

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang

Amelia Putri, Sodirin

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sang Bumi Ruwai
E-mail: amelathaa1985@gmail.com, sodirinamrullah@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang. Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 65 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini, yaitu 2 variabel bebas X_1 dan X_2 serta 1 variabel terikat Y . Berdasarkan hasil analisis data ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh variabel disiplin kerja (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 94,8%. Terdapat pengaruh variabel etos kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 92,4%. Terdapat pengaruh variabel disiplin kerja (X_1) dan variabel etos kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 96,4%. Berdasarkan olah data analisis melalui uji hipotesis baik secara parsial maupun simultan dinyatakan bahwa setiap variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat serta terdapat hal yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya tujuan organisasi.

Kata kunci: Disiplin kerja, etos kerja, kinerja pegawai.

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK ETHIC ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE DISTRICT EDUCATION SERVICE TULANG BAWANG

Amelia Putri, Sodirin

Faculty of Economics and Business, Sang Bumi Ruwai University
E-mail: amelathaa1985@gmail.com , sodirinamrullah@gmail.com

This research aims to find out the influence of work discipline and work ethic on employee performance at the Tulang Bawang District Education Office. The type of research used in this research is a quantitative research model. This research used 65 research respondents. There are three variables in this research, namely 2 independent variables X_1 and X_2 and 1 dependent variable Y . Based on the results of data analysis, the hypothesis answer was found as follows; There is an influence of the work discipline variable (X_1) on the employee performance variable (Y), with an influence level (R-square) of 94.8%. There is an influence of the work ethic variable (X_2) on the employee performance variable (Y), with an influence level of 92.4%. There is an influence of the work discipline variable (X_1) and the work ethic variable (X_2) together on the employee performance variable (Y), with an influence level of 96.4%. Based on data analysis through hypothesis testing, both partially and simultaneously, it is stated that each independent variable has an influence on the dependent variable and there are things that need to be improved in order to improve employee performance in order to achieve organizational goals.

Keywords: *Work discipline, work ethic, employee performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Karena itu, organisasi/instansi harus memiliki pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, berkemampuan, memiliki banyak pengalaman dan berprestasi. Selain itu, sumber daya manusia juga memiliki pengetahuan, keterampilan, karya dan masih banyak potensi lain yang dimiliki. Bagaimanapun majunya teknologi, berkembangnya informasi tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan tersebut tidak akan tercapai. Menurut Hasibuan menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat (Hasibuan, 2013).

Di samping itu semakin berkembangnya teknologi informasi serta komunikasi tentunya hal ini dapat mempengaruhi tujuan organisasi yang akan dicapai kedepannya. Salah satu upaya yang harus dilakukan dalam menghadapi tantangan dari luar, dengan mempersiapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan berkualitas. Karena pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi maka diperlukan pengawasan terhadap kinerja pegawai dan penyediaan fasilitas penunjang untuk meningkatkan kinerja pegawai sumber daya manusia.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai dalam suatu organisasi, diantaranya disiplin kerja dan etos kerja. Hasil penelitian Muhammad Alvin Winandar menunjukkan jika disiplin kerja dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Kopo Kota Bandung (Alvin Windandar, 2021). Hal yang sama ditunjukkan oleh penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung (Evra Flora, 2022).

Disiplin kerja adalah hal yang berpengaruh pada tingkat kinerja pegawai seorang individu dalam suatu organisasi. Selain itu disiplin kerja dapat dikatakan hal yang paling penting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi dapat diukur seberapa besar kedisiplinan pegawainya. Pegawai juga harus patuh dan tunduk pada norma-norma yang berlaku pada organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai yang dapat dicapainya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu kewajiban pihak Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang untuk betul-betul memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai, agar pegawai dalam melakukan pekerjaan tidak melakukan hal-hal yang tidak penting pada saat jam kerjanya. Pegawai harus mematuhi dan tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang dengan senang hati. Dalam organisasi kedisiplinan pegawai dapat menentukan kualitas instansi baik pemerintah maupun swasta.

Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku pegawai bagi organisasi. Kedisiplinan, sikap dan perilaku manusia tercipta melalui proses pembinaan keluarga, lingkungan keluarga dan pendidikan individu. Disiplin akan membuat diri seseorang dapat membedakan hal-hal yang wajib dilakukan dan tidak seharusnya dilakukan. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan.

Selain kedisiplinan Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang juga harus memperhatikan etos kerja pegawai agar pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien, Etos kerja dipandang sebagai suatu norma budaya yang mendukung seseorang untuk melakukan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya berdasarkan keyakinan bahwa pekerjaan tersebut memiliki nilai instrinsik. Etos kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Etos kerja adalah sikap terhadap pekerjaan, sehingga etos kerja yang baik juga akan menghasilkan kinerja yang baik pula tentunya akan memberi pengaruh signifikan terhadap kemajuan lembaga/instansi tempat bekerja. Pegawai yang mempunyai etos kerja dalam bekerja, mampu meningkatkan komitmen organisasional mereka.

Etos kerja sangat berpengaruh bagi kinerja seseorang secara maksimal, dalam artian semakin tinggi etos kerja pegawai maka semakin tinggi juga kinerja pegawai. Etos kerja adalah semangat dan sikap batin tetap seseorang atau sekelompok orang yang didalamnya terdapat tekanan moral. Dapat dikatakan bahwa etos kerja adalah cara pandang seseorang dalam menyikapi, melakukan dan bertindak dalam bekerja, dengan kemauan dan perhatian terhadap nilai-nilai serta aturan yang berlaku dalam sebuah organisasi, instansi maupun perusahaan sehingga kinerja dapat tercapai.

Dalam penelitian membuktikan bahwa kinerja pegawai pada suatu instansi dapat ditingkatkan dengan memperhatikan etos kerja pegawai (Saleha, 2016). Hasil penelitian Saleha menunjukkan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. Menurut pendapat Priansa dalam A Rahman (2019), bahwa etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan (Priansa, 2018). Selain itu etos merupakan syarat utama bagi semua upaya peningkatan kualitas tenaga kerja atau sumber daya manusia dalam hal ini kinerja, baik pada level individual, organisasional, maupun sosial. Dalam penelitian Suriansyah disebutkan bahwa etos kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Suriansyah, 2015).

Individu yang memiliki etos kerja biasanya akan lebih dihargai karena bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya. Di samping itu, tekad dan dedikasi terhadap pekerjaan yang dilakukan, membuat mereka mendapatkan nilai lebih dari yang lain. Sehingga meningkatkan kemungkinan dalam kesuksesan karir. Meskipun kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang ada belum optimal.

Banyak pegawai yang belum menunjukkan etos kerja yang tinggi yang salah satu indikatornya diperlihatkan dari tingkat disiplin kerja yang rendah dalam hal ini terkait dengan kehadiran pegawai dalam bekerja setiap harinya. Tingkat kehadiran pegawai yang rendah dapat menyebabkan kualitas kerja pegawai yang tidak maksimal sehingga menyebabkan tingkat kinerja pegawai di dalam instansi rendah.

Etos kerja dapat terbentuk apabila seorang pegawai memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal. Etos kerja harus dimiliki setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif. Menurut Sinamo bahwa etos kerja adalah perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma disini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

Ketika seorang pegawai memiliki sikap etos kerja yang baik, bukan hanya dirinya saja yang mendapatkan manfaatnya melainkan juga orang lain dan tempat pegawai tersebut bekerja. Hal ini dapat terjadi disebabkan karena dengan memiliki etos kerja, maka bisa menghasilkan etos kerja yang baik. Kerja keras dan rasa bertanggung jawab yang di tunjukkan dapat memengaruhi kinerja rekan kerja bahkan atasan dalam organisasi. Misalnya, ketika seorang pegawai mendapatkan pekerjaan dan selalu menyelesaikannya dengan cepat waktu maka hal tersebut akan mengubah cara pandang orang lain terhadap diri pegawai tersebut. Mereka akan menilai kualitas dirinya sebagai seorang yang disiplin dan bertanggung jawab, sehingga akan lebih dikenal dengan memiliki sikap etos kerja yang tinggi.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis melakukan penelitian dengan memberi judul: “Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten **Tulang Bawang**”.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang, yang beralamat di Jalan Cemara Komplek Kantor Bupati Tulang Bawang . Populasi pada penelitian ini sebanyak 77 orang dengan sampel menggunakan slovin sehingga menjadi 65 orang sampel.

Metode Pengumpulan Data menggunakan data primer dan data sekunder.

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden.

Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari brosur – brosur serta dokumen organisasi.

Teknik Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

Observasi

Yaitu melakukan penelitian dengan pengamatan langsung dengan cara mendekati objek yang akan diteliti.

Kuisisioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara membagikan lembar pertanyaan kepada sampel dari objek yang kita teliti.

Telaah Dokumentasi dan Kepustakaan

Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengkaji buku-buku bacaan, dokumen- dokumen, peraturan-peraturan dan ketentuan undang-undang serta kebijaksanaan-kebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

Uji analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis Parsial Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data tentang pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, seperti dibawah ini:

Tabel 1
Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.436	1.059		8.912	.000
Disiplin Kerja (X1)	.807	.024	.974	33.792	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji-t didapatkan nilai t sebesar 33,792. Jika dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,05 (yaitu 1,670) dari ttabel maka thitung 33,792 > ttabel 1,670, sehingga dapat disimpulkan bahwa: Ha menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh variabel terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) Diterima. Oleh karena itu, variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Persamaan regresi antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah $Y = 9,436 + 0,807X1$ yang artinya setiap kali variabel Disiplin Kerja meningkat sebesar 1 poin maka variabel Kinerja Pegawai akan meningkat di Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang mencetak 0,807 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka koefisien determinasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Koefisien Determinasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.974 ^a	.948	.947	1.475

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X1)

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Disiplin Kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,974 termasuk dalam kategori sangat kuat yakni (0,800 - 1,000).

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,948 \times 100\% = 94,8\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) menjelaskan perubahan variabel Kinerja Pegawai (Y) menyumbang sebesar 94,8%, sedangkan sisanya sebesar 5,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Parsial Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil uji t pengaruh Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel 3
Uji Hipotesis Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.909	1.453		3.379	.001
Etos Kerja (X2)	.901	.033	.961	27.697	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t sebesar 27,697. Jika dibandingkan dengan t-tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu 1,670, $t_{hitung} 27,697 > t_{tabel} 1,670$, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi Etos Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat diterima.

Persamaan regresi variabel Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $Y = 10,714 + 0,901X_2$ yang artinya untuk setiap peningkatan variabel Etos Kerja sebesar 1 poin maka variabel Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,901 poin.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka untuk mengetahui koefisien pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebagai berikut:

Tabel 4
Koefisien Determinasi Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.961 ^a	.924	.923	1.777

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja (X2)

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Etos Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,789 termasuk dalam kategori sangat kuat yakni (0,800 - 1,000).

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,924 \times 100\% = 92,4\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Etos Kerja (X2) menjelaskan perubahan variabel Kinerja Pegawai (Y) menyumbang sebesar 92,4% sedangkan sisanya sebesar 7,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji Hipotesis Simultan Disiplin Kerja (X1) dan Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Melalui program SPSS 22, secara simultan (simultan) variabel Kinerja Pegawai (Y) diuji hipotesis simultan variabel Disiplin Kerja (X1) dan Etos Kerja (X2) melalui hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 5
Uji Hipotesis Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2526.649	2	1263.325	819.601	.000 ^b
	Residual	95.566	62	1.541		
	Total	2622.215	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

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

Melalui uji F diperoleh F hitung sebesar 819,601 jauh lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 3,148. Oleh karena itu, Disiplin Kerja (X1) dan Etos Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Oleh karena itu, berdasarkan hasil analisis di atas dapat dibuktikan atau diterima hipotesis yang diajukan, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) dan Etos Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka untuk mengetahui koefisien pengaruh disiplin kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 6
Perhitungan pengaruh Koefisien Determinan secara Simultan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.982 ^a	.964	.962	1.242

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

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Disiplin Kerja (X1) dan Etos Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,982 termasuk dalam kategori sangat kuat yakni (0,800 - 1,000).

Koefisien Determinasi (KD) = R^2 0,964 x 100% = 96,4%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 96,4%, dan sisanya sebesar 3,6% disebabkan oleh penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dan kaji dalam tesis ini.

Analisis Regresi Berganda Disiplin Kerja (X1) dan Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, data yang diperoleh dari perhitungan regresi berganda Disiplin Kerja (X1) dan Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 7
Regresi Berganda Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Kinerja Pegawai
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.678	1.037		6.437	.000
	Disiplin Kerja (X1)	.505	.062	.609	8.192	.000
	Etos Kerja (X2)	.362	.070	.386	5.191	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 6,678 + 0,505X_1 + 0,362X_2.$$

Setiap nilai variabel disiplin kerja meningkat 1 poin maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,505 point.

Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel etos kerja sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,362 point.

Berdasarkan keterangan di atas, dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi X1 0,505 lebih besar dari pada koefisien regresi X2 0,362. Hal ini menunjukkan bahwa dalam

meningkatkan Kinerja Pegawai, pengaruh variabel Disiplin Kerja lebih tinggi atau lebih penting daripada variabel Etos Kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang termasuk dalam kategori sangat kuat. Bagian dari uji hipotesis yang dilakukan dengan uji t menunjukkan bahwa nilai thitung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah $33,792 > t_{tabel} 1,670$. Koefisien determinasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 32,7%. Persamaan regresi antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar $Y = 9,436 + 0,807X_1$ yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 poin pada variabel Disiplin Kerja akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,807 poin. Hal tersebut menjadikan Disiplin Kerja berpengaruh pada Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang menyumbang sebesar sebesar 94,8%, sedangkan sisanya sebesar 5,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang termasuk dalam kategori kuat. Pengujian hipotesis secara parsial dengan uji-t diperoleh nilai t hitung 27,697 dan $> t_{tabel} 1,670$. Koefisien determinasi Etos Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 62,3%. Persamaan regresi Etos Kerja dengan Kinerja Pegawai adalah $Y = 10,714 + 0,901X_2$, artinya setiap variabel Etos Kerja meningkat 1 poin maka variabel Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,901 poin. Hal tersebut menunjukkan bahwa Etos Kerja juga berdampak pada peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 92,4% sedangkan sisanya sebesar 7,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji hipotesis simultan Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai dibuktikan dengan hasil perhitungan F hitung sebesar 819,601 jauh lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,148. Koefisien determinasi Disiplin Kerja (X_1) dan Etos Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 96,4%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Etos Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 96,4%, dan sisanya sebesar 3,6% disebabkan oleh penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dan kaji dalam tesis ini.

D. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan dan kuat terhadap terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang sebesar sebesar 96,4%, dan sisanya 3,6% disebabkan oleh penyesuaian faktor lain

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, 2017. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish. Publisher Yogyakarta.

Anggriani, Permana. AHIRUDDIN, HABA, HAZAIRIN. 2023. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Bandar Lampung Satu*.

Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen dan Bisnis Pascasarjana Saburai Vol 2 No 1 (2023).

- Handoko 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta Bumi Aksara.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Latan, Hengky . 2013. *Analisis Multivariate Teknik dan. Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 25*. Bandung: Penerbit. Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Octarina, A. 2013. *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sorolangun. Jurnal Manajemen, 1-15*
- Sari, Neli Melia. Zulfikar, Iwan. Sodirin. 2018. *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tulang Bawang Barat. Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS) Vol.02, No.04, 2018*.
- Sari, M. Ahiruddin, A., & Selamat, S. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Kampung, Kabupaten Way Kanan. Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis, 2(1), 90-96*
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan. Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta