

Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima

Wisnadin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

E-mail: wisnadin.stiebima19@gmail.com

Kartin Aprianti

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

E-mail: kartinaprianti93@gmail.com

Abstract. *This research aims to determine the influence of work ethic and work discipline on the performance of Bima city population and civil registration service employees. The sample in this study was 32 ASN. Data collection techniques used were observation, questionnaires and interviews. The data analysis technique uses multiple linear regression. The results of the research show that partially and simultaneously work ethic and work discipline have a significant effect on the performance of Bima city population and civil registration service employees.*

Keywords: *work ethic, employee performance, population services and civil registration of the city of Bima*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Bima. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 32 ASN. Teknik pengumpulan data yang digunakan observasi, Kuesioner, dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota bima.

Kata Kunci: etos kerja, kinerja pegawai, dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Bima

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan. Tujuan tersebut tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif tenaga kerja meskipun alat-alat yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan sangat canggih sekalipun. Sehingga suatu organisasi atau perusahaan tidak hanya tergantung pada teknologi yang dimiliki perusahaan namun juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan tersebut.

Terwujud suatu perusahaan membutuhkan sumber daya yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan yang memberikan kontribusi yang baik dan mampu melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Tujuan organisasi biasanya atas tujuan pokok yaitu tujuan akhir yang ingin

Received Agustus 30, 2023; Revised September 30, 2023; Accepted Oktober 24, 2023

*Wisnadin, wisnadin.stiebima19@gmail.com

dicapai organisasi, tercapai atau tidaknya tujuan organisasi akan ditentukan oleh sejauh mana pemahaman dan penerimaan pegawai tentang tujuan organisasi. Yang dimaksud dengan tujuan organisasi adalah suatu target yang hendak dicapai oleh organisasi untuk kurun waktu tertentu.

Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai level kinerja terbaiknya dipengaruhi oleh etos kerja yang tinggi dan kedisiplinan yang dimiliki setiap pegawai di sebuah organisasi. Kinerja yang baik sangat perlu diperhatikan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kesuksesan yang ingin dicapai diperlukan sikap yang baik dan optimal, kondisi mental, kemampuan psikologis, dan perilaku kerja yang prima.

Kedisiplinan adalah usaha-usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan. Pendisiplinan bisa jadi menjadi istilah pengganti untuk hukuman ataupun instrumen hukuman dimana hal ini bisa dilakukan pada diri sendiri ataupun pada orang lain. Untuk mewujudkan Aparatur Negara yang demikian pemerintah melakukan berbagai upaya untuk menegakkan disiplin kerja di kalangan Pegawai Negeri Sipil.

Penelitian ini mengambil objek di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima, Instansi pemerintah yang bertugas menyediakan berbagaimacam identitas kependudukan seperti kartu keluarga (KK), kartu tanda penduduk elektronik (E-KTP), akta kelahiran, akta kematian, dan hal yang bersangkutan dengan pindah dating penduduk beserta pengurusan identitasnya. Absensi merupakan hal penting dilakukan oleh pegawai dengan cara menggunakan fingerprint yang dilakukan pada saat jama masuk kerja maupun pada saat jam pulang kerja. Hal demikian sudah menjadi peraturan bagi pegawai dan harus ditaati dan dipatuhi oleh semua pegawai dilingkungan pemerintahan Kota Bima.

Etos kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima dapat dilihat dari tingkat absensi bahwa tanggung jawab dari para pegawai rendah dapat dilihat dari seberapa sering pegawai tidak hadir ditempat kerja. Kemudian dari data tersebut etos kerja pegawai dapat dikatakan rendah ditunjuk dari hasil pengamatan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima yang mana peneliti menemukan 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.

Rendahnya etos kerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kota Bima disebabkan kurangnya kontribusi dari pegawai untuk kemajuan organisasi, hal tersebut mencerminkan perilaku yang tidak amanah dalam bekerja karena amanah dalam bekerja merupakan salah satu elemen dalam etos kerja maka tindakan pegawai menunjukkan bahwa etos kerja pegawai yang rendah.

Berdasarkan survei yang diperoleh dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima tentang adanya beberapa pegawai yang memiliki kinerja, disiplin kerja, dan etos kerja belum maksimal, maka alasan tersebut yang mendasari penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima”.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Rendahnya etos kerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kota Bima disebabkan kurangnya kontribusi dari pegawai untuk kemajuan organisasi.
2. Adanya sebagian pegawai terlihat tidak mengerjakan tugasnya dengan sungguh-sungguh, serta lebih banyak menggunakan waktunya untuk mengobrol sesama pegawai di waktu bekerja.
3. Rendahnya etos kerja dan kurangnya disiplin kerja ini menyebabkan kinerja pegawai menjadi tidak maksimal.

3. Rumusan Masalah

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

1. Adakah pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima?
2. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima?
3. Adakah pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima?

4. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian sesuai dengan permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima?
2. Untuk mengetahui Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima?
3. Untuk mengetahui Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima?

TINJAUAN PUSTAKA

1. Etos Kerja

Maharani & Efendi dalam(choustika,2020). etos kerja adalah 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. Menurut Sinamo dalam (Bawelle,2016). Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini,dan memberikan makna pada sesuatu yang mendorong dirinya untuk betindak dan meraih amal yang optimal. Sedangkan menurut Sukardewi dalam (Yantika,2018). Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja

2. Indikator Etos Kerja

Menurut Salamun dkk dalam (choustika,2020). Mengemukakan indikator-indikator yang dapat untuk mengukur etos kerja diantaranya adalah:

a. Kerja Keras

keras ialah bahwa di dalam bekerja mempunyai sifat mabuk kerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai. Dapat memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadang-kadang 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 yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya

c. Jujur

Kejujuran yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.

3. Disiplin Kerja

Menurut Siagian dalam (Rahman, 2019). Disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dalam membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku sehingga dapat berkerja secara kooperatif. Sedangkan menurut Djawa (2018). Disiplin kerja adalah yang memberikan dorongan atau yang menyebabkan pegawai untuk berbuat dan melakukan semua kegiatan sesuai dengan aturan atau norma-norma yang telah ditetapkan. Sembiring & Ferine dalam (Choustika 2020). disiplin kerja adalah sikap kesadarandan kesediaan dari anggota organisasi untuk menaati menjalani dengan komitmen yang tinggi semua prosedur kerja.

4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Choustika,2020). Mengemukakan ada 3 indikator disiplin kerja yaitu:

1. Sikap

Mental dan perilaku pegawai yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan yang diberlakukan.

2. Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam perubahan dan sebagai acuan dalam bersikap.

3. Tangung jawab

Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan mrnyelesaikan pekerjaan tepat waktu yang telah ditentuka.

5. Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir dalam (Barsah,2020). “Kinerja juga diartikan sebagai suatu pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Kinerja juga dikatakan sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu unjuk keterampilan seseorangdalam mengerjakan pekerjaannya”. Sedangkan Nafiah (2018). kinerja adalah hasil yang di

peroleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang di hasilkan selama satu periode waktu. Mangkunegara dalam (Rosmawati,2018), pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

6. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara dalam (choustika,2020). Mengemukakan ada 4 indikator untuk mengukur kinerja pegawai, adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja.

Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas.

Kuantitas kerja menunjukan bahwa jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab.

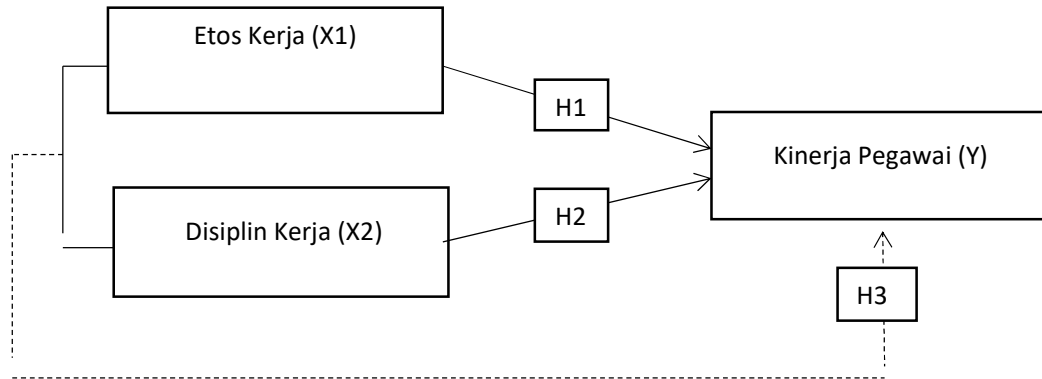
Tanggung jawab adalah kemampuan seseorang untuk menjalankan suatu kewajiban karena adanya dorongan dari dalam dirinya.

4. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

7. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah serta tujuan penelitian yang telah dijelaskan, maka pola kerangka berpikir yang dapat digambarkan pada penelitian ini adalah:



Bagan 1. Bagian kerangka berpikir

Keterangan :

—————> = Secara parsial

- - - - -> = Secara simultan

Dari kerangka berpikir diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1:** Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota bima.
- H2:** Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota bima.
- H3:** Etos kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota bima.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan jenis penelitian Asosiatif, menurut Sugiyono (2019:65) penelitian asosiatif suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

2. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah kumpulan dari seluruh elemen (unit, Individu) sejenis dan dapat di bedakan yang menjadi obyek penelitian. Jadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima, sejumlah 66 orang yang terdiri dari, 32 orang PNS dan 34 orang kontrak.

2. Sampel

Adapun teknik pengambilan sampel dilakukan dengan tehnik purposive sampling. Teknik purposive sampling adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu, adapun kriteria yang ditetapkan peneliti dalam penelitian ini adalah pegawai yang berstatus PNS.

Jadi sampel yang didapat yaitu sebanyak 32 responden pada Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima.

3. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini untuk mengukur variable bebas maka di gunakan kuesioner yang dibagikan pada responden dengan menggunakan metode scoring dengan pemberian bobot sebagai berikut:

- a). Jawaban sangat setuju diberi bobot 5
- b). Jawaban setuju diberi bobot 4
- c). Jawabankurang setuju diberi bobot 3
- d). Jawaban tidak setuju diberi bobot 2
- e). Jawaban sangat tidak setuju diberi bobot 1

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian ilmiah, metode pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat dan terpercaya. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah:

a. Observasi

Aktivitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan suatu penelitian.

b. Wawancara

Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan serangkaian pertanyaan langsung kepada responden.

c. Studi pustaka

Mempelajari berbagai buku refrensi serta hasil penelitian sebelumnya yang sejenis yang berguna untuk mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti.

d. Kuesioner

Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner.

5. Lokasi Penelitian

Lokasi dan tempat dilakukanya penelitian ini yaitu bertempat: Rabadompu Kota Bima – NTB 84115.

TEKNIK ANALISIS DATA

1. Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Pearson correlation yaitu dengan cara menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor (Ghozali, 2018).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah kuesioner dapat memberikan ukuran yang konstan atau tidak. Teknik yang digunakan adalah teknik koefisien cronbach"s alpha. Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach"s alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2018).

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengukur apakah di dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2018).

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2018).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika variance dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas (Ghozali, 2018) atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2019) analisis linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independe dinaikkan atau diturunkan. Rumus persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan: Y = Kinerja

a = Konstanta (intersept)

X₁ = Etos Kerja X₁

X₂ = Disiplin Kerja X₂

B = Koefisien Beta

E = Error

5. Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi merupakan angka hubungan kuatnya antara dua variabel atau lebih. Interpretasi terhadap koefisien korelasi disajikan pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

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

Sumber: Sugiyono (2019)

6. Koefisien determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

7. Uji t (signifikan)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel masing-masing independen yaitu: motivasi kerja dan

pengembangan karir terhadap satu variable dependen, yaitu kinerja karyawan, maka nilai signifikan t dibandingkan dengan derajat kepercayaannya (Ghozali, 2018).

8. Uji F (simultan)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen, yaitu: motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap satu variabel dependen, kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pembahasan Hasil Analisa Data

1. Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas.

Variable	Item	Nilai validity	Standar validitas	Ket
Etos Kerja (X1)	1	0,698	0,300	Valid
	2	0,663	0,300	Valid
	3	0,651	0,300	Valid
	4	0,891	0,300	Valid
	5	0,527	0,300	Valid
	6	0,805	0,300	Valid
	7	0,534	0,300	Valid
	8	0,727	0,300	Valid
Disiplin Kerja (X2)	1	0,479	0,300	Valid
	2	0,680	0,300	Valid
	3	0,662	0,300	Valid
	4	0,743	0,300	Valid
	5	0,537	0,300	Valid
	6	0,724	0,300	Valid
Kinerja (Y)	1	0,367	0,300	Valid
	2	0,654	0,300	Valid
	3	0,314	0,300	Valid
	4	0,533	0,300	Valid
	5	0,860	0,300	Valid
	6	0,690	0,300	Valid
	7	0,741	0,300	Valid
	8	0,622	0,300	Valid

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2023

Tabel 2 diatas, hasil pengujian validitas terhadap setiap butir pernyataan instrumen penelitian pada variable etos kerja, disiplin kerja dan kinerja dapat di katakan semua item pernyataan yang di ajukan dalam penelitian ini adalah valid karena berada di atas validitas yaitu $\geq 0,300$.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas

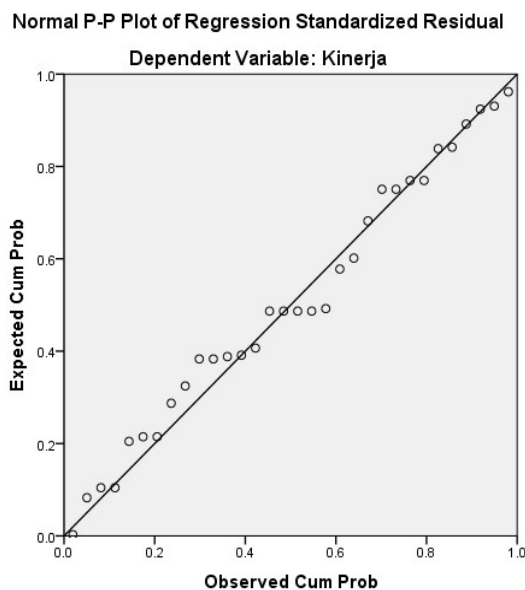
Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach's</i>	Standar	Ket
Etos kerja	8	0,776	0,600	Reliabel
Disiplin kerja	6	0,662	0,600	Reliabel
Kinerja	8	0,728	0,600	Reliabel

Sumber: Data primer Diolah,2023

Pada table 3 diatas, hasil pengujian reliabilitas terhadap setiap butir pernyataan instrument penelitian pada variabel etos kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja(Y), dengan nilai *Cronbach's Alpha* sudah mencapai atau lebih dari standar yang di tetapkan yaitu 0,600 artinya semua item pernyataan dari kuesioner di nyatakan reliable atau akurat di gunakan dalam perhitungan penelitian.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Sumber Data: Data Primer diolah Spss v29 2023

Gambar diatas menunjukkan bahwa grafik Normal *P-P of Regression Standardized* dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Untuk menegaskan hasil uji normalitas diatas, maka peneliti melakukan uji Kolmogorov-smirnov dengan hasil sebagai berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.27697675
	Absolute	.102
Most Extreme Differences	Positive	.102
	Negative	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		.577
Asymp. Sig. (2-tailed)		.893

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah Spss v29 2023

Berdasarkan hasil uji Kolmogorof-Smirnov di atas, terlihat nilai Asymp.Sig memiliki nilai $0,893 > 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal dan model regresi tersebut layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen yaitu kinerja berdasarkan masukan variabel independen yaitu etos kerja dan disiplin kerja. Maka data penelitian layak digunakan sebagai penelitian.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Etos Kerja	,604	1,657
Disiplin Kerja	,604	1,657

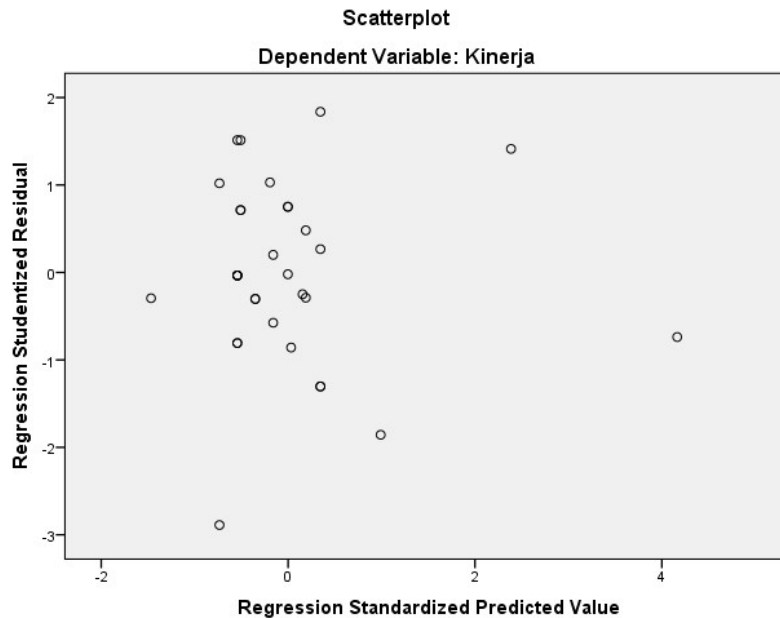
a. Dependent Varibael; Kinerja

Sumber: Data primer diolah Spss v29 2023

Berdasarkan nilai *Collinearity Statistic* dari output di atas, di peroleh nilai *Tolerance* untuk variable etos kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) adalah $0,604 > 0,10$ sementara, nilai VIF untuk variable etos kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) adalah 1,657

< 10.00. maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heterokedastisistas

Sumber: Data primer diolah Spss v29 2023

Grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokesdastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasikan tidak terjadinya heterokesdastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel kinerja (Y).

Uji Autokorelasi

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,818 ^a	,670	,647	1,32028	1,999

a. Predictors (constant), Disiplin Kerja, Etos Kerja

b. Dependen variable Kinerja

Sumber: Data primer diolah Spss v29 2023

Hasil uji autokolerasi diatas menunjukkan nilai statistik Durbin Watson sebesar 1,999 dengan nilai DU sebesar 1,5736, maka $DU < DW < 4-DU$, sehingga $1,5736 < 1,999 < 2,4264$ maka disimpulkan bahwa tidak terjadi autokolerasi.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,642	3,328		2,297	,029
1 Etos Kerja	,349	,116	,414	3,014	,005
Disiplin Kerja	,634	,177	,492	3,578	,001

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Primer Diolah Spss v29 2023

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,642 + 0,349 X_1 + 0,634 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 7,642 dapat diartikan apabila Etos Kerja dan Disiplin Kerja dianggap nol, maka minat beli akan sebesar 7,642
- Nilai koefisien beta pada Etos Kerja sebesar 0,349 artinya setiap perubahan variable Etos Kerja (X_1) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan kinerja sebesar 0,349 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variable Etos Kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,349 satuan.
- Nilai koefisien beta pada variabel disiplin kerja 0,634 artinya setiap perubahan variable disiplin kerja (X_2) sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan kinerja sebesar 0,634 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada disiplin kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,634 satuan.

5. Koefisien Korelasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Kolerasi dan Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,818 ^a	,670	,647	1,32028

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah Spss v29 2023

Dari hasil tersebut dapat diperoleh nilai R adalah sebesar 0,818. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut:

Tabel 8. Pembandingan Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

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

Sumber: Sugiyono (2019)

Jadi korelasi hubungan antara Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. sebesar 0,818 berada pada interval 0,800 – 1,000 dengan tingkat hubungan **Sangat Kuat**.

6. Koefisien determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Kolerasi dan Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,818 ^a	,670	,647	1,32028

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah Spss v29 2023

Jadi terdapat pengaruh antara Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang besarnya pengaruh ini dapat dinyatakan secara kuantitatif dengan pengujian koefisien determinasi lalu diperoleh nilai Koefisien Determinasi (*R Square*) sebesar 0,670 atau 67,0% sedangkan sisanya 33% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, stres kerja dan variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

7. Uji Parsial (t)

Tabel 10. Hasil Uji parsial (t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,642	3,328		2,297	,029
1 Etos Kerja	,349	,116	,414	3,014	,005
Disiplin Kerja	,634	,177	,492	3,578	,001

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Primer Diolah Spss v29 2023

Hipotesis pertama:

H1: Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota bima

- 1) Hasil statistik uji t untuk variabel Etos Kerja diperoleh nilai thitung sebesar 3,014 dengan nilai t tabel sebesar 2,042 ($3,014 > 2,042$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05 ($0,005 < 0,05$), sehingga **H1 diterima** dengan begitu membuktikan hipotesis yang menyatakan “terdapat pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota bima”. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Firdausyi,2022). Dengan judul penelitian “Pengaruh Etos Kerja,Disiplin Kerjadan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Semarang)” yang menyatakan bahwa Etos Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Semarang).

Hipotesis kedua:

H2: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota bima

- 2) Hasil statistik uji t untuk variabel Disiplin kerja diperoleh nilai thitung sebesar 3,578 dengan nilai t tabel sebesar 2,042 ($3,578 > 2,042$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), sehingga **H2 diterima** dengan begitu membuktikan hipotesis yang menyatakan “terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota bima”. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saputro,2021), dengan judul penelitian “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pemalang” yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pemalang.

8. Hasil Uji F

Tabel. 11 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	102,418	2	51,209	29,378	.000 ^b
	Residual	50,551	29	1,743		
	Total	152,969	31			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Data Primer Diolah Spss v29 2023

Hipotesis ketiga:

H3: terdapat pengaruh antara etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota bima.

- 3) Dari hasil pengujian diperoleh nilai Fhitung sebesar 29,378 dengan nilai Ftabel sebesar 3,33 ($29,378 > 3,33$) dengan signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga **H3 diterima** dengan begitu membuktikan hipotesis yang menyatakan “terdapat pengaruh secara simultan antara Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota bima”.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Syessilia, 2021). dengan judul penelitian “Pengaruh Etos Kerja, Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Menara Internusa” yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap karyawan pada PT. Bumi Menara Internusa.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dari hasil analisa yang telah dilakukan, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Etos Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota bima.
2. Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota bima
3. Etos Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota bima.

DAFTAR PUSTAKA

- Rahman, A. (2019). *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau). Bawelle, M., & Sepang, J. (2016). Pengaruh etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BRI cabang Tahuna. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3).
- Barsah, A., & Ridwan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pacific Indah Pratama Jakarta. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(1), 141-150.
- Bawelle, M., & Sepang, J. (2016). Pengaruh etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BRI cabang Tahuna. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3).
- CHOUSTIKA, N. (2020). *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL).
- Djawa, S. K. (2017). Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Emor (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset)*, 1(1), 20-34.
- Firdausyi, A. R., & Kasmari, K. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Semarang). *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 307-318.
- Nafiah, U. L., Barlian, N. A., & Hidayat, Z. (2018). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Puskesmas Labruk Kidul Kecamatan Sumpoko Kabupaten Lumajang. *Jobman: Journal of Organization and Bussines Management*, 1(2), 143-154.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174-188.
- Rosmawati, S., & Jermawinsyah, A. (2018). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Aro Kecamatan Muara Bulian. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 153-160.
- Syesilia, D., & Arif, M. S. (2021). Pengaruh Etos Kerja, Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Menara Internusa. *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan*, 1(2), 126-140.
- Saputro, H. A., & Subroto, S. (2021). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang. *Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 8-18.