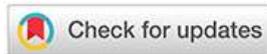


PENGARUH ETIKA KERJA DAN LOYALITAS TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMSEL BABEL CABANG JAKABARING PALEMBANG



^{1*}Ida Ayu Lusmasari, ²Nisa'Ulul Mafra, ³Tri Darmawati

^{1,2,3}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang – Indonesia

^{1*}idaayulusmasari2@gmail.com (corresponding author)

²nisaulul29@gmail.com

³tridarmawati@univpgri-palembang.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work ethics and loyalty partially and simultaneously on the work productivity of employees at PT. Bank Sumsel Babel Jakabaring Palembang Branch. The population in this study are all employees of PT. Bank Sumsel Babel Jakabaring Palembang Branch has as many as 44 employees. The data collection technique is a survey by spreading the questionnaires. The instrument testing technique is validity and reliability testing and the analytical method used is multiple linear regression analysis with SPSS software version 22. The partial test (t) results of the work ethic variable partially have no significant effect on work productivity at PT. Bank Sumsel Babel Jakabaring Palembang Branch. The better the work ethic of employees does not necessarily increase the productivity of good work. The results of the loyalty variable's partial test partially have a significant influence on work productivity at PT. Bank Sumsel Babel Jakabaring Palembang Branch. The results of the F-test showed that the variables of work ethics and loyalty simultaneously had a significant effect on work productivity at PT. Bank Sumsel Babel Jakabaring Palembang Branch.

Keywords: Work-ethic; Loyalty; Work productivity

Diterima (Received) : 16-08-2022

Direvisi (Revised) : 10-03-2024

Disetujui (Approved) : 17-06-2024

Dipublikasi (Published) : 10-07-2024



©2024 Copyright (Hak Cipta) : Penulis (Authors)

Diterbitkan oleh (Published by) : Program Studi Manajemen, Universitas Nusa Cendana, Kupang – Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi (This is an open access article under license) :

CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset yang sangat krusial pada suatu organisasi/perusahaan. Lantaran insan selalu berperan aktif dan lebih secara umum dikuasai pada memilih setiap aktivitas perusahaan, Berbagai asal daya yg terdapat pada perusahaan, asal daya insan adalah aset primer suatu organisasi yang sebagai perencana & pelaku aktif berdasarkan setiap kegiatan organisasi atau perusahaan.

Semua perusahaan mempunyai suatu visi dan misi yang ingin dicapai. Banyak tujuan perusahaan termasuk menghasilkan keuntungan dan memenuhi kebutuhan konsumen dengan cara terbaik. Berdasarkan hal tersebut, kedua perusahaan ini perlu produktif dan menghasilkan kualitas tertinggi dan berkelanjutan. Produktivitas yang hebat adalah perusahaan yang dapat memberikan produk dan layanan yang dibutuhkan konsumen secara berkelanjutan dan konsisten. Menurut Sutrisno (2019:99), "produktifitas merupakan suatu kegiatan memproduksi berupa barang dan jasa yang dilakukan oleh tenaga kerja dengan bahan dan uang". Sedangkan berdasarkan Simbolon (2021:47)"produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya". Wahana dan prasarana yang tersedia menggunakan membuat ouput dan input yang optimal. Dapat disimpulkan bahwa produktivitas memanfaatkan kemampuan asal daya insan sebaik-baiknya. Maka menurut itu setiap perusahaan membutuhkan asal daya insan (karyawan) yang memiliki keterampilan dan etika yang baik dan loyalitas terhadap perusahaan, sebagai akibatnya sanggup melaksanakan tugasnya menggunakan baik dan menggunakan mekanisme kerja yang sudah ditetapkan sang perusahaan. Dengan demikian perusahaan membutuhkan pegawai/karyawan yang mempunyai etika kerja yang tinggi yang berkaitan menggunakan SDM baik didalam juga diluar perusahaan.

Menurut Sihotang (2020:222) "etika juga sering dikaitkan dengan nilai-nilai kebaikan, atau norma yang menjadi pegangan bagi suatu masyarakat". Dari pandangan aneka macam pengertian pada atas bisa pada ambil benang merah mengenai arti etika, yakni evaluasi mengenai baik buruknya konduite dan kajian terhadap fenomena hayati berdasarkan segi baik dan tidak baik. Jadi berdasarkan pengertian di atas seorang karyawan tentu harus menjalankan etika yang baik, sikap sopan, santun, ramah dan suka membantu demi memajukan keberhasilan suatu perusahaan. untuk mencapai keberhasilan perusahaan maka akan lebih baik jika etika kerja keryawan di imbangi dengan loyalitas yang baik.

Menurut Rinanda (2016:4), "loyalitas adalah kesetiaan karyawan kepada perusahaan, dan apakah perusahaan dalam kondisi baik atau buruk, karyawan setia untuk mencapai tujuan/prestasi perusahaan". Dengan menunjukkan loyalitas karyawan kepada perusahaan, karyawan dapat merefleksikan nama baik perusahaan baik di dalam maupun di luar pekerjaannya. Jika seorang karyawan memiliki sikap loyalitas/loyalitas terhadap perusahaan, maka orang tersebut siap berkorban untuk apa yang diyakininya.

Setiap perusahaan harus mampu mengoptimalkan talent (SDM) *skill* yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, namun tidak mudah, ini tentang meningkatkan etika dan loyalitas, dan ini tentang karyawan untuk mencapainya. Meningkatkan produktivitas adalah strategi yang baik. Produktivitas karyawan dapat diartikan sebagai suatu bentuk kinerja yang dihasilkan seorang karyawan selama periode waktu tertentu selama bekerja. Produktivitas karyawan sangat penting karena produktivitas karyawan dikenal sebagai kemampuan karyawan untuk melakukan tugas yang diberikan.

Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring Palembang merupakan salah satu perusahaan perbankan daerah yang memberikan pelayanan terbaik kepada klien kami. Untuk memberikan pelayanan dan melaksanakan tugas dengan baik, karyawan

meningkatkan dan mempertahankan bakat (SDM), meningkatkan kualitas bakat, dan memiliki sikap dan perilaku profesional, rasa tanggung jawab, dan disiplin yang baik. Mereka dapat memberikan layanan yang tepat. Dalam upaya meningkatkan dan mempertahankan etika dan loyalitas yang baik kepada seluruh nasabah Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring Palembang agar mampu mencapai suatu tujuan dan meningkatkan produktivitas karyawan maka karyawan diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang profesional, tanggung jawab dan serta loyalitas yang tinggi.

Masalah yang dihadapi perusahaan adalah bagaimana mempertahankan etika yang baik agar etika kerja karyawan dalam melayani nasabah selalu baik dan optimal, hal ini ditandai dengan menegakkan aturan dan menjalankan visi dan misi perusahaan. Dalam hal masalah loyalitas kerja karyawan ditandai dengan sedikitnya karyawan yang melakukan, Lembur yang menyebabkan pekerjaan sering tidak tepat waktu dalam pengerjaannya.

Ada beberapa faktor yang menurunkan produktivitas karyawan, seperti etika kerja dan loyalitas karyawan yang dipraktikkan di perusahaan. Di sini, peneliti berusaha untuk mempelajari masalah etos kerja dan loyalitas karyawan yang diyakini mempengaruhi produktivitas karyawan. Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring Palembang merupakan salah satu perusahaan perbankan daerah yang memberikan pelayanan terbaik kepada nasabahnya, untuk dapat memberikan pelayanan dan melaksanakan tugas dengan baik, maka karyawan diarahkan untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM) agar tetap mempertahankan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang profesional, tanggung jawab dan disiplin yang baik sehingga dapat memberikan pelayanan yang sesuai.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan bersama-sama etika kerja dan loyalitas terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring.

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PENELITIAN

Etika kerja

Etika kerja merupakan rumusan penerapan nilai-nilai etika yang berlaku di lingkungannya, dengan tujuan untuk mengatur tata krama aktivitas karyawannya agar mencapai tingkat efisiensi dan produktivitas yang maksimal. Etika perusahaan menyangkut hubungan perusahaan dan karyawannya sebagai satu kesatuan dalam lingkungannya, etika kerja menyangkut hubungan kerja antara perusahaan dan karyawannya, dan etika perorangan mengatur hubungan antar karyawan (Sunyoto, 2016: 160). Indikator etika kerja 1) Rasa tanggung jawan. 2) Kerja keras. 3) Sifat hemat. 4) menghargai waktu (Dalimunthe & Wakhyuni, 2020).

Loyalitas

Menurut Hartini (2021:154), "loyalitas merupakan bentuk kesetiaan dan kepatuhan seseorang atau sekelompok karyawan terhadap organisasi di mana mereka melaksanakan pekerjaan. Loyalitas yaitu suatu kondisi yang mengikat antar karyawan dengan perusahaannya, karena loyalitas bukan hanya kesetiaan yang tercermin dari seberapa lama seseorang bekerja di dalam organisasi perusahaan. "Loyalitas merupakan suatu manifestasi dari kebutuhan fundamental manusia untuk memiliki, mendukung, merasa aman, membangun keterikatan, dan menciptakan keterikatan emosional" (Hermawan, 2013: 78).

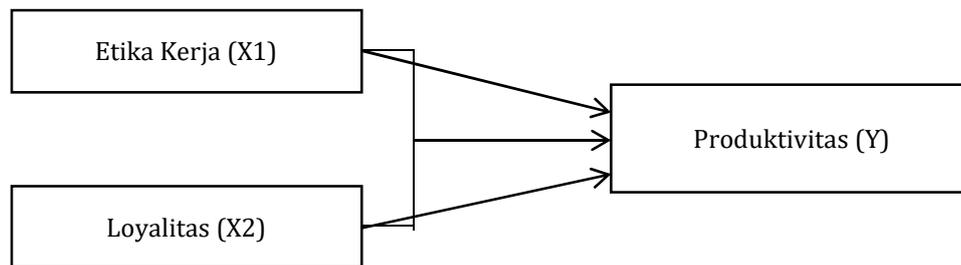
Produktivitas

Produktivitas merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan perusahaan. Jika produktivitas kerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apalagi di era industri 4.0 seperti sekarang ini, semua perusahaan berlomba-lomba untuk memaksimalkan kinerja karyawan dengan terus meningkatkan produktivitas sehingga perusahaan mampu bertahan ditengah persaingan yang semakin ketat.

Menurut Sutrisno (2019:98), "produktivitas merupakan hubungan keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang)". Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Sedangkan menurut Sisca, et al (2020) produktivitas kerja merupakan sikap mental maupun upaya untuk meingkatkan hasil kerja dalam bentuk barang atau jasa sebanyak mungkin dengan menggunakan sumber daya yang tersedia pada suatu periode tertentu.

Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Notoatmodjo, 2018). Kerangka penelitian yang baik akan menjelaskan secara teoritis bertautan antara variabel yang akan diteliti jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Maka dalam penelitian ini dapat menghasilkan kerangka konseptual yaitu:



Sumber: dikonstruksi penulis, 2022

Gambar 1
Kerangka Penelitian

Berdasarkan kerangka penelitian dapat dijelaskan bahwa Etika kerja (X_1) dan loyalitas (X_2) secara parsial dan bersama-sama berpengaruh terhadap produktivas kerja (Y) karena etika kerja yang baik serta loyalitas yang tinggi akan mempengaruhi produktivitas kerja. Begitu juga sebaliknya etika kerja yang rendah serta loyalitas yang rendah akan mempengaruhi produktivitas kerja

Hipotesis

H_0 : Apakah tidak terdapat pengaruh signifikan etika kerja dan loyalitas terhadap produktivitas kerja di PT. Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring Palembang

H_a : Apakah terdapat pengaruh signifikan etika kerja danloyalitas terhadap produktivitas kerja di PT. Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring Palembang

METODE PENELITIAN

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari data primer dan Sekunder. Data Primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian yaitu berupa data karyawan tetap. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan yaitu data berupa hasil dari kuisioner.

Menurut Tanjung, et al (2021:59) "sampel yaitu bagian dari populasi yang akan diteliti oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya". Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) karena populasi kurang dari 100 orang maka semua populasi dalam penelitian ini akan dijadikan sebagai sampel penelitian yang berjumlah sebanyak 44 orang.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah dengan kuisioner. Menurut Sugiyono (2018: 224) kuisioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan lisan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawab.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik deskriptif. Pertama, uji asumsi klasik yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedestis pada model regresi. Kedua, analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Ketiga, Analisis Koefisien Korelasi adalah untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Keempat, Analisis koefisien determinasi (R^2) merupakan suatu angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui koefisien atau korelasi yang diberikan suatu variabel atau lebih X (variabel bebas) terhadap Y (variabel terikat). Kelima, pengujian hipotesis dimana ada terdapat uji t secara parsial dan uji f secara simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini peneliti mengambil objek adalah karyawan PT. Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring Palembang. Pengolahan data dalam bentuk angket ini masing-masing dari 8 item pernyataan untuk variabel etika kerja, 8 item pernyataan untuk variabel loyalitas, 12 item pernyataan untuk variabel Y produktivitas kerja dengan menyebarkan angket sesuai dengan sampel 44 responden yang akan diolah nantinya dengan menggunakan skala Likert Sumated Rating agar mendapatkan hasil yang valid dan reliabel.

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan PT. Bank Sumsel Babel sebanyak 44 responden, yang terdiri dari beberapa karakteristik, baik jenis kelamin, usia dan semester. Dari jenis kelamin pria berjumlah 18 orang dan perempuan berjumlah 26 orang, sedangkan berdasarkan usia karakteristik 20-30 tahun berjumlah 22 orang, 31-40 tahun berjumlah 19 orang, dan 41-50 tahun berjumlah 3 orang.

Uji Validitas

Menurut Priyatno (2014: 21), "uji validitas merupakan tingkat dimana suatu instrument mengukur apa saja yang harus diukur". Validitas berarti sejauh mana ketetapan dan ketelitian suatu instrument dalam melaksanakan fungsi ukurannya. Dalam penelitian ini dilakukan uji validitas menggunakan metode *corrected item-total correlation*. Variabel etika kerja masing-masing memiliki nilai antara 0,35 – 0,628 yang berarti lebih besar dari

nilai r-tabel 0,290 maka dapat disimpulkan bahwa delapan butir variabel etika kerja dikatakan valid. Variabel loyalitas masing-masing memiliki nilai antara 0,582 – 0,81 lebih besar dari nilai r-tabel 0,90 maka dapat disimpulkan bahwa delapan butir loyalitas dikatakan valid. Variabel produktivitas kerja masing-masing memiliki nilai 0,290 - 0,598 lebih besar dari nilai r-tabel 0,290 maka dapat disimpulkan bahwa dua belas butir produktivitas kerja dikatakan valid.

Uji Reabilitas

Menurut Priyanto (2014: 64), “uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajengan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner”. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang konsisten jika pengukuran diulang kembali. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha* diuji menggunakan bantuan SPSS versi 22.

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Status
Etika Kerja (X1)	0,608	Reliabel
Loyalitas (X2)	0,845	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,654	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS, 2022

Dilihat dari Tabel 1, nilai alpha variabel etika kerja, loyalitas dan produktivitas kerja lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Menurut Priyanto (2014: 89), “uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinieritas, dan heteroskedestis pada model regresi”.

Uji Normalitas

Menurut Priyanto (2014: 68), “uji normalitas data merupakan syarat pokok untuk syarat dalam analisis para metrik normalitas data merupakan hal yang penting karena dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dapat mewakili populasi”. Dalam uji normalitas ini metode yang akan dipakai adalah metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov*.

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		44
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.97646729
Most Extreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.136
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.900
Asymp. Sig. (2-tailed)		.393

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data diolah SPSS, 2022

Dilihat dari Tabel 2, nilai *asympt.sig* sebesar $0,393 > 0,05$ maka dapat disimpulkan data terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut Priyanto (2014: 99), “multikolinieritas artinya antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linier yang sempurna atau yang mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan satu)”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau yang mendekati sempurna diantara variabel bebasnya.

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	EtikaKerja	1.000	1.000
	Loyalitas	1.000	1.000

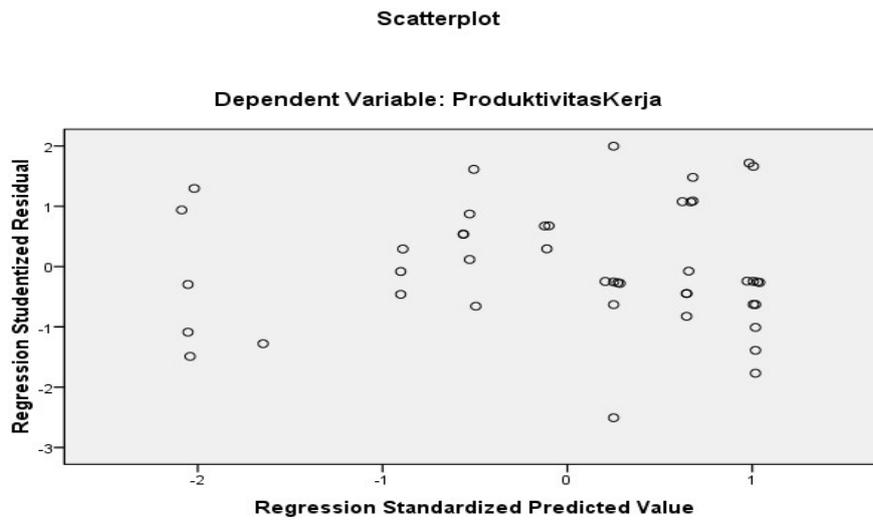
a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

Sumber : Data diolah SPSS, 2022

Dilihat dari Tabel 3, variabel etika kerja dan loyalitas memiliki nilai *tolerance* $1,000 > 0,1$ dan nilai VIF $1,000 < 10$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2014: 100), “uji heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketamaan varian dari residu untuk pengamatan pada model regresi”. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah melihat grafik plot pada antara nilai prediksi *standardized predicted value* (ZPRED) dengan residual *studentized residual* (SRESID). Deteksi ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksikan dan sumbu Y adalah residualnya. Adapun teknik yang digunakan dalam uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22.



Sumber : Data diolah SPSS, 2022

Gambar 1
Hasil Uji Heteroskedastitas

Dilihat dari Gambar 1 memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas meskipun terlihat berdempet dibagian titik-titik tertentu serta tersebar dibagian atas dan sedikit berkumpul pada sumbu Y dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis tersebut digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu : Etika Kerja (X1), Loyalitas (X2), terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan (Y) persamaan regresi linier berganda.

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	35.602	9.358	
	EtikaKerja	.014	.199	.010
	Loyalitas	.488	.158	.435

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

Sumber : Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan data tabel uji regresi linier berganda diatas, dapat dipahami bahwa model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 35,602 + 0,014 X_1 + 0,488 X_2 + e$$

Keterangan:

1. Konstanta (a) = 35,602 menunjukkan harga konstan, jika nilai variabel bebas/independen = 0, maka produktivitas kerja (Y) akan sebesar 35,602.
2. Variabel X1 sebesar 0,014 artinya jika variabel etika kerja ditingkatkan sebesar 1% maka produktivitas akan meningkat sebesar 0,014.
3. Variabel X2 sebesar 0,488 artinya jika variabel loyalitas ditingkatkan sebesar 1% maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,488.

Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Priyatno (2014:59), "koefisien korelasi (R) adalah untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain". Dalam analisis korelasi akan diperoleh nilai koefisien korelasi yang menyatakan ukuran keeratan hubungan antara satu variabel lainnya.

Tabel 5
Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary ^b			
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.435 ^a	.150	2.698

a. Predictors: (Constant), Loyalitas, EtikaKerja

b. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

Sumber : Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan hasil Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi antara variabel bebas yaitu etika kerja (X₁) dan loyalitas (X₂) dengan variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,435.

Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Siregar (2017:358), "analisis Koefisien Determinasi merupakan suatu angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui koefisien atau korelasi yang diberikan suatu variabel atau lebih X (variabel bebas) terhadap Y (variabel terikat)".

Tabel 6
Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.435 ^a	.189	.150	2.698

a. Predictors: (Constant), Loyalitas, EtikaKerja

b. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

Sumber : Data diolah SPSS, 2022

Dari Tabel 6, diketahui hasil dari analisis uji koefisien determinasi bahwa dihasilkan angka R square 0,189 hal ini menunjukkan bahwa variabel etika kerja dan loyalitas memiliki hubungan signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai R square yaitu 0,189 atau 18,9 % dan sisanya 81,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti disiplin kerja, komunikasi, lingkungan kerja, dan lain-lain.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Secara Parsial)

Menurut Priyatno (2014:60), "Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen". Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai-nilai signifikan dengan $\alpha = 0,05$ (5%).

Tabel 7
Hasil Uji t Parsial

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.602	9.358		3.804	.000
	Etika Kerja	.014	.199	.010	.072	.943
	Loyalitas	.488	.158	.435	3.093	.004

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

Sumber : Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan hasil dari uji t (parsial) pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa:

- Variabel etika kerja memiliki nilai signifikan $0,943 > 0,05$ (5%) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima, variabel etika kerja tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
- Variabel loyalitas memiliki nilai signifikan $0,004 < 0,05$ (5%) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima H_0 ditolak, variabel loyalitas terdapat pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Tabel 8
Hasil Uji F simultan

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69.652	2	34.826	4.783	.014 ^a
	Residual	298.530	41	7.281		
	Total	368.182	43			

a. Predictors: (Constant), Loyalitas, EtikaKerja

b. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

Sumber : Data diolah SPSS, 2022

Tabel 8 menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,014 < 0,05$ (5%) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel etika kerja dan loyalitas secara simultan/bersama terdapat pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Etika Kerja Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil pengujian pada variabel etika kerja, dapat dirumuskan hipotesis pertama:

H_0 = variabel etika kerja (X1) secara parsial/sendiri tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring Palembang.

H_a = variabel etika kerja (X1) secara parsial/sendiri memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring Palembang.

Dilihat dari tabel 7, hasil uji parsial (t), variabel etika kerja memiliki nilai signifikan $0,945 > 0,05$ (5%) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel etika kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring Palembang. Semakin baik etika kerja karyawan belum tentu dapat meningkatkan produktivitas kerja yang baik.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Pakpahan (2020) yang menunjukkan etika kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, semakin baik etika kerja pegawai maka semakin baik juga produktivitas kerja.

Pengaruh Loyalitas Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil pengujian pada variabel loyalitas, dapat dirumuskan hipotesis kedua:

H_0 = variabel loyalitas (X2) secara parsial/sendiri tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring Palembang.

H_a = variabel loyalitas (X2) secara parsial/sendiri memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring Palembang.

Dari hasil uji parsial (t) variabel loyalitas memiliki nilai signifikan $0,004 < 0,05$ (5%) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima H_0 ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel loyalitas memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring Palembang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel loyalitas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring Palembang. Loyalitas tinggi biasanya membuat karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja namun terkadang loyalitas yang tinggi juga tidak akan membuat karyawan tersebut menjadi aktif dan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dimana karyawan yang memiliki loyalitas tinggi cenderung bekerja lebih lama dan merasa pekerjaan yang dikerjakan sudah biasa dilakukan sehingga karyawan akan menjadi kurang memperhatikan produktivitas yang dihasilkan dari pekerjaannya tersebut.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Santoso & Syamsiyah (2020) yang menunjukkan loyalitas kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan CV. Salsabila Group di Gresik. Kemudian hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian oleh Luki, et al (2021) yang loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan pada PT. Horas Bangun Persada.

Sedangkan penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Chairunnisa & Jaenudin (2020) yang menunjukkan loyalitas kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT. Cisarua Mountain Dairy, hal ini disebabkan kurangnya kepercayaan karyawan terhadap perusahaan akan memberikan *feedback* yang baik.

Pengaruh Etika Kerja dan Loyalitas Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil pengujian pada variabel etika kerja dan loyalitas secara simultan, dapat dirumuskan hipotesis ketiga :

Ho = variabel etika kerja dan loyalitas secara simultan tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring Palembang.

Ha = variabel etika kerja dan loyalitas secara simultan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring Palembang.

Berdasarkan tabel 8, nilai signifikan sebesar $0,014 < 0,05$ (5%) maka Ha diterima dan Ho ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel etika kerja dan loyalitas secara simultan/bersama memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring Palembang.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Luki, et al (2021) yang menunjukkan bahwa kompetensi kerja kepuasan kerja dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan nilai koefisiensi determinasi dilihat dari Adjusted R Square sebesar 0.210.

SIMPULAN

Hasil penelitian uji parsial (t) variabel etika kerja secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring Palembang. Semakin baik etika kerja karyawan belum tentu dapat meningkatkan produktivitas kerja yang baik. Hasil penelitian uji parsial (t) variabel loyalitas secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring Palembang. Hasil penelitian uji F menunjukkan variabel etika kerja dan loyalitas secara simultan terdapat pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring Palembang.

DAFTAR RUJUKAN

- Chairunnisa & Jaenudin. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Cisarua Mountain Dairy*. Jurnal IBM. Vol. 1 No. 1
- Dalimunthe, A., & Wakhyuni, E. 2020. *Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo*. Jurnal Manajemen Tools.
- Hartini. (2021). *MSDM (Transformasi SDM dalam Organisasi)*. Bandung:(CV. Media Sains Indonesia)
- Hermawan. (2013). *Positioning, Diferensiasi, dan Brand*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Kumalasari. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Etika Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Barista Di Solo Raya*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Luki, M., S, & Nazmi, H. (2021). *Pengaruh Kompetensi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Horasbangun Persada*. JIMEA, 1623.

- Notoatmodjo. 2018. *Metodelogi penelitian kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pakpahan, I. J., Herwin, R., Susanti, I., Marpaung, F. E., & Harahap, N. R. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Etika Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Sibolga Kota. (JRAM)*, 7, 188.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengola Data Terpraktis*. Yogyakarta:C.V Andi Offset (Penerbit Andi)
- Rinanda. 2016. *Faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan di hotel Dyan Graha Pekanbaru*. Jurnal Online Mahasiswa.
- Simbolon. 2020. *Pengaruh Stres, Lingkungan, dan Budaya kera terhadap Produktivitas kerja karyawan*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Sisca, C. E., Sinaga, S. O., Revida, E., Purba, S., Faudi, S. P. H. (2020). *Teori-Teori Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Santoso & Syamsiyah. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan dan Loyalitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan CV. Salsabila Group di Gresik*. Journal of Sustainability Business Research. Vol. 1 No. 1
- Siregar, S. (2017). *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sitohang. 2020. *Etika Kerja Unggul*. Yogyakarta: PT. Kasinus.
- Sutrisno. 2019. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sunyoto. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Tanjung, A. A., & Muliyani. (2021). *Metodologi Penelitian: Sederhana, Ringkas, Padat dan mudah dipahami*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.