonomian masyarakat.
  - c) Melakukan inovasi produk sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan ekonomi masyarakat.
  - d) Mengembangkan jaringan layanan kantor diwilayah eks karesidenan pati.
  - e) Meningkatkan kesejahteraan bagi karyawan, pengurus dan pemegang saham.

**c. Struktur Organisasi**

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati**



- 1) Dewan Komisaris
  - a) Komisaris Utama : H.Ahmad Mutamakin, S.Pd.I
  - b) Komisaris : H. Wakhrodi, S.Pd.I.,M.Si
- 2) Dewan Pengawas Syariah
  - a) H. Ghufron Halim, S.E., MM
  - b) H. Ahmad Manhajussidad, Lc., MSI
  - c) Dr. H. Ahmad Dimiyati, M.Ag
- 3) Direksi
  - a) Direktur Utama : Hj. Sri Hariyani
  - b) Direktur : H. Mumu Mubarak, SS, M.EI
- 4) Manajemen Risiko dan Kepatuhan
  - a) Muhtarul Jamil, S.E.
- 5) Kordinator Operasional
  - a) Endang Susilo Astuti, S.E.
- 6) Kordinator Pemasaran
  - a) Moh. Nurhadi, S.Pd.I.
- 7) SPI/ SKAI
  - a) Ahmad Hidayatullah, SHI
- 8) Kordinator Kantor Kas
  - a) Kas winong : Moh. Sholeh, S.Sos
  - b) Kas cluwak : Muhtar Luthfi, S.E.
  - c) Kas pati : Agus Sa'roni, S.E.
- 9) Kantor Pusat
  - a) Kasir : Isroatin Nikmah, S.E.I
  - b) Adm Dep/Tab : Lisa Rofiatin Nadliroh, S.E.
  - c) Adm Pembiayaan : Isnay Choiriyah, S.E.I
  - d) Administrasi Umum : Eka Septina, S.E.I
  - e) Administrasi SLIK& IT : Agus Supriyono, S.Kom
  - f) Driver : Ahmad Afifurrohman
- 10) Pembantu Kord. Pemasaran Wilayah
  - a) Pusat : Setiyono, S.E.I
  - b) Winong : Moh. Sholeh, S.Sos
  - c) Cluwak : Muhtar Luthfi, S.E.
  - d) Pati : Agus Sa'roni, S.E.
  - e) Bid. Pengh. Dana : Moh. Jadi, S.E

**d. Produk-produk PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati**

Di BPRS Artha Mas Abadi Pati terdapat dua produk yaitu Penyimpanan Dana dan Penyaluran Dana, diantaranya sebagai berikut:<sup>2</sup>

1) Layanan Penyimpanan dana

Berikut ini adalah produk dari Penyimpanan Dana (Tabungan)

a) Tabungan iB Wadiah

Tabungan iB Wadiah adalah tabungan yang dibuat dengan menggunakan sistem Wadiah (titipan). Ketentuannya dapat ditarik setor setiap waktu, minimumnya setoran awal Rp. 25.000, minimumnya setoran berikutnya Rp. 5000, saldo minimum Rp. 10.000 dan biaya tutup rekening Rp. 5000.

Simpanan wadiah mempunyai beberapa tabungan diantaranya:

a. Tabungan simpel

Tabungan simpel adalah tabungan perorangan untuk siswa warga negara Indonesia di peruntukan bagi siswa yang masih dibawah usia 17 tahun .

b. Tabungan simpel ayah

Tabungan simpel ayah adalah tabungan perorangan untuk pelajar warga negara Indonesia khusus bagi yatim atau yatim piatu

b) Tabungan iB Mudharabah meliputi:

a. Tabungan iB Haji

Jadikan anda lebih mudah dan nyaman untuk berhaji dengan niat anda. Ketentuannya tersebut antara lain setoran awal minimal Rp100.000, simpanan berturut-turut minimal Rp100.000, bagi hasil sesuai perjanjian, dan pengambilan tabungan hanya dapat dikelola dengan akad mudharabah mutlaqoh untuk pembayaran ongkos naik haji (ONH)

b. Tabungan iB Masa Depan

membantu Anda membuat rencana masa depan (untuk pernikahan, kelahiran anak, pensiun Anda sendiri, dll.). Prasyaratnya adalah investasi awal minimal Rp. 100.000, setoran berikutnya minimal Rp. 100.000 dan presentase bagi hasil akan ditetapkan sesuai dengan

---

<sup>2</sup> “PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati,” diakses pada 12 Mei 2023, <https://arthamasabadi.co.id/>.

- ketentuan perjanjian, dan jangka waktu minimal tiga tahun
- c. Tabungan iB pendidikan membantu Anda dalam menganggarkan biaya pendidikan anak-anak Anda. Tingkat waktu disesuaikan dengan tingkat pendidikan anak, dan nisbah bagi hasil diputuskan sesuai dengan perjanjian. Setoran pertama minimal Rp. 100.000, dan setoran berturut-turut minimal Rp. 50.000.
  - d. Tabungan iB Qurban Membantu dalam mengatur dan melaksanakan tujuan anda untuk melakukan ibadah qurban. Penarikan tabungan diperbolehkan pada awal bulan Dzulhijjah atau setelah setoran dilakukan selama satu tahun. Syarat setoran pertama minimal Rp. 50.000 dan setoran berikutnya minimal Rp. 50.000.
  - e. Tabungan iB Si Muda Membantu mahasiswa dan pemuda dalam merencanakan masa depan. Ketentuan usia nisbah 18 s/d 30 tahun, setoran pembukaan rekening Rp. 25.000, setoran berikutnya Rp. 25.000, jangka waktu 1 tahun dapat di perpanjang, penarikan tabungan pada akhir jangka waktu, tabungan dijamin oleh LPS
- c) Deposito iB Mudharabah Deposito iB yang dikelola dengan sistem mudharabah merupakan produk investasi. Persyaratan termasuk setoran minimum Rp 1.000.000, jangka waktu 3, 6, atau 12 bulan, nisbah bagi hasil ditetapkan sesuai dengan batas perjanjian, dan pencairan diizinkan pada saat jatuh tempo..
- 2) Layanan Pembiayaan Dana
- a) Pembiayaan iB Murabahah Prinsip jual beli digunakan dalam ib murabahah, Tersedia jangka waktu 10 hingga 60 bulan..
  - b) Pembiayaan iB Musyarakah Konsep bagi hasil diterapkan dalam pembiayaan iB Musyarakah. Jangka waktu berlangsung selama 4, 5, dan 9 bulan.
  - c) Pembiayaan iB Multijasa

Jenis pembiayaan yang disebut multijasa iB menggunakan akad ijarah. antara 10 dan 60 bulan

d) iB Gadai Emas

Suatu bentuk pembiayaan yang menerapkan prinsip Qardh, Ijarah, dan Rahn dikenal sebagai pembiayaan iB emas.

## 2. Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini membahas tentang pengaruh disiplin kerja, etos kerja dan fasilitas terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati. Populasi yang digunakan untuk penelitian ini sebagai populasi terbatas atau diketahui secara kategori yaitu semua karyawan PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati sebanyak 42 karyawan.

Pada penelitian terdapat tiga variabel bebas, yaitu disiplin kerja (X1) etos kerja (X2) fasilitas kerja (X3) serta memiliki satu variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan (Y). Adapun perolehan data pada penelitian ini menggunakan cara membagikan kuesioner pada karyawan BPRS Artha Mas Abadi Pati yang sudah ditetapkan sebagai sampel yaitu sebanyak 42 karyawan

Data yang dikumpulkan dari semua responden yang memberikan informasi tentang pertanyaan dengan karakteristik yang telah ditentukan ditunjukkan di bawah ini.

a. Resonden berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**  
**Resonden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki – laki	33	79%
Perempuan	9	21%
<b>Jumlah</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>

Sumber : data primer 2023

Berdasarkan tabel lengkap 4.1, peneliti memiliki 33 responden laki-laki, atau 79% dari total responden, dan 9 responden perempuan, atau 21% dari total responden. Dalam hal ini, mayoritas karyawan adalah laki-laki, terhitung 33 dari total karyawan, atau 79%.

- b. Responden berdasarkan Usia

**Tabel 4.2**  
**Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Presentase
20-30 Tahun	23	55%
31- 40 Tahun	12	28%
>40 Tahun	7	17%
<b>Jumlah</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>

Sumber : data primer 2023

Berdasarkan tabel 4.2 yang sudah dilakukan peneliti bahwa karyawan yang berusia 20-30 tahun sebanyak 23 orang atau 55 % karyawan yang berusia 31-40 tahun sebanyak 12 orang atau 28% dan karyawan yang berusia lebih 40 tahun sebanyak 7 orang atau 17% jadi bisa disimpulkan kebanyakan responden dari peneliti ini berusia 20-30 tahun.

- c. Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.3**  
**Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
Sekolah menengah atas	8	19%
Diploma	-	-
Sarjana (S1)	30	71%
Magister (S2)	4	10%
<b>Jumlah</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>

Sumber : data primer 2023

Berdasarkan tabel 4.3 yang sudah dilakukan peneliti bahwa pendidikan terakhir karyawan yang Sekolah Menengah Atas sebanyak 8 orang atau 19%, karyawan yang Diploma sebanyak nol atau tidak ada, karyawan Sarjana S1 sebanyak 30 orang atau 71% karyawan, Magister S2 sebanyak 4 orang atau 10% jadi dapat disimpulkan bahwa kebanyakan responden dari penelitian ini Sarjana S1

- d. Responden berdasarkan Jabatan

**Tabel 4.4**  
**Responden Berdasarkan Jabatan**

<b>Jabatan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
M. Resiko&Kepatuhan	1	2%
Kordinator Oprasional	1	2%
Kordinator Pemasaran	1	2%
SPI/SKAI	1	2%
Kordinator Kantor Kas	3	7%
Kasir	5	12%
Staff Pemasaran	13	32%
Pembantu Kordinator	4	10%
Bid. Penghar Dana	1	2%
Bid. Remedial	2	5%
Adm Dep/Tab	1	2%
Adm Pembiayaan	2	5%
Adm Umum	2	5%
Adm SLIK&IT	1	2%
Pembantu Umum	2	5%
Pembukuan	2	5%
<b>Jumlah</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>

Sumber: data primer 2023

Berdasarkan tabel 4.4 yang sudah dilakukan peneliti bahwa jabatan karyawan sebagai Manajemen Resiko&Kepatuhan sebanyak 1 orang atau 2%, Kordinator Oprasional sebanyak 1 orang atau 2%, Kordinator Pemasaran sebanyak 1 orang atau 2%, SPI/SKAI sebanyak 1 orang atau 2%, Kordinator Kantor Kas sebanyak 3 orang atau 7%, Kasir sebanyak 5 orang atau 12% , Staff Pemasaran sebanyak 13 orang atau 32%, Kordinator Pemasaran sebanyak 1 orang atau 2%, Pembantu Kordinator sebanyak 4 orang atau 10%, Bid. Penghar Dana sebanyak 1 orang atau 2%, Bid. Remedial sebanyak 2 orang atau 5%, Adm Dep/Tab sebanyak 1 orang atau 2%, Adm Pembiayaan sebanyak 2 orang atau 5%, Adm Umum sebanyak 2 orang atau 5%, Adm SLIK&IT sebanyak 1 orang atau 2%, Pembantu Umum sebanyak 2



- orang atau 5% dan karyawan sebagai Pembukuan sebanyak 2 orang atau 5%. jadi dapat disimpulkan bahwa kebanyakan responden dari penelitian ini adalah staff pemasaran sebanyak 13 orang
- e. Responden berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 4.5**  
**Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama bekerja	Frekuensi	Presentase
<1 Tahun	3	7%
1-3 Tahun	9	21%
3-5 Tahun	12	29%
> 5 Tahun	18	43%
<b>Jumlah</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>

Sumber : data primer 2023

Berdasarkan tabel 4.5 yang sudah dilakukan peneliti bahwa lama bekerja karyawan yang kurang 1 tahun sebanyak 3 orang atau 7% lama bekerja karyawan yang lebih dari 13 tahun sebanyak 9 orang atau 21% lama bekerja 3-4 tahun sebanyak 12 orang atau 29% dan lama bekerja karyawan yang lebih dari 5 tahun sebanyak 18 orang atau 43% jadi dapat disimpulkan bahwa kebanyakan responden yang lama bekerja lebih dari 5 tahun

### 3. Analisis Data

#### a. Uji Validitas

Penilaian validitas membantu untuk memahami kelayakan item dalam setiap kumpulan pertanyaan yang diberikan ketika mendefinisikan variabel tertentu. Validitas didefinisikan sebagai sarana melalui mana ukur alat tertentu mempertahankan tepat dan kepastian saat melakukan fungsi ukur. Kuesioner bisa dikatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Untuk mencari  $r_{hitung}$ , Dalam hal ini, peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS 23, untuk menentukan  $r_{tabel}$  peneliti melihat ditabel.<sup>3</sup> Untuk menemukan  $r_{tabel}$  dapat melihatnya *degree of freedom* menggunakan rumus yang telah ditetapkan sebelumnya  $df = n-2$ ,  $df$  penelitian ini yaitu  $42-2 = 40$  dengan menggunakan alpha 0,05 sehingga didapat  $r_{tabel}$  sebesar 0,304.

<sup>3</sup> I Gumilar, *Metode Riset Untuk Bisnis & Manajemen* (utamalab), Hal 20

Tabel berikut menunjukkan hasil pengujian uji validitas untuk setiap variabel.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)**

Variabel	Item	<i>Pearson correlation</i>	Rtabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	1	0,631	0,304	Valid
	2	0,511	0,304	Valid
	3	0,582	0,304	Valid
	4	0,445	0,304	Valid
	5	0,403	0,304	Valid
	6	0,501	0,304	Valid
	7	0,636	0,304	Valid
	8	0,481	0,304	Valid

Sumber data: output SPSS 23, 2023

Setiap nilai *pearson correlation* untuk setiap item lebih tinggi dari rtable 0,304. Akibatnya, pertanyaan variabel disiplin kerja adalah valid

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Etos Kerja (X2)**

Variabel	Item	<i>Pearson correlation</i>	Rtabel	Keterangan
Etos Kerja (X2)	1	0,843	0,304	Valid
	2	0,748	0,304	Valid
	3	0,882	0,304	Valid
	4	0,752	0,304	Valid
	5	0,774	0,304	Valid

Sumber data: output SPSS 23, 2023

Setiap item memiliki nilai *pearson correlation* atau nilai Rhitung lebih besar dari nilai Rtable. Oleh karena itu, pertanyaan variabel etos kerja adalah valid

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Fasilitas Kerja (X3)**

Variabel	Item	<i>Pearson correlation</i>	Rtabel	Keterangan
----------	------	----------------------------	--------	------------

Fasilitas Kerja (X3)	1	0,650	0,304	Valid
	2	0,631	0,304	Valid
	3	0,612	0,304	Valid
	4	0,692	0,304	Valid
	5	0,743	0,304	Valid

Sumber data : output SPSS 23, 2023

Perhitungan nilai *pearson correlation* untuk setiap item lebih dari rtabel 0,304, yang merupakan penjelasan variabel fasilitas kerja karyawan adalah pertanyaan yang valid

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)**

Variabel	Item	<i>Pearson correlation</i>	Rtabel	Keterangan
Produktivitas Kerja (Y)	1	0,466	0,304	Valid
	2	0,806	0,304	Valid
	3	0,658	0,304	Valid
	4	0,714	0,304	Valid
	5	0,651	0,304	Valid
	6	0,445	0,304	Valid

Sumber data: output SPSS 23, 2023

Perhitungan nilai *pearson correlation* untuk setiap item lebih dari rtabel 0,304, yang merupakan penjelasan variabel produktivitas kerja karyawan adalah pertanyaan yang valid.

**b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dipakai untuk mengevaluasi efektivitas kuesioner yang berfungsi sebagai indikator variabel. Reliabilitas kuesioner dapat ditentukan oleh seberapa akurat, konsisten, dan jujur responden menjawab variabel.<sup>4</sup> Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas penelitian.

**Tabel 4.10**  
**Hasil uji reliabilitas**

<sup>4</sup> I Gumilar, *Metode Riset Untuk Bisnis & Manajemen* (utamalab), Hal.24

Variabel	N of items	Cronbach's alpha	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	8 Item	613	Reliabel
Etos kerja (X2)	5 Item	846	Reliabel
Fasilitas Kerja (X3)	5 Item	682	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	6 Item	652	Reliabel

Sumber data: output SPSS 23, 2023

Penelitian ini menggunakan *cronbach's alpha* atau perhitungan untuk ukuran uji reliabilitas. Berdasarkan tabel 4.10 di atas variabel dianggap dapat dipercaya atau reliabel jika nilai *cronbach's alpha* nya lebih besar dari 0,06 dan tidak dapat diandalkan jika kurang dari 0,06 atau tidak reliabel<sup>5</sup>. Oleh karena itu, hasil uji reliabilitas peneliti, semua variabel terdiri dari disiplin kerja, etos kerja, fasilitas kerja dan produktivitas kerja karyawan memiliki *cronbach's alpha* diatas 0,60 Dan dalam hal ini, setiap tanggapan kuesioner variabel telah dianggap reliabel, memungkinkan variabel untuk digunakan sebagai instrumen pengukuran.

#### 4. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Dalam uji normalitas, peneliti sering menggunakannya untuk menentukan apakah variabel independen dan dependen berdistribusi normal atau tidak<sup>6</sup>. Metode Kolmogorov-Smirnov digunakan dalam penelitian ini, jika signifikansi  $> 0,05$  maka penyebaran data berdistribusi normal.

**Tabel 4.11**  
**Uji kolmogorov-smirnov**

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

<sup>5</sup> I Gumilar, *Metode Riset Untuk Bisnis & Manajemen* (utamalab), Hal.24

<sup>6</sup> I Rahmawati, L Sa'adah, and M N Chabib, *Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* (LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2020), hal. 16

		Unstandardize d Residual
N		42
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,22861055
Most Extreme Differences	Absolute	,084
	Positive	,084
	Negative	-,054
Test Statistic		,084
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber data: output SPSS 23, 2023

Dari hasil uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* diatas pada Tabel 4.11 yang dicapai signifikan pada level yang lebih tinggi dari 0,05 atau dengan nilai 0,200. Sebagai hasil dari nilai signifikansi yang lebih dari 0,05 data penelitian dianggap berdistribusi normal. Dapat ditentukan bahwa data yang digunakan oleh peneliti yaitu distribusi normal.

**b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidak adanya hubungan antara variabel independen dengan modal regresi. Nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) bisa dipakai untuk menentukan apakah ada masalah dengan tes multikolinieritas atau tidak. Disarankan untuk memiliki nilai toleransi lebih tinggi dari 0,10 dan nilai VIF lebih rendah dari 10.<sup>7</sup>. Berikut ini merupakan hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini, yaitu:

**Tabel 4.12**  
**Uji multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

---

<sup>7</sup> Suyasa, Emilia Sari, and smoro Reza Prima Putra, *Memahami Perilaku Kerja Kontraproduktif* (Penerbit Andi, 2020). Hal. 200

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,942	2,966		,317	,753		
Disiplin Kerja	,373	,086	,508	4,336	,000	,661	1,513
Etos Kerja	,334	,082	,454	4,079	,000	,732	1,367
Fasilitas Kerja	,248	,101	,249	2,464	,018	,887	1,127

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber data : output SPSS 23, 2023

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa semua nilai toleransi variabel lebih besar dari 0,10 dan bahwa semua nilai VIF kurang dari 10, Akibatnya, dapat dijelaskan bahwa hasil penelitian ini memiliki model regresi yang baik dan tidak multikolinearitas.

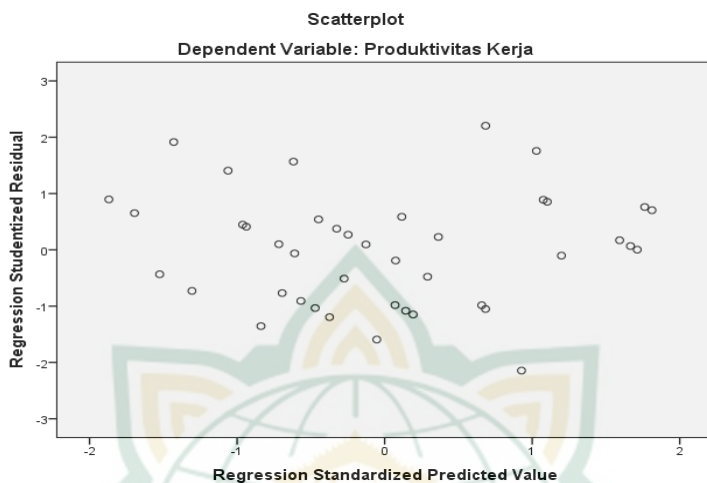
**c. Uji Heteroskedastisitas**

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk memastikan *variance* dan data residual berbeda dan data tetap. Seseorang dapat menyimpulkan homokedastisitas jika *variance* sama, dan seseorang dapat menyimpulkannya jika varians berbeda heteroskedastisitas<sup>8</sup>. Berikut hasil uji heteroskedastisitas:

**Tabel 4.13**  
**Uji heteroskedastisitas**

---

<sup>8</sup> A Rukajat, *Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Approach* (Deepublish, 2018). Hal 16



Sumber data: output SPSS 23, 2023

Berdasarkan gambar 4.13 diatas dapat dilihat bahwa pada *scatterplot* pola memberikan hasil tidak ada struktur yang terlihat dan titik-titik yang ditempatkan secara acak. Dengan demikian, dapat mengklaim bahwa penelitian ini tidak memiliki heteroskedastisitas.

## 5. Uji Hipotesis

### a. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk melakukan analisis regresi linier berganda, digunakan menentukan berapa banyak variabel independen (X) yang berdampak pada variabel dependen (Y). Untuk memastikan hubungan seperti apa yang dimiliki setiap variabel independen dengan variabel dependen, apakah itu positif atau negatif., analisis regresi linier harus terlebih dahulu mengidentifikasi variabel independen.<sup>9</sup>. Beberapa variabel independen digunakan, maka peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda.  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$  adalah rumus perhitungan untuk menguji regresi linier berganda ini. Tabel yang menunjukkan hasil pengujian untuk koefisien regresi linier berganda disediakan di bawah ini.:

---

<sup>9</sup> Riyanto dan Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Hal 140-141

**Tabel 4. 14**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,942	2,966		,317	,753
Disiplin Kerja	,373	,086	,508	4,336	,000
Etos Kerja	,334	,082	,454	4,079	,000
Fasilitas Kerja	,248	,101	,249	2,464	,018

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Tabel diatas menunjukkan hasil analisis regresi linear berganda didapat koefisien variabel bebas  $X_1 = 0,373$ ,  $X_2 = 0,334$ ,  $X_3 = 0,248$  dan konstanta sebesar 0,942 sehingga model persamaan regresi yang didapat adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 0,942 + 0,373X_1 + 0,334X_2 + 0,248X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Produktivitas kerja karyawan

a : konstanta

$b_1$  : koefisien regresi disiplin kerja

$b_2$  : koefisien regresi etos kerja

$b_3$  : koefisien regresi fasilitas kerja

$x_1$  : disiplin kerja

$x_2$  : etos kerja

$x_3$  : fasilitas kerja

e : standar eror

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Nilai konstanta = 0,942

Nilai konstanta bernilai positif yaitu sebesar 0,942. Nilai positif tersebut menunjukkan keadaan saat variabel produktivitas kerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), variabel etos kerja ( $X_2$ ) dan variabel



fasilitas kerja (X3). Jika variabel independen tidak ada maka variabel dependen tidak mengalami perubahan.

- 2) Koefisien disiplin kerja (X1) = 0,373

Variabel disiplin kerja (X1) senilai 0,373 bernilai positif yang bisa diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0,373 yang berarti bahwa setiap kenaikan sebesar satu satuan variabel disiplin kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 0,373

- 3) Koefisien etos kerja (X2) = 0,334

Variabel etos kerja (X2) senilai 0,348 bernilai positif yang bisa diartikan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Koefisien variabel etos kerja sebesar 0,334 yang berarti bahwa setiap kenaikan sebesar satu satuan variabel etos kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 0,334

- 4) Koefisien fasilitas kerja (X3) =

Variabel fasilitas kerja (X2) senilai 0,248 bernilai positif yang bisa diartikan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Koefisien variabel fasilitas kerja sebesar 0,248 yang berarti bahwa setiap kenaikan sebesar satu satuan variabel fasilitas kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 0,248

b. Uji t (parsial)

Uji-t digunakan untuk menilai apakah variabel independen memiliki dampak signifikan secara parsial pada variabel dependen. Untuk membuat keputusan, seseorang harus meninjau nilai signifikansi pada tabel *coefficient*. Uji regresi digunakan dalam penelitian ini, dan dilakukan dengan tingkat kepercayaan 5% ( $\alpha + 0,05$ ). Nilai signifikansi  $< 0,05$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sebaliknya jika nilai signifikansi  $> 0,05$  dan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak<sup>10</sup>

Pada distribusi  $t_{tabel}$  diketahui  $t(a/2 ; n-k-1)$  dimana  $a$  berarti tingkat kepercayaan sebesar 0,05 di mana ukuran sampel adalah  $n$ , dan  $k$  adalah jumlah variabel independen.. Jadi untuk mencari  $t_{tabel}$  dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{tabel} = t-(\alpha/2 ; n-k-1)$$

<sup>10</sup> Yusri, *Ilmu Pragmatik Dalam Perspektif Kesopanan Berbahasa*. Hal. 76

$$= t - (0,05/2 ; 42-3-1)$$

$$= t - ( 0,025 ; 38)$$

$$= 1.685$$

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji t Persial**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,942	2,966		,317	,753
	Disiplin Kerja	,373	,086	,508	4,336	,000
	Etos Kerja	,334	,082	,454	4,079	,000
	Fasilitas Kerja	,248	,101	,249	2,464	,018

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber data : output SPSS 23, 2023

- 1) Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Menurut tabel uji t di atas, kolom t menunjukkan bahwa pentingnya disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan adalah  $0,000 < 0,05$ , sedangkan t hitung adalah  $4,336 > t$  tabel adalah 1,685. Akibatnya, H<sub>0</sub> diabaikan dan H<sub>1</sub> diterima, menunjukkan bahwa ada dampak pengaruh positif dan signifikan pada variabel disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.
- 2) Pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Menurut tabel uji t di atas, nilai signifikan etos kerja terhadap produktivitas karyawan adalah  $0,000 < 0,05$ , sedangkan untuk t hitung adalah  $4,079 > t$  tabel adalah 1,684. Informasi ini dapat disimpulkan dari kolom t. Oleh karena itu H<sub>2</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, menunjukkan bahwa variabel etos kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- 3) Pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja

Menurut tabel uji t di atas, nilai signifikan fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan adalah  $0,000 < 0,05$ , sedangkan untuk t hitung adalah  $2,464 > t$  tabel adalah  $1,684$ . Informasi ini dapat disimpulkan dari kolom t. Oleh karena itu  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak, menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau biasa disebut uji F digunakan peneliti untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara simultan (bersama-sama) yang diberikan oleh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Didalam uji F ini membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel yang dapat diambil kesimpulannya, yaitu<sup>11</sup> :

- 1) Jika nilai Fhitung < nilai Ftabel atau nilai Sig > 0,05 maka  $H_0$  diterima
- 2) Jika nilai Fhitung > nilai Ftabel atau nilai Sig < 0,05 maka  $H_0$  ditolak

Pada tabel distribusi F dapat diketahui F (k;n-k) dimana k merupakan jumlah variabel independen dan n adalah sampel. Jadi dalam penelitian ini F tabel diketahui (3;42-3) maka diperoleh 3,59 pada F tabel. Berikut ini merupakan uji statistic F dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	117,730	3	39,243	24,096	,000 <sup>b</sup>
	Residual	61,889	38	1,629		
	Total	179,619	41			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Etos Kerja, Disiplin Kerja

<sup>11</sup> Yusri, *Ilmu Pragmatik Dalam Perspektif Kesopanan Berbahasa*. Hal.74

Sumber data : output SPSS 23, 2023

Dari hasil olah data uji F diketahui nilai F hitung sebesar 24,096 dan nilai Ftabel sebesar 3,59 yang berarti nilai Fhitung > Ftabel dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti < 0,05. Maka secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat

d. Uji Koefisien Determinasi  $R^2$

Koefisien determinasi memiliki fungsi untuk dapat menentukan dampak proporsional yang dimiliki variabel X dan variabel Y satu sama lain.<sup>12</sup> Uji SPSS dari analisis koefisien determinasi  $R^2$  ditampilkan dalam tabel Model Summary:

**Tabel 4.17**  
**Uji Koefisien Determinasi  $R^2$**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,810 <sup>a</sup>	,655	,628	1,276

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja , Etos Kerja , Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber data: output SPSS 23, 2023

Nilai R Square ( $R^2$ ), yaitu 0,655 atau 65%, dapat digunakan untuk menentukan koefisien determinasi. Menurut ini, variabel independen yang diteliti memiliki efek 65% pada variabel dependen. 35% sisanya, dipengaruhi oleh variabel tambahan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

---

<sup>12</sup> Mulyono, *Berprestasi Melalui JFP: Ayo Kumpulkan Angka Kreditmu*. Hal 112

## B. Pembahasan

Menurut hasil penelitian, yang ditunjukkan pada tabel di atas, produktivitas karyawan PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati telah dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin, etos kerja dan fasilitas kerja Meskipun ada pertanyaan tertentu yang memiliki jawaban yang tidak setuju dan sangat tidak setuju tetapi sebagian besar dari mereka menjawab setuju dan sangat setuju. Setelah menganalisis data menggunakan metode statistik yang disediakan oleh aplikasi SPSS 23, Hasil analisis data tersebut dibahas oleh peneliti.

### 1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prooduktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di BPRS Artha Mas Abadi Pati. Uji t digunakan untuk menunjukkan hasil disiplin kerja memiliki thitung  $4,336 > t_{tabel}$  sebesar 1.685, dan juga nilai signifikan senilai  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan kalau variabel disiplin kerja dipenelitian ini secara parsial mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di BPRS Artha Mas Abadi Pati. Yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan dari Adinda Pratiwi dan Rita Intan Permatasari(2022)<sup>13</sup> Endang Kustini dan Novita Sari (2020)<sup>14</sup> dan juga pada penelitian Dini Riskhi dkk (2020)<sup>15</sup> yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa jika prosedur disiplin kerja ditegakkan, maka akan dapat meningkatkan produktivitas karyawan, karena seseorang karyawan yang disiplin tinggi akan dapat melakukan tugas mereka secara efektif dan efisien, memungkinkan organisasi dapat memenuhi tujuan kinerjanya. Sehingga menghasilkan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

---

<sup>13</sup> Permatasari, "Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma 1." Hal. 21

<sup>14</sup> Novita Sari; Endang Kustini, "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD," *Jurnal Ilmiah Sumber Daya Manusia*, no. Vol 3, No 3 (2020): JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia) (2020): 303–11. Hal. 303

<sup>15</sup> Dini Riskhi Ariani, Sri Langgeng Ratnasari, and Rona Tanjung, "Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *Jurnal Dimensi* 9, no. 3 (2020): 480–93. Hal. 480

Disiplin di tempat kerja adalah seperangkat aturan atau kode perilaku yang memungkinkan berbagai proyek untuk dilakukan untuk bisnis atau organisasi tertentu untuk mematuhi hukum dan melakukannya dengan penuh kesadaran<sup>16</sup>, maka dapat saya simpulkan disiplin merupakan sikap atau tingkah laku seseorang agar mendorong kesadaran serta kemampuan karyawan dalam menaati semua peraturan perusahaan. Disiplin penting untuk bisnis atau organisasi karena membantu semua karyawan melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Disiplin juga berfungsi sebagai sarana untuk melatih kepribadian seseorang sehingga mereka lebih mungkin untuk terlibat dalam pekerjaan yang produktif.

Hal ini berdasarkan observasi di PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati yang menunjukkan bahwa efektifitas karyawan dinilai dari disiplin kerjanya. Adapun upaya disiplin kerja di PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati yang paling utama adalah harus datang tepat waktu dan tidak boleh ada karyawan yang terlambat. Hukuman bagi mereka yang terlambat berupa denda yang telah ditetapkan. Di PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati tersebut juga terdapat peraturan-peraturan tertulis yang mana semua peraturan tersebut harus diikuti oleh seluruh karyawan. Sanksi-sanksi akan diberikan kepada mereka yang tidak mematuhi hukum yang berlaku. Hal ini sependapat dengan teori yang diajukan oleh Hasibuan, dimana disiplin kerja merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mematuhi semua kebijakan perusahaan yang mengatur dan standar moral yang berlaku<sup>17</sup>. Karena disiplin karyawan berdampak pada produktivitas, semakin baik individu yang disiplin di tempat kerja, semakin baik kinerja mereka. Hal ini akan menjadi tantangan untuk menjadi sukses tanpa disiplin yang baik dalam suatu perusahaan.

## 2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di BPRS Artha Mas Abadi Pati. Hal tersebut dibuktikan melalui uji t, yang mana variabel etos kerja memiliki thitung 4,079 > ttabel sebesar 1.685. dan

---

<sup>16</sup> I Rahmat, L Sa'adah, and D Aprillia, *Faktor Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang)* (LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2020). Hal. 42

<sup>17</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (jakarta: Bumi Aksara, 2000). Hal. 193

juga nilai signifikan senilai  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan kalau variabel etos kerja dipenelitian ini secara parsial mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di BPRS Artha Mas Abadi Pati. Yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.

Hal ini didukung penelitian dari Yohana Irwana Lala (2022),<sup>18</sup> Yuni Rusmawati (2020),<sup>19</sup> dan penelitian lain dari Mardian Pratika Wibowo dkk (2022),<sup>20</sup> yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. etos kerja adalah sikap terhadap pekerjaan, memiliki etos kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik, yang tentunya akan berdampak besar pada kemajuan organisasi dan instansi tempat kerja. Hal ini dikarenakan memiliki etos kerja yang kuat akan membuat karyawan berkualitas lebih baik. sebagaimana dibuktikan oleh fakta bahwa kinerja karyawan meningkat dengan meningkatnya etos kerja. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas karyawan. Karena, etos kerja karyawan dapat mempengaruhi hasil dari tujuan perusahaan.

Etos kerja yaitu pola pikir yang menunjukkan kesemangatan dalam bekerja, beramal atau berprofesi secara maksimal<sup>21</sup>. Maka dapat saya simpulkan bahwa etos kerja seseorang menampilkan karakter mereka individu atau kelompok manusia yang menunjukkan semangat yang tinggi dalam bekerja tingkat produktivitas yang akan diciptakan seseorang sangat dipengaruhi oleh etos kerjanya. Etos kerja yang rendah menghasilkan produksi yang rendah. Sebaliknya, jika Etos kerja yang kuat maka dapat mengarahkan pada peningkatan produktivitas. Etika kerja karyawan, di sisi lain, mempengaruhi berbagai faktor, termasuk masalah ekonomi, sosial, dan budaya. Keterampilan interpersonal diperlukan untuk meningkatkan etos kerja.

---

<sup>18</sup> Yohana Irwana Lala, "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan" 6 (2022): 44–55. Hal 53

<sup>19</sup> Yuni Rusmawati DJ, "Pengaruh Keterampilan Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Cv Mandiri Trans Di Surabaya," *Media Mahardhika* 19, no. 1 (2020): 16–20, <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v19i1.191>.

<sup>20</sup> Mardian Pratika Wibowo, I Ketut Surabagiarta, and Wira Yudha Alam, "Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *Journal of Sustainability Business Research* 3, no. 3 (2022). Hal 174

<sup>21</sup> M A Yazid, *Etos Kerja Penganut Tarekat Qadiriyyah Naqsyabandiyah* (Penerbit NEM, 2022). Hal. 8

Pekerja yang terampil secara interpersonal akan berdedikasi untuk bekerja keras, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Hal ini berdasarkan observasi di PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati menunjukkan bahwa etos kerja karyawan termasuk dalam tingkatan baik. Sesama karyawan tidak ada yang saling menjatuhkan. Mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Dalam bekerja, para karyawan menerapkan prinsip perusahaan bahwa nasabah adalah prioritas. Semaksimal mungkin karyawan melayani para nasabah dengan pelayanan terbaik agar mereka nyaman dan lebih tertarik menggunakan jasa PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati. Hal ini sesuai dengan teori dari Toto Tasmara, etos yang dimaksudkan mengandung gairah atau motivasi yang sangat kuat untuk melakukan tugas dengan cara yang ideal, bermanfaat dan dengan kewajiban maksimal untuk mencapai standar tertinggi yang mungkin keunggulan profesional<sup>22</sup>. Sebagai karyawan, Etos kerja sangatlah penting karena menentukan produksi yang akan dihasilkan. Jika seseorang mempunyai etos kerja yang kuat, orang lain pasti akan tertarik pada mereka.

### 3. Fasilitas Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di BPRS Artha Mas Abadi Pati. Hal tersebut dibuktikan melalui uji t, yang mana variabel fasilitas kerja memiliki thitung 2,464 > ttabel sebesar 1.685. dan juga nilai signifikan senilai 0,018 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan kalau variabel fasilitas kerja dipenelitian ini secara parsial mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di BPRS Artha Mas Abadi Pati. Yang artinya H0 ditolak dan H3 diterima

Hasil ini didukung dari penelitian Budi Suyoto (2018)<sup>23</sup> dan Efrey Kurnia, Raihanah Daulay dan Fahreza Nugraha (2019)<sup>24</sup> yang

---

<sup>22</sup> T Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Seri Pengembangan SDM (Gema Insani, 2002) Hal. 15

<sup>23</sup> Herry Winarto dan Budi Sayoto, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Mncvtv Bagian Produksi,” *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* 6, no. 2 (2018). Hal. 2

<sup>24</sup> Efrey Kurnia, Raihanah Daulay, dan Fahreza Nugraha, “Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan



mengatakan bahwa fasilitas berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Hal ini sejalan dari teori Husnan Fasilitas adalah segala sesuatu atau sarana yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar serta memudahkan kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. Dapat diartikan pula ialah sarana utama maupun sarana penunjang tempat usaha. Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari – hari pada perusahaan tersebut. Fasilitas yang digunakan dalam bermacam – macam bentuk, jenis maupun manfaatnya dan di sesuaikan dengan kebutuhan serta kemampuan dari perusahaan.

#### **4. Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian uji F diketahui nilai F hitung sebesar 24,096 dan nilai Ftabel sebesar 3,59 yang berarti nilai Fhitung > Ftabel dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti < 0,05. Maka H0 ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, etos kerja dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati.

Disiplin kerja, Etos kerja dan Fasilitas kerja merupakan tiga hal yang sangat berbeda tetapi berkaitan, jika suatu organisasi memiliki kedisiplinan etos kerja dan fasilitas yang tinggi maka akan meningkatkan produktivitas kerja yang baik sehingga akan tercapainya hasil yang diinginkan. Hal ini juga didukung dari penelitian Ni made omita sari, dkk dan Adinda Pratiwi dan Rita Intan Permatasari<sup>25</sup> yang mengatakan bahwa disiplin kerja dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.<sup>26</sup> Hal ini dikarenakan disiplin

---

Usaha Milik Negara di Kota Medan,” *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan 1*, no. 1 (2019): 365–72. Hal 365

<sup>25</sup> Permatasari, “Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma 1. ” Hal 14

<sup>26</sup> ni Made Omita Sari, R. Tri Priyono Budi Santoso, And I Ketut Sirna, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kuta Central Park Hotel,” *Jurnal Psikologi Klinis dan konseling Mesir* "10, no. 1 (2022): 1–52. Hal. 86

kerja dan etos kerja berhubungan dengan beberapa hal penting seperti menghargai waktu dengan adanya disiplin waktu, tanggung jawab dan kerja keras sehingga dapat menciptakan produktivitas yang tinggi serta menciptakan nilai tambah suatu perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin dan etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan kata lain suatu organisasi kerja akan tinggi produktivitasnya dalam segi kuantitas maupun kualitasnya, apabila personal pengelolaannya dari tenaga kerja yang berkualitas/mutu. Di dalam sebuah instansi terdapat berbagai macam sistem sosial yang berkembang dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi menurut pola dan tujuan tertentu yang saling mempengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungannya sehingga membentuk perilaku dari hasil hubungan individu dengan individu maupun dengan lingkungannya. Suasana kerja yang kondusif, kinerja kelompok yang mampu menjaga disiplin kerja dan tersedianya fasilitas kerja yang mencukupi.

