

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Gambaran Umum PT PLN (Persero) UP2B Sistem Kota Makassar

PT PLN (Persero) UP2B Sistem Kota Makassar merupakan perusahaan yang bertugas merencanakan, melaksanakan dan melakukan serta bertanggung jawab atas pengelolaan operasi sistem pengaturan beban listrik di wilayah kerjanya. Penerapan SMK3 di perusahaan sesungguhnya merupakan suatu kebutuhan, baik dalam rangka pertimbangan ekonomi maupun kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku dalam rangka mewujudkan tanggung jawab sosial perusahaan.

PT PLN (Persero) berdasarkan keputusan direksi Nomor 1789.P/DIR/2018. Tugas pokok dari PT PLN (Persero) adalah merencanakan, melaksanakan dan melakukan evaluasi serta membuat laporan atas kegiatan operasional penyaluran tenaga listrik dan pemeliharaan jaringan transmisi dan gardu induk secara efisien dengan mutu dan keandalan yang baik.

2. Visi dan Misi PT PLN (Persero) UP2B Sistem Kota Makassar

a. Visi PT PLN (Persero) UP2B Sistem Kota Makassar

- 1) Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumpu kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

2) Menjadi unit pembangkitan yang andal, efisien dan berwawasan lingkungan.

b. Misi PT PLN (Persero) UP2B Sistem Kota Makassar

- 1) Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lainnya yang terkait, berorientasi kepada pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- 2) Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- 3) Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- 4) Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.
- 5) Meningkatkan kemampuan sumber daya manusia.
- 6) Melaksanakan pemeliharaan yang berorientasi kepada “*On Condition Base Maintenance*” serta selalu mengikuti dan memperlihatkan buku petunjuk dan pengalaman operasi.
- 7) Memantau dan mengendalikan secara terus menerus pengaruh operasi pembangkitan terhadap mutu.
- 8) Kecelakaan nihil.

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Univariat

a. Karakteristik Responden

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Adapun umur responden pada pegawai di PT PLN (Persero)

UP2B Sistem Kota Makassar dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Pegawai di PT
PLN (Persero) UP2B Sistem Kota Makassar
Tahun 2023

Umur	n	(%)
17-25 Tahun	3	3,4
26-35 Tahun	11	12,6
36-45 Tahun	46	52,9
46-55 Tahun	23	26,4
56-65 Tahun	4	4,6
Total	87	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 5.1 di atas, maka dapat dilihat bahwa umur responden 17-25 tahun sebanyak 3 orang dengan presentase sebesar (3,4%), umur responden 26-35 tahun sebanyak 11 orang dengan presentase sebesar (12,6%), umur responden 36-45 tahun sebanyak 46 orang dengan presentase (53,9%), umur responden 46-55 tahun sebanyak 23 orang dengan presentase (26,4%), dan umur responden 56-65 tahun sebanyak 4 orang dengan presentasen (4,6%).

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pegawai
di PT PLN (Persero) UP2B Sistem Kota Makassar
Tahun 2023

Jenis Kelamin	n	(%)
Laki-Laki	29	33,3
Perempuan	58	66,7
Total	87	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 5.2 di atas, maka dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden terbanyak adalah perempuan sebanyak 58 orang dengan presentase sebesar (66,7%), sedangkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 29 orang dengan presentase (33,3%).

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Pegawai di
PT PLN (Persero) UP2B Sistem Kota Makassar
Tahun 2023

Masa Kerja	n	(%)
> 5 Tahun	62	71,3
≤ 5 Tahun	25	28,7
Total	87	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 5.3 di atas, maka dapat dilihat bahwa masa kerja responden terbanyak yaitu > 5 Tahun sebanyak 62 orang responden dengan presentase sebesar (71,3%), sedangkan masa kerja ≤ 5 Tahun sebanyak 25 orang dengan presentase sebesar (28,7%).

b. Variabel yang diteliti

1) Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian responden tentang produktivitas kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.4
Distribusi Responden Berdasarkan Produktivitas Kerja
Pegawai di PT PLN (Persero) UP2B Sistem
Kota Makassar Tahun 2023

Produktivitas Kerja	n	(%)
Tinggi	51	58,6
Rendah	36	41,4
Total	87	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 5.4 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan produktivitas kerja yang tinggi sebanyak 51 orang responden dengan presentase sebesar (58,6%), Sedangkan produktivitas kerja yang rendah sebanyak 36 orang responden dengan presentase sebesar (41,4%).

2) Motivasi

Tabel 5.5
Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi Pegawai
di PT PLN (Persero) UP2B Sistem
Kota Makassar Tahun 2023

Motivasi	n	(%)
Baik	35	40,2
Kurang	52	59,8
Total	87	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 5.5 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan motivasi yang baik sebanyak 35 orang responden dengan presentase (40,2%), Sedangkan motivasi yang kurang sebanyak 52 orang responden dengan presentase (59,8%).

3) Komitmen

Tabel 5.6
Distribusi Responden Berdasarkan Komitmen Pegawai
di PT PLN (Persero) UP2B Sistem
Kota Makassar Tahun 2023

Komitmen	n	(%)
Baik	49	56,3
Kurang	38	43,7
Total	87	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 5.6 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan komitmen yang baik sebanyak 49 orang responden dengan presentase sebesar (56,3%), Sedangkan komitmen yang kurang sebanyak 38 orang responden dengan presentase sebesar (43,7%).

4) Etos Kerja

Tabel 5.7
Distribusi Responden Berdasarkan Etos Kerja Pegawai
di PT PLN (Persero) UP2B Sistem
Kota Makassar Tahun 2023

Etos Kerja	n	(%)
Baik	42	48,3
Kurang	45	51,7
Total	87	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 5.7 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan etos kerja yang baik sebanyak 42 orang responden dengan presentase sebesar (48,3%), Sedangkan komitmen yang kurang sebanyak 45 orang responden dengan presentase sebesar (51,7%).

5) Kepatuhan

Adapun distribusi responden berdasarkan kepatuhan pegawai di PT PLN (Persero) UP2B Sistem Kota Makassar dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.8
Distribusi Responden Berdasarkan Kepatuhan Pegawai
di PT PLN (Persero) UP2B Sistem
Kota Makassar Tahun 2023

Kepatuhan	n	(%)
Baik	53	60,9
Kurang	34	39,1
Total	87	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 5.8 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan kepatuhan yang baik sebanyak 53 orang responden dengan presentase sebesar (60,9%), Sedangkan kepatuhan yang kurang sebanyak 34 orang responden dengan presentase sebesar (39,1%).

2. Analisis Bivariat

Analisis bivariat merupakan analisis untuk mengetahui ada atau tidak hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

a. Motivasi dengan Produktivitas Kerja

Tabel 5.9
Hubungan Motivasi dengan Produktivitas Kerja Pegawai di
PT PLN (Persero) UP2B Sistem Kota Makassar
Tahun 2023

Motivasi	Produktivitas Kerja				Total		P (Value)
	Tinggi		Rendah		n	%	
	n	%	n	%			
Baik	27	77,1	8	22,9	35	100	0,004
Kurang	24	46,2	28	53,8	52	100	
Jumlah	51	58,6	36	41,4	87	100	

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.9 menunjukkan bahwa motivasi yang baik dengan produktivitas kerja yang tinggi sebanyak 27 orang (77,1%) dan produktivitas kerja yang rendah sebanyak 8 orang (22,9%). Sedangkan, motivasi yang kurang dengan produktivitas kerja yang tinggi sebanyak 24 orang (46,2%) dan produktivitas kerja yang rendah sebanyak 28 orang (53,8%).

Hasil uji statistik menggunakan *chi-square* diperoleh nilai $p=0,004 < 0,05$ yang berarti ada hubungan motivasi dengan produktivitas kerja pada pegawai di PT PLN (Persero) UP2B Sistem Kota Makassar Tahun 2023.

b. Komitmen dengan Produktivitas Kerja

Tabel 5.10
Hubungan Komitmen dengan Produktivitas Kerja Pegawai di
PT PLN (Persero) UP2B Sistem Kota Makassar
Tahun 2023

Komitmen	Produktivitas Kerja				Total		P (Value)
	Tinggi		Rendah				
	n	%	n	%	n	%	
Baik	34	69,4	15	30,6	49	100	0,028
Kurang	17	44,7	21	55,3	38	100	
Jumlah	51	58,6	36	41,4	87	100	

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.10 menunjukkan bahwa komitmen yang baik dengan produktivitas kerja yang tinggi sebanyak 34 orang dengan presentase (69,4%) dan produktivitas kerja yang rendah sebanyak 15 orang dengan presentase (30,6%). Sedangkan, komitmen yang kurang dengan produktivitas kerja yang tinggi sebanyak 17 orang dengan presentase (44,7%) dan produktivitas kerja yang rendah sebanyak 21 orang dengan presentase (53,3%).

Hasil uji statistik menggunakan *chi-square* diperoleh nilai $p=0,028 < 0,05$ yang berarti ada hubungan komitmen dengan produktivitas kerja pada pegawai di PT PLN (Persero) UP2B Sistem Kota Makassar Tahun 2023.

c. Etos Kerja dengan Produktivitas Kerja

Tabel 5.11
Hubungan Etos Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai di
PT PLN (Persero) UP2B Sistem
Kota Makassar Tahun 2023

Etos Kerja	Produktivitas Kerja				Total		P (Value)
	Tinggi		Rendah		n	%	
	n	%	n	%			
Baik	36	85,7	6	14,3	42	100	0,000
Kurang	15	33,3	30	66,7	45	100	
Jumlah	51	58,6	36	41,4	87	100	

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.11 menunjukkan bahwa etos kerja yang baik dengan produktivitas kerja yang tinggi sebanyak 36 orang dengan presentase (85,7%) dan produktivitas kerja yang rendah sebanyak 6 orang dengan presentase (14,3%). Sedangkan, etos kerja yang kurang dengan produktivitas kerja yang tinggi sebanyak 15 orang dengan presentase (33,3%) dan produktivitas kerja yang rendah sebanyak 30 orang dengan presentase (66,7%).

Hasil uji statistik menggunakan *chi-square* diperoleh nilai $p=0,000 < 0,05$ yang berarti ada hubungan etos kerja dengan produktivitas kerja pada pegawai di PT PLN (Persero) UP2B Sistem Kota Makassar Tahun 2023.

d. Kepatuhan dengan Produktivitas Kerja

Tabel 5.12
Hubungan Kepatuhan dengan Produktivitas Kerja Pegawai di
PT PLN (Persero) UP2B Sistem
Kota Makassar Tahun 2023

Kepatuhan	Produktivitas Kerja				Total		P (Value)
	Tinggi		Rendah				
	n	%	n	%	n	%	
Baik	36	67,9	17	32,1	53	100	0,044
Kurang	15	44,1	19	55,9	34	100	
Jumlah	51	58,6	36	41,4	87	100	

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.12 menunjukkan bahwa kepatuhan yang baik dengan produktivitas kerja yang tinggi sebanyak 36 orang dengan presentase (67,9%) dan produktivitas kerja yang rendah sebanyak 17 orang dengan presentase (32,1%). Sedangkan, kepatuhan yang kurang dengan produktivitas kerja yang tinggi sebanyak 15 orang dengan presentase (44,1%) dan produktivitas kerja yang rendah sebanyak 19 orang dengan presentase (55,9%).

Hasil uji statistik menggunakan *chi-square* diperoleh nilai $p=0,044 < 0,05$ yang berarti ada hubungan kepatuhan dengan produktivitas kerja pada pegawai di PT PLN (Persero) UP2B Sistem Kota Makassar Tahun 2023.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil dari penelitian, maka dalam pembahasan ini akan dijelaskan sesuai tujuan penelitian yaitu Hubungan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dengan Produktivitas Kerja Di PT PLN UP2B Sistem Kota Makassar Tahun 2023.

1. Hubungan Motivasi dengan Produktivitas Kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa motivasi yang baik dengan produktivitas kerja yang tinggi sebanyak 27 orang (77,1%) dan produktivitas kerja yang rendah sebanyak 8 orang (22,9%). Sedangkan, motivasi yang kurang dengan produktivitas kerja yang tinggi sebanyak 24 orang (46,2%) dan produktivitas kerja yang rendah sebanyak 28 orang (53,8%). Hasil uji statistik menggunakan *chi-square* diperoleh nilai $p=0,004 < 0,05$ yang berarti ada hubungan motivasi dengan produktivitas kerja pada pegawai di PT PLN (Persero) UP2B Sistem Kota Makassar Tahun 2023.

Berdasarkan data analisis diatas yang telah dilakukan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini memiliki motivasi yang baik dan produktivitas yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi sangat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja pada karyawan di PT. PLN UP2B Sistem Kota Makassar. Dalam penelitian ini motivasi yang paling mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan, lingkungan kerja yang baik, dan atasan selalu memberikan pujian serta pemberian reward pekerjaan yang telah diselesaikan. Faktor tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang menarik.

Menurut teori Hubeis (2007) menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi internal berupa prestasi, pengakuan, pekerjaan, dan tanggung jawab berkorelasi positif dengan produktivitas kerja Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Sukabumi. Sedangkan motivasi eksternal berupa gaji, kondisi kerja, status, hubungan interpersonal, supervisi, serta administrasi dan kebijakan berkorelasi negatif dengan produktivitas kerja Penyuluh Pertanian Lapangan. Ellerslie dan Oppenheim (2008) menyatakan bahwa terdapat korelasi negatif pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja, yang ditunjukkan dengan tingkat motivasi dan jumlah publikasi oleh usia, jenis kelamin, tanggung jawab, dan jam kerja yang dihabiskan.

Hasil penelitian ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh Rofii (2021) yang menunjukkan hasil 0,561 yang berarti tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara variabel motivasi dan produktivitas kerja buruh sadap karet adalah kuat dan angka koefisien 0,561 bernilai positif sehingga arah hubungan kedua variabel searah yang artinya jika semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja. Nilai sig. (2-tailed) 0,000 artinya nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ atau $0,01$ maka artinya ada hubungan yang signifikan antara variabel motivasi dan produktivitas kerja, maka hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan dan searah antara variabel motivasi dan produktivitas kerja buruh sadap karet pada Kebun Banjarsari PTPN XII.

Penelitian ini juga sejalan dengan Saleh (2018) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) di PT. Inko Java, hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya hasil koefisien regresi sebesar 0,325 dan nilai t hitung sebesar $5,047 >$ nilai t tabel sebesar 1,99 pada taraf signifikansi 5%.

2. Hubungan Komitmen dengan Produktivitas Kerja

Komitmen kerja adalah keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan ataupun organisasi serta tujuan organisasi. Komitmen kerja adalah suatu keadaan dari anggota organisasi yang terikat aktivitas dan keyakinannya, adapun fungsinya untuk

mempertahankan aktivitas dan keterlibatannya dalam organisasi. Komitmen kerja mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota dan kemauan anggota pada perusahaan maupun organisasi.

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan peneliti menunjukan bahwa komitmen yang baik dengan produktivitas kerja yang tinggi sebanyak 34 orang dengan presentase (69,4%) dan produktivitas kerja yang rendah sebanyak 15 orang dengan presentase (30,6%). Sedangkan, komitmen yang kurang dengan produktivitas kerja yang tinggi sebanyak 17 orang dengan presentase (44,7%) dan produktivitas kerja yang rendah sebanyak 21 orang dengan presentase (53,3%). Hasil uji statistik menggunakan *chi-square* diperoleh nilai $p=0,028 < 0,05$ yang berarti ada hubungan komitmen dengan produktivitas kerja pada pegawai di PT PLN (Persero) UP2B Sistem Kota Makassar Tahun 2023.

Berdasarkan data analisis diatas yang telah dilakukan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini memiliki komitmen yang baik dan produktivitas yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen sangat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja pada karyawan di PT. PLN UP2B Sistem Kota Makassar. Dalam penelitian ini komitmen kerja sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi. komitmen kerja mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota dan kemauan anggota pada organisasi. Sesuai dengan teori Kaswan (2015) bahwa komitmen mempengaruhi tingkat

produktivitasnya. Semakin tinggi komitmen pegawai terhadap tempatnya bekerja, maka akan semakin tinggi pula produktivitas yang akan diberikan pegawai tersebut kepada organisasinya.

Penjelasan secara teoritik tentang komitmen kontinuitas berkelanjutan yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1990) sebagai komitmen yang didasarkan pada persepsi atas kerugian yang akan diperoleh jika karyawan tidak melanjutkan pekerjaannya dalam organisasi. Dengan kecenderungan hasil sebelumnya yang menengah dan tinggi, maka dapat diketahui bahwa masih terdapat karyawan atau staf tidak akan merasa rugi jika meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, staf yang memiliki komitmen rasional/kontinuitas yang rendah tidak akan bertahan dalam organisasi karena dirinya memang tidak membutuhkan (*need to*). Teori Kusumaputri (2015) terdapat tiga aspek yang mencerminkan komitmen kerja yaitu Komitmen Afektif (*affective commitment*), Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) dan Komitmen normatif (*normative commitment*).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wua, K. R (2022) menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sumber Energi Jaya dimana t hitung lebih besar dari t tabel. Komitmen kerja sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi. komitmen kerja mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan

anggota dan kemauan anggota pada organisasi. Gabriella, Lengkong dan Dotulong (2019) dari hasil penelitiannya didapatkan bahwa variabel komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan Etos Kerja dengan Produktivitas Kerja

Etos Kerja merupakan semua kebiasaan baik meliputi disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, sabar yang berdasar pada etika yang harus dilakukan di tempat kerja. Tanpa memiliki etos kerja seperti yang telah disebutkan diatas, seorang karyawan akan merasa terbebani dengan seluruh tanggung jawab pekerjaan dan dampak buruknya tidak akan mampu meningkatkan produktivitas perusahaan sesuai dengan target yang diinginkan.

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan peneliti menunjukan bahwa etos kerja yang baik dengan produktivitas kerja yang tinggi sebanyak 36 orang dengan presentase (85,7%) dan produktivitas kerja yang rendah sebanyak 6 orang dengan presentase (14,3%). Sedangkan, etos kerja yang kurang dengan produktivitas kerja yang tinggi sebanyak 15 orang dengan presentase (33,3%) dan produktivitas kerja yang rendah sebanyak 30 orang dengan presentase (66,7%). Hasil uji statistik menggunakan *chi-square* diperoleh nilai $p=0,000 < 0,05$ yang berarti ada hubungan etos kerja dengan produktivitas kerja pada pegawai di PT PLN (Persero) UP2B Sistem Kota Makassar Tahun 2023.

Berdasarkan data analisis diatas yang telah dilakukan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini memiliki etos kerja yang baik dan produktivitas yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja sangat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja pada karyawan di PT. PLN UP2B Sistem Kota Makassar. Dalam penelitian ini etos kerja yang dimaksud adalah mayoritas karyawan memiliki semangat yang membara dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menjadi produktivitas meningkat serta lebih sering membahas berbincang mengenai pekerjaan daripada membahas yang lain diluar pekerjaan. Dengan demikian, semakin tinggi level etos kerja yang dimiliki seorang karyawan semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan tersebut. Sebaliknya, semakin rendah level etos kerja yang dimilikinya, semakin rendah pula produktivitas kerja yang dimiliki karyawan.

Menurut Sinamo (2005:2) menyatakan bahwa Etos Kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral. Adapun indikator-indikator di dalam Etos Kerja menurut Sinamo (2005:151) yaitu : Penuh tanggung jawab, Semangat kerja yang tinggi, Berdisiplin, Tekun dan serius, Menjaga martabat dan kehormatan. Sebagaimana ditunjukkan oleh Anoraga (2001) menyatakan bahwa etos kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa elemen, lebih

spesifiknya: agama, budaya, masalah sosial pemerintah, inspirasi individu dan wawasan.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saleh (2018) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif Etos Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) di PT. Inko Java, hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya hasil koefisien regresi sebesar 0,112 dan nilai t hitung sebesar 1,375 < nilai t tabel sebesar 1,99 pada taraf signifikansi 5%.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Usman (2015) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara etos kerja dengan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo. Dalam konteks ini etos kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan ditentukan oleh peningkatan produktivitas kerja pegawainya.

4. Hubungan Kepatuhan dengan Produktivitas Kerja

Kepatuhan terdiri dari kenyataan bahwa seseorang datang untuk memandang dirinya sebagai instrumen untuk melaksanakan keinginan orang lain, dan sebagian besar orang melakukan apa yang diperintahkan kepada mereka, terlepas dari isi tindakan dan tanpa batasan hari nurani, selama mereka memahami bahwa perintah itu datang dari otoritas yang sah.

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa kepatuhan yang baik dengan produktivitas kerja yang tinggi sebanyak 36 orang dengan presentase (67,9%) dan produktivitas kerja yang rendah sebanyak 17 orang dengan presentase (32,1%). Sedangkan, kepatuhan yang kurang dengan produktivitas kerja yang tinggi sebanyak 15 orang dengan presentase (44,1%) dan produktivitas kerja yang rendah sebanyak 19 orang dengan presentase (55,9%). Hasil uji statistik menggunakan *chi-square* diperoleh nilai $p=0,044 < 0,05$ yang berarti ada hubungan kepatuhan dengan produktivitas kerja pada pegawai di PT PLN (Persero) UP2B Sistem Kota Makassar Tahun 2023.

Berdasarkan data analisis diatas yang telah dilakukan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini memiliki kepatuhan yang baik dan produktivitas kerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja pada karyawan di PT. PLN UP2B Sistem Kota Makassar. Dalam penelitian ini kepatuhan yang disebabkan oleh sebagian besar karyawan di PT. PLN UP2B Sistem Kota Makassar telah mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan SMK3 berlaku yang telah diterapkan oleh perusahaan serta secara aktif dalam setiap program keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini tersebut memiliki dampak yang dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006), kepatuhan merupakan bentuk pelatihan yang menjalankan peraturan-peraturan organisasional. Siagian mengartikan kepatuhan sebagai tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memilah tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Menurut teori Handoko (2001), kepatuhan merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Noviandi (2019) yang menunjukkan bahwa nilai t statistik sebesar 1,607 sementara nilai t tabel signifikansi 5% adalah 1,96. Karena nilai t statistik lebih kecil dari t tabel maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepatuhan dengan produktivitas pekerja secara parsial.