




THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK ETHIC ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY IN THE WAREHOUSE RECEIPT SYSTEM AND COMMODITY AUCTION MARKET GUIDANCE AND DEVELOPMENT DIVISION OF THE COMMODITY FUTURES TRADING SUPERVISORY AGENCY (BAPPEBTI) OFFICE

Arifudin Akbar¹, Zulkifli Rangkuti ², Jamal Hanaffy³

^{1,2,3} Universitas Mitra Bangsa, Pasar Minggu Jakarta Timur 12520

* Email Korespondensi akbar.arifudin@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRACT
<p>Sejarah Artikel: Diterima tgl. 04/06/2026 Diperbaiki tgl. 05/06/2026 Disetujui tgl. 07/06/2026 Tersedia daring tgl. 07/06/2026</p>	<p>This study aims to determine the effect of motivation and work ethic on work productivity at the Office of Warehouse Receipt System Development and Commodity Auction Market Office of the Commodity Futures Trading Regulatory Agency (BAPPEBTI). The phenomenon underlying this study is the discovery of employees with a level of work productivity that is not optimal. In this study the author used quantitative research. The population in this study was 145 employees. In this study the author used a sampling technique using the Slovin formula for 59 people. Data were collected using a closed questionnaire with a Likert scale, and analyzed using multiple linear regression with the help of the SPSS program version 20. The results of the study indicate that partially and simultaneously, the influence of motivation and work ethic has a positive and significant effect on work productivity. This study emphasizes the importance of being able to follow up with appropriate policies in order to be able to increase work productivity optimally.</p>
<p>(e) ISSN: 2962-4746 (p) ISSN: 2961-8312</p>	
<p>DOI: 10.64626/jmbo.v5i1.665</p>	<p>Keywords: Motivation, Work Ethic, Work Productivity.</p>
<p> ©2026. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)</p>	

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam instansi pemerintahan, produktivitas kerja tidak

hanya berkaitan dengan pencapaian target organisasi, tetapi juga berhubungan dengan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas kerja pegawai menjadi hal yang sangat penting bagi

setiap organisasi, termasuk pada Kantor Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI). Pada Bagian Pembinaan dan Pengembangan Sistem Resi Gudang dan Pasar Lelang Komoditas, pegawai memiliki peran strategis dalam mendukung pengembangan sistem perdagangan komoditas yang efektif, transparan, dan berdaya saing, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja dan produktivitas kerja yang optimal.

Produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi kerja dan etos kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat pegawai memiliki semangat dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang maksimal. Sementara itu, etos kerja mencerminkan sikap dan nilai yang dimiliki pegawai dalam bekerja, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, kerja keras, dan komitmen terhadap pekerjaan. Pegawai yang memiliki motivasi kerja dan etos kerja yang baik cenderung mampu bekerja lebih efektif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam organisasi.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bagian Pembinaan dan Pengembangan Sistem Resi Gudang dan Pasar Lelang Komoditas Kantor Badan

Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara motivasi kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta memberikan manfaat praktis bagi organisasi dalam upaya meningkatkan motivasi kerja, memperkuat etos kerja, dan meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

LANDASAN TEORI

Motivasi

Menurut Harries Madiistriyatno dan Tunnufus (2024), motivasi kerja adalah dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan demi mencapai tujuan tertentu.

Etos Kerja

Etos kerja menurut Harries Madiistriyatno dan Tunnufus (2024) adalah sikap mental positif terhadap nilai-nilai kerja, seperti tanggung jawab, ketekunan, kejujuran, dan loyalitas. Etos kerja mencerminkan karakter dan budaya individu dalam bekerja, serta menjadi fondasi dalam menciptakan disiplin dan semangat kerja yang tinggi. Indikator etos kerja antara lain tanggung jawab terhadap tugas, kerja keras, ketekunan, integritas, dan dedikasi terhadap organisasi.

Produktivitas Kerja

Hasibuan (2015: h. 126-127) mengemukakan bahwa "Produktivitas adalah perbandingan antara

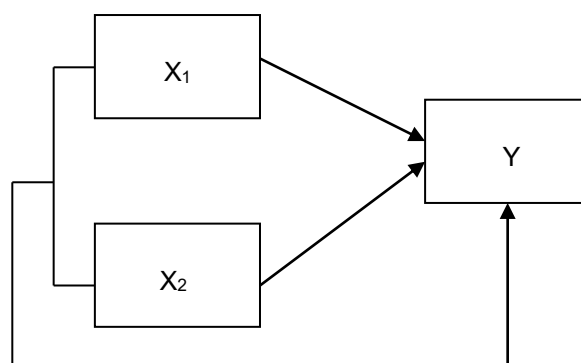
keluaran/*output* dengan masukan/*input*. Kenaikan produktivitas dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-biaya-tenaga) dan system kerja, tehnik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya”.

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah motivasi kerja yang memungkinkan seseorang untuk meningkatkan semangat kerja, baik kondisi fisik maupun kondisi psikologi. Produktivitas kerja dapat dinilai dari faktor-faktor yang memenuhi kebutuhan orang akan pertumbuhan psikologis, khususnya tanggung jawab dan etos kerja untuk mencapai tujuan yang efektif.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa Motivasi kerja dan Etos kerja secara simultan dapat meningkatkan Produktivitas kerja Nopiyanti, Hamid, dan Fitriya (2023). menyatakan bahwa motivasi kerja dan etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi dan etos kerja pegawai, maka semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian Sukmarani, Hasanah, dan Djaelani (2023) yang dilakukan di sektor jasa, yaitu di Black Campaign Coffee Shop Tangerang. Mereka menyatakan bahwa motivasi kerja dan etos kerja secara simultan

berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Etos kerja karyawan menjadi salah satu indikator utama yang meningkatkan hasil kerja secara efisien.

Berdasarkan temuan-temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja dan Etos kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Suasana kerja internal dalam suatu organisasi yang baik dan pemberian motivasi yang berkelanjutan diperlukan agar produktivitas kerja tetap optimal



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Hipotesis ini telah dibuktikan melalui uji regresi parsial (uji t) dan simultan (uji F) dengan hasil signifikan.

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja.

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap produktivitas kerja.

H3: Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan etos kerja terhadap produktivitas kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan

dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Metode penelitian deskriptif digunakan untuk meneliti lapangan tentang hal-hal yang sedang terjadi. populasi dalam penelitian ini adalah 145 pegawai. Sampel sebanyak 59 orang pegawai Jenis sampel yang akan digunakan adalah jenis sampel random sampling, karena semua anggota populasi yang akan dilakukan secara acak tanpa menggunakan strata yang ada dalam anggota populasi dengan kata lain di anggap homogen.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi (X_1) dan Etos kerja (X_2), sedangkan variabel terikatnya adalah produktivitas kerja (Y). Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup berbasis skala Likert 1-5.

Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 20 dan mencakup uji asumsi klasik serta regresi linier berganda untuk menguji hubungan antar variable (Hanaffy, 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini penulis telah menyebarkan kuesioner kepada 59 responden yang merupakan pegawai bagian pembinaan dan pengembangan sistem resi gudang dan pasar lelang komoditas kantor badan pengawas perdagangan berjangka komoditi (bappebti). Tiga variabel utama yang dianalisis adalah motivasi (X_1), etos

kerja (X_2), dan produktivitas kerja (Y).

Hasil rekapitulasi skor menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan "setuju" dan "sangat setuju" walaupun terdapat juga yang "tidak setuju" terhadap item-item terkait ketiga variabel tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden merasakan adanya suasana kerja internal organisasi yang dibentuk oleh praktik, prosedur, dan perilaku yang didukung dan dihargai di dalamnya, memiliki loyalitas terhadap institusi, dan menunjukkan performa kerja yang positif.

Uji instrument adalah proses pengujian alat ukur kuesioner yang digunakan dalam penelitian untuk memastikan bahwa alat tersebut valid dan reliabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan hasil korelasi pada skor jawaban masing-masing responden saling berkorelasi ataukah tidak dengan total skor masing-masing variable dengan nilai kritis pada nilai signifikansi 0,05.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_1)

No. Butir	rhitung	rtabel	Status
1	0,539**	0,361	Valid
2	0,578**	0,361	Valid
3	0,569**	0,361	Valid
4	0,287	0,361	Tidak Valid
5	0,082	0,361	Tidak Valid
6	0,563**	0,361	Valid
7	0,123	0,361	Tidak Valid
8	0,548**	0,361	Valid
9	0,665**	0,361	Valid
10	0,495**	0,361	Valid
11	0,435**	0,361	Valid
12	0,397*	0,361	Valid
13	0,553**	0,361	Valid
14	0,106	0,361	Tidak Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X_2)

No. Butir	rhitung	rtabel	Status
1	0,704**	0,361	Valid
2	0,533**	0,361	Valid
3	0,681**	0,361	Valid
4	0,648**	0,361	Valid
5	0,485**	0,361	Valid
6	0,573**	0,361	Valid
7	0,580**	0,361	Valid
8	0,678**	0,361	Valid
9	0,618**	0,361	Valid
10	0,705**	0,361	Valid

Sumber : Data diolah (2025)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No. Butir	rhitung	rtabel	Status
1	0,533**	0,361	Valid
2	0,609**	0,361	Valid
3	0,652**	0,361	Valid
4	0,530**	0,361	Valid
5	0,216	0,361	Tidak Valid
6	0,504**	0,361	Valid
7	0,130	0,361	Tidak Valid
8	0,548**	0,361	Valid
9	0,560**	0,361	Valid
10	0,547**	0,361	Valid
11	0,461*	0,361	Valid
12	0,667**	0,361	Valid

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variable Motivasi (X_1), Etos Kerja (X_2), dan Produktivitas Kerja (Y) diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar nilai r hitung lebih besar dari r tabel yang artinya indikator pada kuesioner dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian diuji menggunakan korelasi Pearson Product Moment untuk validitas, dan Cronbach's Alpha untuk reliabilitas.

Tabel 4. Pengujian Reliabilitas Tiap Variabel

Variabel	Koef. Alpha	Koef. Kritis	Status
Motivasi Kerja	0,619	0,60	Reliabel
Etos Kerja	0,823	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,724	0,60	Reliabel

Dengan melihat besarnya nilai koefisien alpha pada masing-masing vaiabel yang diteliti nampak terlihat bahwa semua nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,60, Sehingga butir-butir pertanyaan dalam setiap variabel penelitian adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik merupakan serangkaian uji statistik yang dilakukan untuk memastikan bahwa data yang akan dianalisis memenuhi asumsi yang diperlukan oleh teknik inferensial tertentu. Uji asumsi klasik yang dilakukan peneliti meliputi beberapa seperti ujinormalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah data residual terdistribusi normal.

Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Y	X1	X2
N		51	51	51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	41.1373	38.6471	37.9608
	Std. Deviation	2.22728	2.33087	2.17220
Most Extreme Differences	Absolute	.200	.093	.159
	Positive	.145	.093	.130
	Negative	-.200	-.092	-.159
Kolmogorov-Smirnov Z		1.427	.667	1.138
Asymp. Sig. (2-tailed)		.130	.765	.150

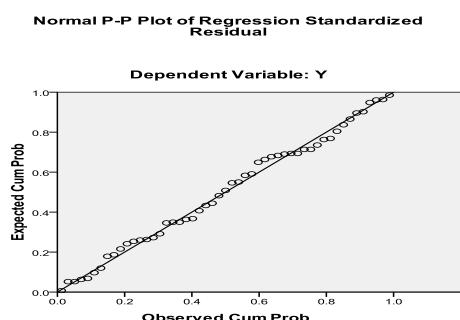
a. Test distribution is Normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
	Y	X1	X2

b. Calculated from data.

Berdasarkan pada tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dapat dijelaskan bahwa nilai $p = 0,130$ untuk variabel produktivitas kerja (Y) berarti nilai $p > 0,05$, kemudian nilai $p = 0,765$ untuk variabel motivasi kerja (X_1) berarti nilai $p > 0,05$, dan nilai $p = 0,150$ untuk variabel etos kerja (X_2), berarti nilai $p > 0,05$, berarti dikatakan data variabel motivasi kerja (X_1), etos kerja (X_2), dan produktivitas kerja (Y) dapat dikatakan normal.

Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan dengan diagram pencar uji normalitas, sebagai berikut:



Gambar 1. Pencar Uji Normalitas

Sumber : Data diolah (2025)

Pada gambar 5.4 dijelaskan terlihat sebaran data dari variabel bergerombol di sekitar garis uji yang mengarah ke kanan atas, dan tidak ada data yang tersebar jauh dari sebaran data. Dengan demikian, data tersebut dikatakan normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan menghitung nilai *variance inflation factor* (VIF) tiap-tiap variabel

independen. Multikolinearitas terjadi jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) melebihi 10. Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10 menunjukkan korelasi antar variabel independen masih bisa ditolerir.

Berdasarkan *coefficients* di atas, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel independent tidak memiliki nilai yang lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung multikolinieritas.

Uji Hipotesis Pertama

Adapun perumusan hipotesis pertama adalah: H_{a1} : Ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Untuk mengetahui hipotesis pertama, maka dilakukan uji regresi sederhana antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil pengujian regresi adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Regresi Sederhana Antara Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.536	4.681		.969	.337
	X_1	.385	.093	.403	4.144	.000

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS 20.0 diperoleh konstanta sebesar 4,536 menyatakan bahwa produktivitas kerja dianggap konstan, maka motivasi kerja adalah sebesar 0,385. Kemudian untuk nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,385 menyatakan bahwa apabila nilai dari variabel motivasi kerja naik sebesar satu satuan maka variabel

produktivitas kerja akan naik sebesar 0,385.

Uji Hipotesis kedua

Adapun perumusan hipotesis kedua adalah: H_{a2} : Ada pengaruh signifikan antara etos kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

Untuk mengetahui hipotesis kedua, maka dilakukan uji regresi sederhana antara etos kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil pengujian regresi adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Regresi Sederhana Antara Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.536	4.681		.969	.337
	X ₂	.572	.100	.558	5.728	.000

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS 20.0 diperoleh konstanta sebesar 4,536 menyatakan bahwa variabel produktivitas kerja dianggap konstan, maka variabel etos kerja adalah sebesar 0,572. Kemudian untuk nilai koefisien regresi variabel etos kerja sebesar 0,572 menyatakan bahwa apabila nilai dari variabel etos kerja naik sebesar satu satuan maka variabel produktivitas kerja akan naik sebesar 0,572.

Uji Hipotesis Ketiga

Adapun perumusan hipotesis ketiga adalah: H_{a3} : Ada pengaruh signifikan antara motivasi dan etos kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja.

Untuk mengetahui hipotesis ketiga, maka dilakukan analisa regresi berganda antara motivasi dan etos kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil pengujian

regresi adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.563	.545	1.50266

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁
 b. Dependent Variable: Y

Dari tabel 5.39 tampak bahwa nilai Coefficient Colleration (R) yang berarti motivasi dan etos kerja secara bersama-sama memiliki korelasi dengan produktivitas kerja sebesar 0,750, artinya motivasi dan etos kerja secara bersama-sama berhubungan kuat dengan produktivitas kerja. Hal ini karena nilai R_y terletak pada 0,600 sampai dengan 0,799. Sugiyono (2015: h. 216). Nilai RSquare model sebesar 0,563, artinya bahwa variabel motivasi dan etos kerja dapat menjelaskan variabel produktivitas kerja secara linier sebesar 56,3%. Atau ada 43,7% yang tidak dapat dijelaskan secara linier oleh variabel motivasi dan etos kerja dengan demikian, maka motivasi kerja dan etos kerja merupakan variabel yang sangat baik untuk menjelaskan produktivitas kerja.

Tabel 9. Hasil Regresi Berganda Antara Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.536	4.681		.969
	X ₁	.385	.093	.403	4.144
	X ₂	.572	.100	.558	5.728

Berdasarkan pada tabel 5.40 dapat dijelaskan bahwa konstanta sebesar 4,536 menyatakan bahwa jika tidak dipengaruhi oleh variabel motivasi dan etos kerja, maka variabel produktivitas kerja yang dihasilkan sebesar 4,536. Persamaan tersebut dapat dikemukakan bahwa semua variabel berpengaruh positif, artinya jika terjadi kenaikan variabel produktivitas kerja, maka akan diikuti oleh variabel motivasi dan etos kerja. Dengan koefisien regresi motivasi dan etos kerja, maka berpengaruh signifikan.

Tabel 10. Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	139.656	2	69.828	30.925	.000 ^a
	Residual	108.383	48	2.258		
	Total	248.039	50			

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Pada tabel 5.41 dapat dijelaskan bahwa hasil Uji Anova tersebut menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 30,925 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} yang dihitung pada derajat bebas pembilang (df pembilang) sebesar 2 dan derajat bebas penyebut (df penyebut) sebesar 48 pada sebesar 0,05 yang nilainya adalah 3,19. tampak sangat jelas bahwa nilai $F_{hitung} = 30,925$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,19$ ($F_{hitung} > F_{tabel}$), sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang dihasilkan adalah baik dan produktivitas kerja dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh motivasi dan etos kerja dengan demikian hipotesis ketiga terbukti bahwa ada pengaruh signifikan (nyata) antara motivasi kerja dan etos kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja dengan menerima H_{a3} dan menolak H_{o3} .

Perhitungan analisis regresi sederhana terhadap variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja Pada Bagian Pembinaan dan Pengembangan Sistem Resi Gudang dan Pasar Lelang Komoditas Kantor Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI) menghasilkan arah regresi (b_1) sebesar 0,385 dan konstanta (a)

sebesar 4,536. Dengan demikian bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut dapat digambarkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 4,536 + 0,385 X_1$. Selanjutnya nilai positif 0,385 yang terdapat pada koefisien regresi menggambarkan bahwa arah hubungan variabel variabel bebas (motivasi kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja) adalah searah; dimana kenaikan satu satuan variabel motivasi kerja akan menyebabkan kenaikan peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,385. Berdasarkan tabel *output* SPSS 20.0 diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,012, sedangkan nilai t_{tabel} pada $df = (n-k).(k-1) : 0,05$ sebesar 2,012. Hal ini berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $4,144 > 2,012$ atau dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dengan demikian hipotesis kedua terbukti bahwa ada pengaruh signifikan (nyata) antara motivasi terhadap produktivitas kerja Pada Bagian Pembinaan dan Pengembangan Sistem Resi Gudang dan Pasar Lelang Komoditas Kantor Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI), dengan demikian terbukti bahwa menerima H_{a1} dan menolak H_{o1} .

Perhitungan analisis regresi sederhana terhadap variabel peningkatan produktivitas kerja atas etos kerja menghasilkan arah regresi (b_2) sebesar 0,572 dan konstanta (a) sebesar 4,536. Dengan demikian bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut dapat digambarkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 4,536 + 0,572 X_2$. Selanjutnya nilai positif 4,536 yang terdapat pada

koefisien regresi menggambarkan bahwa arah hubungan variabel (etos kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja) adalah searah; dimana kenaikan satu satuan variabel etos kerja akan menyebabkan kenaikan peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,572. Berdasarkan tabel *output* SPSS 20.0 diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 5,728 sedangkan nilai t_{tabel} pada $df = (n-k).(k-1) : 0,05$ sebesar 2,012. Hal ini berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $5,728 > 2,012$, dengan demikian hipotesis kedua terbukti bahwa ada pengaruh signifikan (nyata) antara etos kerja terhadap produktivitas kerja Pada Bagian Pembinaan dan Pengembangan Sistem Resi Gudang dan Pasar Lelang Komoditas Kantor Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI), dengan menerima H_{a2} dan menolak H_{o2} .

Perhitungan analisis regresi berganda terhadap variabel produktivitas kerja atas motivasi dan etos kerja menghasilkan persamaan $\hat{Y} = 4,536 + 0,385 X_1 + 0,572 X_2$, hal ini dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi dan etos kerja berpengaruh positif, artinya jika terjadi kenaikan variabel produktivitas kerja, maka akan diikuti oleh variabel motivasi dan etos kerja. Dengan koefisien korelasi motivasi dan etos kerja, maka berpengaruh signifikan.

Hasil Uji Anova tersebut menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 30,925 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} yang dihitung pada

derajat bebas pembilang (df pembilang) sebesar 2 dan derajat bebas penyebut (df penyebut) sebesar 48 pada sebesar 0,05 yang nilainya adalah 3,19, tampak sangat jelas bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($30,925 > 3,19$), sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang dihasilkan adalah baik dan produktivitas kerja dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh motivasi dan etos kerja, dengan demikian hipotesis ketiga terbukti bahwa ada pengaruh signifikan (nyata) antara motivasi dan etos kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja Pada bagian Bagian Pembinaan dan Pengembangan Sistem Resi Gudang dan Pasar Lelang Komoditas Kantor Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI), dengan menerima H_{a3} dan menolak H_{o3} .

Nilai *Coefficient Colleration* (R) yang berarti motivasi dan etos kerja secara bersama-sama memiliki korelasi dengan produktivitas kerja sebesar 0,750, artinya motivasi dan etos kerja secara bersama-sama berhubungan kuat dengan produktivitas kerja.

Nilai R_{Square} model sebesar 0,563, artinya bahwa variabel motivasi dan etos kerja dapat menjelaskan variabel produktivitas kerja secara linier sebesar 56,3%. Atau ada 43,7% yang tidak dapat dijelaskan secara linier oleh variabel motivasi dan etos kerja dengan demikian, maka motivasi dan etos kerja merupakan variabel yang sangat baik untuk menjelaskan produktivitas kerja.

Variabel *independent* yang berpengaruh dominan terhadap variabel produktivitas kerja adalah variabel etos kerja, hal ini karena nilai koefisien regresi (b_2) = 0,572 dan nilai t_{hitung} sebesar 5,728 lebih besar dibandingkan dengan variabel motivasi kerja dengan nilai koefisien regresi (b_1) = 0,385 nilai t_{hitung} sebesar 4,144.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh motivasi dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas pegawai, hal tersebut dapat dilihat dari Hasil ini didukung oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 4,536 + 0,572 X_1 + 0,572 X_2$ dengan taraf signifikan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($30,925 > 3,19$) atau dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian Arifin (2022) yang menyatakan bahwa motivasi dan etos kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi nyata terhadap produktivitas karyawan. Demikian juga dengan Triyawan et al. (2023) yang menyatakan bahwa kedua variabel tersebut mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Madiistriyatno, H., & Tunnufus, Z. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Potensi Individu dalam Perusahaan* (Cetakan I). Bandung: Indigo Media.
- Madiistriyatno, H. (2023). *Selayang Pandang Mengelola Sumber Daya*

- Manusia di Lingkungan Perusahaan*. Bekasi: Self-published. (Diluncurkan 2 September 2023)
- Madiistriyatno, H., Sahim, A. N., & Listyorini, D. (t.th.). *Dinamika Perilaku Individu dalam Organisasi*. STIMA IMMI Repository.
- Abdullah, Taufik. (2016). *Agama, Etos Kerja dan Perkembangan Ekonomi*. LP3S. Jakarta.
- Anoraga, Pandji. dan Suryati, Sri. (2015). *Perilaku Keorganisasian*. Pustaka Jaya. Jakarta.
- Azwar, Saifuddin. (2014). *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Liberty. Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. (2016). *Prosedur Penelitian*. PT Rineka Cipta. Edisi Baru. Jakarta.
- As.ad, Moh. S. (2012). *Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Liberti. Yogyakarta.
- As'ad, Moh. (2014). *Seri Ilmu SDM: Psikologi Industri*. Edisi Empat. Liberty. Yogyakarta.
- Asri, Marwan. (2016). *Pengelolaan Karyawan*. BPFE. Yogyakarta.
- Batubara, Muhyi. (2014). *Sosiologi Pendidikan*. Ciputat Press. Jakarta.
- Bertens, K. (2011). *Etika*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Cerasoli C. P. Nicklin, J. M. & Ford M.T (2014). *Intrinsic Motivation, Performance, and the Mediating Role of Mastery Goal Orientation: A test of Self Determination Theory* The Journal of Psychology, 148 (3), 267-286.
- Departemen Agama RI. (1971). *Al Qur'an dan Terjemahan*. CV. Kathodo. Jakarta.
- Eysenck, E., & Willson. (2016). *Pendekatan kualitatif untuk penelitian perilaku manusia*. Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi (LPSP3) UI. Jakarta.
- Foster, Bill. (2011). *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM. Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi 2. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly. Jr. (2013), *Organization: Behavior, Structure, Processes Seventh Edition*, Homewood. Boston.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen*. Edisi 6. BPFE. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan XV. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesatu. PT Gunung Agung. Jakarta.
- Heidjrachman Ranupandojo, Suad Husnan. (2016). *Manajemen Personalia*. BPFE. Yogyakarta.
- Indrianto, Nur dan Supomo, Bambang. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. BPFE. Yogyakarta.
- Ismanto, Nano. (2015). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Speaker Aktif Arofah Elektronik Di Desa Gribig Kecamatan Gebog Kabupaten kudus*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Semarang. Semarang.
- Kasim, Azhar. (2013). *Pengukuran Efektivitas dalam Organisasi*. LPFE UI. Jakarta.

- Kusriyanto, Bambang (2013). *Peningkatan Produktivitas Karyawan*. Seminar Manajemen No. 95. PT. Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.
- Madjar, N., Oldham, GR, dan Pratt, MG. (2012). *Theres No Place Like Home: The Contributions of Work and Non-Work Sources of Creativity Support to Employees Creative Performance*, Academy of Management Journal, Vol 45, pp. 757-767.
- Mali, Paul. (2012). *Improving Total Productivity, MBO Strategis for Bussiness Government and not for Provil Organization*. Chucesters B. New York.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi. Yogyakarta.
- Manullang, M. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- McClelland, D.C. (2010). *Managing Motivation to Expand Human Freedom*. p.201-210, American Psychologist.
- Moekijat. (2011). *Kamus Manajemen*. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Moekijat. (2014). *Manajemen Kepegawaian*. Alumni. Bandung.
- Nitisemito, S. Alex. (2016). *Manajemen Personalialia*. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Parwitasari. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE. Yogyakarta.
- Poerwodarminto. (2015). *Kamus besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka. Jakarta.
- Putra Arif Simanjuntak. (2020). *Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia*. Universitas Islam Sumatera Utara. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, Vol.2 No.1 Febuari 2020.
- Ranupandojo, Heidjrahman dan Husnan, Suad. (2012). *Manajemen Personalialia*. Edisi 4. Cetakan Kesembilan. BPFE. Yogyakarta.
- Ravianto, J. (2015). *Produktivitas dan Manajemen*. SIUP . Jakarta.
- Ravianto, J. (2016). *Produktivitas dan Pengukuran*. Cetakan 4. Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas. Jakarta.
- Reksohadirodjo, Sukanto dan Handoko, T. Hani. (2014). *Organisasi Instansi*. BPFE. Yogyakarta.
- Schermenharn, John R. (2015). *Manajemen*. Edisi Bahasa Indonesia. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Siegel, Sidney. (2012). *Nonparametric Statistics for the Behafioral Science*. McCraw-Hill Book Company. Inc., New York.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edis Ke-2, cetakan Ke-2. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. (2014). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofyan. (2013). *Metode Penelitian Survai*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sinungan, Murchdarsyah. (2015). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Edisi kedua. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sudjana, Nana. (2015). *Teknik Analisis Data Kualitatif*. Tarsito. Bandung.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2015). *Statistika Untuk Penelitian*. CV Alfabeta. Bandung.

- Supratman, Acu. (2018). *Hubungan Pendidikan dan Pelatihan dan Motivasi dengan Produktivitas Kerja Manajer Tingkat Pertama pada Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia*. Program Magister Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (Ekonomi) pada Pogram Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung.
- Timpe, Dale.(2014). *Productivity, Seri Manajemen*. Gramedia. Bandung
- Tridjoko. (2012). *Teknik Pemeliharaan Induk Kerapu Bebek dan Menunjang Pembenihan Ikan Text Book for the Training Course - on Fish Seed Production GRSCF and JICA*. Vol 2. P. 70 -77.
- Umar, Husein. (2014). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Wahjosumidjo. (2018). *Kepemimpinan Kepala Sekolah. Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Jurnal**
- Nopiyanti, T., Hamid, A., & Fitriya, F. (2023). Pengaruh motivasi kerja, pendidikan, etos kerja, pengembangan sumber daya manusia dan fasilitas terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, dan Bisnis*, 4(4), 181-196. <https://doi.org/10.47747/jismab.v4i4.1486>
- Sukmarani, A. H.*, Hasanah, H., & Djaelani, M. (2023). Hubungan motivasi kerja, efisiensi kerja, dan etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Black Campaign Coffee Shop Tangerang. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(4). <https://doi.org/10.61132/maeswara.v2i4.1121>
- Triyawan, E., Istiqaroh, C. R., & Herawati, N. R. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kejaksaan Negeri Sumba Timur. *Mabha Jurnal*, 5(1). <https://doi.org/10.70018/mb.v5i1.74>
- Wiguna, M., & Radila, N. (2023). Pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tridi Oasis Group. *Jurnal Arastirma*, 3(1). <https://doi.org/10.32493/arastirma.v3i1.28474>
- Saleh, A.R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28-50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Mustofa, A. S. (2023). Pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru di MTsN 1 Kediri. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis (JUPSIM)*, 1(3). <https://doi.org/10.55606/jupsim.v1i3.673>