



Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bima

Jumriyani Istiqomah^{1*}, Firmansyah Kusumayadi², Rahmatia Rahmatia³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Indonesia

Alamat: Jln. Wolter Monginsidi Komplek Tolobali, Kota Bima

*Korespondensi penulis: jumriyaniistiqomah.stiebima19@gmail.com

Abstract. *This research aims to determine whether or not there is an influence of work ethic and work discipline on the performance of employees at the Bima City transportation service. The research method used is associative research. The sample for this research was 34 ASN employees, with the sampling technique used, namely purposive sampling, analytical tools. The validity test, reliability test, classical assumption test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, multiple linear test, multiple correlation coefficient, determination test, f test and t test are used. The aim is to find out whether work ethic has a significant effect. partially on the performance of employees at the Bima City Transportation Service, Does work discipline have a partially significant effect on employee performance at the Bima City Transportation Service, Does work ethic and work discipline simultaneously have a significant effect on the performance of employees at the Bima City Transportation Service.*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan Kota Bima, metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif, sampel penelitian ini berjumlah 34 orang pegawai ASN, dengan teknik sampling yang digunakan yaitu purposive sampling, alat analisis yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji sumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi, uji linear berganda, koefisien korelasi berganda, uji determinasi, uji f dan uji t. Yang bertujuan untuk mengetahui Apakah etos kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada dinas Perhubungan Kota Bima, Apakah Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada dinas Perhubungan Kota Bima, Apakah etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada dinas Perhubungan Kota Bima.

Kata kunci: Etos Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

1. LATAR BELAKANG

Memasuki era globalisasi saat ini banyaknya persaingan di berbagai aspek termasuk persaingan antar sumber daya manusia. Manusia merupakan sumber daya yang paling penting di sebuah organisasi. Kemampuan seseorang secara fisik maupun daya pikir sangat dipertaruhkan untuk menjaga keberlangsungan dan keberhasilan suatu organisasi agar tercapainya tujuan dari organisasi. Sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi pada saat ini semakin diperhatikan dalam setiap kegiatan, terutama yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia mencakup keseluruhan manusia dalam suatu organisasi yang terlibat dalam kegiatan operasional organisasi tersebut mulai dari level yang paling bawah hingga level yang paling atas. Setiap organisasi menyadari bahwa sumber daya

manusia yang professional, terpercaya, berkompeten dan tekun adalah kunci bagi organisasi dalam mencapai tujuan.

Kinerja karyawan adalah faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan usaha. Kinerja yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk mensejahterahkan. Mangkunegara (2017) melaporkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam mengemban tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kualitas di sini maksudnya adalah dilihat dari segi kebersihan, kehalusan dan ketelitian dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Sedangkan, yang dimaksud dengan kuantitas itu dilihat dari banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai atau karyawan tersebut. kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas baik secara kualitas maupun kuantitas atau beban tanggung jawab menurut ukuran dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi (Susilawati et al., 2022). Kinerja merupakan perwujudan yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu kinerja merupakan penentu dalam tercapai tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan peningkatan kinerja (Suyadi et al., 2023).

Untuk mencapai kinerja yang optimal dibutuhkan etos kerja dan disiplin kerja yang baik. Etos kerja artinya pegawai memiliki etos kerja yang tinggi dengan melakukan kerja keras dan kerja cerdas untuk menghasilkan pegawai yang selalu disiplin dalam bekerja (Lestari et al., 2020). Etos kerja sangat penting kaitannya dengan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Menurut Timbuleng, S., & Sumarauw, J. S. dalam Octarina (2013) teori Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Pegawai yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal. Ketika kepribadian pegawai dengan pekerjaan sejalan maka kepuasan dari karyawan akan meningkat dengan sendirinya. Etos kerja merupakan dasar untuk membangun pola pikir kolektif suatu masyarakat atau bangsa yang diwujudkan dalam kemauan untuk bertanggung jawab mengendalikan nasib, mencari inovasi dan ulet. (Mudrack, Peter E. 2020).

Selain etos kerja, disiplin kerja merupakan hal yang penting dalam organisasi. Sartika (2014) disiplin adalah perilaku manajemen yang mendorong anggotanya menaati aturan, dengan kata lain disiplin merupakan bentuk pelatihan dalam meningkatkan dan membentuk

pengetahuan, sikap dan perilaku agar pegawai secara sukarela mencoba bekerja sama dengan pegawai lainnya dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para pegawainya (Herwanto & Radiansyah, 2022). Kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku disekitarnya dan disiplin karyawan mempengaruhi tujuan perusahaan Sutrisno (2019).

Salah satu Instansi yang menjunjung tinggi etos kerja dan disiplin kerja adalah Dinas Perhubungan Kota Bima. Dinas Perhubungan Kota Bima yang terletak Lewirato, Mpunda, Bima, West Nusa Tenggara 84116, Indonesia yang merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang perhubungan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Bima melalui SEKDA, yang membawahi tiga Sub Bidang antara lain. Sub Bidang Perhubungan Lalu lintas, Sub Bidang Perhubungan Angkutan Jalan dan Sub Bidang Pehubungan Pelayaran, salah satu tugas Dinas Perhubungan adalah mengatur lalu lintas di berbagi ruas jalan di Kota Bima, serta kelancaran keamanan di ruang lingkup semua terminal di Kota Bima.

Berdasarkan observasi terdapat kinerja pegawai yang masih kurang pada Dinas Perhubungan Kota Bima. Terkait etos kerja yaitu masih adanya pegawai yang masih kurang memberikan kontribusi dalam meningkatkan kemajuan organisasi atau kerja pada Dinas Perhubungan Kota Bima, adapun pegawai yang tidak menunjukkan profesional dalam bekerja ditentukan beberapa pegawai yang tidak melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh. Adanya dari beberapa pegawai yang memiliki kehadiran, rendah dapat dilihat dari seberapa sering pegawai tidak hadir ditempat kerja, adanya beberapa pegawai yang tidak memanfaatkan jam kerja yang ada, pegawai juga memiliki ketekunan yang rendah. Dilihat dari pekerjaan tidak selesai karena dipengaruhi rendahnya kepatuhan, rendahnya rasa tanggung jawab, dan tidak menunjukkan kemampuan profesional dalam bekerja. Adanya sebagian pegawai terlihat tidak mengerjakan tugasnya dengan sungguh-sungguh, serta lebih banyak menggunakan waktunya untuk mengobrol sesama pegawai di waktu bekerja. Adapun beberapa pegawai yang kurang kedisiplinan waktu, baik secara absensi yang tidak disiplin dan kurangnya kekepatuhan terhadap perintah Kepala Dinas sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas. Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penelitian tertarik mengangkat judul penelitian

yaitu “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima”.

Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Masih adanya pegawai yang tidak menunjukkan profesional dalam bekerja ditentukan beberapa pegawai yang tidak melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.
2. Adanya pegawai yang memiliki kehadiran, rendah dapat dilihat dari seberapa sering pegawai tidak hadir ditempat kerja, adanya beberapa pegawai yang tidak memanfaatkan jam kerja yang ada, pegawai juga memiliki ketekunan yang rendah.
3. Adanya pegawai yang tidak menyelesaikan karena dipengaruhi rendahnya kepatuhan, rendahnya rasa tanggung jawab, dan tidak menunjukkan kemampuan profesional dalam bekerja.
4. Kinerja beberapa pegawai yang kurang optimal.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut, maka yang menjadi pokok permasalahan pada penelitian ini adalah:

1. Apakah Etos Kerja Berpengaruh Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima?
2. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima?
3. Apakah Etos Kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang dihadapi, maka tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Signifikan Secara parsial Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Signifikan Secara parsial Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Signifikan Secara Simultan Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima.

2. KAJIAN TEORITIS

Etos kerja

Etos kerja, (Prinasa, 2018) adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan. Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau kelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Etos kerja yang diperagakan seharusnya mengandung tiga hal. Pertama bekerja keras, kedua mengerjakan pekerjaan dengan serius, dan ketiga memberikan nilai yang sepadan dengan paket renumerasi yang kiat terima (Ginting, 2016).

Indikator etos kerja

Indikator yang dikemukakan oleh Salamun dkk (2017) menyebutkan tentang Etos Kerja sebagai berikut:

- a. Kerja keras. Kerja keras ialah berusaha sekuat tenaga untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai dengan memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadangkadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi.
- b. Disiplin. Disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksisanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.
- c. Jujur. Kejujuran yaitu kesanggupan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.
- d. Tanggung jawab. Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan suatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.
- e. Rajin Bekerja secara teratur, rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan.

Disiplin kerja

Disiplin kerja, sebagaimana didefinisikan oleh (Sherlie & Hikmah, 2020), adalah sarana pembinaan pertumbuhan pekerja atau pekerja dengan kepentingan yang mengarah pada disiplin yang ditunjukkan dalam perbuatan bukan secara pribadi. Secara umum, tindakan disipliner akan diambil terhadap karyawan yang tidak mematuhi peraturan organisasi, baik yang didokumentasikan maupun tidak. Menurut (Esthi & Marwah, 2020), “disiplin kerja” mengacu pada upaya organisasi untuk mengoptimalkan produktivitas dalam batas-batas

kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan. Menurut (S. P. Sari, Nattasia, & Malinda, 2017), disiplin kerja adalah ketika karyawan mengikuti pedoman baik tertulis maupun tidak tertulis yang ditetapkan oleh manajemen dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Indikator disiplin kerja

Menurut Sutrisno (2013), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang kerja dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.
- b. Taat terhadap peraturan Perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Taat terhadap aturan perilaku. dalam pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Taat terhadap peraturan lainnya di Perusahaan. Aturan tentang apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Kinerja pegawai

Kinerja secara umum merupakan gambaran prestasi yang dicapai oleh suatu instansi dalam kegiatan operasionalnya. Menurut Mangkunegara (2014) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sedangkan menurut Kasmir (2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode biasanya 1 tahun, kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan, berarti dapat dikatakan kinerja merupakan gambaran hasil kerja atau tingkat pencapaian kerja seseorang pada suatu periode dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Indikator kinerja pegawai

Menurut Mangkunegara (2013) menyebutkan bahwa indikator kinerja sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja. Kualitas kerja dapat dilihat dari ketepatan kerja, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan dari kerja seseorang.
- b. Kuantitas kerja. Disebut juga dengan output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja “extra”
- c. Keandalan kerja. Keandalan kerja terdiri dari mengikuti intruksi, inisiatif, hati-hatian, kerajinan.

- d. Sikap kerja Sikap kerja terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai

Pegawai seharusnya memberi etos kerja yang optimal yang dapat memajukan instansinya dengan baik, dengan demikian etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam sebuah instansi. Hal ini sejalan dengan penelitian Yuliantika et.al (2018), menyatakan bahwa Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pemkab Bondowoso.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Menurut Kasmi (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja. Jadi, antara disiplin kerja dan kinerja karyawan terdapat hubungan yang positif. Hal ini sejalan dengan penelitian Yuliantika et.al (2018), menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pemkab Bondowoso.

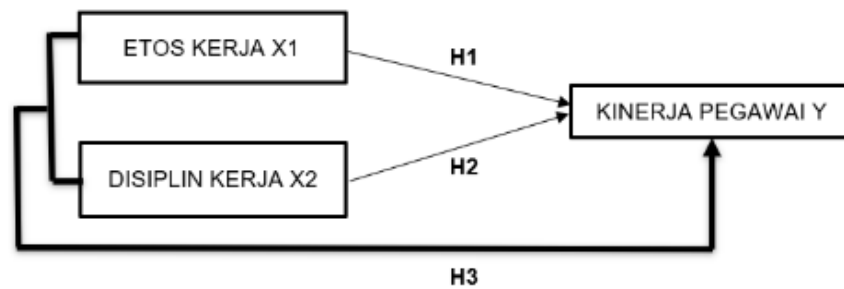
Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh dua faktor yakni etos kerja dan disiplin kerja. Seorang pegawai Dinas Perhubungan Kota Bima yang memiliki etos kerja yang tinggi menggambarkan semangat kerja yang tinggi pula, dan memiliki disiplin kerja yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik atau tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian Yuliantika et.al (2018), menyatakan bahwa Etos kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pemkab Bondowoso.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan". Jadi hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban yang empiris. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2016).

Untuk memberikan gambaran tentang penelitian ini maka penulis menyajikan dalam bentuk kerangka pikir, yaitu sebuah bagan yang berisi tentang arah hubungan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Keterangan:

- : Pengaruh secara parsial
→ : Pengaruh secara simultan

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Diduga Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial Etos Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bima.
- H2 : Diduga Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bima.
- H3 : Diduga Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Etos kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bima.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan jenis penelitian asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih dan mempunyai tingkat yang lebih bila di bandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif (Sugiyono,2016). Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui hubungan variable Etos kerja (X1), Disiplin kerja (X2), terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2016). Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner skala likert, dengan pembobotannya:

Table 1. Instrument Penelitian

No.	Keterangan	Skor
1.	SS : Sangat setuju	5
2.	S : Setuju	4
3.	N : Netral	3
4.	TS : Tidak setuju	2
5.	STS : Sangat tidak setuju	1

Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016). Populasi yang digunakan dalam penelitian yaitu seluruh pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bima sebanyak 189 orang pegawai dengan rincian pegawai ASN sejumlah 34 pegawai, dan honorer sebanyak 129 pegawai dan sukarela sebanyak 26 pegawai.

2. Sampel

Sampel yaitu penelitian yang memberikan secara umum gambaran dari populasi. Sampel memiliki karakteristik yang sama dengan populasi sehingga sampel yang digunakan bisa dijadikan sebagai perwakilan dari populasi yang diamati (Riyanto & Hatmawan, 2020). Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 34 orang pegawai ASN. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah Purposive sampling. Purposive sampling adalah Teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016). Adapun kriteria responden dalam penelitian ini yaitu pegawai ASN (aparatur sipil negara) pada Dinas Perhubungan Kota Bima

Lokasi Penelitian

Menurut Wiratna Sujarweni (2014) Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian itu dilakukan. Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Perhubungan Kota Bima yang terletak Lewirato, Mpunda, Bima, West Nusa Tenggara 84116, Indonesia.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016) cara atau Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk menyusun dan mengumpulkan data-data yang diperlukan adalah:

1. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan (Sugiyono, 2016)

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran angket yang berisi sejumlah pernyataan, dimana setiap jawaban dari pertanyaan tersebut memiliki bobot nilai yang berbeda (Sugiyono, 2016).

3. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah metode pengumpulan data dengan mencari informasi lewat buku, majalah, koran, dan literature lainnya yang bertujuan untuk membentuk sebuah landasan teori (Arikunto, 2016).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses mencari data, menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun dalam pola, memilih mana yang penting untuk dipelajari, dan membuat simpulan yang bisa diceritakan pada orang lain (Zakariah, dkk, 2020).

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2016). Biasanya syarat minimum untuk dianggap valid dan memenuhi syarat adalah jika $r = 0,300$ atau lebih. Jadi jika korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah item-item pernyataan dapat dipercaya keakuratannya atau tidak. Syarat untuk menyatakan bahwa butir instrument dinyatakan reliabel biasanya apabila nilai Cronbach's Alfa sama dengan atau lebih besar dari 0,6 (Cronbach's Alfa $\geq 0,6$) dan

apabila nilainya berada dibawah 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel atau kurang dapat dipercaya (Azwar, 2016).

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi linear Ordinary Least Square (OLS) terdapat masalah-masalah asumsi klasik terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan sebagai alat untuk menganalisa pengaruh variabel-variabel yang diteliti. Asumsi-asumsi tersebut diantaranya:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal sehingga layak dilakukan pengujian statistik. Pada penelitian ini, uji yang digunakan untuk menguji kenormalan adalah uji kolmogorov-smirnov dengan melihat data residualnya apakah berdistribusi normal atau tidak.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016) "Untuk mendeteksi ada tidaknya Multikolonieritas didalam sebuah regresi dapat dicermati hal berikut: Jika nilai tolerance-nya $> 0,1$ dan $VIF < 10$ maka tidak terjadi masalah Multikolonieritas dan jika nilai toelence-nya $< 0,1$ dan $VIF > 10$ maka terjadi Multikolonieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji heteroskedasitas dapat dilibatkan dengan menggunakan metode Glejser yaitu dengan carameresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residual. Dengan bantuan Program SPSS for Windows.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya).

4. Regresi Linear

Berganda Regresi linear berganda adalah didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal dua atau lebih variable independent dengan satu variable dependen (Sugiyono, 2016).

Adapun persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja pegawai

A : Konstanta

β_1 : Koefisien Pengaruh Variabel X1

X1 : Etos kerja

X2 : Disiplin kerja

e : Error

5. Koefisien Korelasi Berganda

Koefisien korelasi berganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variable independent secara bersama-sama atau lebih dengan satu variable dependen (Sugiyono, 2016).

6. Uji Determinasi

Koefisien determinasi ini bertujuan untuk melihat besar kecilnya pengaruh variable bebas terhadap variable tidak bebas (Sugiyono, 2016).

7. Uji t (parsial)

Menurut Sujarweni (2015) uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variable independen (X1) dan (X2) secara individual mempengaruhi variable dependen (Y).

8. Uji f (simultan)

Menurut Sujarweni (2015) uji f adalah pengujian signifikan persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable bebas (X1, X2) secara bersama-sama terhadap variable tidak bebas (Y).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Etos kerja (X1)	1	0.848	0.300	Valid
	2	0.662	0.300	Valid
	3	0.816	0.300	Valid
	4	0.879	0.300	Valid
	5	0.784	0.300	Valid
	6	0.450	0.300	Valid
	7	0.612	0.300	Valid
	8	0.671	0.300	Valid
	9	0.884	0.300	Valid
	10	0.842	0.300	Valid
Disiplin kerja (X2)	1	0.589	0.300	Valid
	2	0.706	0.300	Valid
	3	0.708	0.300	Valid
	4	0.760	0.300	Valid
	5	0.653	0.300	Valid
	6	0.528	0.300	Valid
	7	0.761	0.300	Valid
	8	0.699	0.300	Valid
Kinerja pegawai (Y)	1	0.898	0.300	Valid
	2	0.442	0.300	Valid
	3	0.586	0.300	Valid
	4	0.553	0.300	Valid
	5	0.903	0.300	Valid
	6	0.870	0.300	Valid
	7	0.542	0.300	Valid
	8	0.619	0.300	Valid

Tabel 2 diatas, hasil pengujian validitas setiap butir pernyataan instrumen penelitian pada variabel Etos kerja, Disiplin kerja dan Kinerja pegawai dapat dikatakan semua item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid karena berada diatas standar validitas yaitu $\geq 0,300$.

2. Uji Reliabilitas

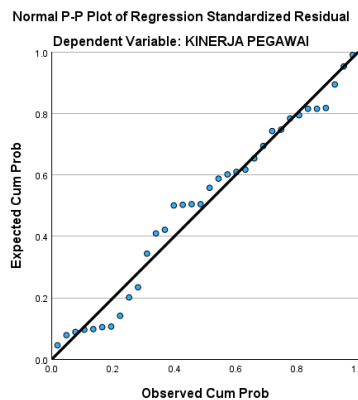
Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Jumlah Item	<i>Crombac's Alpha</i>	Standar	Ket
Etos kerja	10	0,913	0,600	Reliabel
Disiplin kerja	8	0,828	0,600	Reliabel
Kinerja pegawai	8	0,847	0,600	Reliabel

Pada tabel 3 diatas yaitu hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel Etos kerja (X1), Disiplin kerja (X2), Kinerja pegawai (Y) dengan nilai *Crombach's Alpha* sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0.600 artinya semua item pernyataan dari kuesioner dinyatakan reliabel atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Gambar diatas menunjukkan bahwa grafik Norma *P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas. Untuk menegaskan hasil uji normalitas di atas, maka peneliti melakukan uji *kolmogrov-smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji *Kolmogrov-Sminrov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.66682924
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.107
	Negative	-.118
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Berdasarkan hasil uji *Kolmogrov-Sminrov* di atas, terlihat nilai *Asymp.Sig* > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal dan model regresi tersebut layak dipakai ununtuk memprediksi variabel dependen yaitu Kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel independen Etos kerja dan Disiplin kerja. Maka data penelitian layak digunakan sebagai penelitian.

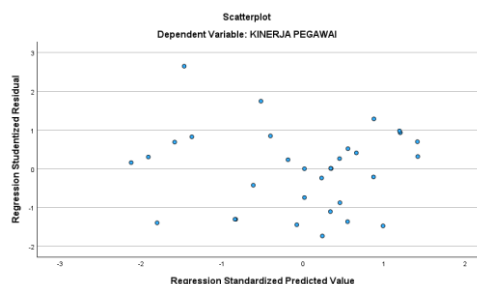
b. Uji Multikolineritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolineritas

Model	Coefficients^a	
	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Etos kerja	.110	9.094
Disiplin kerja	.110	9.094

Berdasarkan nilai *Colinearity Statistic* dari output di atas, di peroleh nilai *Tolerance* untuk variabel Etos kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) adalah 0.110, 0.110 > 0,10 sementara, nilai VIF untuk variabel Etos kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) adalah 9.094, 9.094 < 10.00. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolenritas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedasitas

**Gambar 3. Uji Heterokedasitas**

Grafik scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedasitas menempatkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedasitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja pegawai (Y).

d. Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.746 ^a	.557	.529	2.752	1.600
a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, etos kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja pegawai					

Berdasarkan tabel 6 nilai durbin-watson sebesar 1.600. Nilai *durbin-watson* ini menemui kriteria $(du) 1,5805 < (dw) 1.600 < (4-du) 4 -1,5805 = 2,4195$ yang artinya tidak terjadi autokorelasi.

4. Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.881	3.792		4.979	<.001
	Etos kerja	.634	.215	1.063	2.950	.006
	Disiplin kerja	-.310	.324	-.345	-.958	.346
a. Dependent Variable: Kinerja pegawai						

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS versi 2, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 18.881 + 0,634 X1 + (-0,310 X2)$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent* secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

- a. Nilai constanta sebesar 18.881 dapat diartikan apabila variabel Etos kerja dan Disiplin kerja dianggap nol, maka Kinerja pegawai sebesar 18.881.

- b. Nilai koefisien beta pada Etos kerja sebesar 0,634 setiap perubahan variable Etos kerja (X1) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja pegawai sebesar 0,634 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satuan-satuan pada variable Etos kerja akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,634 satuan.
- c. Nilai koefisien beta pada variabel Disiplin kerja sebesar -0,310 artinya setiap perubahan variable Disiplin kerja (X2) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan penurunan Kinerja pegawai sebesar -0,310 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Penurunan satuan pada variable Disiplin kerja akan menurunkan Kinerja pegawai sebesar -0,310 satuan.

5. Koefisien Korelasi

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.746 ^a	.557	.529	2.752	1.600

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, etos kerja
b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Dari hasil tersebut dapat diperoleh nilai R adalah sebesar (74,6 %). Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara etos kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut:

Tabel 9. Perbandingan Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono 2016

Jadi korelasi hubungan antara Etos kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai sebesar 0,746 berada pada interval 0,600 – 0,799 dengan tingkat hubungan **kuat**.

6. Uji Determinasi

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.746 ^a	.557	.529	2.752	1.600

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, etos kerja
b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil dari tabel diatas menunjukkan koefisien determinasi (R square) yang diperoleh sebesar 0,557 (55,7%) menunjukkan bahwa variabel Etos kerja dan Disiplin kerja mempengaruhi Kinerja pegawai sebesar 55,7% dan untuk 44,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel Budaya organisasi, stress kerja, lingkungan kerja dan lainnya

7. Uji t (parsial)

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesi Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.881	3.792		4.979	<.001
	ETOS KERJA	.634	.215	1.063	2.950	.006
	DISIPLIN KERJA	-.310	.324	-.345	-.958	.346

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Berdasarkan tabel diatas dengan mengamati baris, kolom t dan sig. bisa dijelaskan sebagai berikut:

H1: Etos kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bima.

- a. Hasil statistik uji t untuk variabel Etos kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 2.950 dengan nilai t tabel = 2.03951 maka ($2.950 > 2.039$) dengan nilai signifikan sebesar ($0,006 < 0,05$) maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Etos kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bima” **Diterima**. Penelitian sejalan dengan penelitian Yuliantika et.al (2018), menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pemkab Bondowoso.

H2: Disiplin kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bima.

b. Hasil statistik uji t untuk variabel Disiplin kerja di peroleh nilai t hitung sebesar -0.958 dengan nilai t tabel 2.03951 ($-0.958 < 2.039$) dengan nilai signifikan 0.346 $> 0,05$ maka hipotesis kedua menyatakan bahwa “Disiplin kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bima”

Ditolak. Penelitian sejalan dengan penelitian Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019), menyatakan bahwa Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk.

8. Uji f (simultan)

Uji dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai F hitung $> F$ tabel maka model yang dirumuskan sudah tepat. Jika nilai F hitung $> F$ tabel maka dapat diartikan bahwa model regresi linear sudah tepat artinya pengaruh secara bersama, dengan melihatnya F tabel = (k;n - k), $F=(2;50-2)$ hasil Uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesi Simultan (Uji f)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	295.187	2	147.594	19.495	<.001 ^b
	Residual	234.695	31	7.571		
	Total	529.882	33			

H3: Etos kerja dan Disiplin kerja secara bersama-sama Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bima.

Dari hasil pengujian diperoleh F hitung 19.495 dengan nilai f tabel sebesar = (k;n-k)=(2;34-2) = (2;32) = 3,29 maka ($19.495 > 3,29$) dengan nilai signifikan sebesar 0,001 dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0.001 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “Etos kerja dan Disiplin kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bima” **Diterima.** Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukakan oleh Yuliantika et.al (2018), menyatakan bahwa Etos kerja dan Disiplin kerja berpengaruh

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian dan pembahasan yang dijelaskan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : (1) Etos kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima”. (2) Disiplin Kerja tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima”. (3) Etos kerja dan Disiplin kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima”.

Berdasarkan penelitian diatas maka saran yang diberikan peneliti adalah sebagai berikut: (1) Bagi organisasi Pimpinan Dinas Perhubungan Kota Bima sebaiknya agar lebih memperhatikan Etos kerja dan Disiplin kerja pegawai yang belum dilaksanakan dengan baik, agar dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat tercapainya tujuan organisasi. (2) Bagi peneliti selanjutnya Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan menambah variabel independent seperti budaya organisasi, stress kerja, lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- Agnes Evifania, Rengga, A., & Da Silva, Y. O. (2023). Pengaruh etika kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 2(3), 105–116.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Firdausyi, A. R., & Kasmari. (2022). Pengaruh etos kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi kasus pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Semarang). *Jurnal Mirai Manajemen*, 7(1), 307–318.
- Fitri, F., & Purnama, I. (2023). Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima. *Jurnal Rimba: Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 153–163.
- Harlie, M. (2016). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 860–867.
- Heriyanto, H., & Hidayati, S. N. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 6(1), 67. <https://doi.org/10.30588/jmp.v6i1.285>
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, definisi dan konsep)*. Yogyakarta: CV. ANDI.

- Lestari, A. N., Fathoni, A., & Wulan, H. S. (2020). The effect of work ethos (hard work, intelligent work, and cliff work) on employee performance (Case study in UD. Makmur Ceria Abadi). *Journal of Management*, 1–9.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: PT Refka Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia (Cetakan ke-14)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: CV. ALFABETA.
- Salamun, et al. (2017). *Persepsi tentang etos kerja: Kaitannya dengan nilai budaya masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta*. Yogyakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI.
- Sartika, A. (2014). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu. *Katalogis*, 3(1).
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suyadi, U. S., & Fajar. (2022). Pengaruh budaya kerja dan pembagian kerja terhadap kinerja aparat di Kantor Desa Kelaten Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan. *Kalianda Halok Gagas*, 5(1), 50–62. <https://doi.org/10.52655/khg.v5i1.48>
- Wiratna, V., & Sujarweni, V. (2015). *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.