

**SKRIPSI**

**PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN  
LIMBORO KABUPATEN POLEWALI MANDAR  
PROVINSI SULAWESI BARAT**

*(THE INFLUENCE OF WORK ETHIC AND WORK DISCIPLINE ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE LIMBORO SUB-DISTRICT OFFICE,  
POLEWALI MANDAR DISTRICT WEST SULAWESI PROVINCE)*



**ASMIRA  
C01 19 506**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT  
MAJENE  
2024**

**SKRIPSI**  
**PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP**  
**KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN**  
**LIMBORO KABUPATEN POLEWALI MANDAR**  
**PROVINSI SULAWESI BARAT**



**ASMIRA**  
**C01 19 506**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**UNIVERSITAS SULAWESI BARAT**  
**MAJENE**  
**2024**

**PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN  
LIMBORO KABUPATEN POLEWALI MANDAR  
PROVINSI SULAWESI BARAT**

**SKRIPSI**

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana

**PROGRAM STUDI  
MANAJEMEN**

**ASMIRA  
C01 19 506**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT  
MAJENE  
2024**

**PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN LIMBORO  
KABUPATEN POLEWALI MANDAR  
PROVINSI SULAWESI BARAT**



**ASMIRA  
C01 19 506**

**Skripsi Sarjana Lengkap Untuk Memenuhi Salah Satu  
Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Sulawesi Barat  
Telah Disetujui Oleh**

**Pembimbing I**

**Dr. Suryani Syamsuddin, SE., M.M  
NIDN. 0014076408**

**Pembimbing II**

**Ahmad Karim, SE., MM  
NIDK. 8963160022**

**Menyetujui  
Koordinator Program Studi Manajemen**

**Erwin, SE., M.M  
NIP. 19890903 201903 1 013**

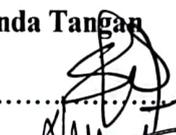
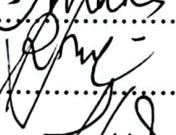
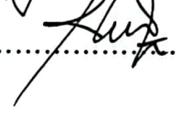
**PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN LIMBORO  
KABUPATEN POLEWALI MANDAR  
PROVINSI SULAWESI BARAT**

**Dipersiapkan dan disusun oleh :**

**ASMIRA  
C01 19 506**

Telah di uji dan di terima Panitia Ujian  
Pada tanggal 25 April 2024 dan dinyatakan lulus

**TIM PENGUJI**

<b>Nama Penguji</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Tanda Tangan</b>
1. Suryani Syamsuddin, SE., MM	Ketua	1)..... 
2. Ahmad Karim, SE., MM	Sekretaris	2)..... 
3. Magfirah, SE., M.Si	Anggota	3)..... 
4. Arifhan Ady DJ, SE., MM	Anggota	4)..... 
5. Haeruddin Hafid, SE., MM	Anggota	5)..... 

Telah Disetujui Oleh

**Pembimbing I**



**Dr. Suryani Syamsuddin, SE., M.M**  
NIDN. 0014076408

**Pembimbing II**



**Ahmad Karim, SE., MM**  
NIDK. 8963160022

**Mengesahkan  
Dekan  
Fakultas Ekonomi**



  
**Dr. Dya. Endy Radjab, M.AB**  
NIP. 19670325 199403 2 001

## **ABSTRAK**

**ASMIRA**, Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Limboro dibimbing oleh Suryani Syamsuddin dan Ahmad Karim

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan dan parsial dari etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Limboro.

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, tujuan dari penelitian ini adalah penelitian eksplanatif dan jenis penelitian ini bersifat survey. Lokasi penelitian ini di laksanakan di Kantor Kecamatan Limboro. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Kecamatan Limboro yang berjumlah 32 orang. Untuk mendapatkan sampel yang dapat mewakili populasi, maka dalam penentuan sampel penelitian ini digunakan sampel jenuh. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda.

Hasil analisis menunjukkan bahwa, Etos Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Limboro.

**Kata Kunci** : Etos Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan. Dalam pencapaian tujuan tersebut maka suatu perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut untuk meningkatkan tujuan perusahaan. Selain membutuhkan pemimpin yang hebat maka sebuah organisasi juga membutuhkan anggota atau bawahan yang juga mampu memahami dan menjalankan perintah atasan sesuai dengan prosedur yang seirama dengan tujuan organisasi. Untuk mampu menerjemahkan perintah dari atasan sesuai dengan tujuan organisasi maka dibutuhkan etos kerja yang baik oleh karyawan. Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja (Sukardewi, 2013). Etos kerja di bentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya (Tasmara, 2022).

Menurut Sinamo (2019) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma yang integral. Etos kerja harus dimiliki oleh semua elemen baik pimpinan maupun pegawai guna menghasilkan suatu performa yang mumpuni yang dapat terlihat dari kerja sama yang baik oleh setiap elemen yang menjadi Sumber Daya Manusia atau penggerak roda dalam suatu organisasi atau instansi.

Pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam lingkup organisasi merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan instansi tersebut. Tujuan organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para pegawai. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari pegawai maka harus diupayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif. Suatu instansi dalam upaya menggerakkan para pegawainya agar mau bekerja lebih produktif lagi sesuai dengan tujuan instansi yang telah ditetapkan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja pegawai, diantaranya adalah etos kerja atau semangat kerja seorang pegawai dan didukung dengan lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan kerja setiap harinya. Pegawai yang memiliki kedisiplinan, motivasi dan semangat kerja yang tinggi akan mampu melakukan pekerjaannya secara baik dan maksimal, dengan demikian target produktivitas sebuah instansi akan tercapai.

Simamora (2014) mengemukakan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan input dan output yang optimal. Hal diatas merupakan faktor produktivitas kerja pegawai yang bersumber dari dalam diri seorang pegawai, produktivitas kerja pegawai juga dipengaruhi hal yang berasal dari internal organisasi yaitu etos kerja yang baik. Selain etos kerja, disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja. Kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja karena faktor kedisiplinan

memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai (Sedarmayanti, 2017).

Tujuan organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para karyawan. Menurut Dahlan (2018) Secara garis besar kinerja dapat di pahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan maka harus diupayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif. Perusahaan dalam upaya menggerakkan para karyawannya agar mau bekerja lebih produktif lagi sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua aturan instansi dan norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2016).

Wahid (2016), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja pegawai dapat lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya sehingga bisa mendapatkan kinerja yang baik yang dapat membangun produktivitas pegawai tersebut dan kedisiplinan kerja harus ditanamkan pada

setiap pegawai sejak dini. Dalam hal ini manusia mempunyai kecenderungan seperti yang ditemukan (Ayu,dkk, dikutip dari Gregor: 2019) bahwa manusia seperti teori X dan teori Y. Teori X yang pada dasarnya menyatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negatif, sedangkan teori Y pada dasarnya manusia cenderung berperilaku positif, maka perlu adanya kedisiplinan kerja terhadap pegawai. Oleh karena, itu untuk mencapai kinerja yang diharapkan organisasi dibutuhkan disiplin kerja pada pegawai. Dengan adanya disiplin kerja dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi.

Pemerintah sebagai penyedia layanan publik bertanggung jawab dan terus berupaya untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Rendahnya mutu pelayanan publik yang diberikan oleh aparatur pemerintah menjadi citra buruk pemerintah di tengah masyarakat. Sebagian masyarakat yang pernah berurusan dengan birokrasi selalu mengeluh dan kecewa terhadap layanan yang diberikan. Ada sebagian masyarakat sampai saat ini masih menganggap rendah kinerja birokrasi.

Pelayanan yang diberikan secara umum belum memuaskan masyarakat. Pelayanan yang di berikan cenderung berbelit-belit dengan berbagai alasan yang kurang dapat diterima oleh masyarakat. Sehingga pelayanan yang diberikan cenderung tidak efektif dan efisien. Keadaan yang demikian membuat masyarakat sebagai pengguna layanan publik tidak terpuaskan. Sehingga berakibat masyarakat enggan mengurus segala sesuatu yang berhubungan dengan pemerintah secara langsung.

Salah satu kantor pemerintahan yang aktivitasnya memberikan pelayanan publik kepada masyarakat adalah Kantor Kecamatan Limboro. Bentuk layanan yang di berikan berhubungan dengan administrasi kependudukan dan layanan lainnya yang berhubungan dengan masyarakat dan pemerintahan di tingkat kecamatan/

Kantor Camat Limboro adalah kantor camat yang berada di Kecamatan Limboro, Kabupaten Polewali Mandar, Provinsi Sulawesi Barat, yang berperan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat khususnya masyarakat Kecamatan Limboro. Peran Camat Limboro tersebut tak pernah lepas dalam kegiatan-kegiatan khususnya dalam kebutuhan masyarakat umum dan kebutuhan-kebutuhan lainnya khususnya masyarakat Kecamatan Limboro. Pimpinan kantor Camat Limboro tidak lepas dalam mengontrol bawahannya untuk menjalankan tugas sesuai tupoksi sehingga proses kelancaran pekerjaan yang dilaksanakan berjalan sukses dan memberikan keberhasilan sesuai dengan harapan atau pencapaian yang ingin dicapai. Untuk melaksanakan tugas kerja yang penuh tanggung jawab dan tuntutan kerja yang tinggi. Dibutuhkan etos kerja yang baik, serta dibutuhkan pula disiplin kerja yang tinggi yang dapat menunjang kualitas kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas kerja.

Etos kerja pegawai Kantor Camat Limboro dapat dilihat dari tingkat absensi bahwa tanggung jawab dari para pegawai dinilai rendah. Hal ini dapat dilihat dari seberapa sering pegawai tidak hadir ditempat kerja atau terlambat. Selain hal tersebut peneliti juga menemukan bahwa beberapa pegawai tidak memanfaatkan jam kerja yang ada, mereka lebih banyak menghabiskan waktu

untuk mengobrol sesama pegawai sehingga beberapa pekerjaan tidak selesai karena dipengaruhi kurangnya kepatuhan, rasa tanggung jawab dan tidak menunjukkan kemampuan profesional dalam bekerja. Rendahnya etos kerja pegawai Kantor Camat Limboro disebabkan kurangnya kontribusi dari pegawai untuk kemajuan organisasi, hal tersebut mencerminkan perilaku yang tidak amanah dalam bekerja.

Kejujuran pegawai masih kurang. Hasil observasi menunjukkan beberapa pegawai yang mencuri waktu pada jam kerja seperti, duduk depan layar komputer, namun mata justru menyasar ke laman-laman media sosial. Hal ini terjadi ketika sedang tidak bersemangat untuk melakukan tugasnya atau bosan dengan tekanan tinggi dari atasan, dan bergosip dengan rekan kerja sampai melupakan kewajiban untuk bekerja. Apabila hal ini terus menerus, maka dapat merugikan instansi. Disiplin dan etos kerja yang rendah dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu keluhan lain yang diungkapkan pengguna layanan yaitu adanya ketidakpastian waktu sehingga mengakibatkan rendahnya kualitas pelayanan. Ketidakpastian waktu dapat menimbulkan citra yang kurang baik terhadap instansi pemerintah tersebut, mengingat fungsi utama pemerintah adalah melayani masyarakat sehingga pemerintah perlu terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “ Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Limboro Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat’.

## **1.2 Rumusan Masalah**

- a. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor camat kecamatan Limboro ?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor camat kecamatan Limboro ?
- c. Apakah etos kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor camat kecamatan Limboro ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Kecamatan Limboro.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Kecamatan Limboro.
- c. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Kecamatan Limboro.

## **1.4 Manfaat Penulisan**

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut.

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil Penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembaca serta memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan yang berguna dalam bidang Manajemen SDM terutama mengenai etos kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

## 4.2 Pembahasan

### 4.2.1 Pengaruh Etos Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian regresi untuk hipotesis 1 dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel uji parsial t.

Berdasarkan tabel uji parsial t dapat diketahui bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan memperoleh  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Berdasarkan hal tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis 1 (H1) dalam penelitian ini diterima. Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dikarenakan tingkat kepedulian dan kualitas pekerjaan cenderung lebih tinggi pada individu yang memiliki etos kerja yang kuat. Mereka akan lebih memperhatikan detail dan berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Mereka dengan etos kerja yang baik cenderung merasa bertanggung jawab atas tugas dan tanggung jawab. Mereka akan mengambil inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan dalam waktu yang ditentukan.

Menurut Sinamo (2019) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerja sama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma disini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak

dicapai, termaksud karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

Pernyataan yang paling dominan dengan mean tertinggi adalah Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini dikarenakan Pegawai memiliki nilai-nilai pribadi yang menekankan pentingnya kedisiplinan, tanggung jawab, dan menyelesaikan tugas tepat waktu yang dapat menjadi bagian dari identitas untuk mendefinisikan kualitas kerja. Selain itu, rasa puas ketika menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dapat menjadi dorongan positif yang membuat pegawai ingin terus melakukannya.

Indikator yang lebih dominan adalah dapat diandalkan, Pegawai yang dapat diandalkan memiliki membuat mereka menjadi aset berharga bagi organisasi. Mereka secara konsisten memenuhi tanggung jawab mereka dan memberikan hasil yang baik dalam pekerjaan mereka. Mereka dapat diandalkan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka tepat waktu dan dengan kualitas yang konsisten. Mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas mereka dengan baik. Mereka terus meningkatkan keterampilan mereka dan berusaha untuk tetap relevan dengan perkembangan dalam bidang mereka.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suparman dkk (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang serupa juga dilakukan oleh Hadiansyah dkk

(2015) dengan judul Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT AE. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Hasil pengujian regresi untuk hipotesis 2 dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel uji parsial t.

Berdasarkan tabel uji parsial t dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan memperoleh  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Berdasarkan hal tersebut maka dapat di tarik kesimpulan bahwa hipotesis 2 (H2) dalam penelitian ini diterima. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dikarenakan disiplin kerja membantu memastikan bahwa pegawai konsisten dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Mereka akan lebih cenderung untuk datang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu, dan menjalankan rutinitas kerja dengan baik. Disiplin kerja memperkuat tanggung jawab individu terhadap tugas dan kewajiban mereka. Pegawai yang disiplin akan lebih menerima tanggung jawab atas kesalahan mereka dan berusaha untuk memperbaiki masalah tersebut. Mereka juga akan lebih siap untuk menerima umpan balik dan kritik untuk memperbaiki kinerja mereka.

Disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryo (2013) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup

menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Pernyataan yang paling dominan dengan mean tertinggi adalah Saya dapat mengatasi tantangan dan hambatan yang muncul selama pelaksanaan tugas. Hal ini dikarenakan Pegawai meyakini bahwa mereka mampu untuk menghadapi dan mengatasi hambatan serta termotivasi untuk terus maju. Hal tersebut dapat berasal dari pengalaman sebelumnya dalam mengatasi rintangan. Pengalaman sebelumnya dalam menghadapi tantangan yang serupa atau latihan yang terkait dengan tugas tersebut dapat memberi Pegawai keterampilan dan strategi yang diperlukan untuk mengatasi masalah yang sama dikemudian hari.

Indikator yang lebih dominan adalah tanggung jawab terhadap tugas yang diamanatkan. Mereka menyadari pentingnya tugas yang diberikan kepada mereka dan berkomitmen untuk menyelesaikannya dengan baik. Mereka memahami tujuan-tujuan tugas tersebut dan mengambil tanggung jawab penuh terhadap pencapaiannya. Mereka memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi masalah yang muncul dalam pelaksanaan tugas dan mencari solusi yang efektif serta dapat berpikir kreatif dan analitis dalam menyelesaikan masalah tersebut

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Selfi (2021) dengan judul penelitian Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal yang serupa juga dilakukan oleh Sazly (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada

Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### **4.2.3 Pengaruh Etos Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Limboro dengan memperoleh  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$ .

Etos kerja yang kuat seringkali menjadi pendorong utama bagi motivasi dan dedikasi pegawai terhadap pekerjaan mereka. Ketika seseorang memiliki etos kerja yang baik, mereka cenderung memiliki motivasi internal yang tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Disiplin kerja membantu mereka menjaga konsistensi dalam menjalankan tugas-tugas mereka meskipun menghadapi tantangan atau kesulitan.

Disiplin kerja membantu menciptakan pola kerja yang teratur dan terstruktur, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Pegawai yang disiplin cenderung menggunakan waktu mereka dengan bijak dan fokus pada tugas-tugas yang perlu diselesaikan, sementara etos kerja yang kuat mendorong mereka untuk bekerja keras dan bertekun dalam mencapai tujuan mereka.

Dengan demikian, etos kerja dan disiplin kerja berdampak pada kinerja pegawai melalui berbagai cara termasuk motivasi, kualitas kerja, efisiensi, tanggung jawab, dan pencapaian tujuan. Keduanya saling mendukung dan

meningkatkan satu sama lain, membentuk dasar untuk lingkungan kerja yang sukses dan produktif.

Menurut Robbins (2016) kinerja adalah pengukuran terhadap hasil kerja seseorang yang diharapkan menghasilkan suatu hal yang baik. Kinerja ialah apa yang karyawan lakukan ataupun tidak mereka lakukan; kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi pada perusahaan yang tergolong dalam jumlah besar, kualitas output, kehadiran kerja dan sikap kerja sama. Kinerja merupakan hasil dari kemampuan karyawan dikalikan dengan upaya dan dukungan. Dengan demikian kinerja yang juga dikatakan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2013).

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rian (2017) dengan judul Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Limboro dengan sampel 32 responden, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Penelitian ini membuktikan bahwa etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Limboro. Hal ini dikarenakan tingkat kepedulian dan kualitas pekerjaan cenderung lebih tinggi pada individu yang memiliki etos kerja yang kuat. Mereka akan lebih memperhatikan detail dan berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin.
- 2) Penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Limboro. Hal ini dikarenakan disiplin kerja membantu memastikan bahwa pegawai konsisten dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Mereka akan lebih cenderung untuk datang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu, dan menjalankan rutinitas kerja dengan baik.
- 3) Penelitian ini membuktikan bahwa etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Limboro. Hal ini dikarenakan etos kerja dan disiplin kerja berdampak pada kinerja pegawai melalui berbagai cara termasuk motivasi, kualitas kerja, efisiensi, tanggung jawab, dan pencapaian tujuan. Keduanya saling

mendukung dan meningkatkan satu sama lain, membentuk dasar untuk lingkungan kerja yang sukses dan produktif.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan hasil yang telah dipaparkan, peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

- 1) Diharapkan kepada pimpinan Kecamatan Limboro agar kinerja pegawai terus ditingkatkan agar dapat meningkatkan kualitas kerja. Pada dasarnya kinerja pegawai Kecamatan Limboro sudah baik namun harus lebih ditingkatkan lagi agar dapat memaksimalkan pekerjaan.
- 2) Bagi para pegawai untuk memperhatikan sikap dalam bekerja agar dapat meningkatkan kinerja, maka dari itu para pegawai harus mempertahankan bahkan harus lebih mematuhi aturan-aturan organisasi yang ada.
- 3) Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Penelitian ini menggunakan variabel bebas etos kerja dan disiplin kerja untuk mengukur kinerja pegawai. Bagi penelitian selanjutnya, dapat mengganti variabel lain misalnya iklim kinerja, manajemen pengetahuan dan lain-lain agar dapat menciptakan temuan baru dibidang kinerja pegawai.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Dari penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang menimbulkan gangguan dan kurangnya hasil penelitian ini. Keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini antara lain mencakup hal-hal sebagai berikut:

- 1) Keterbatasan waktu, biaya dan tenaga sehingga membuat penelitian ini kurang maksimal.
- 2) Keterbatasan pengetahuan penulis dalam membuat dan menyusun tulisan ini, sehingga perlu diuji kembali keandalannya di masa depan.
- 3) Keterbatasan data yang digunakan dalam penelitian ini membuat hasil kurang maksimal.
- 4) Penelitian ini jauh dari sempurna, maka untuk penelitian berikutnya diharapkan lebih baik dari sebelumnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rachman Saleh. 2018. Pengaruh Disiplinkerja, Motivasi kerja, Etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Inko Java Semarang. *Amongmakarti*, Vol.11. No. 21. Hal 33.
- Andjarwati, T., 2015. Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen*. 1, 45–54.
- Arischa Octarina, 2013. *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sorolangun*, Sorolangun.
- Dahlan, 2018. *Kepemimpinan Di Era Otonomi Daerah (Studi Kasus Kabupaten Maros)*. Bandung: CV. Mujahid Press.
- Fathoni. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta. Bandung.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadiansyah dkk. 2015. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*. Vol. 3 No. 2
- Indrawan, R, Yaniawati, P. (2016). *Metodologi Penelitian*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Istijanto, 2016, *Riset Sumber Daya Manusia*, Gramedia Pustaka, Jakarta
- M. Bawelle & J. Sepang, 2016. Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI cabang Tahuna. *Jurnal EMBA* Vol.4 No.5 303-408
- Mangkunegara. (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Nurhadi. 2021. *Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. CITRA RIAU SARANA Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi*.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.

- Rian Oztary Hardiansyah. (2017). *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Skripsi
- Robbins, Stephen P. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi ke 10*, PT Indeks, Jakarta.
- Sastrohadiwiryo , B. Siswanto. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sazly. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Akademi Bina Sarana Informatika*. Vol 17 No 1
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT. Rafika Aditama
- Selfi Ariesni & Lise Asnur. (2021). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*. Vol. 5 No. 3
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sinamo, Jansen H. (2019) *8 Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. Jakarta: PT Spirit Mahardika.
- Sudjana, Nana. 2010. *Penelitian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sukardewi. (2013). *Kontribusi Adversity Quotient (AQ) Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Guru SMA Negeri di kota Amlapura*. *Jurnal Akutansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala* Vol 4.
- Suparman dkk. (2019). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*. Vol. 2 No. 1
- Surono dan Ainun. 2017. *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat*. *Jurnal Manajemen dan sains* Volume 2 No. 1 April 2017.
- Tasmara. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani
- Wahid, M. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 66-81.
- Yuli Yantika, Toni Herlambang, dan Yusron Rozzaid. 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.*