

P-ISSN: 3047-3527, E-ISSN: 3047-7018
 JURAMA, Vol. 3, No. 1, Februari 2026
 Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian
 Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKOLAH TINGGI AGAMA BUDDHA NEGERI SRIWIJAYA TANGERANG

Mia Kholifah¹, Umar Hanis²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
 Email: olif252019@gmail.com¹, dosen02005@unpam.ac.id²

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work ethic and work discipline on employee performance at Sriwijaya State Buddhist College, Tangerang. The method used was quantitative. The sampling technique used saturated sampling where all members of the population were used as samples, thus the sample in this study amounted to 60 respondents. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests. The population in this study were employees of Sriwijaya State Buddhist College; Tangerang and the number of saturated samples amounted to 60 respondents. Data collection methods used questionnaires with a Likert scale, observation, and literature studies. The results of this study indicate that work ethic has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 45.7%, and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(3.796 > 2.002)$. Work discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 47.5%, and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(3.879 > 2.002)$. Work ethic and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with a regression equation of $Y = 5.421 + 0.372 + 0.415$, the coefficient of determination is 55.5%, while the remaining 44.5% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained $F_{count} > F_{table}$ or $(34.983 > 3.16)$.

Keywords: Work Ethic; Work Discipline; Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Buddha Negeri Sriwijaya Tangerang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel, dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 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 pegawai Sekolah Tinggi Agama Buddha Negeri Sriwijaya Tangerang dan jumlah sampel jenuh berjumlah 60 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 45,7% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,796 > 2,002)$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 47,5% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,879 > 2,002)$. Etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 5,421 + 0,372 + 0,415$, nilai koefisien determinasi sebesar 55,5% sedangkan sisanya sebesar 44,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(34,983 > 3,16)$.

Kata Kunci: Etos Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan era globalisasi saat ini, persaingan dalam peningkatan sumber daya manusia memiliki peranan sangat penting bagi perusahaan maupun organisasi. Oleh karena itu, yang paling penting dalam mencapai visi dan misi perusahaan agar bisa sukses dan terus maju yaitu dilihat dari sumber daya manusia. Sebab kunci sukses dari perusahaan bukan hanya ada pada keuangan dan teknologi tapi pada faktor manusianya juga. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengatasi segala tantangan dan diharapkan mampu memanfaatkan peluang serta dapat memenuhi tuntutan kebutuhan, khususnya yang ada atau datang dari etos kerja dari

pegawai.

Sumber daya manusia dalam perusahaan dapat berarti orang-orang yang ada didalam perusahaan yang dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas perusahaan seperti pegawai, berkaitan dengan hal tersebut oleh karena itu perusahaan dituntut agar mampu mengoptimalkan dan meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya yaitu etos kerja dan disiplin kerja.

Dalam setiap perkembangan perusahaan agar terus berkembang maju, setiap proses untuk perusahaan pasti tidak lepas dari berbagai masalah yang nantinya akan menghambat pekerjaan yang ada diperusahaan, seperti dalam penelitian ini bagaimana pimpinan melihat etos kerja dan disiplin kerja pegawai guna mengatasi masalah yang ada di perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan hasil yang efektif dan efisien. Peran dan fungsi sumber daya manusia tidak bisa diganti oleh sumber daya lainnya dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat diperlukan oleh perusahaan karena itu dalam mencapai tujuannya suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia untuk bekerja dengan baik agar bisa mencapai tujuan perusahaan.

Selain itu, agar tercapainya tujuan perusahaan perlu menerapkan manajemen yang baik. Manajemen merupakan elemen penting dalam memastikan keberlangsungan dan keberhasilan sebuah organisasi, termasuk institusi pendidikan tinggi seperti STBAN Sriwijaya. Sebagai lembaga yang memiliki visi untuk mencetak generasi cerdas, berintegritas, dan berlandaskan nilai-nilai Buddhis, Sekolah Tinggi agama Buddha Negeri Sriwijaya Tangerang memerlukan tata kelola yang baik dan terstruktur. Dalam hal ini, penerapan fungsi-fungsi manajemen, seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian, menjadi hal yang esensial. Sistem manajemen yang efektif akan membantu institusi ini dalam mengelola sumber daya, merancang kebijakan, dan menghadapi tantangan eksternal, seperti persaingan antar lembaga pendidikan serta ekspektasi masyarakat terhadap lulusan yang kompeten. Selain manajemen yang baik, aspek sumber daya manusia (SDM) juga memiliki peran penting dalam mendukung keberhasilan institusi. Pengelolaan SDM yang efektif akan memastikan bahwa setiap individu memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Sebagai lembaga pendidikan tinggi, keberhasilan Sekolah Tinggi Agama Buddha Negeri Sriwijaya Tangerang dalam mencapai visi dan misinya tentu juga sangat bergantung pada kinerja pegawai yang menjadi penggerak operasional lembaga. Untuk kinerja pegawai dapat dilihat dari rekapitulasi penilain kinerja pada Sekolah Tinggi Agama Buddha Negeri (STBAN) Sriwijaya Tangerang Banten dari tahun 2020 sampai tahun 2023 pada tabel dibawah ini :

Tabel 1: Penilaian Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Agama Buddha Negeri Sriwijaya Kabupaten Tangerang

No	Penilaian	Target	Tahun		
			2021	2022	2023
1.	Orientasi Pelayanan	100%	80%	74%	71%
2.	Integritas	100%	74%	60%	62%
3.	Kmitmen	100%	72%	60%	71%
4.	Disiplin	100%	70%	70%	60%
5.	Kerjasama	100%	71%	60%	61%
Rata-Rata			73,4%	64,8%	65%
Kriteria			Cukup	Kurang	Kurang

Sumber : Sekolah Tinggi Agama Buddha Negeri Sriwijaya Tangerang

Kriteria Penilaian :

91s/d 100 = Sangat Baik

76 s/d 90 = Baik

66 s/d 75 = Cukup

51 s/d 65 = Kurang

< 50 = Sangat Kurang

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa kinerja pegawai yang diukur pada aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin dan kerjasama tersebut mengalami penurunan, pada tahun 2021 memperoleh rata-rata 73,4% dengan kriteria penilaian cukup, pada tahun 2022

memperoleh rata-rata 64,8% dengan kriteria penilaian kurang, dan pada tahun 2023 tetap mengalami penurunan dengan memperoleh rata-rata 65% kriteria penilaian kurang. Dari penjelasan tersebut menunjukkan bahwa penilaian kinerja selama tiga tahun terakhir yaitu tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 mengalami penurunan dan rata-rata presentase belum mencapai target sesuai dengan harapan instansi yaitu mencapai nilai 100%.

Kurang optimalnya hasil kinerja pegawai dipengaruhi oleh kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, masih rendahnya kerjasama antar rekan kerja dan kurangnya komitmen pegawai terhadap organisasi yang ditandai dengan fluktuasi absensi pegawai yang tidak hadir kemungkinan karena masih memiliki rasa semangat kerja yang rendah.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu etos kerja, demikian dengan etos kerja yang tinggi seorang pegawai dapat memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Dengan memiliki etos kerja yang baik pegawai akan menunjukkan suatu watak, sikap serta keyakinan melaksanakan pekerjaan sesuai kemampuan terbaik yang dimilikinya. Menurut Ginting (2021:7) “etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau berkelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja”. Etos kerja seringkali digambarkan sebagai integritas, kerja keras, ketekunan dan lain-lain. Bagi setiap pegawai meningkatkan etos kerja merupakan suatu bentuk tanggung jawab kepada pihak perusahaan. Menurut Anogara (2020:151) berpendapat bahwa “keberhasilan dalam persaingan kerja tidak hanya membutuhkan keahlian dan kemampuan saja tetapi juga diperlukan adanya dedikasi, kerja keras dan kejujuran dalam bekerja”.

Setiap pegawai harus memiliki etos kerja yang tinggi, karena setiap organisasi sangat mengharapkan kerja keras dan komitmen yang tinggi bagi setiap pegawainya. Begitu pun etos kerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Buddha Negeri Sriwijaya Tangerang sangat dibutuhkan agar pegawai dapat mampu bekerja lebih serius dan lebih keras dalam menjalankan tugasnya. Hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 30 orang pegawai menunjukkan bahwa pegawai memiliki masalah pada etos kerja seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 2: Hasil Pra-Survey Variabel Etos Kerja Pada Sekolah Tinggi Agama Buddha Negeri Sriwijaya Kabupaten Tangerang

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Responden	(%)	Responden	(%)
1.	Saya selalu semangat dan tidak mengenal waktu saat bekerja	13	43%	17	57%
2.	Saya selalu mematuhi segala prosedur kerja yang ditetapkan instansi	15	50%	15	50%
3.	Saya selalu sadar akan tugas dan tanggung jawab di kantor dan menjalankannya sebaik mungkin	19	63%	11	37%
4.	Saya sanggup bekerja dengan kondisi pengawasan maupun tanpa pengawasan	21	70%	9	30%
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan ketekunan yang tinggi	14	47%	16	53%

Sumber : Hasil Pra-Survey Penulis (2024)

Berdasarkan tabel di atas, hasil pra-survey terhadap 30 pegawai menunjukkan bahwa hanya ada 13 pegawai yang selalu semangat dan tidak mengenal waktu dalam bekerja dan hanya 14 pegawai yang menyelesaikan pekerjaan dengan ketekunan yang tinggi. Dapat disimpulkan bahwa pegawai masih memiliki rasa kurangnya semangat dalam diri mereka dan tidak menjalankan tugas dengan baik, hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi. Serta sebagian pegawai melaksanakan tugasnya dengan rendahnya ketekunan, hal ini menunjukkan pegawai memiliki kecenderungan menjalankan tugas hanya dijalani sebagai bentuk rutinitas hidup.

Hasil pra-survey ini bahwa adanya penyimpangan etos kerja yang di kutup dari Ginting (2020:3) “Bertolak dari deskripsi asal usul kata dan devinisi, jelas terlihat bahwa etos (“ *The moral ideas...* “ memiliki elemen-elemen etika “*Moral principles...*”) Nyata didalam pengertiannya, etika

menjadi bagian dari alasan atau dasar berpikir, bersikap, dan bertindak (etos)". Dari kutipan disimpulkan bahwa tidak sedikit pegawai yang belum memiliki etos kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya yang dapat menyebabkan kurang maksimalnya kualitas kerja, sehingga menyebabkan tingkat kinerja pegawai di organisasi rendah.

Disiplin kerja juga menjadi salah satu hal yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Siswanto (2022:291) "disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya".

Kedisiplinan menjadi hal yang amat penting dalam melaksanakan tugas sehari-hari pegawai. Kedisiplinan yang baik dapat dilihat dari sikap pegawai yang tunduk dan patuh terhadap ketetapan dan peraturan yang ada pada instansi. Dalam melaksanakan pekerjaan seorang pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan bekerja dengan baik walaupun tidak diawasi oleh atasan. Sebaliknya, bila pegawai sering melanggar atau mengabaikan ketetapan yang ada dalam instansi, maka pegawai memiliki kedisiplinan kerja yang buruk dan akan merusak kegiatan instansi.

Disiplin menjadi suatu permasalahan yang terjadi pada Sekolah Tinggi Agama Buddha Negeri Sriwijaya Tangerang. Dalam hasil observasi permasalahan kedisiplinan kerja menunjukkan bahwa disiplin kerja kurang optimal. Hal ini dapat dilihat dari data absensi pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Buddha Negeri Sriwijaya Tangerang dari tahun 2021 sampai dengan 2023 sebagai berikut :

Tabel 3: Data Absensi Pegawai Pada Sekolah Tinggi Agama Buddha Negeri Sriwijaya Kabupaten Tengerang

Tahun	Jumlah Pegawai	Absensi					
		Terlambat	I	A	Pulang sebelum waktunya	Total	Presentase
2021	30	85	12	21	23	91	93,41%
2022	43	79	21	42	26	137	57,66%
2023	55	80	17	50	35	144	55,56%

Ket : I = Izin, A = Alpa

Sumber : Sekolah Tinggi Agama Buddha Negeri Sriwijaya Tangerang

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa selama tiga tahun terakhir yaitu tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 bisa dilihat bahwa kehadiran pegawai Sekolah Tinggi Agama Buddha Negeri Sriwijaya Tangerang masih tergolong rendah. Pada tahun 2021 total absensi pegawai sebanyak 91 dengan tingkat presentase 93,41%. Pada tahun 2022 total absensi pegawai sebanyak 137 dengan presentase 57,66%. Dan pada tahun 2023 total absensi pegawai sebanyak 144 dengan presentase 55,56%. Dapat disimpulkan bahwa selama tiga tahun terakhir yaitu tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 terjadi peningkatan jumlah absensi pegawai, masih tinggi tingkat keterlambatan pegawai atau tidak hadir tanpa keterangan. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang kurang disiplin akan kehadiran, hal ini dapat berdampak buruk terhadap kinerja pegawai.

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 Sekolah Tinggi Agama Buddha Negeri Sriwijaya Tangerang. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 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

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Etos Kerja

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX1-1	0,612	0,254	Valid
KX1-2	0,655	0,254	Valid
KX1-3	0,580	0,254	Valid
KX1-4	0,603	0,254	Valid
KX1-5	0,574	0,254	Valid
KX1-6	0,642	0,254	Valid
KX1-7	0,593	0,254	Valid
KX1-8	0,671	0,254	Valid
KX1-9	0,585	0,254	Valid
KX1-10	0,612	0,254	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

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 60 responden dengan taraf signifikan dua arah 0,050 dengan ketentuan $df = n-2$, maka $df = 60 - 2 = 58$ maka didapat r tabel sebesar 0,254. Dari tabel di atas menunjukkan pernyataan pada variabel etos kerja dapat dikatakan valid karena seluruh pernyataan memiliki nilai r hitung $> 0,254$.

Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Disiplin Kerja

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX2-1	0,532	0,254	Valid
KX2-2	0,574	0,254	Valid
KX2-3	0,596	0,254	Valid
KX2-4	0,621	0,254	Valid
KX2-5	0,547	0,254	Valid
KX2-6	0,588	0,254	Valid
KX2-7	0,630	0,254	Valid
KX2-8	0,559	0,254	Valid
KX2-9	0,602	0,254	Valid
KX2-10	0,645	0,254	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel disiplin kerja dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, $(n-2) = 60 - 2 = 58$ yaitu 0,254. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Pengujian Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Kinerja Pegawai

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KY-1	0,514	0,254	Valid
KY-2	0,567	0,254	Valid
KY-3	0,573	0,254	Valid
KY-4	0,462	0,254	Valid
KY-5	0,581	0,254	Valid
KY-6	0,615	0,254	Valid
KY-7	0,489	0,254	Valid
KY-8	0,632	0,254	Valid
KY-9	0,556	0,254	Valid
KY-10	0,601	0,254	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel kinerja pegawai dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, $(n-2) = 60 - 2 = 58$ yaitu 0,254. 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

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7: Uji Reliabilitas Variabel Etos Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,874	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel etos kerja dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,874 > 0,600$.

Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Tabel 8: Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,861	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,861 > 0,600$.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 9: Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,842	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel kinerja pegawai dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,842 > 0,600$.

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 dilakukan dengan 2 (dua) metode yaitu: 1) Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data dinyatakan normal. 2) Metode grafik dengan ketentuan titik-titik sebaran data dikatakan normal apabila 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. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 10: Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandard Residual	
N		60	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	3,34255977	
Most Extreme Differences	Absolute	,094	
	Positive	,057	
	Negative	-,094	
Test Statistic		,094	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e Sig.		,673	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,192
		Upper Bound	,213

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

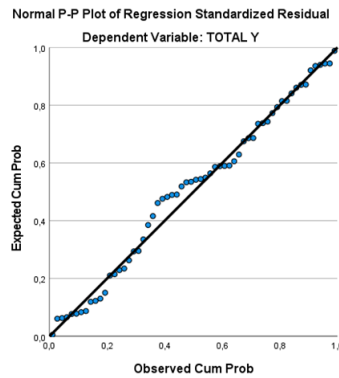
d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Dari tabel di atas dapat diperoleh nilai signifikan (*2-tailed*) sebesar 0,200. Karena signifikansinya 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 ujiannya sebagai berikut:

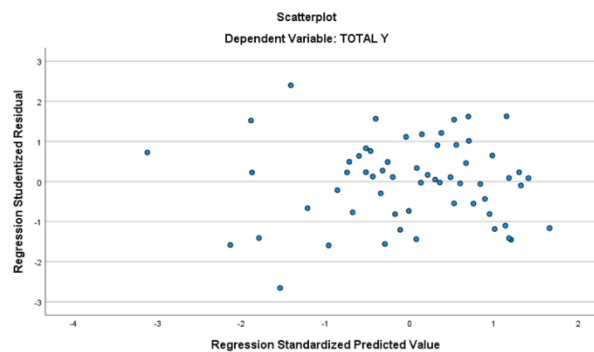


Sumber: Pengolahan Data, 2025.
Gambar 1: P-Plot Uji Normalitas

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, disiplin kerja dan kinerja pegawai 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, 2025.
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 dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai 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 Dan Disiplin Kerja

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Buddha Negeri Sriwijaya Tangerang.

H_{a1} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Buddha Negeri Sriwijaya Tangerang.

H_{02} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada

Sekolah Tinggi Agama Buddha Negeri Sriwijaya Tangerang.

H_{a2} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Buddha Negeri Sriwijaya Tangerang.

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

Tabel 11: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,476	4,472		1,001	,321
	TOTAL X1	,372	,076	,790	3,796	,000
	TOTAL X2	,415	,081	,119	3,879	,142

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel di atas, variabel etos kerja diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,796 > 2,002)$. Dengan demikian maka H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Buddha Negeri Sriwijaya Tangerang.

Selanjutnya untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,879 > 2,002)$. Dengan demikian maka H₀₂ ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Buddha Negeri Sriwijaya Tangerang.

Uji Simultan (Uji F)

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

H₀₃ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Buddha Negeri Sriwijaya Tangerang.

H_{a3} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Buddha Negeri Sriwijaya Tangerang.

Sebagai pembanding 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 H₀ diterima dan H_a ditolak

2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H₀ ditolak dan H_a diterima

Rumus untuk mencari nilai F_{tabel} yaitu:

$(df = k-1) = df_1 = 3-1 = 2$ dan $(df_2 = n - k) = 60 - 3 = 57$

Maka dengan signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh F_{tabel} dari 57 = 3,16 dari tabel statistik. Berikut adalah hasil uji ANOVA atau uji F:

Tabel 12: Hasil Uji Simultan (Uji F) Antara Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1143,794	2	571,897	34,983	,000 ^b
	Residual	659,190	57	11,565		
	Total	1802,983	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Etos Kerja (X1)

Sumber: *Pengolahan Data*, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(34,983 > 3,16)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Buddha Negeri Sriwijaya Tangerang.

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 Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis, variabel penelitian etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan dibuktikan hasil uji $t_{hitung} = 3,796$ sedangkan $t_{tabel} = 2,002$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$), maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Pratama (2021) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena semangat kerja yang tinggi akan mendorong produktivitas. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa etos kerja merupakan faktor penting yang harus terus ditingkatkan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis, variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan dibuktikan hasil uji $t_{hitung} = 3,879$ sedangkan $t_{tabel} = 2,002$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$), maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Wulandari (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena sikap disiplin mencerminkan tanggung jawab dan profesionalisme dalam bekerja. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji Anova diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(34,983 > 3,16)$, maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Buddha Negeri Sriwijaya Tangerang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Pratama (2021) dan Wulandari (2021) yang menyatakan bahwa etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa keberhasilan organisasi dalam mencapai kinerja optimal dapat dicapai apabila manajemen mampu menumbuhkan etos kerja yang tinggi sekaligus menerapkan disiplin kerja yang baik pada pegawainya.

SIMPULAN

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

1. Secara parsial etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,796 > 2,002$). Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Buddha Negeri Sriwijaya Tangerang.
2. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,879 > 2,002$), maka H_{a2} diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Buddha Negeri Sriwijaya Tangerang.

3. Etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(34,983 > 3,16)$, maka H_{a3} diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Buddha Negeri Sriwijaya Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmar, B., & Asep, R. (2020) Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pacific Indah Pratam Jakarta. *Jurnal Madani Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, Vol. 3, No. 1. Doi : 10.33753/madani.v3i1.87
- Arsi, N. (2024) Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pride Homeschooling Cinere Depok. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol. 1 No. 2
- Ayu, P. R. (2022) Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Abadi Bersama. *Jurnal Ilmiah Metadata* ISSN : 2723-7737, Vol.4 No. 1. Doi: 10.47652/metadata.v4i1.139
- Fitri, (2023) Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima. *Jurnal Rimba Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akutansi* Vol.1 No. 3. doi:10.61132/rimba.v1i3.109
- Gito, S. P. & Jhon, F. (2023) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valusi : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan* Vol. 3 No. 2. doi:10.46306/vls.v3i2.203
- Hidayat, R. (2020). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Administrasi Publik*, 14(1), 33–41. doi:10.31289/jap.v14i1.3444
- Lestari, D. (2021). Hubungan Etos Kerja dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(4), 87–95. doi:10.34308/eqien.v9i4.300
- Maria, R., Nona, R., Antonius, P. K., & Yustina, O . D . S . (2023) Pengaruh Etos Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka. *Jurnal Kewirausahaan* Vol.1, No.3 e- ISSN: 2986-8289;p-ISSN:2986-707X. doi:10.61277/jk.v1i3.39
- Marshadihia, N., Naufalfigo, & Rita, I . P. (2022) Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Merak RSAU dr. Esnawan Antariksa, Haliim Perdanakusuma Jakarta Timur. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* Vol. 2, No. 2. doi:10.32493/jimm.v2i2.21522
- Pratama, A. (2021). Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 45–53.
- Sari, I. P., & Putra, Y. H. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 210–219.
- Sri, L., & Dila, A. (2020) Pengaruh Disiplin Kerja Dan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ardhena Artha Mulia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol.No.1
- Umar, H. , & Ahmad, S. (2024) Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Area Larangan Tangerang. *Jurnal Sinergi Manajemen* Jil. 1 No. 2. doi:10.62335/vge6m212
- Wulandari, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa di Jakarta. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(1), 112–120.