

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada BAB IV akan memaparkan mengenai hasil dari penelitian mengenai Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di KSPPS BMT Fastabiq Khoiro Ummah Pati. pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu karyawan KSPPS BMT Fastabiq Khoiro Ummah. Dengan populasi sebanyak 212 karyawan dan sampel yang diambil berdasarkan rumus Slovin dihasilkan 68 karyawan.

Pembahasan analisis hasil penelitian ini di mulai dari analisis deskriptif responden, analisis deskriptif variabel penelitian, analisis uji validitas dan reliabilitas, dan dilanjutkan dengan uji statistik yaitu, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis dengan uji f dan uji t.

A. Gambaran Singkat Perusahaan

1. Profil Umum KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah

KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah adalah lembaga keuangan syariah yang berpusat di kabupaten Pati, yang wilayah kerjanya meliputi provinsi Jawa Tengah. Di usianya yang lebih dari dua dekade semakin mengokohkan diri sebagai lembaga keuangan syariah yang unggul dan terpercaya. Hal ini dibuktikan dengan Sertifikat Peringkat Koperasi dalam kategori Koperasi Berkualitas yang dikeluarkan oleh Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Tengah. Ditingkat nasional selain tercatat dalam buku 100 Koperasi Besar Indonesia, KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah juga mendapatkan AWARD dari Manteri Koperasi dan UMKM RI sebagai salah satu dari 10 Koperasi Terbaik di Indonesia. Bahkan di tahun 2019 juga mendapatkan penghargaan sebagai Koperasi Berprestasi yang diterimakan pada peringatan hari Koperasi Nasional di Purwokerto.

Dalam hal manajemen mutu, KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah telah menggunakan standar ISO 9001:2008 dari Lembaga Sertifikat Internasional TUV/ NORD Jerman. Walaupun proses sertifikasinya tidak dilanjutkan, standar manajemen mutu dan administrasinya tetap dilaksanakan untuk menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien.

Terikat dengan hal ini, KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah juga memperoleh Sertipikat Terakreditasi A dari Islamic Micrifinance Standart (IMS) yang merupakan Lembaga Akreditasi Keuangan Mikro Islam Nasional.

Diantara sederet prestasi tersebut sesungguhnya prestasi tinggi yang dicapai KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah adalah kepercayaan anggota. Hal ini merupakan buah dari budaya unggul dan terpercaya yang dikembangkan manajemen di segala lini dalam memberikan pelayanan.

Trend ekonomi global dan pesatnya teknologi komunikasi menjadi tantangan bagi KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah untuk meningkatkan kinerja manajemen yang profesional. Manajemen berbasis mutu terus dikembangkan melalui peningkatan kualitas sumber daya insani dan pemanfaatan teknologi. Selain itu juga terus menjalin kemitraan dengan stake holder, jaringan antara koperasi/BMT maupun dengan lembaga ekonomi syariah lainnya termasuk perbankan syariah. Alhamdulillahirobbil'alamiin KSPPS Khoiro Ummah tetap berprestasi dalam menghadapi perubahan sosial ekonomi global, nasional maupun regional.

2. Profil Lembaga KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah

BMT FASTABIQ mempunyai payung hukum yaitu Koperasi Serba Usaha (KSU) Fastabiq yang disahkan oleh Menteri Koperasi Pengusaha Kecil dan Menengah melalui SK Nomor: 011/BH/KDK.11.9/X/1998, secara resmi awal beroperasi bulan November 1998 yang merupakan sebuah awal berdirinya BMT FASTABIQ. Pada tanggal 9 Oktober 2004 diputuskan perubahan AD/ART menjadi KJKS (Koperasi Jasa Keuangan Syariah) BMT Fastabiq. Berdasarkan keputusan Bupati Pati a.n. Menteri Negara dan Usaha Kecil Menengah Nomor 518/758/V/2006 tentang Pengesahan Akta Perubahan anggaran Dasar KSU Fastabiq, pada 27 Mei 2006, memutuskan mengesahkan Akta Perubahan Anggaran Dasar Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Fastabiq, untuk selanjutnya disebut: KJKS BMT FASTABIQ, dengan badan hukum nomor: 011a/BH/PAD/V/2006.

KJKS BMT Fastabiq memperluas layanan wilayah kabupaten menjadi tingkat Jawa Tengah setelah mendapat Pengesahan Perubahan Anggaran Dasar dari Pemerintah Provinsi Jawa Tengah Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah dan KEPUTUSAN GUBERNUR JAWA TENGAH No.07/PAD/KDK.11/IV/2009 tanggal 7 April 2009 tentang Pengesahan Perubahan Anggaran Dasar Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Fastabiq, Badan Hukum nomor: 011/BH/KDK.11.9/X/1998, tanggal 31 Oktober 1998

Menyikapi Surat Edaran Kemenkop dan UMKM No.592/SE/Dept.1/VII/2015 diadakan Rapat Anggota Khusus (RAK) untuk melakukan Perubahan Anggaran Dasar (PAD), yang menyepakati perubahan KJKS BMT Fastabiq menjadi KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah. Setelah melalui proses sesuai ketentuan maka terbitlah surat keputusan Menteri Koperasi dan UMKM RI nomor:032/PAD/XIV/III/2006 tertanggal 22 Maret 2016 tentang Pengesahan Akta Perubahan Anggaran Dasar Koperasi Sistem Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Fastabiq Khoiro Ummah.

Berikut ini akan dipaparkan visi, misi, dan tujuan BMT fastabiq.

Visi :

Menjadi Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah yang Unggul dan Terpercaya

Misi :

1. Mengedepankan dan membudayakan transaksi ekonomi sesuai nilai-nilai syariah.
2. Menjunjung tinggi akhlakul karimah dalam mengelola amanah umat.
3. Mengutamakan kepuasan dalam melayani anggota.
4. Menjadi KSPPS yang tumbuh dan berkembang secara sehat.
5. Meningkatkan kesejahteraan pengelola dan anggota.
6. Melakukan pembinaan kaum dhuafa melalui program inkubasi.

Tujuan :

Meningkatkan kesejahteraan anggota dan pengelola dengan mengedepankan nilai-nilai syariah, menjunjung tinggi akhlakul karimah, dan melakukan pembinaan kaum dhuafa serta mengutamakan kepuasan anggota.¹

B. Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden dibuat untuk mengetahui keistimewaan BMT Fastabiq Khoiro Ummah Pati, yang menjadi objek penelitian. Penggolongan responden di golongkan berdasarkan gender, umur, pendidikan terakhir, dan upah. Analisis mengenai data responden berdasarkan kuesioner yang sudah dibagikan.

1. Responden Berdasarkan gender

Berdasarkan kuesioner yang diperoleh dari 68 responden diperoleh data tentang gender responden. Adapun secara lengkap deskripsi responden berdasarkan gender responden ditunjukkan oleh Tabel 4.1

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Gender

No	Gender	Jumlah	%
1	Pria	45	66,2
2	Wanita	23	33,8
Total		68	100

Sumber: Data diperoleh tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.1 bisa dijelaskan bahwa responden dibedakan menjadi 2 kategori yaitu pria dan wanita. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa gender pria diperoleh sebanyak 45 orang atau 66,2 persen. Sedangkan, wanita sebanyak 23 wanita atau 33,8 persen. Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan adalah berjenis pria sebanyak 45 karyawan atau 66,2 persen.

¹ Buku Rapat Anggota Tahun (RAT) KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Tutup Buku Tahun 2019.

2. Responden Berdasarkan umur

Berdasarkan kuesioner yang diperoleh dari 68 responden diperoleh data tentang usia responden. Adapun secara lengkap deskripsi responden berdasarkan usia ditunjukkan pada Tabel 4.2

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	%
1	≤ 20 tahun	1	1,5
2	21 tahun – 30 tahun	40	58,8
3	31 tahun – 40 tahun	24	35,3
4	≥ 40 tahun	3	4,4
Total		68	100

Sumber: Data diperoleh tahun 2020

Bersumber Tabel 4.2 bisa dijelaskan bahwa responden dibagi menjadi 4 kategori. Pengumpulan data yang diperoleh menghasilkan data responden dengan rentang ≤ 20 tahun sebanyak 1 karyawan atau 1,5 persen. Selanjutnya yaitu rentang umur 21-30 tahun sebanyak 40 karyawan atau 58,8 persen, selanjutnya rentang usia 31-40 tahun sebanyak 24 karyawan atau 35,3 persen, serta diikuti dengan rentang usia lebih dari 40 tahun sebanyak 3 karyawan atau 4,3 persen. Berdasarkan hasil diatas mayoritas responden berusia 20-30 tahun dengan jumlah 40 karyawan atau 58,8 persen.

3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan kuesioner yang diperoleh dari 68 responden maka dapat diketahui hasil data responden berdasarkan pendidikan terakhir. Adapun secara lengkap penjelasan responden berdasarkan pendidikan terakhir ditunjukkan pada Tabel 4.3

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	%
1	SMA/SMK	30	44,1
2	DIPLOMA	5	7,4
3	SARJANA	33	48,5
Total		68	100

Sumber: Data diperoleh tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa pengumpulan data yang dilakukan membentuk data responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK dengan jumlah 30 karyawan atau 44,1 persen. Selanjutnya DIPLOMA sebanyak 5 karyawan atau 7,4 persen, dan SARJANA sebanyak 33 karyawan atau 48,5 berdasarkan hasil analisis diatas menyatakan bahwa responden sebagian besar memiliki pendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 33 karyawan atau 48,5 persen.

4. Responden Berdasarkan Gaji

Bersumber dari kuesioner yang diperoleh dari 68 responden mendapatkan data tentang gaji responden. Adapun secara lengkap menjelaskan mengenai responden berdasarkan gaji ditunjukkan pada Tabel 4.4

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Gaji

No	Gaji	Jumlah	%
1	Rp 500.000,00 – Rp 1.000.000,00	0	0
2	Rp 1.000.000,00 – Rp 2.000.000,00	24	35,3
3	Rp 2.000.000,00 – Rp 3.000.000,00	26	38,2
4	> Rp 3.000.000,00	18	26,5
Total		68	100

Sumber: data diperoleh tahun 2020

Bersumber pada Tabel 4.4 dapat dikatakan bahwa pengumpulan data yang diperoleh dari data tentang gaji responden terbagi menjadi 4 kategori. Karyawan tidak ada yang memperoleh gaji dengan rentang Rp 500.000,00 – Rp 1.000.000,00. Diikuti gaji dengan rentang Rp 1.000.000,00 – Rp 2.000.000,00 diperoleh sebanyak 24 karyawan atau 35,3 persen. Selanjutnya diikuti dengan gaji dengan rentang Rp 2.000.000,00 – Rp 3.000.000,00 diperoleh sejumlah 26 karyawan atau 38,2 persen, dan selanjutnya yaitu gaji dengan rentang lebih dari 3.000.000,00 diperoleh sebanyak 18 karyawan atau 26,5 persen. Berdasarkan analisis diatas menunjukan bahwa mayoritas gaji responden adalah Rp 1.000.000,00 – Rp 2.000.000,00 yaitu sebanyak 24 karyawan atau 35,3 persen.

C. Analisis Deskriptif Hasil Data

Analisis deskriptif dari responden dipakai untuk memahami sebuah tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap variabel etos kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja. Berdasarkan data jawaban yang diperoleh dari responden yang sudah dianalisis untuk mengetahui gambaran dari masing-masing variabel penelitian. Penilaian responden akan didasarkan pada kriteria sebagai berikut:

Nilai terendah adalah 1

Nilai tertinggi adalah 5

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada 68 responden terhadap kuesioner yang telah dibagikan. Untuk memperoleh kecondongan jawaban responden terhadap jawaban dari masing-masing variabel akan didasarkan kepada rentang skor jawaban yang terdapat pada lampiran

Tabel 4.5
Hasil Uji Diskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
totalX1	68	18	25	21,49	2,202
totalX2	68	19	30	25,29	2,983
totalX3	68	23	32	27,15	2,174
totalY	68	15	25	20,72	2,205
Valid N (listwise)	68				

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan hasil pengukuran statistik deskriptif terhadap variabel etos kerja (X1), jawaban dari 68 responden memiliki nilai minimum sebesar 18 dan nilai maksimum adalah 25 dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 21,49 dan nilai standar deviation sebesar 2,202. Variabel disiplin kerja (X2) jawaban dari 68 responden memiliki nilai minimum sebesar 19 dan nilai maximum adalah 30 dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 25,29 dengan nilai standar deviation sebesar 2,983.

Variabel lingkungan kerja (X3), jawaban dari 68 responden memiliki nilai minimum sebesar 23 dan nilai maximum adalah 32 dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 20,72 dan nilai standar deviation sebesar 2,205. Variabel produktivitas kerja(Y), jawaban dari 68 responden memiliki nilai minimum sebesar 15 dan nilai maximum 25 dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 20,27 dan nilai standar deviation sebesar 2,205.

D. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Pearson Correlation* yaitu dengan mengkorelasikan antara skor tiap item dengan skor total (hasil penjumlahan seluruh skor item pertanyaan). Kemudian penilaian item pertanyaan dikatakan sebagai berikut: Jika nilai positif dan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka item bisa dikatakan valid, jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka item dikatakan tidak valid.² Hasil dari uji validitas menggunakan metode *Pearson Correlation* dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Etos Kerja (X ₁)	X1.1	0,798	0,239	Valid
	X1.2	0,836	0,239	Valid
	X1.3	0,803	0,239	Valid
	X1.4	0,812	0,239	Valid
	X1.5	0,735	0,239	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	X2.1	0,850	0,239	Valid
	X2.2	0,857	0,239	Valid
	X2.3	0,824	0,239	Valid
	X2.4	0,848	0,239	Valid

² Duwi Priyatno, *SPSS 22 : Pengolahan Data Terpraktis*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2014), 51.

Lingkungan Kerja (X ₃)	X2.5	0,816	0,239	Valid
	X2.6	0,765	0,239	Valid
	X3.1	0,261	0,239	Valid
	X3.2	0,387	0,239	Valid
	X3.3	0,326	0,239	Valid
	X3.4	0,401	0,239	Valid
	X3.5	0,503	0,239	Valid
	X3.6	0,408	0,239	Valid
	X3.7	0,409	0,239	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	X3.8	0,323	0,239	Valid
	Y.1	0,808	0,239	Valid
	Y.2	0,809	0,239	Valid
	Y.3	0,831	0,239	Valid
	Y.4	0,751	0,239	Valid
	Y.5	0,819	0,239	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.6 dengan jumlah responden 68 maka dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (0,239) dan bernilai positif, dengan demikian dari masing-masing item dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Semakin tinggi koefisien reliabilitas semakin reliabel jawaban yang akan didapatkan dari responden. Pegujian reliabilitas dalam penelitian kali ini dengan memanfaatkan besarnya nilai *Cronbach's Alpha* instrumen dari masing-masing variabel-variabel yang di uji. Untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan sebagai berikut: apabila nilai *Cronbach's Alpha* $\leq 0,6$ maka jawaban dari responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai tidak reliabel. Sedangkan apabila nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,6$ maka jawaban dari responden pada

kuesioner sebagai alat pengukur dinilai reliabel.³ Hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.6 Berikut ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
B e r d a s a r k a n E t o s K e r j a	0,856	Reliabel
r D i s i p l i n K e r j a	0,902	Reliabel
d L i n g k u n g a n K e r j a	0,153	Tidak Reliabel
u P r o d u k t i v i t a s K e r j a	0,862	Reliabel

er: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa *Cronbach's Alpha* dari variabel etos kerja, disiplin kerja, dan produktivitas kerja > 0,06. Dengan demikian, variabel (X1, X2, dan Y) dapat dinyatakan valid. Pada variabel lingkungan kerja diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60. Dengan demikian, variabel (X3) dapat dinyatakan tidak reliabel.

E. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Asumsi Multikolonieritas

Uji multikolinearitas memiliki maksud untuk menguji apakah ada regresi ditemukannya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dilihat dari nilai tolerance dan lawannya Variance Inflation Factor (VIF). Analisis penelitian ini menggunakan IBM SPSS Statistics 22. Pedoman penilaian pada penelitian ini adalah sebagai berikut Nilai cutoff yang sering

³ Duwi Priyatno, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS Dan Tanya Jawab Uji Pendadaran*, (Yogyakarta: Gava Media, 2010), 62.

digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $VIF \leq 10$.⁴

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,373	3,977		,345	,731		
total X1	,341	,137	,341	2,492	,015	,526	1,902
total X2	,247	,102	,335	2,436	,018	,521	1,918
total X3	,212	,103	,209	2,050	,044	,948	1,055

a. Dependent Variable: totalY

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, hasil pengujian multikolonieritas yang dilakukan diketahui bahwa niali VIF X1, X2, X3, dari masing-masing variabel yaitu X1 sebesar 1,902, X2 sebesar 1,918, dan X3 sebesar 1,055. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 dan tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* kurang dari 10% atau 0,1. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

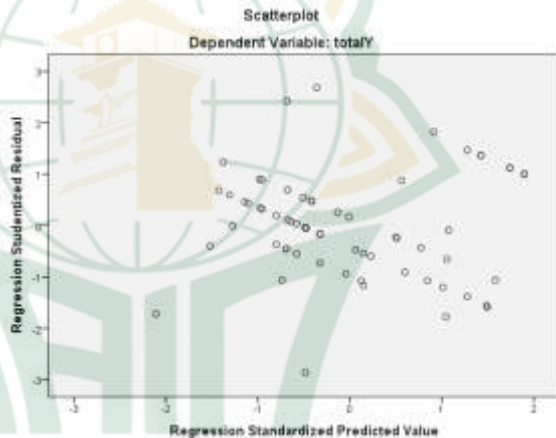
2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis regresi yang memiliki

⁴ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018), 107-108.

tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance (variasi) dari nilai residual dari satu pengamatan kepada pengamatan lainnya. regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.⁵ Untuk hasil mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *Scatterplot* sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.9 diatas grafik Scatterplot menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta ada titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

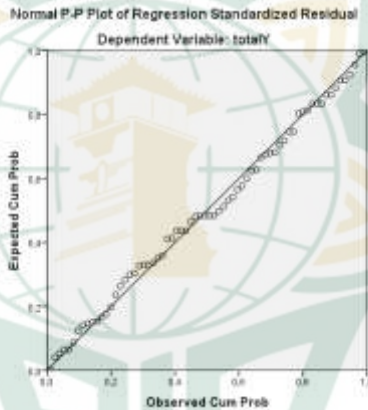
3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

⁵ Duwi Prayitno, *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*, (Yogyakarta:CV. Andi Offset, 2014), 147-148.

Pengujian normalitas pada penelitian yang dilakukan ini yaitu dengan melihat grafik P-P plot, dengan melihat sebaran titik yang ada. Apabila sebaran titik tersebut mendekati atau rapat pada garis lurus (diagonal) maka dikatakan bahwa (data) residual terdistribusi normal, sedangkan apabila sebaran titik-titik tersebut menjauhi garis maka tidak terdistribusi normal.⁶

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas



Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data residual bersifat normal dan memenuhi syarat normalitas.

F. Hasil Uji Statistik

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan (relasi) linear antara variabel terikat (Y) dengan variabel bebas (X).

Tabel 4.11

⁶ Muhammad Iqbal, “*Pengolahan Data dengan Regresi Linier Berganda (dengan SPSS)*”, Dosen Perbanas Institute Jakarta, 11. <https://dosen.perbanas.id/wp-content/uploads/2015/05/Regresi-Linier-Berganda-SPSSI.pdf>.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,373	3,977		,345	,731
totalX ₁	,341	,137	,341	2,492	,015
totalX ₂	,247	,102	,335	2,436	,018
totalX ₃	,212	,103	,209	2,050	,044

a. Dependent Variable: totalY

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dikatakan bahwa hasil analisis regresi linier berganda diperoleh koefisien untuk variabel bebas etos kerja (X₁) sebesar 2,492, disiplin kerja (X₂) sebesar 2,436, dan lingkungan kerja (X₃) sebesar 2,050 Model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Berikut ini adalah rumus regresi linear berganda:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

β_0 = Konstanta (Constant)

β_1 = Koefisien Regresi

X₁ = Etos Kerja

X₂ = Disiplin Kerja

X₃ = Lingkungan Kerja

e = Kesalahan (Error)⁷

$$Y = 1,373 + 2,492X_1 + 2,436X_2 + 2,050X_3 + e$$

⁷ Sugiyono , *Statistika Untuk Penelitian Cetakan Ke-27*, (Bandung: Alfabeta, 2016). 290.

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Nilai konstanta
Pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa konstanta bernilai positif yaitu 1,373. Nilai yang positif tersebut dapat diartikan bahwa jika variabel etos kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja diasumsikan nol (0), maka produktivitas kerja bernilai 1,373.
- 2) Koefisien regresi variabel etos kerja (X1)
Variabel etos kerja (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati sebesar 0,341. Artinya setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk variabel etos kerja, maka akan diikuti terjadinya kenaikan produktivitas kerja sebesar 0,341.
- 3) Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2)
Variabel disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati sebesar 0,247. Artinya setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk disiplin kerja, maka akan diikuti terjadinya kenaikan produktivitas kerja sebesar 0,247.
- 4) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X3)
Variabel lingkungan kerja (X3) mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati sebesar 0,212. Artinya setiap terjadinya kenaikan 1 skor untuk lingkungan kerja, maka akan diikuti terjadinya kenaikan produktivitas kerja sebesar 0,212.

2. Uji T_{test} (Uji Secara Individual)

Tujuan Uji T_{test} untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau bebas (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (dependen).⁸

⁸ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018), 98-99.

Menetapkan taraf sehnifikasi (α), yaitu $\alpha = 5\%$

a) H_0 ditolak, jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

b) H_a diterima, jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Adapu hasil dari uji t dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji T Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan
Lingkungan Kerja, Terhadap Produktivitas
Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,373	3,977		,345	,731
totalX1	,341	,137	,341	2,492	,015
totalX2	,247	,102	,335	2,436	,018
totalX3	,212	,103	,209	2,050	,044

a. Dependent Variable: totalY

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas untuk menilai t_{tabel} dengan nilai $\alpha = 5\%$ menggunakan derajat kebebasan (df) $n - k - 1 = (68 - 4 - 1 = 63)$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumkah variabel indepemden). Diperoleh hasil untuk t_{tabel} sebesar 1,696.⁹ Secara lebih rinci dijelaskan dalam tabel sebagai berikut: apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat diketahui, sebagai berikut:

a) Nilai t_{hitung} X1 diketahui berpengaruh positif dengan hasil sebesar 2,492 selanjutnya

⁹ Junaidi, "Titik Presentase Distribusi F Probabiliti = 0,05," (2010), 2. <http://junaidichaniago.wordpress.com>. Diakses pada tanggal 05 September, 2020.

dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,696. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,492 > 1,696$) dan nilai signifikansi $0,015 < 0,05$. Jadi variabel etos kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.

b) Nilai t_{hitung} X2 diketahui sebesar 2,436 selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,696. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,436 > 1,696$) dan nilai signifikansi $0,018 < 0,05$. Jadi dapat dikatakan variabel disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.

c) Nilai t_{hitung} X3 diketahui sebesar 2,050 selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,696. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,050 > 1,696$) dan nilai signifikansi $0,044 < 0,05$. Jadi dapat dikatakan variabel lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.

3. Uji F_{test} (Uji Secara Serempak)

Uji F_{test} berguna untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama atau joint mempengaruhi variabel dependen.¹⁰

a) H_0 ditolak, jika $f_{\text{hitung}} \geq f_{\text{tabel}}$

b) H_a diterima, jika $f_{\text{hitung}} \leq f_{\text{tabel}}$

Adapun hasil uji f dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

¹⁰ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018), 179.

Tabel 4.13
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	120,474	3	40,158	12,524	,000 ^b
Residual	205,217	64	3,207		
Total	325,691	67			

a. Dependent Variable: totalY

b. Predictors: (Constant), totalX3, totalX1, totalX2

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Bersumber pada tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa hasil dari nilai f_{hitung} sebesar 12,524 dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, df 1 (jumlah variabel - 1) atau $5 - 1 = 4$, dan df 2 ($n - k - 1$) atau $68 - 4 - 1 = 63$ (n = adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen), diperoleh hasil untuk f_{tabel} sebesar 3,14.¹¹ Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu ($12,524 > 3,14$) dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima, artinya bahwa etos kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama –sama berpengaruh secara positif dan signifikansi terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.¹²

¹¹ Junaidi, “Titik Presentase Distribusi F Probabiliti = 0,05,” (2010), 2. <http://junaidichaniago.wordpress.com>. Diakses pada tanggal 05 September, 2020.

¹² Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018), 97.

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,608 ^a	,370	,340	1,791

a. Predictors: (Constant), totalX3, totalX1, totalX2

b. Dependent Variable: totalY

Sumber: data primer yang diolah,2020

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,340 atau 34%. Dalam penelitian ini menggunakan *Adjusted R Square* karena jumlah regresi menggunakan lebih dari dua variabel independen. Artinya model regresi di atas penelitian ini dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel etos kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja mempunyai pengaruh sebesar 34%. Sedangkan sisanya ($100\% - 34\% = 66\%$) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model (dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini).

G. Pembahasan

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan terbukti bahwa etos kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah di Pati. Keempat variabel ini memang perlu di perhitungkan dalam produktivitas kerja. Semakin baik etos kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja karyawan maka akan semakin menunjukkan bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan sangat baik. Hal ini ditunjukkan oleh jawaban responden pada masing-masing pertanyaan dengan mayoritas setuju dan sangat setuju, meskipun ada beberapa item pertanyaan yang dijawab netral, kurang setuju, dan sangat tidak setuju.

Setelah menganalisis data yang diperoleh dengan menggunakan metode statistik maka langkah selanjutnya penulis akan membahas analisis data tersebut.

1. Pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.

Etos merupakan suatu sikap mendasar terhadap diri serta dunia yang dipancarkan oleh hidup.¹³ Secara umum Etos Kerja merupakan semua kebiasaan baik meliputi disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, sabar yang berdasar pada etika yang harus dilakukan di tempat kerja. Tanpa memiliki etos kerja seperti yang telah disebutkan diatas, seorang karyawan akan merasa terbebani dengan seluruh tanggung jawab pekerjaan dan dampak buruknya tidak akan mampu meningkatkan produktivitas perusahaan sesuai dengan target yang diinginkan.

Kerja menurut KBBI adalah kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah atau mata pencaharian.¹⁴ Secara alamiah di dalam kehidupan, manusia selalu melakukan bermacam-macam aktivitas, salah satu wujud dari aktivitas itu adalah kerja atau bekerja. Kerja dipandang dari sudut sosial merupakan kegiatan yang dilakukan dalam upaya untuk mewujudkan kesejahteraan umum, terutama bagi orang-orang terdekat (keluarga) dan masyarakat, untuk mempertahankan dan mengembangkan kehidupan.

Menurut Sinamo etos kerja merupakan jiwa maupun semangat seseorang dalam melaksanakan tugas, dapat berupa semangat, kerja sama, taat, setia, tanggung jawab, jujur dan cermat, persatuan dan kesatuan. Sedangkan menurut Amir Hamzah menyatakan etos kerja merupakan jiwa maupun semangat seseorang dalam melaksanakan tugas, dapat berupa semangat, kerja sama, taat, setia, tanggung jawab, jujur dan cermat, persatuan dan kesatuan.¹⁵

¹³ <https://pendidikan.co.id/etos-kerja/>. Diakses pada tanggal 03 September, 2020.

¹⁴ <https://kbbi.web.id/kerja.html>. Diakses pada tanggal 13 September, 2020.

¹⁵ Amir Hamzah, *Etos Kerja Guru Era Industri 4.0*, (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2019), 55-56.

Variabel etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati. Ini dibuktikan dari hasil pengolahan data komputer dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,492 dengan nilai t_{tabel} 1,696 dan nilai signifikansi 0,015. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $0,015 < 0,05$. Yang artinya menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya etos kerja merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.

Etos kerja merupakan salah satu kekuatan yang perlu dimiliki oleh setiap karyawan atau tenaga kerja, dimanapun mereka bekerja. Entah itu bekerja dalam perusahaan, dilapangan, atau berwirausaha, semua orang perlu memiliki etos kerja yang tinggi agar mereka bisa menjapai tujuan karier yang diinginkan. Dengan menumbuhkan dan mempertahankan etos kerja yang kuat dalam budaya perusahaan, etos kerja akan memberikan “tenaga kerja kuat” bagi setiap karyawan dalam menghadapi setiap tantangan yang hadir didalam dunia kerja. Etos kerja yang kuat akan mendorong para karyawan untuk selalu memberikan upaya terbaik dalam setiap pekerjaan yang mereka miliki.

Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Abdul Rachaman Saleh dan Hadi Utomo yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang” berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan maka hasil yang diperoleh adalah secara parsial menunjukkan bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini terbukti dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,375 dengan nilai t_{tabel} 1,99 (maka $t_{hitung} < t_{tabel}$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,174 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa etos

kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja H_a ditolak.¹⁶

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.

Disiplin sangat dibutuhkan baik untuk individu atau organisasi. Disiplin juga menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap ketentuan perusahaan. Peraturan yang di buat harus bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik untuk pemimpin teratas maupun untuk karyawan terbawah. Seharusnya karyawan bisa mengerti bahwa dengan memiliki disiplin kerja yang baik, perlu kesadaran untuk karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku.¹⁷

Menurut Hani Handoko Disiplin yaitu aktivitas dalam manajemen untuk menerapkan standar organisasional.¹⁸ Pandangan Malayu S. P. Hasibuan mengartikan bahwa kedisiplinan adalah sebuah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan sebuah organisasi dibidang baik, jika sebagian besar karyawan mematuhi peraturan-peraturan yang ada. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.¹⁹

Variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah di Pati. Ini dibuktikan dari hasil pengolahan data komputer dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa nilai

¹⁶ Abdul Rachman Saleh Dan Hadi Utomo, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang," Jurnal Among Makarti Vol. 11 No. 21, (2018): 42, diakses pada 04 November, 2019, <http://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/download/160/152>.

¹⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), 85-86.

¹⁸ Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2014), 208.

¹⁹ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, (Jakarta: PT Bumi Aksa, 2014), 193.

t_{hitung} sebesar 2,436 dengan nilai t_{tabel} 1,696 dan nilai signifikansi 0,018. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $0,018 < 0,05$. Yang artinya menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya disiplin kerja merupakan variabel bebas berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.

Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.²⁰

Hasil ini sama seperti penelitian yang dilakukan Abdul Rachaman Saleh dan Hadi Utomo yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang” berdasarkan hasil analisi dan pembahasan yang dilakukan maka hasil yang diperoleh adalah secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini terbukti dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,767 dengan nilai t_{tabel} 1,99 (maka $t_{hitung} < t_{tabel}$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,082 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja H_a diterima.²¹

²⁰ <https://www.dictio.id/t/apa-yang-dimaksud-dengan-disiplin-kerja/8689>. Diakses pada tanggal 06 September, 2020.

²¹ Abdul Rachman Saleh Dan Hadi Utomo, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang,” Jurnal Among Makarti Vol. 11 No. 21, (2018): 42, diakses pada 04 November, 2019, <http://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/download/160/152>.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.

Kehidupan manusia tidak bisa terlepas dari lingkungan. Manusia dalam bekerja juga berada dalam suatu lingkungan yang disebut dengan lingkungan kerja. Kenyamanan dalam lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap keberhasilan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. lingkungan yang kondusif akan dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja seacra optiaml.

Mardiana mendefinisikan lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan yang sehat akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja secara maksimum. Lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap emosi seorang karyawan. Lingkungan kerja tersebut meliputi hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan. Menurut Sedarmayanti mendefinisikan lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat dan bahan, lingkungan dimana seseorang bekerja, cara bekerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok).²²

Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati. Ini dibuktikan dari hasil pengolahan data komputer dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,050 dengan nilai t_{tabel} 1,696 dan nilai signifikansi 0,044. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $0,044 < 0,05$. Yang artinya menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya lingkungan kerja merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas

²² Yoyo Sudaryo, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2018), 47-48.

kerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.

Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif adalah efisiensi yang sangat baik. Hal itu membuat karyawan merasa nyaman, menikmati pekerjaannya, menginspirasi karyawan untuk melakukan yang terbaik dan menyelesaikan semua tugas tanpa penundaan. Hal ini bisa menghemat banyak waktu dan semakin produktif.²³

Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Abdul Rachaman Saleh dan Hadi Utomo yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang” berdasarkan hasil analisi dan pembahasan yang dilakukan maka hasil yang diperoleh adalah secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini terbukti dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,375 dengan nilai t_{tabel} 1,99 (maka $t_{hitung} < t_{tabel}$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,174 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja H_a ditolak.

4. Pengaruh etos kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.

Variabel etos kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati. hal ini dibuktikan dari hasil pengolahan data komputer dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa nilai f_{hitung} sebesar 12,524 dengan nilai signifikansi 0,000. Diperoleh hasil untuk f_{tabel} sebesar 3,14. Hasil tersebut

²³ <https://merahputih.com/post/read/pentingnya-membangun-dan-menjaga-lingkungan-kerja-yang-positif>. diakses pada tanggal 06 Oktober, 2020.

menunjukkan bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $12,524 > 3,14$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa Variabel etos kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil ini sama dengan penelitian yang dilakukan Abdul Rachaman Saleh dan Hadi Utomo yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang” menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), etos kerja (X3), dan lingkungan kerja (X4) secara bersama sama atau simultan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di pt. inko java, hal ini ditunjukan dengan diperolehnya nilai f hitung sebesar $9,256 > \text{nilai } f \text{ tabel}$ sebesar 2,52.²⁴

²⁴ Abdul Rachman Saleh Dan Hadi Utomo, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang,” Jurnal Among Makarti Vol.11 No.21, (2018): 47, diakses pada 04 November, 2019, <http://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/download/160/152>.