



**PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT
DAERAH KABUPATEN TANAH DATAR**

SKRIPSI

*Ditulis Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
(S-I)
Jurusan Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh:

WULANDARI MUNTAZ
Nim : 1730404104

**JURUSAN MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITU AGAMA ISLAM NEGRI (IAIN)
BATUSANGKAR
2021/1442H**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Wulandari Muntaz
Nim : 1730404104
Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar”** adalah benar karya saya sendiri bukan plagiat, kecuali yang dicantumkan sumbernya.

Apabila kemudian hari terbukti bahwa karya ilmiah ini plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk digunakan semestinya.

Batusangkar, Maret 2021

Saya yang menyatakan



Wulandari Muntaz
Nim. 1730404104


PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing Penulisan Skripsi atas nama **Wulandari Muntaz**, NIM. 1730404104 dengan judul “**PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN TANAH DATAR**”, memandang bahwa skripsi yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk dilanjutkan ke sidang munaqasyah.


Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Batusangkar, 8 Februari 2021


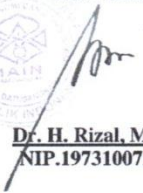
Ketua Jurusan
Manajemen Bisnis Syariah


Mirawati, MA. Ek
NIP. 198601012015032004

Pembimbing

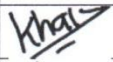


Khairul Shobirin, SE., MM

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Batusangkar

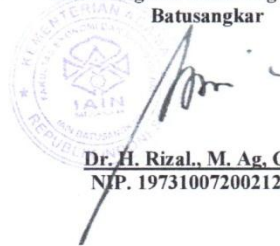


Dr. H. Rizal, M.A.G. CRP
NIP.197310072002121001

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi yang ditulis oleh **Wulandari Muntaz**, NIM 1730404104, dengan judul “**Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar**” telah di uji dalam sidang munaqasyah skripsi Intitut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar pada hari Senin, 08 Maret 2021 dan dinyatakan telah diterima sebagai syarat memperoleh gelar Srata Satu (S-1) Sarjana Ekonomi (SE) dalam Ilmu Manajemen Bisnis Syariah.

No	Nama Penguji	Status Penguji	Tanda Tangan	Tanggal
1.	<u>Khairulis Shobirin,SE.,MM</u>	Ketua		26/3/21
2.	<u>Mirawati, MA.Ek</u> NIP. 198601012015032004	Anggota		25/3/2021
3.	<u>Chitra Indah Sari,M.M.CRP</u> NIP. 198505312019032005	Anggota		15/3/2021

Mengetahui
Dekan Fakultas EkonomidanBisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN)
Batusangkar



Dr. H. Rizal., M. Ag, CRP@
NIP. 197310072002121001

ABSTRAK

Wulandari Muntaz, Nim : 1730404104, Judul Skripsi: “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar”. Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar 2021.

Permasalahan dalam penelitian ini yaitu etos kerja pegawai masih rendah dilihat dari masalah disiplin dalam bekerja, rendahnya kepatuhan, rendahnya rasa tanggung jawab dan tidak menunjukkan kemampuan profesional, kurangnya kejujuran pegawai, terdapat tingkat kedisiplinan yang rendah dibuktikan dengan kehadiran yang rendah, dan ketidak tepatan waktu ketika masuk Kerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Tanah Datar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah etos kerja berpengaruh dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Tanah Datar.

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. populasi dari penelitian ini adalah pegawai di Sekretariat Daerah Tanah Datar. Sample dari penelitian ini berjumlah 58 orang pegawai. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner. Cara pengolahan data dari hasil kuesioner yang telah dibagikan dengan menggunakan teknik permodelan statistik *SPSS*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis 1 dimana H_01 ditolak dan H_a1 diterima artinya etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Tanah Datar. Sedangkan hipotesis 2 dimana H_02 ditolak dan H_a2 diterima artinya disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Tanah Datar. Hipotesis 3 dimana H_03 ditolak dan H_a3 diterima yang artinya etos kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Tanah Datar.

Kata Kunci : Etos Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

DAFTAR ISI

COVER

PERNYATAAN KEASLIAN

PERSETUJUAN PEMBIMBING

PENGESAHAN TIM PENGUJI

ABSTRAK iii

KATA PENGANTAR..... iv

DAFTAR ISI vii

DAFTAR TABEL x

DAFTAR GAMBAR xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Identifikasi Masalah 6

C. Batasan Masalah 6

D. Perumusan Masalah 6

E. Tujuan Penelitian 6

F. Manfaat dan luaran Penelitian 7

G. Defenisi Operasional 7

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori 9

1. Manajemen Sumber Daya Manusia 9

a. Defenisi Manajemen Sumber Daya Manusia 9

b. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 11

2. Kinerja Pegawai 13

a. Pengertian Kinerja 13

b. Karakteristik Kinerja Karyawan 14

c. Penilaian Kinerja 15

d. Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja 16

e. Mengukur Kinerja Karyawan 17

f. Indikator Kinerja 18

g. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja 22

3. Etos Kerja	23
a. Defenisi Etos Kerja	23
b. Indikator Etos Kerja	24
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja	25
4. Disiplin Kerja	27
a. Defenisi Disiplin Kerja	27
b. Pentingnya Disiplin Kerja	29
c. Indikator Disiplin Kerja	30
d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	31
B. Kajian Penelitian Yang Relevan	35
C. Kerangka Berfikir	42
D. Hipotesis	42

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	44
B. Tempat Dan Waktu Penelitian	44
C. Sumber Data	45
D. Populasi Dan Sample	45
1. Populasi	45
2. Sample	46
E. Instrumen Penelitian	47
F. Pengembangan Instrumen	49
1. Uji Instrumen Data	49
a. Uji Validitas	49
b. Uji Reliabilitas	50
G. Teknik Pengumpulan Data	51
H. Teknik Analisis Data	52
1. Uji Asumsi Klasik	52
a. Uji Normalitas	52
b. Uji Multikolienititas	52
c. Uji Linearitas	52
d. Uji Heterokedastisitas	53
2. Uji Hipotesis	53

a.	Analisis Regresi Linear Berganda	53
b.	Uji Secara Parsial (Uji-T)	54
c.	Uji Secara Simultan (Uji F Simultan)	54
d.	Koefisiensi Determinasi (R^2)	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
A.	Deskripsi Data	56
1.	Gambaran Umum Instansi	56
a.	Gambaran Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar	56
b.	Visi Dan Misi Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar	58
c.	Struktur organisasi	59
2.	Uji Instrumen Data	60
a.	Validitas	60
b.	Reliabilitas	61
3.	Karakteristik Responden	63
B.	Pengujian Persyaratan Analisis	66
1.	Uji Normalitas	66
2.	Uji Multikolinieritas	67
3.	Uji Linearitas	68
4.	Uji Heterokedastisitas	70
C.	Pengujian Hipotesis	71
1.	Uji Regresi Linear Berganda	72
2.	Pengujian Hipotesis	74
D.	Pembahasan	77
BAB V PENUTUP		
A.	Kesimpulan	79
B.	Implikasi	79
C.	Saran	79
DAFTAR PUSTAKA		83
LAMPIRAN		85

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Jumlah Keterlambatan Pegawai Tahun 2019	4
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu Yang Relevan	35
Tabel 3.1 Rancangan Waktu Penelitian	45
Tabel 3.2 Pengambilan Jumlah Sample	47
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Kinerja Pegawai	48
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Etos Kerja	48
Tabel 3.5 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Disiplin Kerja	49
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas	61
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X	62
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y	62
Tabel 4.4 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 4.5 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia	64
Tabel 4.6 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir	65
Tabel 4.7 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Status Pernikahan	65
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	67
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolonieritas	68
Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas Etos Kerja Dengan Kinerja Karyawan	69
Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan	69
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	73
Tabel 4.13 Hasil Uji T	74
Tabel 4.14 Hasil Uji F Simultan	76
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinan	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	42
Gambar 4.1 Striktur Organisasi	59
Gambar 4.2 Hasil Heteroskedastisitas	71

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Instansi pemerintah Daerah kota atau kabupaten dituntut untuk dapat mengali dan mengembangkan potensi sumber daya alam maupun sumber daya manusia gunanya dapat melaksanakan pembangunan di daerahnya. Sebagaimana dikemukakan James Gibson dalam jurnal (Sutrisno , 2016, hal. 21) perilakunya terarah pada tujuan (*directed behavior*). Artinya organisasi itu mengejar tujuan dan sasaran yang dapat dicapai secara lebih efisien dengan tindakan yang dilakukan secara bersama-sama. Oleh karena itu instansi pemerintah harus memperhatikan sumberdaya manusianya agar tujuan dari instansi pemerintahan tersebut bisa tercapai.

Menurut (Sukirno, 2006, hal. 172-173) dalam pengertian sumber daya manusia, yang diliput bukanlah terbatas kepada tenaga ahli, tenaga berpendidikan ataupun tenaga yang berpengalaman saja, tetapi semua tenaga kerja yang digunakan perusahaan untuk mewujudkan tujuan-tujuannya. oleh karena itu departemen sumber daya manusia harus mamapu mengelola dan mengarahkan para pekerjanya karena mereka merupakan aset yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aspek krusial yang sangat penting untuk menunjang produktivitas suatu instansi untuk kelancaran operasional dan membantu instansi mencapai tujuannya. Maka dari itu, diperlukan usaha untuk mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin. Salah satunya cara yang dapat dilakukan adalah meningkatkan kinerja pegawainya.

Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai ialah meningkatkan etos kerja. Etos kerja adalah semangat kerja yang terlihat dalam cara seseorang menyikapi pekerjaan, motivasi yang membelatar belakangi melakukan suatu pekerjaan (Andri , 2015, hal. 151). Etos kerja yang profesioanal adalah sebuah rute kunci menuju jalan keberhasilan. Oleh karena

itu etos kerja membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi untuk berkembang maju pada paradigma kerja yang integral.

Kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja karena faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sebagai gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan semangat dan disiplin kerja pegawai, maka pendidikan keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi. (Yuliarti, 2016, hal. 101)

Bedasarkan observasi yang dilakukan di Sekretariat Daerah Tanah Datar. Sekretariat Daerah Tanah Datar merupakan salah satu lembaga pemerintahan Kabupaten Tanah Datar yang mempunyai tugas membantu bupati dalam menyusun kebijakan dalam mengkoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah. Sekretariat daerah dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksudkan ayat (1) menyelenggarakan fungsi: 1) Penyusunan kebijakan pemerintah daerah, 2) Pengkoordinasian pelaksanaan tugas dinas daerah dan lembaga teknis daerah, 3) Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pemerintah daerah, 4) Pembinaan administrasi dan aparatur pemerintah daerah, dan 5) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan pimpinan sesuai dengan bidang tugasnya. Terdapat dalam buku himpunan peraturan bupati tentang tugas, fungsi, dan uraian tugas perangkat Daerah Tanah Datar.

Kualitas kinerja yang baik tidak dapat di peroleh dengan hanya membalik telapak tangan namun itu harus dilakukan dengan kerja keras dan disiplin yang tinggi, baik secara jangka pendek maupun jangka panjang (Irham fahmi, 2013, hal. 2). Namun kenyataannya etos kerja dan disiplin kerja pegawai di Sekretariat Daerah Tanah Datar masih bermasalah, yang mana dapat dilihat dari hasil wawancara dengan Kasubbag Pengembangan Kinerja bapak irwan 13

Oktober 2020, yang mana mengatakan bahwa dari jumlah pegawai di Sekretariat Daerah Tanah Datar sebanyak 139 orang pegawai, ada sekitar 5,03 % orang pegawai dalam satu ruangan yang sering tidak menyelesaikan tugas diberikan dengan tempat waktu yaitu seperti pegawai dari bagian umum, ini terlihat jelas pada saat memberikan nomor surat dan menyetujui surat keluar. Walaupun ada juga dari bagian lain yang ada juga terlambat menyelesaikan tugas tempat waktu tetapi hanya 1 atau 2 orang pegawai dalam bagian lain tersebut dan itupun jarang terjadi.

Masih dengan wawancara dengan kasubagg pengembangan kinerja. Pegawai tidak menjalin kerjasama dengan rekan kerja, ini biasanya terjadi karena ada rasa lebih baik dari yang lain atau menganggap tidak terlalu penting, biasanya di dalam satu ruangan itu ada sekitar 2 orang atau lebih dalam satu ruangan. Ini biasanya sering terjadi seperti subbagian umum dan kepegawaian dengan subbagian pelembagaan dan analisis jabatan. Karena kebanyakan dari mereka menganggap analisis jabatan dan kelembagaan ini tidak penting. Adapaun pegawai tidak senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja, biasanya dalam pemahaman tentang teknologi dan ini sering terjadi pada pegawai lanjut usia yaitu sekitar 2,9 % pegawai dalam satu ruangan yang tidak begitu paham dengan teknologi dan sering meminta bantuan dengan paksa tanpa memperhatikan pekerjaan rekan lainnya terlebih dahulu.

Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbutannya. Maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai persyaratan yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan itu. Karena itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan bersungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas yang semestinya (Amiruddin, 2019, hal. 17).

Untuk mengetahui disiplin kerja. Maka menurut kasubbag pengembangan kinerja untuk mengetahui disiplin kerja dan kinerja pegawai dapat dilihat pada contoh kedisiplinan jadwal masuk dan pulang pegawai melalui absen media elektronik. Dalam pengambilan absen pegawai yang mana saat pengambilan

absen menggunakan wajah masing-masing, agar absen untuk bekerja tersebut tidak terjadi kecurangan dan keakuratan absennya lebih akurat dari pada pinjerprint. Menurut pendapat bapak kusubbag pengembangan kinerja menurutnya kinerja pegawai ditinjau dari indikator ketidak sesuain jam kerja terlihat dari pegawai yang sering datang terlambat. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Daftar Jumlah Keterlambatan Pegawai
Periode januari - juni Tahun 2019

No	Keterangan	Jumlah rata-rata absensi/hari	% / hari
1	Pegawai yang datang . terlambat	14/ hari	10,07%/ hari
2	Datang terlambat setelah . waktu istirahat siang	16/hari	11,51 %/ hari
3	tidak masuk kerja tanpa . keterangan	5/hari	3,6%/hari

Sumber: wawancara dengan bapak irwan 13oktober 2020

Bedasarkan wawancara diatas dapat dilihat bahwa pegawai yang datang telambat dalam satu hari ada 10,07 % , pegawai yang datang terlambat setelah jam istirahat siang ada 11,51%, dan pegawai yang masuk tanpa keterangan sebanyak 3,6 % . Jika dilihat dari data tabel diatas dapat dikatakann disiplin tidak baik karena jika dalam satu hari saja keterlambatan sampai 10% bahkan lebih, dan apabila ini dibiarkan maka ini dapat dicontoh oleh pegawai yang lain sehingga dapat membuat persentase keterlambatan meningkat dan akan berpengaruh kepada kinerja pegawai. Menurut sutrisno dalam buku (sisca, 2020, hal. 42) disiplin merupakan sikap hormat karyawan untuk menyesuaikan diri dengan sukarela tanpa adanya paksaan untuk menaati peraturan dan ketekunan yang sudah ditetapkan perusahaan. Semakin sering terjadi pelanggaran akan peraturan yang sudah ditetapkan maka dapat dikatakan

disiplin karyawan buruk. Begitu pula dengan sebaliknya, jika karyawan patuh terhadap peraturan yang sudah ditentukan perusahaan maka bisa dikatakan disiplin karyawan baik.

Dari hasil wawancara diatas dapat dilihat dan bisa dikatakan masih ada beberapa pegawai yang terlambat datang bekerja. Hal ini menunjukkan kurangnya tanggung jawab para pegawai atas pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Etos kerja pegawai Sekretariat Daerah Tanah Datar dapat dilihat dari kerja keras mereka seperti bekerja lembur namun beberapa pegawai tidak memanfaatkan jam kerja yang ada dan cenderung mengurangi jam kerja mereka. Dari observasi yang dilakukan banyak diantara pegawai tersebut yang mengisi waktu kerjanya dengan duduk ngobrol, ataupun keluar kantor untuk urusan-urusan yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaan. Pegawai juga memiliki ketekunan yang rendah. Dilihat dari pekerjaan tidak selesai karena di pengaruhi disiplin dalam bekerja, rendahnya kepatuhan, rendahnya rasa tanggung jawab, dan tidak menunjukkan kemampuan profesional dalam bekerja.

Tanggung jawab pegawai untuk sekretariat daerah tanah datar masih rendah. Dilihat dari masih adanya sebagian pegawai yang terlihat tidak mengerjakan tanggung jawab dalam tugasnya dengan bersungguh- sungguh, ketika pimpinan meminta hasil tanggung jawab tugasnya, maka pegawai cenderung mengumpulkan dengan asal - asalan, tidak diperiksa sebelum diserahkan kepada pimpinan. Hal ini menunjukkan lemahnya kesungguhan dan ketekunan mereka dalam bekerja.

Pada saat observasi ditemukan bahwa ada sekitar 50% pegawai dalam satu ruangan yang mencuri waktu pada jam kerja seperti, duduk di depan layar komputer, namun matanya justru menyasar ke halaman-halaman media sosial, dan ada juga yang bergosip dengan rekan kerja sesamanya sampai waktu yang sangat lama. Apabila hal ini terus menerus, maka dapat merugikan instansi. Disiplin dan etos kerja yang rendah dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Bedasarkan observasi yang telah peneliti lakukan di Sekretariat Daerah Tanah Datar. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Tanah Datar”**

B. Identifikasi Masalah

Bedasarkan latar belakang diatas yang menjadi identifikasi masalah ialah sebagai berikut:

1. Etos kerja pegawai masih rendah dilihat dari masalah disiplin dalam bekerja, rendahnya kepatuhan, rendahnya rasa tanggung jawab, dan tidak menunjukkan kemampuan profesional dalam bekerja.
2. Kejujuran pegawai masih kurang. hasil observasi menunjukkan beberapa pegawai yang mencuri waktu pada jam kerja
3. Terdapat beberapa pegawai dengan tingkat kedisiplinan yang rendah dibuktikan dengan kehadiran karyawan yang rendah dan ketidak tepatan waktu ketika masuk kerja.

C. Batasan Masalah

Bedasarkan identifikasi masalah diatas maka penulis membatasi masalah yaitu pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Tanah Datar.

D. Perumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Tanah Datar?.
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Tanah Datar?
3. Apakah etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Tanah Datar?

E. Tujuan Penelitian

Bedasarkan rumusan masalah diatas tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Tanah Datar.

2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Tanah Datar.
3. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Tanah Datar.

F. Manfaat Dan Luaran Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat dari penelitian ini adalah

a. Manfaat ilmiah

Dengan adanya penelitian ini, dapat mengetahui lebih dalam mengenai seberapa besarkah pengaruh dari etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Tanah Datar.

b. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi pihak Sekretariat Daerah Tanah Datar untuk menentukan strategi selanjutnya untuk menghadapi masalah terkait dengan kinerja pegawai.

c. Manfaat akademik

Sebagai sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan terkait dengan pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

d. Luaran penelitian

Luaran dari penelitian ini adalah agar bisa diterbitkan sebagai jurnal ilmiah nantinya.

G. Defenisi Operasional

Adapun etos kerja yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat (Amiruddin, 2019). Meliputi indikator yaitu kerja keras untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai, disiplin sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis ataupun tidak, jujur merupakan kesanggupan seseorang karyawan menjalankan pekerjaannya dan tanggung jawab menyangkut pertanggung jawaban dari hasil kerja yang dihasilkan, rajin

menyangkut kebiasaan pegawai untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai, dan tekun menyangkut kesungguhan pegawai di Sekretariat Daerah Tanah Datar.

Sedangkan disiplin kerja sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis (Agung, 2013). Meliputi indikator untuk disiplin kerja yaitu taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan yang ada, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan taat terhadap peraturan lainnya di Sekretariat Daerah Tanah Datar.

Sedangkan untuk Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Irham fahmi, 2013). Meliputi indikator-indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian di Sekretariat Daerah Tanah Datar.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Defenisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedang kan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk kepuasannya. Sumber daya manusia atau *man power* di dingkat SDM merupakan yang dimiliki setiap manusia. SDM terdiri dari daya fikir dan daya fisik setiap manusia. Tugasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya fikir dan daya fisiknya. SDM atau manusia menjadi unsur utama dalam setiapaktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal atau canggih tanpa peran aktif SDM, tidak berarti apa-apa. Day pikir adalah kecerdasan yang dibawa lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan di peroleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Kecerdasan tolok ukurnya intelegence quotient (IQ) dan Emotion Quality (EQ).

Menurut Gouzali Syadam sumber daya manusia (SDM) semula merupakan terjemahan dari human recources. Namun ada pula para ahli yang menyamakan SDM dengan man power atau tenaga kerja, bahkan sebagian orang menyertakan pengertian SDM dengan personel (personalia kepegawaian dan sebagainya). (Mamik, 2014, hal. 18)

Menurut M.T.E. Hariandja sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. (Mamik, 2014, hal. 20)

Sumber daya manusia (SDM) makin besar peranannya bagi kesuksesan sebuah perusahaan, sehingga banyak perusahaan menyadari bahwa unsur manusia dalam perusahaan itu dapat memberikan keunggulan daya saing. SDM adalah manusia yang memiliki sumber daya atau potensi untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang positif. Manajemen sumber daya manusia menurut fungsi manajerial adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, sedangkan menurut fungsi operasional adalah pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja. (Sugijono, 2016, p. 52)

Perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara sistematis untuk meramalkan atau memperkirakan kebutuhan sumber daya manusia dalam suatu bisnis atau perusahaan. Perkiraan tentang kebutuhan tenaga kerja yang diperlukan perusahaan didasarkan pada berbagai pertimbangan antara lain rencana produksi atau jasa yang dihasilkan sesuai dengan jenis atau bidang investasi yang dijalankan. (Kasmir, 2017, hal. 175)

Menurut Mondy dan Noe mendefinisikan manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) sebagai “pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Sementara itu, manajemen modal insani (*human capital management*) didefinisikan sebagai “*the task of measuring the cause and effect relationship of various HR program and policies on the bottom line of the firm.*” Ivancevich mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai sebuah fungsi yang dijalankan dalam organisasi dengan maksud memfasilitasi pendayagunaan manusia (karyawan) secara paling efektif untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dan individu. (Marwansyah, 2014, hal. 3)

Manajemen sumber daya manusia ialah bagian dari ilmu manajemen yang fokus terhadap pengaturan peranan sumber daya manusia di setiap kegiatan organisasi. Sumber Daya Manusia termasuk hal yang sangat penting dalam menentukan perkembangan setiap

organisasi ataupun perusahaan. Pada dasarnya, sumber daya manusia merupakan manusia yang bekerja atau dipekerjakan didalam suatu organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana agar target dan tujuan suatu organisasi atau perusahaan dapat tercapai dengan baik. Manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset berfungsi sebagai modal (*non material/non finansial*) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata yang secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. (Bintaro, 2017, hal. 15-16)

b. Fungsi- Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam manajemen sumber daya manusia terdapat sejumlah fungsi operasional, yakni:

1) Perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan SDM adalah proses yang secara sistematis mengkaji kebutuhan SDM untuk menjamin tersedianya tenaga kerja dalam jumlah dan mutu, atau kompetensi, yang sesuai pada saat dibutuhkan. Dengan kata lain, perencanaan SDM adalah proses penentuan jumlah dan mutu atau kualitas SDM di masa yang akan datang.

2) Rekrutmen dan seleksi

Rekrutmen atau penarikan adalah proses menarik perhatian sejumlah calon karyawan potensial dan mendorong mereka agar melamar pekerjaan pada sebuah organisasi. Hasil proses rekrutmen adalah sekumpulan pelamar yang memenuhi syarat.

Seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan yang orang-orang dari sekumpulan pelamar yang paling cocok dengan posisi yang ditawarkan dan dengan organisasi. Hasil proses seleksi adalah para calon karyawan yang memenuhi syarat di antara para pelamar.

3) Pengembangan sumber daya manusia

Pengembangan SDM adalah upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi pekerja

dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan pendidikan, dan pengembangan.

Human resources development merupakan salah satu fungsi utama dalam manajemen SDM, yang mencakup tidak saja pelatihan dan mengembangkan melainkan juga kegiatan perencanaan dan pengembangan karir individu serta penilaian kinerja.

4) Kompensasi

Kompensasi atau balas jasa didefinisikan sebagai semua imbalan yang diterima oleh seseorang sebagai balasan atas kontribusinya terhadap organisasi.

5) Keselamatan dan kesehatan kerja

Keselamatan kerja meliputi upaya untuk melindungi para pekerja dari cedera akibat kecelakaan kerja. Kesehatan kerja adalah terbebasnya parakerja dari penyakit dan terwujudnya kesejahteraan fisik dan mental pekerja.

6) Hubungan industrial

Hubungan industrial atau hubungan pekerja adalah sebuah sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/ jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja/ buruh dan, pemerintah.

7) Penelitian sumber daya manusia

Penelitian atau riset sumber daya manusia adalah studi sistematis tentang sumber daya manusia sebuah perusahaan dengan maksud memaksimalkan pencapaian tujuan individu dan tujuan organisasi. Riset SDM dapat juga didefinisikan sebagai semua kegiatan yang melibatkan proses perancangan, pengumpulan, analisis, dan pelaporan informasi, dengan tujuan memperbaiki perbuatan keputusan yang berkaitan dengan identifikasi, penyelesaian masalah, dan panutan peluang dalam manajemen SDM. (Marwansyah, 2014, hal. 8-10)

2. Kinerja Pegawai

a. Pengertian kinerja

Menurut Prawirosentono dalam kinerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok di dalam suatu organisasi yang disesuaikan dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dengan cara yang legal, sesuai dengan hukum, moral serta etika sebagai upaya dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Zaianal et al kinerja ialah istilah umum yang digunakan untuk semua aktivitas dalam suatu organisasi pada periode tertentu dengan biaya- biaya masa lalu yang diproyeksi berdasarkan tingkat efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen sebagai referensi. (Onita, 2020, hal. 5)

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas amstron dan baron, mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (mstrong dan Baron). Lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. (Irham fahmi, 2013, hal. 2)

Kerja adalah bentuk aktualisasi dari nilai-nilai keyakinan dalam hati. Nilai yang kita yakini sebagai makna hidup akan melahirkan cara kita bersikap dan bertingkah laku. Penghayatan terhadap nilai, makna hidup, pengalamn , dan pendidikan dapat diarahkan untuk menciptakan etos kerja profesional dan ahlak yang baik. Garis singgung antara etos kerja dan ahlak mulia inilah yang menjadikan performance seorang profesional yang berakhlak mulia. (Santoso, 2012, hal. 7)

Menurut Amstrong, manajemen kinerja adalah sebuah proses sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim. Proses ini adalah wahana

untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dengan memahami dan mengelola kinerja dalam sebuah kerangka kerja yang disepakati, yang memuat tujuan-tujuan, standar-standar, dan persyaratan kompetensi yang terencana. Tujuan umum manajemen kinerja adalah mengembangkan kapasitas manusia agar dapat memenuhi dan melampaui harapan dan mewujudkan potensi mereka sepenuhnya sehingga bermanfaat bagi diri mereka sendiri dan organisasi, manajemen kinerja memberikan basis bagi pengembangan diri, tetapi yang terpenting adalah, proses ini juga terkait dengan upaya untuk memastikan tersedianya dukungan dan bimbingan yang dibutuhkan para karyawan untuk membangun dan meningkatkan kapasitas mereka.

Menurut Ruky, manajemen kinerja berkaitan dengan “usaha kegiatan atau program yang diprediksi dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi (perusahaan) untuk merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan”. Menurut Mohrman dan Albers Mormon, manajemen kinerja adalah pengelolaan seluruh unsur dari proses organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Manfaat manajemen kinerja adalah:

- 1) Memberikan kejelasan tentang kinerja seperti apa yang diharapkan dari karyawan (*performance expectation*)
 - 2) Memfasilitasi tercapainya kinerja yang diharapkan
 - 3) Meningkatkan kualitas hubungan kerja antara manajer dan karyawan.
- (Marwansyah, 2014, hal. 229-230)

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa defenisi kinerja adalah hasil kerja pegawai baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam perioden tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

b. Karakteristik kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi

- 2) Berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi
- 3) Memiliki tujuan yang realistis
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.
- 7) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- 8) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
- 9) Memiliki tujuan yang realistis
- 10) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya
- 11) Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang diperlukannya
- 12) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan. (Sulaksono, 2015, hal. 118-119)

c. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja adalah sebuah prose yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.

Penilaian kinerja dapat ditinjau kedalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode tertentu. Kinerja seorang karyawan dapat dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Karyawan yang dapat

menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang melampaui standar pekerjaan dinilai dengan kinerja yang baik. Demikian juga hasil pekerjaan yang kualitasnya melebihi dari standar pekerjaan dapat dinilai dengan kinerja yang baik. (Bangun, 2012, hal. 231-232)

d. Tujuan dan manfaat penilaian kinerja

Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain:

1) Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberikan manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3) Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

4) Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tidak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas (Bangun, 2012, hal. 232-233).

e. Mengukur kinerja karyawan

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat diajadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui:

1) Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2) Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan.

3) Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus disesuaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaannya.

4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

5) Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua

orang atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan (Bangun, 2012, hal. 234).

f. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins, ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, indikator tersebut diantaranya:

- 1) Kualitas, yaitu kualitas kerja karyawan diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas/kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi hasil output serta maksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.
- 4) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku)
- 5) Kemadirian, merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya. (Yulianto, 2020, hal. 9)

Indikator dalam kinerja karyawan dapat dijabarkan sebagai berikut:

1) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan beserta hasilnya.

2) Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

3) Keandalan

Keandalan dalam kinerja merupakan kemampuan dalam melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi umum. Keandalan

mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan yang akurat tepat, akurat dan benar.

4) Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan untuk masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5) Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerjasama merupakan kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang telah ditetapkan sehingga mencapai tujuan dan hasil yang sebesar-besarnya. (Eko, 2016)

Menurut lateiner dan levine mengemukakan hal yang sama bahwa indikator kinerja pegawai dapat dilihat dari:

1) Keteraturan dan ketepatan waktu kerja.

Karyawan harus bekerja ditempat kerja selama jam kerja dan selesainya secara teratur dan benar.

2) Kepatuhan terhadap aturan dan syistem kerja.

Peraturan dan syistem kerja yang dibuat serta menjadi pedoman kerja dipatuhi secara baik dan benar.

3) Kuantitas dan kulitas pekerjaan yang memuaskan.

Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas dan kuantitas tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan.

4) Penyelesaian pekerjaan dengan semangat yang baik.

Kinerja tidak hanya menyangkut ketaatan seseorang karyawan pada perusahaan, tetapi juga menyangkut semangat dan kegairahan kerja. Setiap karyawan idealnya harus dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab, bukan keterpaksaan atau karena takut mendapat sanksi.

5) Hubungan dan komunikasi yang efektif.

Kinerja yang baik tidak akan muncul tanpa ada hubungan dan komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan.

6) Mampu memberikan motivasi dan nilai tambah.

Kinerja yang baik akan selalu menjadi motivasi dalam bekerja dan dihargai sebagai suatu nilai tambah seseorang karyawan.

7) Tanggung jawab terhadap asset perusahaan.

Kinerja yang baik akan selalu bertanggung jawab dengan baik setiap menggunakan atau manfaat asset perusahaan. (Djamil, 2019, hal. 56-57)

Menurut Furtwengler mengungkapkan bahwa ada sejumlah aspek yang dapat dijadikan indikator kinerja, yaitu:

1) Kecepatan

Hal ini terkait dengan pemahaman mengenai pentingnya kecepatan dalam menghadapi perubahan kondisi lingkungan, penyelesaian pekerjaan berdasarkan jadwal yang telah ditetapkan, serta berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat.

2) Kualitas

Unsur kualitas meliputi: bangga dengan pekerjaannya, melakukan pekerjaan dengan benar, dan berusaha meningkatkan kualitas pekerjaannya.

3) Layanan

Layanan dapat dilihat melalui hal-hal berikut: pemahaman pentingnya melayani pelanggan, menunjukkan keinginan untuk melayani dengan baik, merespon pelanggan dengan tepat waktu, dan kemampuan memberikan suatu yang lebih dari yang diharapkan oleh pelanggan

4) Nilai

Paling tidak ada dua hal yang tercakup dalam aspek nilai yaitu: tindakan yang mengindikasikan pemahaman konsep nilai dan menjadikan nilai sebagai sesuatu yang dipertimbangkan dalam mengambil keputusan.

5) Keterampilan interpersonal

Hal tidak dapat ditinjau dari hal-hal: menunjukkan empati memberikan semangat kepada orang lain, bersedia membantu orang lain, dan merespon keberhasilan orang lain dengan tulus.

6) Mental sukses

Memiliki sikap *can do* (keyakinan untuk dapat melakukan apapun), berusaha untuk menambahkan pengetahuan berusaha untuk memperbanyak pengalaman, dan realitis dalam mengukur kemampuan.

7) Terbuka dengan perubahan

Indikator ini menjelaskan bahwa seseorang bersedia menerima perubahan, menunjukkan tindakan yang mengindikasikan rasa ingin tahu, dan memandang penting perannya dalam organisasi.

8) Kreativitas

Indikator ini berkaitan dengan kemampuan melihat hubungan antar masalah kemampuan membuat konsep kemudian mengimplementasikannya, dan kemampuan berkreaitivitas dalam rutinitas pekerjaannya.

9) Keterampilan berkomunikasi

Indikator ini menyangkut: kemampuan menyampaikan gagasan, kemampuan menyatakan ketidaksetujuan, kemampuan menulis, serta kemampuan menggunakan kalimat yang berada optimis/positif.

10) Inisiatif

Inisiatif pegawai berkaitan dengan kesediaan membantu, keinginan terlibat dalam kegiatan baru, berusaha mengembangkan keterampilan dan membuat ide untuk memperbaiki kinerja.

11) Perencanaan dan organisasi

Kemampuan seseorang dalam membuat rencana dan jadwal pelaksanaan kegiatan dan kemampuan menggunakan pendekatan terbaik dalam memulai tugasnya. (Prihono dkk, 2016, hal. 2067-2068)

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini merupakan dari indikator-indikator dari Robbins dalam buku budi yulianto ‘’ Perilaku Penggunaan APD sebagai alternatif meningkatkan kinerja karyawan yang terpapar bising intensi tinggi’’ yang meliputi : kuantitas, kualitas, ketepatan waktu,efektivitas,dan kemandirian.

g. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut sadarmayanti antara lain:

- 1) Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja). Sikap mental yang dimiliki seseorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya sikap mental yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja yang dimiliki seseorang karyawan.
- 2) Pendidikan. Pendidikan yang dimiliki seorang karyawan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Semakin tinggi pendidikan seseorang karyawan maka kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi
- 3) Keterampilan, karyawan yang memiliki keterampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak mempunyai keterampilan.
- 4) Kepemimpinan. Kepemimpinan manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawannya. Manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.
- 5) Tingkat penghasilan. Tingkat penghasilan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan termotivasi untuk kinerja karyawan. Karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.
- 6) Kedisiplinan . kedisiplinan yang kondusif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

- 7) Komunikasi. Para karyawan dan manajer harus senantiasa menciptakan komunikasi yang harmonis dan baik. Dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan.
- 8) Sarana pra sarana, perusahaan harus memberikan fasilitas atau sarana dan prasarana yang dapat mendukung kinerja karyawan
- 9) Kesempatan berprestasi. Adanya kesempatan berprestasi dalam perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk selalu meningkatkan kinerja. (Sulaksono, 2015, hal. 103-105)

3. Etos kerja

a. Defenisi etos kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani (etos) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Menurut Chang dan Toi dalam Wibowo bahwa etos kerja sebagai *work ethic belief system pertains to ideas that stress individualism/independence and the positive effect of work on individuals. Work is thus considered good in itself because it dignifies a person. Making personal effort to work hard will ensure success* (etos kerja mengenai ide yang menekankan individualisme atau independensi dan pengaruh positif bekerja terhadap individu. Bekerja dianggap baik karena dapat meningkatkan derajat kehidupan serta status sosial seseorang. Berusaha bekerja keras akan memastikan kesuksesan) (Amiruddin, 2019, hal. 10).

Mengacu kepada Oxford dictionaries, etos (ethos) adalah “*the characteristic of a culture, era, or community as manifested in its attitudes and aspirations* (semangat yang bersifat khas dari sebuah budaya, era, atau komunitas yang diwujudkan dalam sikap dan tekadnya)”. Kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) mendefinisikan etos sebagai “*padangan hidup yang khas dari suatu golongan sosial*”. Sementara itu Oxford advanced learners’s dictionary menambahkan

defenisi etos (ethos) sebagai “*the moral ideas and attitudes that belong to a particular group or society* (ide-ide moral, dan perspektif/sudut pandang yang mempengaruhi sikap yang dimiliki oleh sebuah kelompok tertentu atau kalangan)” (Ginting, 2016, hal. 2-3)

Menurut Tasmara etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengeksperiskan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. Etos kerja berhubungan dengan beberapa hal penting seperti:

- 1) Orientasi ke masa depan yaitu segala sesuatu direncanakan dengan baik, baik waktu, kondisi untuk kedepan agar lebih baik dari kemarin
- 2) Menghargai waktu dengan adanya disiplin waktu merupakan hal yang sangat penting guna efisien dan efektifitas bekerja.
- 3) Tanggung jawab , yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.
- 4) Hemat dan sederhana, yaitu sesuatu yang berbeda dengan hidup boros, sehingga bagaimana pengeluaran itu bermanfaat untuk kedepan.
- 5) Persaingan sehat, yaitu dengan memacu diri agar pekerjaan yang dilakukan tidak mudah patah semangat dan menambahkan kreativitas diri (Amiruddin, 2019, hal. 11-12).

b. Indikator Etos Kerja

Menurut Salamun dkk mengemukakan indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja diantaranya : kerja keras, disiplin, dan tanggung jawab, rajin dan tekun.

1) Kerja keras

Kerja 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.

2) Disiplin

Disiplin sebagai 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 menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

3) Jujur

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

4) Tanggung jawab

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

5) Rajin

Terciptanya kebiasaan pribadi karyawan untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai. Rajin di tempat kerja. Apa yang sudah baik harus selalu dalam keadaan prima setiap saat.

6) Tekun

Tekun berarti rajin, keras hati, dan besungguh-bersungguh (bekerja, belajar, berusaha, dsb). Orang yang tekun adalah orang bekerja secara teratur, mampu menahan rasa bosan/jemu. Dan mau belajar dari kesalahan (orang lain maupun dirinya) di masa lalu agar tidak terulang kembali. (Zufrie, 2015, hal. 138-139)

c. Faktor- faktor yang mempengaruhi etos kerja

Menurut phale ada 5 (lima) faktor yang mempengaruhi etos kerja , yaitu:”faktor religius, faktor budaya, faktor individu, dinamika kelompok , dan faktor organisasi”

1) Faktor religius

Kepercayaan berperan penting dalam kerjasama kelompok dan memberikan sikap terhadap pekerjaan. Menurut mafinisa, "agama merupakan sesuatu sistem kepercayaan dan kelakuan mengenai hal-hal suci yang mempersatukan pengikutnya kedalam beberpa kelompok masyarakat" agama menyediakan sesuatu aturan dan kode kamunal untuk dilakukan oleh anggota dan menjadi suatu cara tradisional untuk melakukan berbagai hal.

2) Faktor budaya

Budaya merupakan peristiwa-peristiwa, pertunjukan dan pengalaman dari masa lalu. Dose ife dan tesoriero, menggambarkan "budaya sebagai total interaktif dari karakteristik masyarakat yang mempengaruhi respon kelompok manusia terhadap lingkungan. Budaya menentukan identitas suatu kelompok."

3) Faktor individu

Secara empiris ditemukan bahwa orang-orang yang berorientasi kerja tinggi menempatkan kekuatan secara individu. Menurut furharn dalam ife dan tesoriero, riset menyediakan bukti bahwa "norma-norma bekerja berkorelasi tinggi dengan individualisme" individualisme dicirikan sebagai kerja keras, bertanggung jawab, dan memiliki kepercayaan terhadap kemampuannya untuk mengendalikan tujuan mereka. Individualisme merupakan dasar etika kerja dan aturan kerja dalam hidup seseorang, lebih lanjut ditunjukkan bahwa individualisme menyediakan sesuatu pemahaman yang baik tentang variasi budaya antar negara-negara.

4) Dinamika kelompok

Menurut phale,"dinamika kelompok adalah penting mengingat bahwa isi dari etika kerja yang berfokus pada nilai-nilai cukup luas, yang ditunjukkan dari oleh standard evaluasi dan ukuran-ukuran etika perilaku" tidak sama dengan etika, etika kerja tidak secara penuh mewakili aturan dan peraturannya, tetapi hubungan

dan proses yang menekankan perilaku dengan etika kerja yang diakui. (Amiruddin, 2019, hal. 18-20)

Parah ahli mengatakan bahwa etos kerja seserang sangat di pengaruhi oleh beberapa hal, diantaranya:

- 1) Bagaimana caranya melihat arti kerja dalam kehidupan
- 2) Bagaimana caranya melaksanakan pekerjaanya
- 3) Bagaimana memahami hakikat bekerja yang dikaitkan dengan iman dan nilai-nilai spiritualitas yang di yakninya. (Santoso, 2012, hal. 6)

4. Disiplin kerja

a. Definisi disiplin kerja

Disiplin erat hubunganya dengan keasadaran, sebab disiplin timbul dari keasadaran. Timbulnya proses kesadaraan dapat memerlukan waktu yang lama dan agak sulit dilaksanakan, tetapi disiplin dapat ditumbuhkan dalam waktu yang singkat dan pada wawlnya dapat dipaksakan dengan suatu aturan. Ditempat kerja terdapat berbagai aturan yang menuntut adanya disiplin pegawai dengan berbagai sanksinya. Pada dasarnya dalam disiplin terdapat dua faktor penting yaitu faktor waktu dan faktor kegiatan atau pelaksanaan kerja. Usaha untuk menciptakan adanya disiplin yang baik pada organisasi antara lain dilakukan melalui penyebaran tugas dan wewenang yang jelas, tata cara atau tata kerja (prosedur) yang sederhana tetapi memadai, yang dapat diketahuikan dipahami oleh tiap pegawai sehingga mengetahui dengan tepat dimana dan bagaimana posisi pegawai. (Sedarmayanti, 1996, hal. 135)

Disiplin berpengaruh pada kualitas kerja. Pada intinya faktor yang mempengaruhi disiplin kerja sudah tentu berasal dari diri sendiri. Oleh pilihan itu , hasilnya, kualitas. Artinya, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif, bahkan signifikan pada kinerja hasilnya secara kualitas dan kuantitas. Secara simultan atau sebagian berpengaruh pada personal, tetapi tatkala disiplin sudah menjadi sikap kolektif akan membawa angin perubahan. (Marluga, 2017, hal. 144).

Nitisemito mengemukakan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. (Agung, 2013, hal. 2)

Singodimedjo mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih baik sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan. Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana yaitu:

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan

- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.
(sutrisno, 2009, hal. 86)

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang tercemin dan perbuatan atau tingkah laku karyawan, berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan mengikat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin.

b. Pentingnya disiplin kerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalsan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapatan antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugas dengan penuh kesadaran serta

dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Ketidak disiplin dan kedisiplinan dapat menjadi panutan orang lain. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin maka seseorang pegawai akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin, maka seseorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungannya kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para pegawai. (sutrisno, 2009, hal. 87-88)

c. Indikator disiplin kerja

Menurut Sutrisno, terdapat empat indikator disiplin kerja, yaitu:

- 1) Taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab. Serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan. (Desi, 2019, hal. 9)

Menurut harlie indikator-indikator disiplin kerja di antaranya sebagai berikut:

- 1) Selalu hadir tepat waktu
- 2) Selalu mengutamakan presentase kehadiran
- 3) Selalu menaati ketentuan jam kerja
- 4) Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif
- 5) Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya
- 6) Memiliki semangat kerja tinggi

- 7) Memiliki sikap yang baik
- 8) Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja. (Agung, 2013, hal. 3)

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini merupakan dari indikator-indikator dari Sutrisno yaitu: Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap peraturan perusahaan, Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut singodimedjo, faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontrobisikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain diluar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir sering minta izin keluar.

Namun demikian, pemberian kompensasi yang memadai belum tentu pula menjamin tegaknya disiplin. Karena pemberian kompensasi hanyalah merupakan salah satu cara meredam kegelisahan para karyawan, diasamping banyak lagi hal-hal yang dianggap kompensasi yang harus mendukung tegaknya disiplin kerja dalam perusahaan. Realitanya dalam praktik lapangan, memang dengan pemberian kompensasi yang mencukupi sedikit banyak akan membantu karyawan untuk bekerja tenang, karena dengan menerima kompensasi yang wajar kebutuhan primer mereka akan dapat terpenuhi.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08:00, maka si pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

Peran keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang memengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan. Para bawahan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Apa pun yang dibuat pimpinannya. Oleh sebab itu, bila seseorang pimpinan menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dulu mempraktikannya, supaya dapat diikuti dengan baik oleh para karyawan lainnya.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharapkan bahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut. Oleh sebab itu disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan

mendapatkan sesuatu kepastian bahwa siap saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang di buatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar –benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan. Sebaliknya, bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan walaupun sudah terang –terangan karyawan tersebut melanggar disiplin, tetapi tidak ditegur atau dihukum, maka akan berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan. Para karyawan akan berkata “untuk apa disiplin, sedangkan orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi”

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apa pun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian , maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya, tegaknya disiplin masih masih perlu agak dipaksakan agar mereka tidak berbuat semaunya dalam perusahaan.

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang

paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada di bawahnya. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering di sebut waskat. Pada tingkat mana pun ia berada, maka seseorang pimpinan bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinan sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekan dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin
Kebiasaan – kebiasaan positif itu antara lain:

- a) Saling menghormati, bila bertemu di lingkungan pekerjaan
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan larut merasa bangga dengan pengujian tersebut.
- c) Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan – pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan

apa, walaupun kepada bawahan sekalipun (sutrisno, 2009, hal. 89-92).

B. Kajian Penelitian Yang Relevan

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. kegunaannya untuk mngetahui hasil yang telah dilaksanakan oleh peneliti terdahulu. Adapun beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini di sajikan sebagai berikut:

Tabel 2.1
Hasil penelitian terdahulu yang relevan

No	Nama Peneliti / Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan dengan penelitian peneliti	Perbedaan dengan penelitian peneliti	Publikasi jurnal
1	Herman Efrizal dan Suharti (2018)	Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Radio La Nugraha 105 FM Palembang	Terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada Radio La Nugraha 105 FM Palembang. Secara persial etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kierja karyawan pada radio La Nugraha 105	ruang lingkup isnstrumen penelitian yang hampir sama dengan peneliti yaitu sama – sama dalam indikator intrument penelitian etos kerja dan disiplin kerja	dalam indikator kinerja mana peneliti tidak hanya menggunakan indikator kualitas, kuantitas dan sikap karyawan saja tetapi peneliti juga menggunakan indikator ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.	Jurnal Kompetitif, Universitas Tridinanti Palembang, Vol.7 No. 2 Ed

- Fm
Palembang.
Disiplin kerja
mempunyai
pengaruh yang
sangat kuat
dibandingkan
etos kerja.
- 2 Yuliarti (2016) Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali
- Etos kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi secara persial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali.
- Sama-sama menggunakan analisis regresi linear berganda.
- Penelitian ini tidak memakai pengujian prasyarat liniearitas sedangkan peneliti menggunakan uji liniearitas pada pengujian prasyaratan analisis.
- Jurnal Katalogis, Volume 4, Nomor 8, ISSN 2302-2019 Vol.02 No.02

- Kabupaten
Morowali.
Tidak ada
perbedaan
antara etos
kerja disiplin
kerja,
komitmen
organisasi dan
kinerja
pegawai PNS
dan PHL pada
Dinas
Perumahan
Dan Penataan
Ruang Daerah
Kabupaten
Morowali.
- 3 Sutrisno Pengaruh Secara persial Sama- sama Indikator etos Jurnal Emor
K Etos Kerja variabel etos ada ada kerja, disiplin Vol.1, No.1,
Djawa dan kerja dan menggunaka kerja, dan Hal 20-34
(2016) Disiplin variabel n uji kinerja
Kerja disiplin kerja simultan dan penelitiannya
Terhadap berpengaruh uji R^2 . berbeda
Kinerja positif dan dengan
Pegawai signifikan indikator yang
Pada terhadap digunakan
Kantor kinerja peneliti.
Camat pegawai Pada
Luwuk Kantor Camat
Utara Luwuk Utara
Kabupaten Kabupaten
Banggai Banggai.
Secara
simultan
variabel etos
kerja dan
disiplin kerja

- berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai. Variabel disiplin kerja berpengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai.
- 4 Udin Rinaldi (2016) Dampak Disiplin, Etos Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Pt Sentosa Pontianak) Variabel disiplin, etos kerja, dan variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama- sama ada menggunakan uji simultan dan uji R^2 . Indikator etos kerja, disiplin kerja, dan kinerja penelitiannya berbeda dengan indikator yang digunakan peneliti. Jurnal Eksos, Th.XI, No.1
- 5 Khoirul Anam, dan Inur Rifqi (2019) Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Etos kerja dan disiplin kerja secara simultan maupun secara persial Sama- sama ada menggunakan uji simultan dan uji regresi Indikator etos kerja, disiplin kerja, dan kinerja penelitiannya berbeda Jurnal Balance Vol.XVII NO.2

		Peningkatan Ekonomi Pekerja Kuli Angkut (Mano) Di Upt Tpi Mayangan	tidak berpengaruh terhadap peningkatan ekonomi kuli angkut di UPT TPI Mayangan	linear berganda .	dengan indikator yang digunakan peneliti.	
6	Abdul Rachma n Saleh (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkunga n Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang.	Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Inko Java. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Inko Java. Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan etos kerja terhadap produktivitas kerja	Sama- sama ada menggunakan uji simultan, uji T dan uji regresi linear berganda .	Instrument penelitian etos kerja dan disiplin kerja berbeda dengan peneliti	Among Makarti Vol.11 No.21.

- karyawan PT.
Inko Java.
Terdapat
pengaruh
positif namun
tidak
signifikan
lingkungan
kerja terhadap
produktivitas
kerja
karyawan PT.
Inko Java.
Terdapat
signifikan
disiplin kerja,
motivasi kerja,
dan
lingkungan
kerja secara
simultan
terhadap
produktivitas
kerja
karyawan PT.
Inko Java.
- 7 Nova Pengaruh Terdapat Sama-sama Indikator Eko Dan
Syafri Disiplin pengaruh ada disiplin Bisnis
(2017) Kerja positif disiplin mengguna penelitiannya (*Riau*
Terhadap kerja terhadap n uji T dan berbeda *Economics*
Kinerja kinerja uji R². dengan *And*
Karyawan karyawan indikator *Business*
Pada Pt. sebesar penelitian *Reviewe*).
Suka Fajar 43,8%. peneliti. Volume 8,
Pekanbaru 4-123X,
E.ISSN:261
P.ISSN:

1410-7988.

- 8 Mouren Pengaruh Etos kerja dan Penelitian Metode Jurnal
Bawelle Etos Kerja, gairah kerja ini sama- penelitian ini EMBA
dan Gairah secara persial sama berbeda Vol.4 No.5,
Jantje Kerja dan berpengaruh menggunakan dengan Hal 303-
Sepang Disiplin positif n uji T penelitian 408, ISSN
(2016) Kerja signifikan dengan peneliti yang 2303-1174.
Terhadap terhadap peneliti yaitu mana
Kinerja kinerja untk penelitian ini
Karyawan karyawan di menguji menggunakan
PT. BRI PT BRI pengaruh metode
Cabang Cabang masing- asosiatif
Tahuna Tahuna. masing sedang
Disiplin kerja variabel peneliti
secara persial bebas menggunakan
tidak terhadap metode
berpengaruh variabel penelitian
positif terikat. survey dengan
signifikan pendekatan
terhadap kuantitatif
kinerja
karyawan di
PT BRI
Cabang
Tahuna. Etos
kerja, gairah
kerja, dan
disiplin kerja
secara
simultan
berpengaruh
positif
signifikan
terhadap
kinerja
karyawan di
PT BRI
Cabang

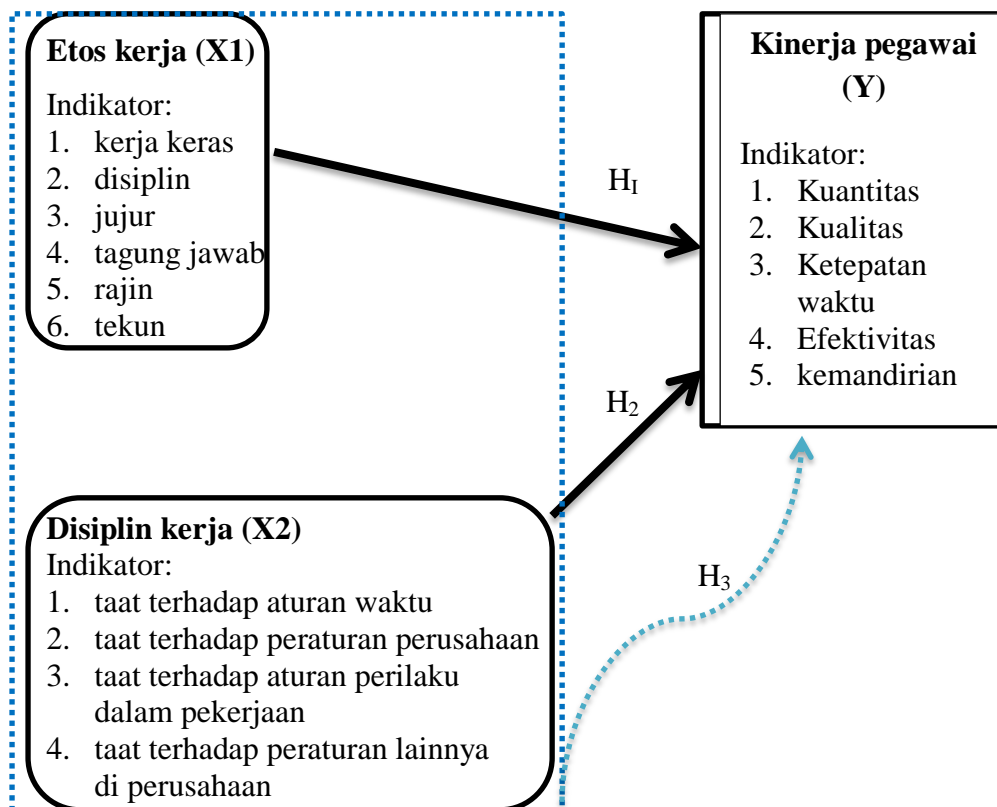
Tahuna

Sumber: data yang diolah peneliti sendiri

C. Kerangka Berfikir

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen (variabel bebas) yaitu etos kerja dan disiplin kerja. Sedangkan yang menjadi dependen (variabel terikat) dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Tanah Datar. Berikut gambaran kerangka berfikir peneliti:

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang hendak diuji kebenarannya (Darmawan, 2014, hal. 122). Hipotesis disusun berdasarkan teori dan kerangka

pikir yang sudah diuraikan sebelumnya, maka dari teori dan kerangka pikir di atas, dapat dibuatkan beberapa hipotesis sebagai berikut:

H₀₁ : Tidak ada berpengaruh antara etos kerja dengan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Tanah Datar

H_{a1} : Ada berpengaruh antara etos kerja dengan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Tanah Datar

H₀₂ : Tidak ada berpengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Tanah Datar.

H_{a2} : Ada berpengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Sekretariat Tanah Datar

H₀₃ : Tidak ada berpengaruh antara Etos kerja dan disiplin kerja secara bersamaan dengan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Tanah datar

H_{a3} : Ada berpengaruh antara Etos kerja dan disiplin kerja secara bersamaan dengan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Tanah Datar.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan survey dilakukan melalui penyebaran kuensioner pada sample dari populasi yang telah ditentukan. Selain itu penelitian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Pada akhirnya hasil penelitian ini menjelaskan hubungan kausal antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Tanah Datar.

B. Tempat Dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian bertempat di Sekretariat Daerah Tanah Datar yang beralamat di Jln. Sultan Alam Bagasyah Batusangkar, Tanah Datar. Waktu penelitian dilaksanakan Juli sampai selesai.

Tabel 3.1
Rancangan waktu Penelitian

N	Aktivitas	Waktu Pelaksanaan																											
		2020										2021																	
O	Penelitian	Oktober				November				Desember				Januari					Februari										
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4							
1	Bimbingan proposal skripsi	■																											
2	Seminar proposal skripsi																												
3	Penelitian																												
4	Penulisan draft laporan penelitian																												
5	Konsultasi hasil penelitian																												
6	Munaqasah																												

Sumber: rancangan waktu penelitian peneliti.

C. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primier, dalam penelitian ini berupa skor jawaban terhadap kuensioner yang diperoleh dari jawaban responden mengenai pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan untuk data sekunder yaitu data yang di peroleh dari Sekretariat Daerah Tanah Datar.

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi atau universe adalah sekelompok orang, kejadian, atau benda, yang dijadikan objek penelitian (Darmawan, 2014, hal. 139). Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh pegawai yang ada Sekretariat Daerah Tanah Datar yang berjumlah sebanyak 139 orang pegawai.

2. Sampel

Sample adalah bagian dari populasi (Darmawan, 2014, hal. 138). Metode pengambilan sample dalam penelitian ini menggunakan *porbality sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sample yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2013, hal. 82). Sampel yang diambil oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebanyak 58 orang pegawai Sekretariat Daerah Tanah Datar yang didapatkan dari rumus *slovin* dengan perhitungan besaran sampel yaitu:

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

$$n = \frac{139}{139(0,1)^2 + 1}$$

$$n = 58,15$$

Keterangan:

n : Jumlah sample yang dicari

N : Jumlah populasi

d : Nilai presisi (ditentukan dalam contoh ini sebesar 90% atau $\alpha = 0,1$)
(Bungin, 2005, hal. 115)

Dari hasil perhitungan sampel diatas maka peneliti memngambil sampel sebanyak 58 sample dan Di Sekretariat Daerah Tanah Datar terdapat 9 devisi maka peneliti mengambil sampelnya dibagi sama rata kecuali bagian umum karena dibagian ini pegawai lebih banyak dari pada bagian yang lain maka penguji seminar proposal menyuruh mengambil sample di bagian ini lebih banyak dari bagian yang lain. Dengan jumlah pengambilan sample seperti berikut:

Tabel 3.2
Pengambilan jumlah sampel

No	Devisi	Jumlah sample
1.	Bagian umum	10 responden
2.	Bagian pemerintah dan otonomi daerah	6 responden
3.	Bagian organisasi	6 responden
4.	perekonomian dan SDA	6 responden
5.	Bagian administrasi pembangunan	6 responden
6.	Bagian hukum	6 responden
7.	Bagian pengadaan barang dan jasa	6 responden
8.	Bagian humas dan protokol	6 responden
9.	Bagian kesejetaraan rakyat	6 responden

Sumber: hasil olahan sendiri

E. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini maka instrument penelitiannya adalah instrument untuk mengukur etos kerja dan disiplin kerja untuk mengukur kinerja pegawai. Sedangkan skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert* dimana skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap pendapatan, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. (Sugiyono, 2013, hal. 93)

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu etos kerja dan disiplin kerja sebagai independen dengan indikator komitmen, kejelasan nilai-nilai keyakinan, dan itensitas pelaksanaan nilai-nilai inti serta variabel kinerja

pegawai sebagai variabel dependen dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, kehadiran, kemampuan kerjasama.

Skala yang di gunakan dalam kuensioner adalah skala likert 1-5 dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Sangat setuju (SS) diberi skor 5
2. Setuju (S) diberi skor 4
3. Ragu-ragu (RG) diberi skor 3
4. Tidak setuju (TS) diberi skor 2
5. Sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1 (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D, 2013, hal. 94)

Tabel 3.3
Kisi-kisi Instrumen Penelitian Kinerja Pegawai

Variabel	Indikator	No. Item	Sumber Data
Kinerja pegawai	1. kuantitas	8	Pegawai
	2. kualitas	7	Pegawai
	3. ketepatan waktu	1,2	Pegawai
	4. efektivitas	4,5	Pegawai
	5. kemandirian	6,3	Pegawai

Sumber: Yulianto, B. (2020). Perilaku Penggunaan APD sebagai alternatif meningkatkan kinerja karyawan yang terpapar bising intensi tinggi. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

Tabel 3.4
Kisi-kisi Instrumen Penelitian Etos Kerja

Variabel	Indikator	No. Item	Sumber Data
Etos kerja	1. Kerja keras	1,2	Pegawai
	2. Disiplin	3.	Pegawai
	3. Jujur	4.	Pegawai
	4. Tanggung jawab	5.	Pegawai

5. Rajin	6.	Pegawai
6. Tekun	7.	Pegawai

Sumber: Zufrie. (2015). leadership dan Etos Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja. Jurnal Ecobisma Vol 2 No.1 Jan 2015, 138-139.

Tabel 3.5
Kisi-kisi Instrumen Penelitian Disiplin Kerja

Variabel	Indikator	No. Item	Sumber Data
Disiplin kerja	1. taat terhadap aturan waktu	1.	Pegawai
	2. taat terhadap peraturan perusahaan	5,6	Pegawai
	3. taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	2,3,4	Pegawai
	4. taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan	7,8	Pegawai

Sumber: Desi, K. (2019). Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.

F. Pengembangan Instrumen

1. Uji instrumen data

a. Uji Validitas

Untuk menguji validitas konstruksi, dapat digunakan pendapat dari parah ahli (*judgment experts*). Dalam hal ini instrumen dikonstruksikan

tentang aspek-aspek yang akan diukur dengan berlandaskan teori tertentu. (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, 2013, hal. 125)

Untuk perhitungan uji validitas dari sebuah instrument dapat menggunakan rumus korelasi *product moment* atau dikenal juga dengan korelasi pearson melalui perhitungan SPSS 20. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2] [n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = angka indeks korelasi “r” *Product moment*

$\sum xy$ = jumlah hasil perkalian antara skor x dan skor y

$\sum x$ = jumlah skor butir

$\sum y$ = jumlah skor total

$\sum x^2$ = jumlah kuadrat skor butir

$\sum y^2$ = jumlah kuadrat skor total

N = ukuran sampel

Uji validitas ini berpedoman pada nilai r tabel dan r hitung, untuk nilai r tabel dapat diketahui dengan nilai *degree of freedom* (df), dimana $df = n-2$. Untuk nilai r hitung dapat diketahui dari *corrected item total correlation*. Untuk mengambil keputusan pada uji ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif ; maka indikator tersebut dinyatakan valid.
- 2) Apabila r hitung $<$ r tabel atau bernilai negatif ; maka indikator tersebut dinyatakan tidak valid. (Slamet, 2020, hal. 63-64).

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan *test – retest (stability)*, *equivalent*, dan gabungan keduanya. Secara internal realibilitas instrument dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu. Untuk pengujian reliabilitas dapat mengacu pada nilai *Cronbac Alpha* (α), dimana suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki *Cronbach Alpha* (α) $>$ 0,7 dihitung melalui spss 20. Rumus dari uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

$$r = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan :

R = reliabilitas instrument

σt^2 = varians total

$\sum \sigma b^2$ = jumlah variant butir

K = banyak butir pertanyaan atau bank soal (Slamet, 2020, hal. 75)

G. Teknik Pengumpulan Data

Sesuai dengan jenis penelitian di atas maka teknik pengumpulan datanya adalah:

1. Pengamatan

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan oleh penulis adalah metode kuensioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan ditulis kepada responden untuk dijawab. Koensioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

2. Dokumentasi

Dokumentasi bertujuan memperoleh data secara langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, foto-foto serta data yang berkaitan dengan penelitian. Oleh karena itu, penggunaan dokumentasi dalam penelitian ini untuk mencari data- data yang berhubungan dengan etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Tanah Datar.

H. Teknik Analisis Data

Untuk memperoleh hasil perhitungan dalam analisis data ini maka peneliti menggunakan alat bantu program SPSS. SPSS yang digunakan oleh peneliti ialah SPSS 20. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji asumsi klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji statistik non *prametri* *kolmogorov smirnov*. Dengan ketentuan nilai $\text{sig} > 0,05$ maka data residual terdistribusi normal. (Slamet, 2020, hal. 138)

b. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model

regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independent. Nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka dikatakan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel indenpenden dalam model regresi. (Slamet, 2020, hal. 139)

c. Uji linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linieritas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji ini digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi pearson atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (linearity) lebih dari 0,05 (purnomo, 2017, hal. 94).

d. Uji heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode *scotter plot* yaitu uji melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependent) yaitu ZPRED dengan residual RIESID. dengan kriteria:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Slamet, 2020, hal. 139-140).

2. Uji hipotesis

a. Analisis regresi linear berganda

Salah satu alat yang dapat digunakan dalam memprediksi permintaan di masa akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas (independent) terhadap satu variabel tak bebas (dependent) yaitu menggunakan regresi linier. Regresi linier dibagi ke dalam dua kategori, yaitu regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Regresi linier berganda digunakan untuk satu variabel tak bebas (dependent) dan dua atau lebih variabel bebas (independent) (Siregar, 2015, hal. 220). Menurut (Sugiyono, 2007, hal. 275) analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (dua). Persamaan regresi untuk dua prediktor adalah:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

a = konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi

x_1 = variabel bebas {etos kerja}

x_2 = variabel bebas {disiplin kerja}

y = variabel terikat {kinerja pegawai}

b. Uji T (test)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan taraf signifikan 5% atau 0,05. Apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen {H1 diterima}. Dan apabila t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen {H1 ditolak}. Rumus dari uji-t yaitu (Sugiyono, 2013, hal. 193).

$$T = \frac{r_p \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r_p^2}}$$

t_0 = t tes
 r = koefisien korelasi
 n = jumlah data

c. Uji statistik F

Uji hipotesis ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama. Bila F hitung \geq F tabel atau sig \leq 0,05 maka H_0 ditolak, dan bila F hitung $<$ F tabel atau sig $>$ 0,05 maka H_0 diterima. (Slamet, 2020, hal. 142-143).

d. Analisis koefisiensi determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R berkisaran antara 0-1. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang kecil atau negatif menunjukkan kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat lemah atau terbatas. Jika sebaliknya maka hubungan antara variabel independen dan variabel dependen semakin kuat (Slamet, 2020, hal. 141). Dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

R^2 = koefisien determinasi

r^2 = koefisien korelasi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Gambaran umum instansi

a. Gambaran Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar

Berdasarkan peraturan Bupati Tanah Datar Nomor 62 Tahun 2017 tentang tugas, fungsi dan uraian tugas Sekretariat Daerah. Peraturan Bupati Tanah Datar Nomor 41 tahun 2016 tentang Kedudukan, susuna Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Berita Daerah Kabupaten Tanah Datar Tahun 2016 Nomor 41).

Sekretariat daerah dipimpin sekretaris daerah yang memimpin pelaksanaan tugas dan fungsi. Sekretaris daerah membawahi asisten dan kelompok jabatan fungsional, yang memimpin pelaksanaan tugas dan fungsi sesuai bidang tugas yang telah ditetapkan. Asisten memimpin pelaksanaan tugas dan fungsi sesuai bidang tugas yang ditetapkan. Asisten terdiri dari beberapa bagian yang membantu pelaksanaan tugas dan fungsi asisten. Bagian dipimpin kepala bagian yang memimpin pelaksanaan tugas dan fungsi bagian. Bagian terdiri dari beberapa sub bagian yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada kepala bagian. Sub bagian dipimpin kepala sub bagian yang memimpin pelaksanaan tugas dan uraian tugas sub bagian.

Sekretariat daerah mempunyai tugas membantu bupati dalam menyusun kebijakan dalam mengoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah. Sekretariat daerah dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksudkan ayat (1) menyelenggarakan fungsi:

- 1) Penyusunan kebijakan pemerintah daerah
- 2) Pengekoordinasian pelaksanaan tugas dinas daerah dan lembaga teknis daerah
- 3) Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pemerintah daerah
- 4) Pembinaan administrasi dan aparatur pemerintah daerah.

- 5) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan pimpinan sesuai dengan bidang tugasnya.

Uraian tugas sekretaris daerah adalah :

- 1) Menyelenggarakan pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas dan fungsi sekretariat daerah.
- 2) Merumuskan dan menetapkan program kerja sekretariat daerah.
- 3) Mengoordinasikan perumusan kebijakan bupati dengan mengacu kepada RPJPD, RPJMD, RKPD, Rencana strategik kabupaten dan kondisi objektif serta peraturan perundang – undangan.
- 4) Menyelenggaraan perumusan, penetapan, pengaturan, koordinasi dan pelaksanaan kebijakan Pemerintah Daerah meliputi bidang Pemerintah dan Otonomi Daerah, Perekonomian, Pembangunan dan Administrasi Umum.
- 5) Menyelenggarakan koordinasi, fasilitasi, pembinaan, pemantauan dan evaluasi tugas Staf Ahli Bupati, Sekretariat DPRD, Inspektorat, Badan, Dinas, Lembaga Teknis lainnya dan Kecamatan di lingkungan Pemerintah Daerah.
- 6) Menyelenggarakan pengendalian dan pembinaan Aparatur Sipil Negara Perangkat Daerah dalam melaksanakan tugas dan fungsi masing-masing.
- 7) Melakukan pembinaan teknis administratif kepada Inspektorat.
- 8) Memantau dan menilai pelaksanaan tugas Perangkat Daerah baik secara lisan maupun tertulis.
- 9) Menandatangani surat-surat yang didelegasikan oleh Bupati.
- 10) Menyampaikan laporan hasil pelaksanaan tugas kepada Bupati sebagai pertanggung jawaban; dan
- 11) Melaksanakan tugas lain yang diberikan pimpinan sesuai dengan bidang tugasnya.

b. Visi dan Misi Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar**a) Visi**

“terwujudnya kabupaten tanah datar yang mandani, berbudaya dan sejahtera dalam nilai-nilai adat basandi syarak, syarak basandi kitabullah”

Penjelasan dari visi tersebut adalah sebagai berikut :

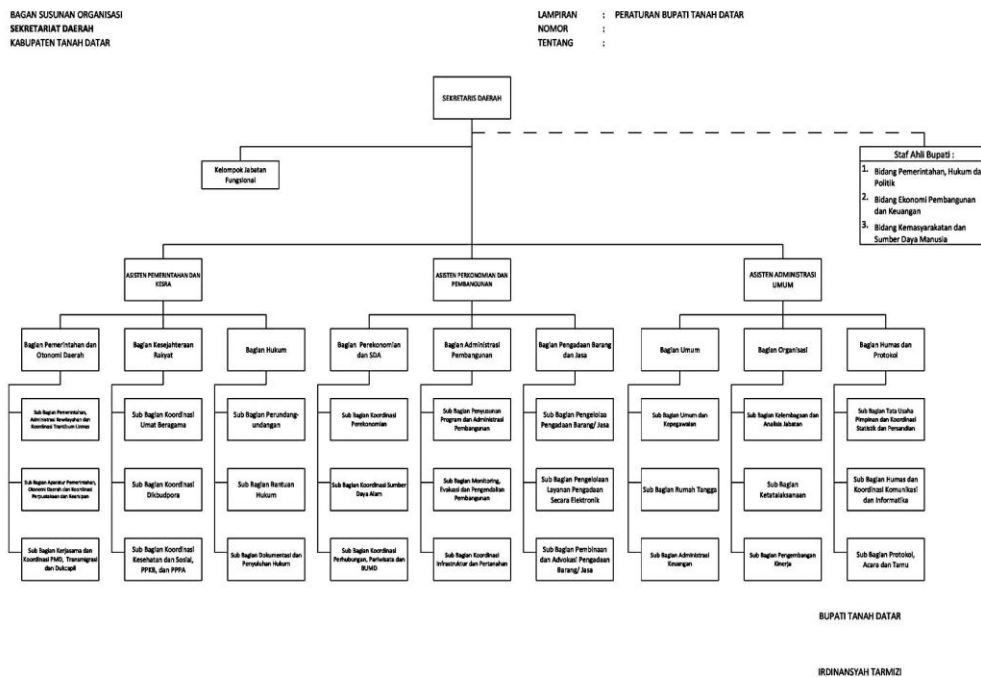
- (1) Kabupaten Madani adalah masyarakat Kabupaten Tanah Datar yang harmonis, demokratis, menjunjung tinggi etika, moralitas, transparan, toleransi, berpotensi, aspiratif, bermotifasi, berpartisipasi, mampu berkoordinasi, sederhana, sinkron, integral, emansipasi, menghargai hak asasi dan nilai-nilai kemanusiaan, serta maju dan modern dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- (2) Kabupaten Berbudaya adalah masyarakat Kabupaten Tanah Datar yang santun bertutur kata, sopan dalam berperilaku sesuai dengan adat istiadat dan budaya yang ada, mengekspresikan dan menghargai nilai-nilai adat, budaya dalam kehidupan bermasyarakat luas.
- (3) Kabupaten Sejahtera adalah suatu kondisi kondusif yang dirasakan oleh masyarakat Kabupaten Tanah Datar sehingga dapat bekerja dengan tenang, nyaman, aman, untuk meningkatkan perekonomian keluarganya. Sejahtera berarti juga dapat memenuhi kebutuhan dasar, seperti pendidikan, kesehatan, perumahan, kebutuhan keluarga pada umumnya, punya pekerjaan tetap yang menghasilkan dan semakin hari terus meningkat.
- (4) Nilai-Nilai Adat Basandi Syarak, Syarak Basandi Kitabullah adalah kondisi dimana seluruh unsur pemerintah, lembaga, organisasi dan masyarakat secara bersama-sama mewujudkan pemahaman dan pengamalan nilai-nilai adat dan budaya Minangkabau dalam setiap aktivitas kehidupan yang berlandaskan kepada ajaran agama Islam.

b) Misi

- (1) Meningkatkan pemahaman dan pengalaman agama, adat dan budaya.
- (2) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang beriman, sehat, cerdas, berakarakter dan sejahtera.
- (3) Mewujudkan kehidupan yang harmonis, aman, dan teratur dengan tata pemerintahan yang baik, bersih dan profesional.
- (4) Meningkatkan pembangunan infrastruktur wilayah berkelanjutan dan berwawasan lingkungan.
- (5) Meningkatkan ekonomi masyarakat berbasis kerakyatan dengan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya daerah.

c. Struktur Sekretariat daerah kabupaten tanah datar

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



2. Uji instrument data

a. Validitas

Untuk menguji validitas konstruksi, dapat digunakan pendapat dari parah ahli (*judgment experts*). Dalam hal ini instrumen dikonstruksikan tentang aspek-aspek yang akan diukur dengan berlandaskan teori tertentu. (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, 2013, hal. 125)

Untuk perhitungan uji validitas dari sebuah instrument dapat menggunakan rumus korelasi *product moment* atau dikenal juga dengan korelasi pearson melalui perhitungan SPSS 20. Uji validitas ini berpedoman pada nilai r tabel dan r hitung, untuk nilai r tabel dapat diketahui dengan nilai *degree of freedom* (df), dimana $df = n-2$. Untuk nilai r hitung dapat diketahui dari *corrected item total correlation*. Untuk mengambil keputusan pada uji ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif ; maka indikator tersebut dinyatakan valid.
- 2) Apabila r hitung $<$ r tabel atau bernilai negatif ; maka indikator tersebut dinyatakan tidak valid. (Slamet, 2020, hal. 63-64).

Bedasarkan uji coba angket penelitian yang dilaksanakan pada asisten bupati Tanah Datar dengan responden 15 orang dan taraf signifikan 5%, Maka dapat di peroleh r_{tabel} sebesar 0,514 (dilihat berdasarkan tabel r_{tabel}). Jika dilihat berdasarkan nilai signifikansinya maka 18 item dinyatakan valid dan 5 item tidak valid. Instrumen yang tidak valid tidak dibuang tetapi diperbaiki kalimatnya dan instrumen itu yang akan dibagikan untuk mengambil data. Berikut tabel perbandingan tiap indikator dengan taraf signifikansi 5%, yang digunakan:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

NO	Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.		Item 1	0,782		Valid
2.		Item 2	0,708		Valid
3.		Item 3	0,708		Valid
4.	Kinerja	Item 4	0,800		Valid
5.	Karyawan	Item 5	0,792		Valid
6.		Item 6	0,851		Valid
7.		Item 7	0,800		Valid
8.		Item 8	0,883		Valid
9.		Item 1	-260		Tidak valid
10.		Item 2	0,062	0,514	Tidak valid
11.		Item 3	0,116		Tidak valid
12.	Etos Kerja	Item 4	0,642		Valid
13.		Item 5	0,736		Valid
14.		Item 6	-77		Tidak valid
15.		Item 7	0,193		Tidak valid
16.		Item 1	0,708		Valid
17.		Item 2	0,730		Valid
18.	Disiplin Kerja	Item 3	0,708		Valid
19.		Item 4	0,846		Valid

20.	Item 5	0,713	Valid
21.	Item 6	0,802	Valid
22.	Item 7	0,713	Valid
23.	Item 8	0,674	Valid

Sumber : data diolah dengan SPSS statistics 20

b. Realibilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan *test – retest (stability)*, *equivalent*, dan gabungan keduanya. Secara internal realibilitas instrument dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu. Untuk pengujian reliabilitas dapat mengacu pada nilai *Cronbac Alpha* (α), dimana suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki *Cronbach Alpha* (α) $>$ 0,7 (Slamet, 2020, hal. 75) dihitung melalui spss 20. Berikut adalah hasil uji reliabilitas variabel X (etos kerja dan disiplin kerja):

Tabel 4.2
Hasil uji reliabilitas variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.816	15

Sumber : data diolah dengan SPSS statistics 20

Bedasarkan pengujian hasil reliabilitas di atas nilai *croncbach alpha* adalah 0,816. Jadi dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel (X1) etos kerja dan variabel (X2) disiplin kerja dapat dikatakan reliabel karena lebih besar dari 0,7.

Sedangkan untuk uji reliabilitas variabel Y dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Hasil uji reliabilitas variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.896	8

Sumber : data diolah dengan SPSS statistics 20

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa *cronbach alpaha* variabel Y ialah 0,896. Jadi dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel karena nilainya lebih besar dari 0,7.

3. Karakteristik responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini ialah meliputi: jenis kelamin, usia, pendidikan, status pernikahan, dan deskripsi kategori variabel. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut ini:

a. Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin dapat di sajikan sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi
Laki-laki	38
Perempuan	20
Jumlah	58

Sumber: data diolah dari excel

Bedasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 38 orang dan karyawan berjenis perempuan sebanyak 20 orang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan di Sekretariat Daerah Tanah Datar berjenis laki-laki sebanyak 38 orang, karena pegawai dengan jenis laki-laki mempunyai sikap lebih tegas dan berani dalam mengambil keputusan serta mereka tidak banyak terikat dengan urusan rumah tangga, sehingga dapat mencurahkan seluruh pemikirannya demi kemajuan organisasi.

b. Usia

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan usia dapat di sajikan sebagai berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi
21-30 tahun	9
31-40 tahun	19
41-50 tahun	22
51-60 tahun	8
Jumlah	58

Sumber: data diolah dari excel

Bedasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan yang berusia antara 21-30 tahun sebanyak 9 orang karyawan, karyawan yang berusia

antara 31-40 tahun sebanyak 19 orang, karyawan yang berusia antara 41-50 tahun sebanyak 22 orang, dan karyawan yang berusia antara 51-60 sebanyak 8 orang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan di Sekretariat Daerah Tanah Datar berusia antara 41-50 tahun sebanyak 22 orang, karena pada usia ini pegawai memiliki pengalaman, keahlian dan loyalitas untuk kemajuan perkembangan Sekretariat daerah tanah datar.

c. Pendidikan

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan usia dapat di sajikan sebagai berikut:

Tabel 4.6
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi
SMA	0
D1/D2/D3	11
S1	40
S2	7
Jumlah	58

Sumber: data diolah dari excel

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan yang berpendidikan SMA tidak ada atau 0, karyawan yang berpendidikan D1/D2/D3 sebanyak 11 orang, karyawan yang berpendidikan S1 sebanyak 40 orang, dan karyawan yang berpendidikan S2 sebanyak 7

orang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan Di Sekretariat Daerah Tanah Datar berpendidikan S1 sebanyak 40 orang, karena dengan tingkat pendidikan S1 karyawan memiliki pengetahuan yang didukung dengan tingkat pendidikan tinggi.

d. Status Pernikahan

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan usia dapat di sajikan sebagai berikut:

Tabel 4.7
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Frekuensi
Menikah	51
Lajang	6
Cerai	1
Jumlah	58

Sumber: data diolah dari excel

Bedasarkan tabel diatas dapat dilihat karyawan yang bersatus menikah sebanyak 51 orang karyawan yang bersatus lajang sebanyak 6 orang, dan karyawan yang bersatus bercerai sebanyak 1 orang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan di Sekretariat Daerah Tanah Datar ialah bersatus menikah sebanyak 51 orang, karena terkait dengan usia pegawai mayoritas 41-50 tahun, sehingga usia ini bukan usia dewasa, melainkan usia matang yang sudah layak menikah untuk berumah tangga.

B. Pengujian persyaratan analisis

Uji asumsi klasik adalah uji persyaratan yang digunakan untuk uji regresi dengan metode estimasi ordinal least squares (OLS). Uji asumsi klasik yang hasilnya memenuhi asumsi maka akan memberikan hasil best linear unbiased

estimator (BLUE). Sebaliknya apabila uji asumsi tidak memenuhi kriteria asumsi, maka model regresi yang di uji akan memberikan makna bias dan menjadi sulit untuk diinterpretasikan. (Slamet, 2020, hal. 137)

Pengujian persyaratan analisis ini dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Persyaratan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi yang dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi komputer yaitu program SPSS Statistics 20. Hasil uji persyarat analisis di sajikan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal atau tidak normal' sehingga pemilihan statistik dapat dilakukan dengan tepat. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji statistik non *prametrik kolmogorov smirnov*. Dengan ketentuan nilai sig > 0,05 maka data residual terdistribusi normal. (Slamet, 2020, hal. 138)

Uji normalitas di ujikan pada masing-masing variabel penelitian yang meliputi etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk penelitian ini peneliti menggunakan uji kolmogrov-smirnov dan untuk perhitungannya menggunakan SPSS 20. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 dengan hasil uji masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.43780543
	Absolute	.166
Most Extreme Differences	Positive	.115
	Negative	-.166
Kolmogorov-Smirnov Z		1.261
Asymp. Sig. (2-tailed)		.083

Sumber : data diolah dengan SPSS statistics 20

Hasil uji normalitas di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Asymp.Sig 2-tailed) mempunyai nilai sebesar 0,083, karena signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolonieritas

Multikolonieritas adalah korelasi tinggi yang terjadi antara variabel bebas satu dengan variabel bebas lainnya. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independent. Nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka dikatakan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel indenpenden dalam model regresi. (Slamet, 2020, hal. 139).

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-3.218	4.078		-.789	.433		
etos (X1)	.351	.129	.262	2.729	.009	.742	1.347
disiplin (X2)	.763	.118	.623	6.474	.000	.742	1.347

Sumber : data diolah dengan SPSS statistics 20

Bedasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa, nilai tolerance dan VIF dari semua variabel bebas. Nilai tolerance yang didapatkan adalah etos kerja dan disiplin kerja sama-sama memiliki nilai 0,742 dan nilai VIF etos kerja dan disiplin kerja sama-sama memiliki nilai 1,347 dari semua variabel memenuhi kriteria nilai tolerance sebesar dari 0,1 dan VIF kecil dari 10, artinya tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel.

3. Uji linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linieritas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji ini digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi pearson atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) lebih dari 0,05 (purnomo, 2017, hal. 94). Sebuah model regresi dikatakan baik atau memenuhi presyaratan apabila ada hubungan yang linear antara satu variabel indentpendent dengan satu variabel denpenden. Berikut hasil uji lineritas penelitian ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Linearitas Etos Kerja Dengan Kinerja Karyawan

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			959.381	12	79.948	4.362	.000
kinerja karyawan * etos kerja	Between Groups	Linearity	597.112	1	597.112	32.581	.000
		Deviation from Linearity	362.270	11	32.934	1.797	.083
	Within Groups		824.705	45	18.327		
Total			1784.086	57			

Sumber : data diolah dengan SPSS statistics 20

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat, bahwa nilai signifikan pada linearity sebesar 0,000 karena signifikansi kurang dari 0,05, maka

dapat disimpulkan bahwa antara variabel X1,X2 dan Y terdapat hubungan yang linear.

Namun jika dilihat dari nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity*, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang linear antara variabel X1,X2 dan Y. Hal ini dibuktikan karena nilai signifikansi sebesar 0,083 lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.11
Hasil uji linearitas disiplin kerja dengan kinerja pegawai

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	1587.420	7	226.774	57.654	.000
Between Groups	1019.226	1	1019.226	259.125	.000
Deviation from Linearity	568.193	6	94.699	24.076	.000
Within Groups	196.667	50	3.933		
Total	1784.086	57			

Sumber : data diolah dengan SPSS statistics 20

Bedasarkan data tabel diatas dapat dilihat, bahwa nilai signifikan pada linearity sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel X1,X2 dan Y terdapat hubungan yang linear.

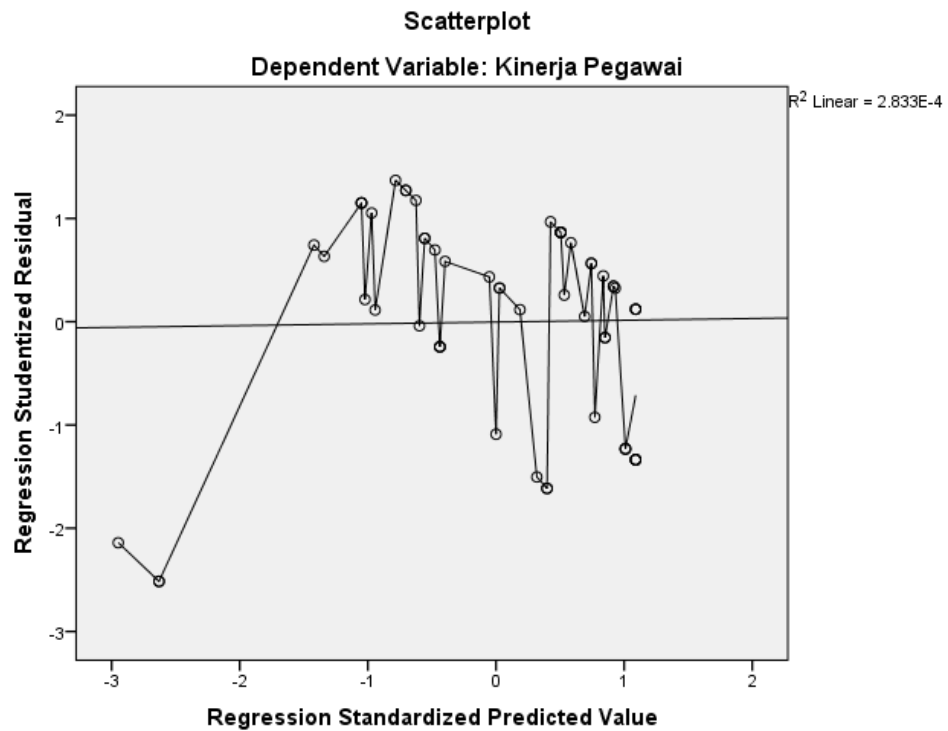
Jika dilihat dari nilai signifikansi pada Devation for linearity, maka dapat disimpilkan bahwa tidak ada hubungan yang linear antara variabel X1,X2 dan Y. Hal ini karena nilai signifikansi sebesar 0,000 kecil dari 0,005.

4. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode *scotter plot* yaitu uji melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependent) yaitu ZPRED dengan residual RIESID. dengan kriteria:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Slamet, 2020, hal. 139-140). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi gejala heterokedastisitas didalamnya. Berikut hasil uji heterokedastisitas:

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : data diolah dengan SPSS statistics 20

Bedasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa, titik-titik data yang menyebar diatas dan di bawah 0 tidak membentuk pola yang teratur, tidak ada pola yang jelas, dan serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada Y sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas. Dengan demikian syarat untuk uji heterokedastisitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

C. Pengujian hipotesis

Dalam uji hipotesis penelitian ini untuk mengetahui tujuan: (1) apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Tanah Datar, (2) apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Tanah Datar, (3) pengaruh etos kerja dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Tanah Datar. Subjek dalam penelitian ini ialah seluruh pegawai di sekretariat daerah tanah datar yang berjumlah 139 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu data yang di peroleh dengan cara

menyebarkan kuisioner di sekretariat daerah tanah datar. Adapun yang menjadi hasil penelitian ini di peroleh dari lapangan dan di sajikan sebagai berikut.

1. Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi linear berganda ini dilakukan untuk menguji hipotesis yang di ajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait tentang etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di sekretariat daerah kabupaten tanah datar. Teknik analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis adalah regresi linier berganda. Berikut hasil analisis regresi linear berganda yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 20. Berikut ini hasil analisis regresi linear berganda:

Analisis regresi linear berganda merupakan suatu metode atau teknik analisis hipotesis penelitian untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematik. Menurut Sugiyono (2007, hal. 275) analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel indenpendennya minimal 2 (dua).

Bedasarkan data konsioner yang didapatkan peneliti yang diolah melalui SPSS 20, maka hasil dari uji regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3.218	4.078		-.789	.433
1 etos (X1)	.351	.129	.262	2.729	.009
disiplin (X2)	.763	.118	.623	6.474	.000

Sumber : data diolah dengan SPSS statistics 20

Bedasarkan tabel diatas dapat dilihat tentang persmaan regresi dan ada tidaknya pengaruh variabel etos kerja dan disiplin kerja secara persial(sendiri-sendiri) terhadap variabel kinerja karyawan yang mana nilai untuk rumus regresi linear berganda dapat dilihat pada kolom *unstandardized coefficients*. Sedangkan nilai untuk menjawab rumusan masalah no 1 dan no 2 pada penelitian ini yang terdapat pada bab 1 maka dapat dilihat pada kolom sig. Dan kolom t . Adapaun rumus regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$Y = -3,218 + 0,351x_1 + 0,763x_2$$

Bedasarkan hasil perhitungan tersebut maka hasil koefisien regresi dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Besarnya konstanta yakni, -3,218 dapat diartikan apabila semua variabel indenpenden (etos kerja dan disiplin kerja) bernilai 0 (nol), maka kepuasan pengunjung bernilai -3,218. Jadi dapat diartikan bahwa kinerja pegawai jika tanpa dipengaruhi etos kerja dan disiplin kerja adalah sebesar -3,218.
- Variabel etos kerja (X1) = 0,351. Variabel etos kerja yang bertanda positif berarti memiliki pengaruh yang searah yang artinya, setiap penambahan atau kenaikan nilai satu satuan skor variabel etos kerja akan menambah nilai kinerja sebesar 0,351 per satu satuan skor.
- Variabel disiplin kerja (X2) = 0,763. Variabel disiplin kerja yang bertanda positif berarti memiliki pengaruh yang searah yang artinya setiap penambahan atau kenailkan nilai satu satuan skor variabel

disiplin akan menambah nilai kinerja sebesar 0,763 per satu satuan skor.

2. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian secara persial (uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel indenpenden berpengaruh terhadap variabel dependen secara individual (persial). Dengan taraf signifikan 5% atau 0,05. Apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka variabel indenpenden berpengaruh terhadap variabel dependen {H1 diterima}. Dan apabila t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka variabel indenpenden tidak berpengaruh terhadap variabel dependen {H1 ditolak}. Rumus dari uji-t yaitu (Sugiyono, 2013, hal. 193)

Tabel 4.13
Hasil Uji t

N	Variabel	T_{hitung}	Signifik	Taraf	Keterangan
o			an	signifikan	
1.	Etos Kerja	2,729	0,009	0,05	Signifikan
2.	Disiplin Kerja	6,474	0,000	0,05	Signifikan

Sumber: Hasil Olahan Sendiri

Dari tabel diatas didapatkan T_{hitung} dari masing-masing variabel bebas. Selanjutnya T_{hitung} penelitian dibandingkan dengan T_{tabel} dengan taraf kesalahan 5% dan derajat kebebasan (df) = $n-2 = 58-2=56$ diperoleh $T_{tabel} = 2,003$ dan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Etos kerja

Bedasarkan hasil statistik uji T diatas dapat diketahui bahwa nilai variabel etos kerja (X_1) diperoleh T_{hitung} sebesar 2,729 dan T_{tabel} 2,003, karena $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2,729 > 2,003$), sedangkan untuk signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,009 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa etos kerja berpengaruh secara

signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Tanah Datar.

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Yuliarti (2016) “Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan variabel etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas perumahan dan penataan ruang daerah kabupaten morowali. (Yuliarti, 2016)

2) Disiplin kerja

Bedasarkan hasil statistik uji T diatas dapat diketahui bahwa nilai variabel disiplin kerja (X2) diperoleh T_{hitung} sebesar 6,474 dan T_{tabel} 2,003, karena $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($6,474 > 2,003$), sedangkan untuk signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Tanah Datar.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herman Efrizal dan Suharti (2018), hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Radio La Nugraha 105 Fm Palembang (Suharti, 2018).

b. Uji simultan (uji F)

Uji F (simultan) dengan taraf signifikan 5% atau 0,05. Uji hipotesis ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama. Bila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $sig \leq 0,05$ maka H_0 ditolak, dan bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig > 0,05$ maka H_0 diterima. (Slamet, 2020, hal. 142-143).

Tabel 4.14
Hasil Uji F Simultan (Bersama-Sama)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1110.431	2	555.216	45.330	.000 ^b
	Residual	673.655	55	12.248		
	Total	1784.086	57			

Sumber : data diolah dengan SPSS statistics 20

Dari tabel diatas hasil pengujian diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 45,330 dan F_{tabel} 5,01 dengan signifikansi sebesar 0,000 oleh karena itu $F_{hitung} > F_{tabel}$ (45,330 > 5,01) dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak , artinya variabel etos kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Tanah Datar.

Hal ini juga sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno K Djawa (2016), hasil penelitian menunjukkan variabel etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan (besama-sama) terhadap kinerja pegawai pada kantor camat luwuk utara kabupaten banggai (Sutrisno , 2016).

c. Uji determinan

Sedangkan berdasarkan nilai R^2 , yaitu nilai yang berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y. Nilai R berkisaran antara 0-1. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang kecil atau negatif menunjukkan kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat lemah atau terbatas. Jika sebaliknya maka hubungan antara variabel independen dan variabel dependen semakin kuat (Slamet, 2020, hal. 141). Sebagai berikut ini hasil R^2 :

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.622	.609	3.500

Sumber : data diolah dengan SPSS statistics 20

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien determinan atau R^2 adalah sebesar 0,622. Nilai R^2 0,622 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisinsi nilai R. Besarnya angka koefisien determinan adalah 0,622 atau sama 62,2%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel indenpenden yaitu etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 62,2 %. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimaksukkan dalam model penelitian ini.

D. Pembahasan

Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Tanah Datar dapat dilihat urain sebagai berikut dari persamaan regresi linear berganda diatas, maka dapat dilihat nilai konstanta sebesar -3,218 menandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja pegawai sebesar -3,218. Dan nilai koefisien regresi X1 adalah sebesar 0,351 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai etos kerja maka nilai kinerja bertambah sebesar 0,351. Dari tabel diatas dapat dilihat nilai signifikan sebesar $0,009 < 0,05$. Maka H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Tanah Datar.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Tanah Datar dapat dilihat uraian berikut dari persamaan regresi linear berganda di atas, maka dapat dilihat nilai konstanta sebesar -3,218 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja karyawan sebesar -3,218. Dan nilai

koefisien regresi X_2 adalah sebesar 0,763 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai disiplin kerja maka nilai kinerja bertambah sebesar 0,763. Dari tabel diatas dapat dilihat nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Tanah Datar.

Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Tanah Datar secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Tanah Datar.

BAB V PENUTUP

A. Simpulan

Bedasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel etos kerja (X1) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Tanah Datar, sehingga hipotesis pertama terbukti. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.792 dan sig.0,009.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja (X2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Tanah Datar, sehingga hipotesis kedua terbukti. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,474 dan sig.0,000.
3. Dari hasil uji F simultan didapatkan $F_{hitung} > f_{tabel}$ yang berarti terdapat pengaruh secara simultan antara variabel etos kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Sekretariat Daerah Tanah Datar. Hal ini dibuktikan dengan nilai R^2 sebesar 62,2% yang artinya bahwa variabel etos kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Di Sekretariat Daerah Tanah Datar sebesar 62,2%. Sehingga hipotesis ketiga terbukti.

B. Implikasi

Peneliti berimplikasi pada kinerja pegawai khususnya dalam pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar.

C. Saran

Bedasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Sekretariat Daerah Tanah Datar, berdasarkan hasil penelitian diketahui variabel etos kerja mendapatkan skor terendah dibandingkan skor variabel disiplin kerja, oleh karena itu, pegawai di Sekretariat Daerah

Tanah Datar hendaknya meningkatkan dan menanamkan rasa kejujuran dalam bekerja sejak dini, misalnya dengan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan kewajiban untuk bekerja. Langkah- langkah ini diharapkan dapat meningkatkan etos kerja dan kinerja karyawan Sekretariat Daerah Tanah Datar.

2. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara mengembangkan model penelitian dengan melibatkan variabel lain seperti lingkungan kerja, budaya kerja motivasi kerja, dan sebagainya.
3. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada Sekretariat Daerah Tanah Datar Kabupaten Tanah Datar.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, S. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 1 Nomor 4*, 3.
- Amiruddin. (2019). *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor*. Jawa Timur: Qiara Media.
- Andri , H. (2015). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Ae. *Jurnal Al- Azhar Indonesia Seri Humaniora, Vol.3, No.2*, 151.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur: Pt Gelora Aksara Pratama.
- Bintaro, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Bungin, B. (2005). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, Dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Budaya Edisi Kedua*. Jakarta: Kencana.
- Darmawan, D. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Desi, K. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Djamil, H. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biak Numfor*. Jawa Timur: Qiara Media.
- Eko, P. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan Dan Esdm Kabupaten Jepara. *Journal Of Management Vol.02 No.02* , 3-4.

- Ginting, D. (2016). *Etos Kerja Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Irham Fahmi, S. (2013). *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta,Cv.
- Kasmir, J. D. (2017). *Studi Kelayakan Bisnis Edisi Revisi*. Cimanggis, Depok: Kencana.
- Kasmir, S. J. (2005). *Studi Kelayakan Bisnis*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Mamik. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Jawara.
- Marluga, H. (2017). *Mengasuh Kekuatan Mental*. Jakarta: Halibutongan Publishing & Jala Permata Aksara.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, Cv.
- Onita, S. S. (2020). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Sumatera Utara: Yayasan Kita Menulis .
- Prihono Dkk. (2016). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Spritulitas Pada Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Di Provinsi Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 5.7 (2016):2063-2019 Issn : 2337-3067, 2067-2068.
- Purnomo, R. A. (2017). *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan Spss*. Ponorogo: Cv. Wade Group.
- Santoso, E. J. (2012). *Good Ethos 7 Etos Kerja Terbaik Dan Mulia*. Jakarta: Pt Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti, D. (1996). *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Mandar Maju.
- Siregar, S. (2015). *Statiska Terapan Untuk Perguruan Tinggi*. Jakarta: Kencana.

- Sisca, D. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis: Sumatera Utara.
- Slamet, R. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Yogyakarta: Grup Penerbitan Cv Budi Utama.
- Sri, R. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Jawa Timur: Cv. Penerbit Qiara Media.
- Sucipto, A. (2010). *Studi Kelayakan Bisnis*. Malang: Uin Maliki Press.
- Sudijono, A. (2005). *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.
- Sugijono. (2016). Analisis Jabatan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Orbith*, 52.
- Sugiyono. (2007). *Statiska Untuk Penelitian*. Bandung: Cv Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabta.
- Suharsimi, A. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suharti, H. E. (2018). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Radio La Nugrha 105 Fm Palembang. *Jurnal Kompetitif*, Vol 7 No.2.
- Sukirno, S. (2006). *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta : Cv Budi Utama.
- Sutrisno , K. D. (2016). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai. *Jurnal Emor Vol.1, No 1,*, 20.

- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Yulianto, B. (2020). *Perilaku Penggunaan Apd Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensi Tinggi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Yuliarti. (2016). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Pernataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali. *Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 8, Agustus 2016, Issn:2302-2019*, 101.
- Zufrie. (2015). Leadership Dan Etos Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja. *Jurnal Ecobisma Vol 2 No.1 Jan 2015*, 138-139.