



## Pengaruh Etos Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Organisasi Pada Smp Islam Terpadu Bustanul Ulum Lampung Tengah

### The Influence Of Work Ethos And Discipline On The Effectiveness Of Organizational Performance In Smp Islam Terpadu Bustanul Ulum Central Lampung

Nur Fathi <sup>1)</sup>; Epi Parela <sup>2)</sup>

<sup>1,2)</sup> Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Email: <sup>1)</sup> [fathie.bu14@gmail.com](mailto:fathie.bu14@gmail.com) , <sup>2)</sup> [epiparela05@gmail.com](mailto:epiparela05@gmail.com)

#### How to Cite :

Fathi, N., Parela, E. (2025). Pengaruh Etos Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Organisasi Pada Smp Islam Terpadu Bustanul Ulum Lampung Tengah. Innovative Business Management Journal. 1(2). DOI: : <https://doi.org/10.70963/ibm.v1i2>

#### ARTICLE HISTORY

Received [10 Maret 2025]

Revised [10 April 2025]

Accepted [14 April 2025]

#### KEYWORDS

Work Ethic, Work Discipline, Organizational Performance Effectiveness.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kinerja organisasi di SMP Islam Terpadu Bustanul Ulum Lampung Tengah, yang merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan pembelajaran optimal. Etos kerja yang baik mendorong guru dan staf untuk bekerja keras dan bertanggung jawab, sedangkan disiplin kerja mencakup kepatuhan dan ketepatan waktu dalam menjalankan tugas. Dengan memahami pengaruh kedua faktor ini, diharapkan dapat ditemukan strategi untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Tempat Penelitian ini dipilih karena relevansinya dengan fokus penelitian mengenai pengaruh etos dan disiplin kerja terhadap efektivitas kinerja organisasi. Dengan struktur organisasi dan jumlah pegawai yang memadai, SMP ini menjadi lokasi yang ideal untuk dijadikan sampel. Penelitian, yang bersifat kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, akan berlangsung dari Mei hingga Juli 2024, bertujuan untuk memberikan pemaparan sistematis dan akurat tentang fakta-fakta populasi. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja (X1) berpengaruh sebesar 21,4% terhadap Efektivitas Kinerja Organisasi (Y) di SMP Islam Terpadu Bustanul Ulum Lampung Tengah, sedangkan variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh yang lebih besar, yaitu 60,9%. Pengujian hipotesis ketiga mengindikasikan bahwa Etos Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Efektivitas Kinerja Organisasi (Y) dengan nilai R Squares sebesar 69,3% dan nilai R sebesar 0,770, yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut dan peningkatan Efektivitas Kinerja Organisasi di sekolah tersebut.

#### ABSTRACT

*This study examines the influence of work ethic and work discipline on organizational performance effectiveness at SMP Islam Terpadu Bustanul Ulum Lampung Tengah, which are essential factors in achieving optimal learning objectives. A strong work ethic encourages teachers and staff to work diligently and responsibly, while work discipline involves adherence to rules and punctuality in executing tasks. By understanding the impact of these two factors, the research aims to identify strategies to enhance educational quality and create a productive work environment. This research location was chosen because of its relevance to the research focus on the influence of work ethic and discipline on the effectiveness of organizational performance. With an adequate organizational structure and number of employees, this junior high school is an ideal location to be used as a sample. The research, which is quantitative in nature with a descriptive approach, will take place from May to July 2024, aiming to provide a systematic and accurate presentation of population's*

*facts* Quantitative analysis results indicate that the work ethic variable (X1) has a 21.4% influence on organizational performance effectiveness (Y) at SMP Islam Terpadu Bustanul Ulum Lampung Tengah, while the work discipline variable (X2) has a greater influence of 60.9%. The third hypothesis test indicates that work ethic (X1) and work discipline (X2) simultaneously influence organizational performance effectiveness (Y) with an R-Squared value of 69.3% and an R value of 0.770, demonstrating a strong relationship between the two variables and an improvement in organizational performance effectiveness at the school.

## PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan, efektivitas kinerja organisasi merupakan faktor utama untuk mencapai tujuan pembelajaran yang optimal. SMP Islam Terpadu Bustanul Ulum Lampung Tengah adalah salah satu institusi pendidikan yang terus berupaya meningkatkan kualitas pendidikan melalui berbagai strategi dan pendekatan. Untuk mencapai efektivitas kinerja yang diinginkan, berbagai faktor internal perlu diperhatikan, termasuk etos kerja dan disiplin kerja dari para guru dan staf.

Etos kerja mencerminkan sikap dan perilaku yang mencerminkan nilai-nilai kerja yang diyakini oleh individu maupun kelompok dalam organisasi. Etos kerja yang baik mendorong setiap anggota organisasi untuk bekerja keras, bertanggung jawab, dan memiliki komitmen tinggi terhadap tugas-tugas yang diberikan. Di SMP Islam Terpadu Bustanul Ulum, etos kerja yang kuat diyakini mampu meningkatkan semangat dan motivasi para guru serta staf dalam menjalankan tugas-tugas mereka, sehingga berkontribusi positif terhadap efektivitas kinerja organisasi.

Disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi efektivitas kinerja organisasi. Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta konsistensi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Di SMP Islam Terpadu Bustanul Ulum, disiplin kerja yang baik diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan efisien. Dengan disiplin kerja yang tinggi, setiap aktivitas pendidikan dapat berjalan sesuai dengan rencana dan target yang telah ditetapkan, sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dengan lebih efektif.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kinerja organisasi di SMP Islam Terpadu Bustanul Ulum Lampung Tengah. Dengan memahami pengaruh kedua faktor ini, diharapkan dapat ditemukan strategi-strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja organisasi, sehingga kualitas pendidikan di sekolah tersebut semakin baik. Selain itu, penelitian ini juga berupaya mengidentifikasi tantangan-tantangan yang dihadapi dalam menerapkan etos kerja dan disiplin kerja di lingkungan sekolah. Dalam konteks pendidikan, efektivitas kinerja organisasi tidak hanya diukur dari pencapaian akademik siswa, tetapi juga dari kualitas proses pembelajaran, kepuasan siswa dan orang tua, serta pencapaian tujuan jangka panjang sekolah. Oleh karena itu, etos kerja dan disiplin kerja harus dipandang sebagai bagian integral dari upaya peningkatan kualitas pendidikan secara menyeluruh. Di SMP Islam Terpadu Bustanul Ulum, implementasi etos kerja dan disiplin kerja yang baik diharapkan dapat menciptakan budaya kerja yang positif dan produktif.

Dari hasil observasi yang dilakukan di SMP Islam Terpadu Bustanul Ulum terdapat beberapa guru dengan tingkat kedisiplinan yaitu banyaknya guru-guru yang terlambat datang ke sekolah. Hal ini dapat dilihat dari absensi guru empat bulan terakhir terhitung dari bulan Januari sampai April 2024. Dari hal tersebut peneliti menduga bahwa adanya ketidakpuasan yang dirasakan sehingga memunculkan perilaku tidak disiplin. Dari data absensi yang ada tercatat total keterlambatan mencapai 275 kali selama periode Januari sampai April 2024, menunjukkan adanya masalah kedisiplinan guru.

Selain itu masih terdapat guru yang berkerja tidak sesuai dengan tuntutan profesi, ia bekerja hanya untuk mencapai jabatan atau pangkat dan gaji yang besar tetapi sedikit yang menyadari bahwa tugas guru merupakan wujud pengabdian kepada bangsa. Dari data dokumentasi hasil penilaian kinerja guru tahun 2023 yang merupakan perwujudan dari etos kerja, menunjukkan bahwa 51,5% guru mendapatkan nilai 75, yang merupakan nilai minimal sesuai dengan Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM). Hanya 12,1% guru yang mendapatkan nilai tertinggi yaitu 90, yang menunjukkan bahwa sebagaian kecil dari mereka memiliki kompetensi yang lebih baik. Berdasarkan tinjauan literatur, banyak penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja organisasi di berbagai sektor, termasuk pendidikan. Namun, setiap institusi memiliki karakteristik unik yang memerlukan pendekatan khusus dalam penerapan etos kerja dan disiplin kerja. Oleh karena itu, penelitian ini juga akan mengeksplorasi bagaimana nilai-nilai budaya lokal dan prinsip-prinsip Islam yang diterapkan di SMP Islam Terpadu Bustanul Ulum dapat memperkuat etos kerja dan disiplin kerja.

Dalam kesimpulannya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dan teoritis dalam bidang manajemen pendidikan, khususnya terkait dengan upaya peningkatan kinerja organisasi



melalui penguatan etos kerja dan disiplin kerja. Temuan penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan bagi sekolah-sekolah lain yang ingin meningkatkan efektivitas kinerja organisasinya melalui strategi yang serupa. Dengan demikian, upaya untuk menciptakan sistem pendidikan yang berkualitas dan berdaya saing tinggi dapat terus dilakukan secara berkelanjutan.

## LANDASAN TEORI

### Etos Kerja

Etos kerja menggambarkan suatu sikap yang mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja. Menurut Sitorus & Sianipar, (2024) etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. Etos kerja dan produktivitasnya masih rendah yang tercermin dari disiplin, semangat kerja dan produktivitasnya yang masih rendah. Hal itu tentu saja kurang mendukung upaya pembangunan ekonomi dan sumber daya manusia. Karena etos kerja adalah masalah yang kompleks dan mengandung banyak aspek baik ekonomi, sosial, maupun budaya. Etos kerja seseorang terbentuk dari adanya motivasi yang terpancar dari sikap hidupnya yang mendasar terhadap kerja.

Etos kerja secara dinamis selalu mendapat pengaruh dari berbagai faktor, baik eksternal maupun faktor internal, sesuai dengan kodrat manusia selaku makhluk sosial. Berdasarkan berbagai pengertian tersebut, etos kerja baik secara etimologi dan praktis adalah seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang oleh sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya. Keberhasilan di berbagai wilayah kehidupan ditentukan oleh perilaku manusia, terutama perilaku etos kerja (Rahmadewi et al., 2024). Etos kerja memiliki tiga fungsi yaitu sebagai pendorong timbulnya perbuatan, penggerak dalam aktivitas, dan penggerak aktivitas. Sikap etos kerja ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Sikap ini dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek baik itu dari berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang mereka yakini (Hatam et al., 2024).

### Disiplin Kerja

Tanjung, (2017) menyatakan bahwa "Dicipline is management action to enforce organization standard". Berdasarkan pendapat Keith Davis disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Hasibuan dalam Arif et al., (2020) menyatakan bahwa "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Arif et al., (2020) menyatakan bahwa "Disiplin dalam pengertian yang utuh ialah suatu kondisi atau sikap pada semua yang tunduk dan taat pada aturan organisasi". Menurut KBBI disiplin merupakan perwujudan sikap mental dan perilaku suatu bangsa ditinjau dari aspek kepatuhan dan ketaatan terhadap ketentuan peraturan dan hukum yang berlaku dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan disiplin kerja adalah kesadaran yang timbul dari diri seseorang untuk menaati peraturan organisasi yang telah ditetapkan

### Efektivitas Kerja

Suatu perusahaan atau instansi selalu berusaha agar karyawan yang terlibat di dalamnya dapat mencapai efektivitas kerja. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya dimulai dari keberhasilan masing-masing karyawan yang bersangkutan. Efektivitas menjadi unsur pokok untuk mencapai sebuah tujuan atau sasaran yang telah ditentukan dalam setiap organisasi. Efektivitas dapat dikatakan efektif, apabila tercapainya tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Mustari et al., (2024) efektivitas biasa dilakukan untuk mengukur sejauh mana kelompok atau organisasi efektif dalam mencapai suatu tujuan. Sedangkan efektivitas kerja adalah tingkatan sejauh mana seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas pokoknya untuk mencapai sasaran yang diinginkan. Istilah efektivitas sering digunakan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan untuk menggambarkan tepat atau tidaknya sasaran yang dipilih perusahaan tersebut.

Efektivitas tersebut dapat dilihat dari manfaat atau keuntungan dari sesuatu yang dipilih untuk kepentingan organisasi atau perusahaan. Efektivitas juga sering digunakan untuk mengukur keberhasilan yang dicapai oleh organisasi atau perusahaan terkait dengan program – program yang telah direncanakan. Pengelolaan sebuah organisasi atau perusahaan bisa dikatakan berhasil apabila sasaran atau tujuan yang ditetapkan mampu dilaksanakan dan memberikan kegunaan bagi perusahaan tersebut. Ukuran dari efektivitas dapat dinilai dengan cara membandingkan pencapaian tujuan dari suatu aktivitas yang dilakukan dan bukan mengenai biaya yang dikeluarkan untuk melaksanakan aktivitas tersebut (Ilahi et al., 2024).

## METODE PENELITIAN

### Metode Analisis

Penelitian ini akan dilaksanakan di SMP Islam Terpadu Bustanul Ulum Lampung Tengah. Lokasi ini dipilih karena relevansi dengan fokus penelitian, yaitu mengkaji Pengaruh Etos Dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Organisasi instansi tersebut. SMP Islam Terpadu Bustanul Ulum Lampung Tengah memiliki struktur organisasi dan jumlah pegawai yang memadai untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini. Penelitian ini akan dilaksanakan pada SMP Islam Terpadu Bustanul Ulum Lampung Tengah. Penelitian akan dilaksanakan pada bulan Mei s/d Juli 2024, dengan pendekatan penelitian deskriptif kuantitatif.

Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistimatis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (field reseach), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada (Moleong, 2004).

Penelitian ini akan dilaksanakan di SMP Islam Terpadu Bustanul Ulum Lampung Tengah. Lokasi ini dipilih karena relevansi dengan fokus penelitian, yaitu mengkaji Pengaruh Etos Dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Organisasi instansi tersebut. SMP Islam Terpadu Bustanul Ulum Lampung Tengah memiliki struktur organisasi dan jumlah pegawai yang memadai untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini. Penelitian ini akan dilaksanakan pada SMP Islam Terpadu Bustanul Ulum Lampung Tengah. Penelitian akan dilaksanakan pada bulan Mei s/d Juli 2024, dengan pendekatan penelitian deskriptif kuantitatif.

Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistimatis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (field reseach), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada (Moleong, 2004).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas Disiplin kerja (X1), dan Etos Kerja (X2) terhadap variabel terikat Efektivitas Kinerja Organisasi (Y) dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$$

Keterangan :

Y : Variabel terikat Efektivitas Kinerja Organisasi

X1 : Variabel bebas Etos Kerja

X2 : Variabel bebas Disiplin Kerja

b1 : Koefisien regresi

b2 : Koefisien regresi

a : Konstanta

**Tabel. 1 Uji Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	71.609	16.360		4.377	.000
	Etos Kerja	.214	.406	.106	2.035	.002
	Disiplin Kerja	.609	.422	.268	2.941	.003

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Organisasi

Sumber: Data Primer, Juli 2024

Dari Tabel. 1 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 25 di peroleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$$

$$= 71.609 + 0,214X1 + 0,609X2$$

Interpretasinya :



- Nilai a sebesar 71.609 merupakan konstanta atau keadaan variable kinerja belum dipengaruhi oleh variable lainnya yaitu variable Etos Kerja (X1), dan variable Disiplin Kerja (X2), jika variable bebas tidak ada maka variable Efektivitas Kinerja Organisasi tidak mengalami perubahan.
- Nilai koefisien regresi variable bebas Etos Kerja (X1) sebesar 0.214, menunjukkan bahwa variable bebas Etos Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Efektivitas Kinerja Organisasi yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variable bebas Etos Kerja maka Efektivitas Kinerja Organisasi akan meningkat sebesar 0,214 atau dalam presentase sebesar 21,4% dengan asumsi bahwa variable lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- Nilai koefisien regresi variable bebas Disiplin kerja (X2) sebesar 0,609, menunjukkan bahwa variable bebas Etos Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Efektivitas Kinerja Organisasi yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variable bebas Disiplin Kerja maka Efektivitas Kinerja Organisasi akan meningkat sebesar 0,609 atau dalam presentase 60,9% dengan asumsi bahwa variable lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- Berdasarkan pengaruh variabel bebas (independ) terhadap variabel dependent dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independent Disiplin Kerja (X2), merupakan faktor yang paling dominan di antara faktor Etos Kerja (X1), yang berpengaruh terhadap Efektivitas Kinerja Organisasi (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 0,609 atau 60,9%.

## Uji T

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen, atau secara parsial variabel independent (Etos Kerja dan Disiplin Kerja) dalam mempengaruhi variabel dependent (Efektivitas Kinerja Organisasi). Pengujian signifikan koefisien korelasi parsial dan koefisien regresi secara parsial dilakukan dengan dengan perhitungan  $< 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan, Persamaan rumusnya sebagai berikut :

- $H_0 : b = 0$  artinya : tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas (X1,X2) terhadap variabel terikat (Y).
  - $H_a : b \neq 0$  artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas (X1,X2) terhadap variabel terikat (Y).
- Kriteria pengambilan keputusan
- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}(\text{tingkat signifikansi})$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
  - Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}(\text{tingkat signifikansi})$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima

Dalam uji t dilakukan pada derajat kebebasan  $df = n - k$ , dimana n jumlah responden sebesar 33 orang dan k adalah sebanyak 3, untuk tingkat keyakinan yang digunakan adalah 95% atau  $\alpha = 5\%$ . Jadi derajat kebebasannya :  $33-3 = 30$ , maka t tabel yang diperoleh adalah 1,697.

**Tabel. 2 Uji T X1**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	71.609	16.360		4.377	.000
Etos Kerja	.214	.406	.106	2.035	.002

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Organisasi

Sumber: Data Primer, Juli 2024

Dari Tabel. 2 diatas dapat dijelaskan bahwa pada Variabel Etos Kerja (X1) memiliki t hitung 2,035  $>$  t tabel 1,697 dan memiliki signifikan  $0,002 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Organisasi SMP Islam Terpadu Bustanul Ulum Lampung Tengah.

**Tabel 3. Koefisien Determinasi X1**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570 <sup>a</sup>	.214	.693	9.313

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

b. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Organisasi

Sumber: Data Primer, Juli 2024

Koefisien Determinasi (KD) =  $R^2 = 0,214 = 21,4\%$ , dapat disimpulkan bahwa pengaruh variable bebas Etos Kerja (X1) sebesar 21,4%, menunjukkan bahwa variable bebas Etos Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Efektivitas Kinerja Organisasi yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variable bebas Etos Kerja maka Efektivitas Kinerja Organisasi akan meningkat sebesar 21,4% dengan asumsi bahwa variable lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel. 4 Uji T X2

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	71.609	16.360		4.377	.000
	Disiplin Kerja	.609	.422	.268	2.941	.003

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Organisasi

Sumber: Data Primer, Juli 2024

Dari Tabel. 4 diatas dapat dijelaskan bahwa pada Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki t hitung  $2,941 > t$  tabel  $1,697$  dan memiliki signifikan  $0,003 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Organisasi SMP Islam Terpadu Bustanul Ulum Lampung Tengah.

Tabel 5 Koefisien Determinasi X2

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 <sup>a</sup>	.609	.693	9.313

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

b. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Organisasi

Sumber: Data Primer, Juli 2024

Koefisien Determinasi (KD) =  $R^2 = 0,609 = 60,9\%$ . Dapat disimpulkan bahwa pengaruh variable bebas Disiplin kerja (X2) sebesar 60,9%, menunjukkan bahwa variable bebas Etos Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Efektivitas Kinerja Organisasi yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variable bebas Disiplin Kerja maka Efektivitas Kinerja Organisasi akan meningkat sebesar 60,9% dengan asumsi bahwa variable lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Uji F

Uji F merupakan salah satu teknik statistik yang digunakan dalam analisis regresi untuk menentukan apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Uji ini bertujuan untuk menguji hipotesis apakah model regresi yang melibatkan satu atau lebih variabel independen secara keseluruhan memiliki hubungan yang berarti dengan variabel dependen. Jika nilai Uji F menunjukkan signifikansi, maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen tersebut, secara bersama-sama, memiliki kontribusi yang signifikan terhadap variasi yang terjadi pada variabel dependen dalam model yang diuji.

Tabel. 6 Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	204.574	2	102.287	4.477	.021 <sup>b</sup>
	Residual	2602.154	30	86.738		
	Total	2806.727	32			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Organisasi

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

Sumber: Data Primer, Juli 2024

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Etos Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Efektivitas Kinerja Organisasi (Y) secara bersama-sama. Untuk



menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar  $k - 1$  yaitu jumlah variabel dikurangi 1. Untuk derajat kebebasan digunakan  $n-k$ , yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$  sedangkan jumlah sampel = 33. Jadi derajat kebebasan pembilang  $3 - 1 = 2$  dan derajat kebebasan penyebut sebesar  $33 - 2 = 31$  dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 3,30 dan  $F_{hitung}$  4,477.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 4,477 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,30. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,021 yaitu  $< 0,05$  maka keputusannya juga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara Etos Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Efektivitas Kinerja Organisasi ( $Y$ ) di SMP Islam Terpadu Bustanul Ulum Lampung Tengah.

**Koefisien Determinasi**

Pada uji  $R^2$  (uji koefisien determinasi) ini menjelaskan seberapa besar variasi variabel independent (Etos Kerja, dan Disiplin Kerja) mampu menjelaskan variasi variabel dependent (Efektivitas Kinerja Organisasi). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R$  kuadrat yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent. Hasil perhitungan determinasi  $R$  kuadrat disajikan pada tabel berikut :

**Tabel. 7 Koefisien Determinasi**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 <sup>a</sup>	.693	.660	9.313

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

b. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Organisasi

Sumber: Data Primer, Juli 2024

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (Disiplin kerja, Etos Kerja, Pelatihan dan Kompensasi) terhadap variabel terikat (Efektivitas Kinerja Organisasi), perhitungan korelasi tersebut kemudian dilanjutkan dengan Rumus Koefisien Determinasi ( $KD = r^2 \times 100\%$ ). Berdasarkan Tabel. 7 diperoleh nilai koefisien determinan  $R$  Squares sebesar 0,693 atau 69,3%, hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel bebas (independent) : Etos Kerja ( $X_1$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat : variabel Kinerja ( $Y$ ) sebesar 69,3% dan sisanya 30,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini. Selanjutnya Nilai  $R : 0,770$  menunjukkan arah hubungan interpretasi Kuat antara Etos Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Efektivitas Kinerja Organisasi ( $Y$ ) adalah positif artinya jika Etos Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) meningkat maka Efektivitas Kinerja Organisasi ( $Y$ ) di SMP Islam Terpadu Bustanul Ulum Lampung Tengah akan meningkat juga.

**Pembahasan**

**Pengaruh Variabel Etos Kerja ( $X_1$ ) Terhadap variabel Efektivitas Kinerja Organisasi ( $Y$ )**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari variable Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Organisasi SMP Islam Terpadu Bustanul Ulum Lampung Tengah di buktikan dengan nilai  $t$  hitung 2,035  $> t$  tabel 1,697 dan memiliki signifikan  $0,002 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya terdapat pengaruh Etos Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Organisasi SMP Islam Terpadu Bustanul Ulum Lampung Tengah, dengan besaran pengaruh sebesar 0.214, menunjukkan bahwa variable bebas Etos Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variable bebas Etos Kerja maka Efektivitas Kinerja Organisasi akan meningkat sebesar 0,214 atau dalam presentase sebesar 21,4% dengan asumsi bahwa variable lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Pengaruh Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap variabel Efektivitas Kinerja Organisasi ( $Y$ )**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari variable Disiplin Kerja ( $X_2$ ) memiliki  $t$  hitung 2,941  $> t$  tabel 1,685 dan memiliki signifikan  $0,003 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Organisasi SMP Islam Terpadu Bustanul Ulum Lampung Tengah, dengan besaran

pengaruh nilai koefisien regresi variable bebas sters kerja (X2) sebesar 0,609, menunjukkan bahwa variable bebas Etos Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Efektivitas Kinerja Organisasi yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variable bebas Disiplin Kerja maka Efektivitas Kinerja Organisasi akan meningkat sebesar 0,609 atau dalam presentase 60,9% dengan asumsi bahwa variable lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Pengaruh Variabel Etos Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap variabel Efektivitas Kinerja Organisasi (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa hasil analisis data, diperoleh Fhitung sebesar 4,477 sedangkan nilai Ftabel sebesar 3,30. Dengan demikian Fhitung > Ftabel maka HO ditolak, dan Ha diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,006 yaitu < 0,05 maka keputusannya juga Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara Etos Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap Efektivitas Kinerja Organisasi (Y) di SMP Islam Terpadu Bustanul Ulum Lampung Tengah.

Dengan koefisien determinan R Squares sebesar 69,3% dan sisanya 30,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini. Selanjutnya Nilai R : 0,770 menunjukkan arah hubungan interpretasi Kuat antara Etos Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Efektivitas Kinerja Organisasi (Y) adalah positif artinya jika Etos Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) meningkat maka Efektivitas Kinerja Organisasi (Y) di SMP Islam Terpadu Bustanul Ulum Lampung Tengah juga akan meningkat.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Dari hasil analisa kuantitatif menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja (X1) berpengaruh terhadap Efektivitas Kinerja Organisasi (Y) pada SMP Islam Terpadu Bustanul Ulum Lampung Tengah sebesar 21,4%.
2. Pengujian yang kedua menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Efektivitas Kinerja Organisasi (Y) pada SMP Islam Terpadu Bustanul Ulum Lampung Tengah sebesar 60,9%.
3. Selanjutnya pada pengujian hipotesis ketiga yaitu menunjukkan bahwa Etos Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Efektivitas Kinerja Organisasi (Y) SMP Islam Terpadu Bustanul Ulum Lampung Tengah, dengan nilai R Squares sebesar 69,3% dengan Nilai R : 0,770 yang menunjukkan arah hubungan interpretasi Kuat antara Etos Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Efektivitas Kinerja Organisasi (Y) di SMP Islam Terpadu Bustanul Ulum Lampung Tengah juga akan meningkat.

### **Saran**

1. Pada variabel Etos Kerja yang perlu mendapat perhatian, daftar kuisisioner nomor 8 dengan skor jawaban responden 118 terkait pernyataan "Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan, tanpa memikirkan keuntungan pribadi yang bisa saya dapatkan." indikator ini perlu mendapat perhatian karena hasil jawaban menunjukkan skor yang rendah, yang mengindikasikan bahwa masih banyak pegawai yang pekerjaan hanya semata mata mendapatkan imbalan. Oleh karena itu, Salah satu solusinya adalah memberikan penghargaan dan pengakuan bagi pegawai yang menunjukkan dedikasi dan inisiatif dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab. Pemberian insentif non-finansial, seperti fleksibilitas kerja atau kesempatan untuk mengembangkan keterampilan baru, juga bisa menjadi cara efektif untuk mendorong motivasi intrinsik. Dengan demikian, para pegawai tidak hanya bekerja untuk mendapatkan imbalan, tetapi juga karena mereka merasa terlibat dan memiliki komitmen terhadap visi dan misi sekolah.
2. Pada variabel Disiplin Kerja yang perlu mendapat perhatian, daftar kuisisioner nomor 5 dengan skor jawaban responden 112 terkait pernyataan "Saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan saya, baik yang berhasil maupun yang tidak sesuai dengan harapan." indikator ini perlu mendapat perhatian karena hasil jawaban menunjukkan skor yang rendah, yang mengindikasikan bahwa masih terdapat pegawai yang kurang bertanggung jawab atas peerjaanya. Oleh karena itu penting untuk menetapkan standar kerja yang jelas dan memastikan bahwa semua pegawai memahami tanggung jawab dan ekspektasi yang diharapkan dari mereka. Sekolah dapat mengadakan pelatihan atau orientasi untuk meningkatkan kesadaran dan keterampilan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, perlu adanya mekanisme evaluasi kinerja yang transparan dan berkelanjutan, sehingga pegawai dapat menerima umpan balik konstruktif dan mengetahui area yang perlu diperbaiki. Penerapan sistem penghargaan dan sanksi yang adil juga bisa membantu meningkatkan akuntabilitas. Misalnya,



pegawai yang menunjukkan kinerja baik dapat diberikan insentif, sedangkan yang tidak memenuhi standar dapat diberikan peringatan atau tindakan korektif. Dengan pendekatan yang terstruktur dan adil, sekolah dapat mendorong pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

3. Selanjutnya pada variabel Efektivitas Kinerja Organisasi yang perlu mendapat perhatian, adalah daftar kuisisioner nomor 13 dengan skor jawaban responden 112 terkait pernyataan “Organisasi menyediakan peluang yang cukup untuk pengembangan karier dan keterampilan bagi anggotanya.” indikator ini perlu mendapat perhatian karena hasil jawaban menunjukkan skor yang rendah, yang mengindikasikan bahwa pegawai masih merasa lembaga kurang memperhatikan mereka dari sisi pengembangan karir tentunya sekolah dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan profesional. Salah satu caranya adalah dengan menyediakan program pengembangan karier yang jelas dan terstruktur, termasuk pelatihan, workshop, dan peluang untuk mendapatkan sertifikasi yang relevan dengan bidang mereka. Selain itu, sekolah bisa menerapkan program mentoring di mana pegawai dengan pengalaman lebih banyak membimbing yang baru atau yang sedang mencari jalur karir yang spesifik. Komunikasi yang terbuka antara manajemen dan pegawai sangat penting; manajemen harus secara aktif mendengarkan aspirasi dan kebutuhan pegawai terkait pengembangan karir mereka. Dengan menunjukkan komitmen terhadap pertumbuhan dan kemajuan pegawai, sekolah tidak hanya meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja tetapi juga membantu membangun tim yang lebih kompeten dan berdedikasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). Metodologi penelitian kualitatif. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Apriyani, D., Purnamasari, E. D., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hindoli (A Cargill Company). *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 8–16.
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., Rachmawati, E., Wardhana, A., Yuliatmo, W., & Purwaningsih, N. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Insania.
- Batubara, G. S., & Abadi, F. (2022). Pengaruh Etos Kerja dan dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai variabel intervening. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(11), 2483–2496.
- Herlina, V. (2019). *Panduan praktis mengolah data kuesioner menggunakan SPSS*. Elex Media Komputindo.
- Indrawan, Y., Claudia, M., & Rifani, A. (2022). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout (Studi Pada Karyawan Pt. Sapta Sari Tama Cabang Banjarmasin). *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 10(1), 69–84.
- Jogiyanto Hartono, M. (2018). *Metoda Pengumpulan dan Teknik Analisis Data*. Penerbit Andi.
- Moleong, L. (2004). *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan skala Likert dan skala dikotomi pada kuesioner online. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 128–137.
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi: *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22.
- Sakti, D. P. B., Simamora, R. B., Karim, A., Nurmayanti, S., Alhamidi, E. M. A., Abidin, N., Siregar, B. G., Darsana, I. M., Mitrin, A., & Salijah, E. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV. Intelektual Manifes Media.
- Siamto, W., Whina, R., & Pratama, A. (2022). Bedah Buku Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Ditaman Baca Parigi Sawanangan Depok. *Jurnal Abdimas*, 3(3), 85–91.
- Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Noviena, S. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja staf pengajar Politeknik Negeri Pontianak. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8(1), 1–15.
- Sugiyono, D. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, dan Etos Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98.

- Triyono, A., Saputra, R. M. I., Hairudin, A., Afriaris, S., & Rahayu, T. (2023). Manajemen sumber daya manusia.
- Unaradjan, D. D. (2019). Metode penelitian kuantitatif. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta