

P-ISSN: 3047-3527, E-ISSN: 3047-7018  
JURAMA, Vol. 1, No. 3, Agustus 2024  
Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian  
Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



## Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Depok Sawangan

Alvi Nur Mukmina<sup>1</sup>, Nurdinni Tilanova<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
Email: mukminaalvinur@gmail.com<sup>1</sup> dosen02216@unpam.ac.id<sup>2</sup>

### Abstract

*The purpose of this research is to determine the influence of work ethic and work discipline on employee performance at the Depok Sawangan District Office. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 66 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The population in this study was Depok Sawangan District Office Consumers and the total sample size was 66 respondents. Data collection methods are through questionnaires with a Likert scale, observation, and literature study. The results of this research are that work ethic has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 58.9% and the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(9.584 > 1.678)$ . Work discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 56.4% and the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(9.106 > 1.678)$ . Work ethic and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 6.447 + 0.456X_1 + 0.383X_2$ , the coefficient of determination value is 66.6% while the remaining 33.4% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated  $F$  value  $> F_{table}$  or  $(62.887 > 3.195)$ .*

**Keywords;** Work Ethic, Work Discipline, Employee Performance.

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Depok Sawangan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 66 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah Konsumen Kantor Kecamatan Depok Sawangan dan jumlah sampel jenuh berjumlah 66 responden. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dengan skala *likert*, observasi, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian ini adalah etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 58,9% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(9,584 > 1,678)$ . Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 56,4% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(9,106 > 1,678)$ . Etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 6,447 + 0,456X_1 + 0,383X_2$ , nilai koefisien determinasi sebesar 66,6% sedangkan sisanya sebesar 33,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(62,887 > 3,195)$ .

**Kata Kunci;** Etos Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi organisasi atau perusahaan karena sumber daya manusia memiliki peranan dalam pengelolaan system dalam sebuah organisasi atau perusahaan, agar system berjalan dengan baik maka pengelolaan sumber daya manusia harus benar-benar diperhatikan terkait dengan aspek-aspek yang berkaitan dengan kualitas sumber daya

manusia tersebut. Sebagai indikator yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien, sumber daya yang unggul dan berkualitas sangat dibutuhkan untuk kemajuan sebuah organisasi atau perusahaan karena hal tersebut akan menjadi penentu dalam berjalanya berbagai aktivitas serta dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tidak lepas dari sumber daya manusia yang unggul sehingga organisasi melalui manajemen sumber daya manusianya dituntut untuk mampu meningkatkan sumber daya manusia yang ada. Segala potensi yang ada pada sumber daya manusia yang terdapat di setiap individu dapat dimanfaatkan untuk keberhasilan dari sebuah organisasi melalui daya pikir serta daya fisik yang dapat dimanfaatkan secara terpadu dan optimal untuk kepentingan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kecamatan merupakan pemerintah tingkat daerah yang memberikan pelayanan publik kepada masyarakat yang bersifat operasional. Pelayanan yang diberikan harus sesuai dengan kebijakan Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN). Pelayanan ini merupakan penyelenggaraan pelayanan publik di kecamatan dari tahap permohonan sampai ke tahap terbitnya dokumen dalam satu tempat. Ruang lingkup PATEN meliputi bidang perizinan dan pelayanan bidang non perizinan. Maksud penyelenggaraan PATEN untuk mewujudkan Kecamatan sebagai pusat pelayanan dan menjadi simpul pelayanan bagi kantor atau badan pelayanan terpadu di Kabupaten atau Kota. PATEN mempunyai tujuan untuk meningkatkan kualitas dan mendekatkan pelayanan kepada masyarakat.

Pada dasarnya pemerintah telah melakukan berbagai upaya agar menghasilkan pelayanan yang lebih cepat, tepat, manusiawi, tidak diskriminatif, dan transparan selain itu pemerintah juga menyusun rancangan undang-undang tentang pelayanan publik yang isinya memuat standar pelayanan minimum. Namun upaya-upaya yang telah ditempuh nampak kurang optimal, salah satu indikator yang dapat dilihat dari fenomena ini adalah pada fungsi pelayanan publik yang banyak dikenal dengan sifat birokratis dan banyak mendapatkan keluhan dari masyarakat karena masih belum memperhatikan masyarakat penggunaanya, kemudian pelayanan publik cenderung lebih bersifat direktif yang hanya memperhatikan/mengutamakan kepentingan kepemimpinan/organisasi saja.

Kinerja pegawai haruslah sangat diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan. Apabila suatu instansi melakukan aktivitas instansi pemerintah dengan kinerja yang kurang baik maka citra instansi akan kurang baik. Secara umum kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peran dan tugas yang diembannya dalam instansi. Lebih lanjut, kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang dapat di ukur dalam ukuran kinerja secara meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan dan perencanaan kerja.

**Tabel 1: Data Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Depok Sawangan Aspek Yang Belum Mampu Dicapai**

No	Nama Jabatan	Kinerja Yang Belum Tercapai
1	Sekretaris Camat	Ketetapan dalam menilai dan menetapkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP)
2	Seksi Ekonomi dan Pembangunan	Keterwujudan dalam melaksanakan fasilitasi pembinaan dalam rangka meningkatkan perkoperasian dan kegiatan perekonomian lainnya dalam meningkatkan kehidupan perekonomian masyarakat
3	Seksi Pemerintahan	Keterwujudan dalam mempersiapkan dan menyusun potensi hansip dalam rangka menhgadapi kemungkinan bencana
4	Seksi Kemasyarakatan	Ketetapan dalam melaksanakan analisis dan pengembangan kinerja seksi
5	SUBBAG Perencanaan	Ketetapan dan penelitian dalam melaksanakan analisis dan pengembangan kinerja Sub bagian
6	SUBBAG Keuangan	Ketetapan dan ketelitian dalam memyusun rencana kerja anggaran perubahan dan dokumen pelaksanaan perubahan anggaran

Sumber : Kantor Kecamatan Depok Sawangan 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa kinerja yang belum

tercapai sehingga dapat menghambat tujuan perusahaan. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu etos kerja. Etos kerja merupakan nilai yang didasarkan pada jiwa yang memiliki inisiatif, kerja keras yang menjadi pendorong untuk memajukan sebuah perusahaan. Dengan demikian ketika sumber daya manusia mampu menerapkan etos kerja dalam sebuah organisasi dan diharapkan mampu meningkatkan kualitas kerja dan kinerja yang mampu memberikan hasil akhir yang maksimal.

Ketidak capaian kinerja yang dipaparkan pada tabel di atas, penulis menduga sebagai akibat masih kurangnya etos kerja pada pegawai. Dengan meningkatkan etos kerja akan meningkatkan kompetensinya, tentu ini akan menjadi modal dasar bagi seseorang untuk meningkatkan pengetahuan dan keteampilannya dan akan menumbuhkan sebuah karakter yang unggul bagi karyawan. Karena kepandaian saja tidaklah cukup jika merasa malas didalam bekerja, dengan potensi dan karakter yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerjanya dan perusahaan bisa meminimalisir masalah internal karena ada peningkatan produktivitas karyawan.

Faktor lainnya yang penulis juga duga sebagai penyebab kurang mampu dicapai kinerja adalah masalah kedisiplinan pegawai yang juga masih kurang. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya (Hasibun 2020). Maka dari itu pentingnya kedisiplinan dalam bekerja yaitu ada beberapa alasan positif dari sikap dan berperilaku disiplin dalam bekerja antara lain, mampu meminimalisir masalah dalam bekerja seperti halnya keterlambatan dan dalam bekerja dan persentase absensi yang tinggi yang akan memberi dampak negative terhadap organisasi atau perusahaan, kemudian tetap menjaga standar organisasi atau perusahaan, dan menghindari masalah hukum dikemudian hari tentu diawal sudah dibentuk kesepakatan hitam diatas putih tentang aturan didalam bekerja sehingga apabila dikemudian hari dilanggar akibat dari kedisiplinan kerja rendah maka akan menerima konsekuensi sesuai dengan hukum yang ada.

Bagi organisasi atau perusahaan penegakkan disiplin kerja adalah hal yang sangat penting, karena dengan adanya disiplin kerja maka akan terpelihara tata tertib serta kelancaran aktivitas organisasi atau perusahaan, sedangkan bagi karyawan itu sendiri disiplin dalam bekerja mampu memberikan dampak terhadap suasana yang menyenangkan sehingga dapat menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga memperoleh hasil yang maksimal. Akan tetapi disiplin kerja bukan didominasi oleh karena adanya peraturan-peraturan yang dibuat oleh organisasi atau perusahaan sehingga merasa berada dalam tekanan dibawah aturan yang ada dan memiliki dampak yang buruk terhadap kualitas kerjanya, akan tetapi kesadaran dalam diri individu bahwa kedisiplinan merupakan bagian dari bentuk pengabdian terhadap organisasi dan merupakan sikap profesionalitas kerja dari individu tersebut sehingga dengan hal itu akan merasa memiliki kebebasan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pekerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan juga harus diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan seperti gaji dan kompensasi, peraturan-peraturan tertulis yang berkaitan standar operasional organisasi atau perusahaan, serta diberlakukannya sanksi nyata bagi setiap pelanggar, dan tak kalah penting adalah perasan atasan karena tumbuhnya sikap disiplin dari bawahan tidak lepas dari campur tangan atasan, karena setiap apa yang dilakukan oleh atasan akan menjadi contoh bagi bawahannya jadi memulai dengan diri sendiri. Pemimpin yang memiliki sikap disiplin didalam bekerja akan disegani oleh bawahannya sehingga dengan perasaan menyegani tersebut secara tidak langsung akan menumbuhkan sikap disiplin dalam bekerja yang diharapkan mampu memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerjanya.

## **METODE**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2020:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Depok Sawangan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 66 responden, pengumpulan data menggunakan data primer dengan cara menyebar kuesioner kepada responden. Adapun analisa data yang dilakukan meliputi: uji

instrumen data (validitas dan reliabilitas), uji asumsiklasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kuesioner dikatakan valid atau tidak. Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir pernyataan dikatakan valid.
- Jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

Berikut ini disampaikan hasil perhitungan uji validitas setiap variabel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu variabel etos kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai dengan perincian sebagai berikut:

#### Pengujian Validitas Variabel Etos Kerja ( $X_1$ )

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 2: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Etos Kerja ( $X_1$ )**

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX1-1	0,677	0,315	Valid
KX1-2	0,585	0,315	Valid
KX1-3	0,720	0,315	Valid
KX1-4	0,647	0,315	Valid
KX1-5	0,804	0,315	Valid
KX1-6	0,620	0,315	Valid
KX1-7	0,708	0,315	Valid
KX1-8	0,710	0,315	Valid
KX1-9	0,500	0,315	Valid
KX1-10	0,677	0,315	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel di atas apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dinyatakan valid dan sebaliknya, apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) yang akan diuji sebanyak 66 responden dengan taraf signifikan dua arah 0,050 dengan ketentuan  $df = n-2$ , maka  $df = 66 - 2 = 64$  maka didapat r tabel sebesar 0,315. Dari tabel di atas menunjukkan pernyataan pada variabel etos kerja dapat dikatakan valid karena seluruh pernyataan memiliki nilai r hitung  $> 0,315$ .

#### Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 3: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Disiplin Kerja ( $X_2$ )**

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX2-1	0,699	0,315	Valid
KX2-2	0,548	0,315	Valid
KX2-3	0,450	0,315	Valid
KX2-4	0,676	0,315	Valid
KX2-5	0,550	0,315	Valid
KX2-6	0,715	0,315	Valid
KX2-7	0,636	0,315	Valid
KX2-8	0,802	0,315	Valid
KX2-9	0,726	0,315	Valid
KX2-10	0,769	0,315	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel disiplin kerja

dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel,  $(n-2) = 66-2 = 64$  yaitu 0,315. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

#### **Pengujian Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Kinerja Pegawai (Y)**

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KY-1	0,553	0,315	Valid
KY-2	0,570	0,315	Valid
KY-3	0,623	0,315	Valid
KY-4	0,611	0,315	Valid
KY-5	0,623	0,315	Valid
KY-6	0,658	0,315	Valid
KY-7	0,754	0,315	Valid
KY-8	0,633	0,315	Valid
KY-9	0,674	0,315	Valid
KY-10	0,658	0,315	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel kinerja pegawai dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel,  $(n-2) = 66-2 = 64$  yaitu 0,315. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

#### **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah sebuah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya. Instrumen yang valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas perlu dilakukan. Berikut tabel hasil reliabilitas instrumen:

#### **Uji Reliabilitas Variabel Etos Kerja (X<sub>1</sub>)**

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 5: Uji Reliabilitas Variabel Etos Kerja (X<sub>1</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,845	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel etos kerja dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu  $0,845 > 0,600$ .

#### **Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

**Tabel 6: Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,852	8

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu  $0,852 > 0,600$ .

#### **Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

**Tabel 7: Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,836	8

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel kinerja pegawai dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu  $0,836 > 0,600$ .

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Adapun alat yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan program SPSS 26.

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak, uji normalitas untuk setiap variabel dilakukan dengan melihat titik-titik sebaran data. Data variabel dikatakan terdistribusi normal jika data atau titik menyebar berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti garis diagonal.

**Tabel 8: Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.71405816
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.069
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c, d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

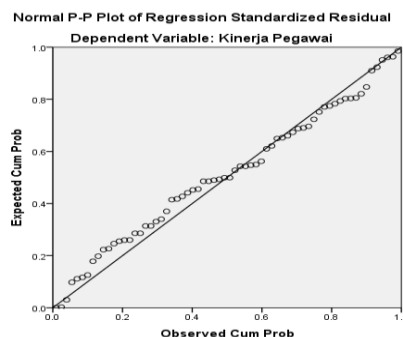
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Dari tabel di atas dapat diperoleh nilai signifikan (*2-tailed*) sebesar 0,200. Karena signifikannya lebih dari 0,050 atau ( $0,200 > 0,050$ ) maka disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

Selanjutnya uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik *Probability Plot* (P-P Plot) yang prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan cara melihat pola penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya atau dengan kata lain mengikuti arah garis diagonal. Adapun hasil ujinya sebagai berikut:

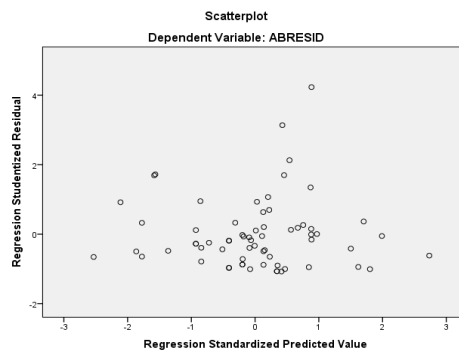


Sumber: Pengolahan Data, 2024  
**Gambar 1: P-Plot Uji Normalitas**

Dari grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel etos kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan kinerja pegawai ( $Y$ ) yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* sebagai berikut:



Sumber: Pengolahan Data, 2024

**Gambar 2: Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Pada gambar *scatter plot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak beraturan, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

### Uji Hipotesis

#### Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh antara etos kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) dapat dilakukan dengan uji t (uji parsial). Adapun ketentuannya sebagai berikut:

- 1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (terdapat pengaruh).
- 2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak terdapat pengaruh)

#### Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Etos Kerja ( $X_1$ )

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

$H_{01}$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Depok Sawangan.

$H_{a1}$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Depok Sawangan.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 9: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Etos Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	9.625	2.867		3.357	.001
Etos Kerja	.746	.078	.768	9.584	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan Data 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $9,584 > 1,678$ ), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian

maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Depok Sawangan.

### Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

$H_{02}$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Depok Sawangan.

$H_{a2}$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Depok Sawangan.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 10: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	11.419	2.822		4.046	.000
	Disiplin Kerja	.707	.078	.751	9.106	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan Data 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (9,106 > 1,678), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Depok Sawangan.

### Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F statistik adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel independen nya (etos kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen nya (kinerja pegawai). Perhitungan statistik F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan nilai krisis yang diperoleh dari tabel distribusi F pada tingkat signifikan tertentu. Adapun rumusan hipotesis yang dibuat sebagai berikut:

$H_{03}$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Depok Sawangan.

$H_{a3}$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Depok Sawangan.

Sebagai pembandingan untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan F-hitung dengan F-tabel dengan kriteria sebagai berikut :

1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Rumus untuk mencari nilai F tabel yaitu:

$(df = k-1) = df_1 = 3-1 = 2$  dan  $(df_2 = n - k) = 66 - 3 = 63$

Maka dengan signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh  $F_{tabel}$  dari 63 = 3,195 dari tabel statistik. Berikut adalah hasil uji ANOVA atau uji F:

**Tabel 11: Hasil Uji Simultan (Uji F) Antara Etos Kerja ( $X_1$ ) Dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1790.042	2	895.021	62.887	.000 <sup>b</sup>
	Residual	896.625	63	14.232		

Total	2686.667	65		
-------	----------	----	--	--

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Pengolahan Data 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai F hitung  $>$  F tabel atau  $(62,887 > 3,195)$  dan diperkuat dengan signifikansi  $<$   $0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Depok Sawangan.

### **Pembahasan**

Setelah diketahui hasil temuan dalam hal ini kemudian di analisis seberapa baik data tersebut mempresentasikan hasil penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa baik etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil-hasil dalam penelitian ini sebagai berikut:

### **Pengaruh Etos Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Etos kerja yang baik akan berpengaruh terhadap meningkatnya Kinerja Pegawai sehingga tujuan perusahaan tercapai. Menurut Anoraga di dalam Probowati (2019:11) menjelaskan, bahwa kinerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: Agama; Budaya; Sosial dan Politik; Kondisi Lingkungan atau Geografis; Pendidikan; Struktur Ekonomi; Motivasi Instrinsik Individu.

Berdasarkan hasil analisis, variabel penelitian etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan dibuktikan hasil uji  $t_{hitung} = 9,584$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,678$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Dini Damanik (2018) dimana secara parsial etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Disiplin pegawai yang baik akan berpengaruh terhadap meningkatnya Kinerja Pegawai sehingga tujuan perusahaan tercapai. Menurut Hasibuan (2016:194) menjelaskan, bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: Tujuan dan Kemampuan, Kepemimpinan, Kompensasi, Sanksi Hukum, Pengawasan.

Berdasarkan hasil analisis, variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan dibuktikan hasil uji  $t_{hitung} = 9,106$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,678$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ista Marsara Sijabat (2018) dimana secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Etos Kerja ( $X_1$ ) Dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil uji Anova diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(62,887 > 3,195)$  dan juga diperkuat dengan nilai signifikan  $<$   $0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Depok Sawangan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Megawati Ampauleng (2020) dimana secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil uraian pada setiap bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh etos kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y), adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel  $(9,584 > 1,678)$  dan juga diperkuat dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_{a1}$  diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa

variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Depok Sawangan.

2. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $9,106 > 1,678$ ) dan juga diperkuat dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_{a2}$  diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Depok Sawangan.
3. Etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $62,887 > 3,195$ ) dan juga diperkuat dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_{a3}$  diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Depok Sawangan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Abdul Gafur. Kepemimpinan Kepala Sekolah Strategi Meningkatkan Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam, (Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2020),
- Adiputra. I. M. S., dkk. (2021). Metode Penelitian Kesehatan. Medan: Yayasan Kita Menulis
- Aditama, Roni Angger. 2020. *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi*. Malang: AE. Publishing.
- Afandi, M. (2021). E-Commerce dorong perekonomian Indonesia, selama covid 19 sebagai entrepreneur modern.
- Agustini, F. (2019). Strategi manajemen sumber daya manusia.
- Al Ghifari, Faishal. "Representasi Resistensi Rasisme Dalam Film Harriet 2019." *Titian: Jurnal Ilmu Humaniora* 5.1 (2021): 44-58.
- ANISATUS, Shauma; ZAINAL, Abidin A. EFEKTIFITAS IKLAN POLITIK DI TELEVISI (Studi Deskriptif Kuantitatif Efektifitas Iklan Politik Aburizal Bakrie Versi Motivasi Anak Indonesia PadaPemilihPemula di Surabaya). *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 2015, 7.2: 01-10.
- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda.
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- George R. Terry & Leslie W. Rue. (2019). Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ginting, Desmon. Etos kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2016
- Sinaga, O. S. et al. (2020) Manajemen Kinerja dalam Organisasi. Medan: Yayasan Kita Menulis
- Ginting, S., Tjandra, M., & Andreas, I. I. (2023). Menumbuhkan Etos Kerja melalui Budaya Organisasi. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 9(2), 1189-1198.
- Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Pemerintah Kota Padang Sidempuan. *Formosa Journal of Multidisciplinary Research*, 1(6), 1329-1340.
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247-258.
- Patma, Tundung Subali, Mohammad Maskan, and Koko Mulyadi. Pengantar Manajemen.
- Poline Husaini, Abdullah, SE, MM. (2017). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi . Jurnal Warta, Edisi : 51, Januari 2017.ma Press, 2019.
- Pratama, R. (2020). *Pengantar manajemen*. Deepublish.
- R.Terry, George dan Leslie W.Rue. Dasar-Dasar Manajemen. (Jakarta: Bumi Aksara, 2010
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). Manajemen (A. Maulana (ed.); 13th ed.). Erlangga.
- Sartono Sinambela. 2019. Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja.

Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Simamora, Sari, M. (2017). Pengaruh komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno E, .(2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Syafii, M., Ulinuha, M.2018 Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja PT.

Ananda Jataka Bayu Sejahtera (AJBS) di kota Gresik. *Gema Ekonomi Fakultas Ekonomi*

Thomas Sumarsan. 2013. Sistem Pengendalian Manajemen, Edisi 2, PT Indeks, Jakarta

Yaya Ruyatnasih, Liya Megawati, 2018, Pengantar Manajemen : Teori, Fungsi dan Kasus,  
Yogyakarta, Absolute Media