

Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank Pembangunan Daerah Lampung

The Influence of Work Discipline and Work Ethic on Employee Performance at PT. Lampung Regional Development Bank

Murregy¹, David Ariswandy²

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

*Correspondence: murregy@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Pembangunan Daerah Lampung. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur, dan dalam prosesnya menggunakan alat bantu statistik yang diolah menggunakan aplikasi software Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 21. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yaitu analisis yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan ketergantungan, dan arah hubungan ketergantungan antara dua atau lebih variabel bebas atau independen (X) dengan variabel terikat atau dependen (Y) apakah positif atau negatif. Penelitian ini menggunakan 89 responden. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai di PT. Bank Pembangunan Daerah Lampung yang dibuktikan hasil perhitungan uji Fhitung memperoleh hasil 38.132 jauh lebih besar dari nilai Ftabel 3,087. Besarnya pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai sebesar 78,4% dan sisanya sebesar 21,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Etos Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and work ethic on employee performance at PT Lampung Regional Development Bank. This research uses quantitative research methods, namely analysis methods with numbers that can be calculated or measured, and in the process using statistical tools that are processed using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) software application version 21. The analysis used is multiple linear regression analysis, namely analysis that aims to determine whether there is a dependency relationship, and the direction of the dependency relationship between two or more independent or independent variables (X) with the dependent or dependent variable (Y) whether positive or negative. This study used 89 respondents. Based on the results of data analysis, it was found that there was an influence of Work Discipline and Work Ethic together on employee performance at PT Lampung Regional Development Bank, as evidenced by the results of the Fcount test calculation which obtained a result of 38,132 much greater than the Ftable value of 3,087. The magnitude of the influence of Work Discipline and Work Ethic together on employee performance is 78.4% and the remaining 21.6% is influenced by other factors outside the study.

Keywords: Work Discipline, Work Ethic, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan di bidang perbankan pada saat era globalisasi seperti sekarang ini, perusahaan perbankan harus mempunyai keunggulan kompetitif dan kinerja yang baik. Kinerja yang baik hanya akan diperoleh dari pegawai yang produktif, inovatif, kreatif, selalu bersemangat dan loyal. Kriteria pegawai seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung.

Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai diantaranya disiplin kerja dan etos kerja. Kinerja pegawai yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Salah satu faktor terpenting dalam mencapai hasil yang baik dalam perusahaan adalah faktor kedisiplinan dari pegawai perusahaan itu sendiri. Menurut (Handoko, 2013), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Sedangkan (Hasibuan, 2016) berpendapat, kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Pentingnya pelaksanaan disiplin kerja kepada setiap anggota organisasi, guna memastikan apakah panduan operasional

dalam melaksanakan tugas-tugasnya sudah sejalan pada upaya mewujudkan tujuannya secara efektif dan efisien.

Disiplin memiliki manfaat untuk mendidik pegawai agar patuh pada peraturan, prosedur, dan juga kebijakan yang ada, sehingga akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik. Tingkat disiplin kerja pegawai pada dasarnya dapat terlihat dari kehadiran, pada saat masuk kantor apakah masih ada pegawai yang datang terlambat, ataukah tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan baik saat pegawai datang dan pulang kerja.

Pelaksanaan disiplin kerja juga diharapkan memberikan hasil yang dapat meningkatkan etos kerja pegawai. Hal ini karena dengan disiplin yang baik dari seorang pegawai, maka merefleksikan besarnya rasa tanggung jawabnya terhadap tugas-tugas yang diberikan. Dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi dalam diri pegawai, maka pegawai akan mengerjakan tugas-tugasnya dengan semangat sesuai target waktu yang telah ditentukan dengan pengorbanan tenaga, pikiran, biaya dan lainnya.

Selain faktor kedisiplinan pegawai, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor etos kerja. Keberhasilan dalam persaingan kerja tidak hanya membutuhkan keahlian dan kemampuan saja tetapi juga diperlukan adanya dedikasi, kerja keras, dan kejujuran dalam bekerja. Etos kerja menurut Anoraga adalah cara pandang dan sikap seseorang yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur untuk eksistensi manusia, pegawai yang memiliki pemikiran Yang luhur mengenai pekerjaannya dapat bekerja dengan tulus, suatu pandangan dan sikap terhadap kerja.

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini pegawai, merupakan aset terpenting bagi perusahaan. Kualitas pelayanan konsumen atau nasabah tergantung pada etos kerja pelayanan atau tingkat kinerja seseorang pegawai. Begitu halnya apabila seseorang pegawai memiliki penghayatan etos kerja, disiplin yang tinggi, maka dia akan bekerja dengan giat dan teratur untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan.

Etos Kerja yang tinggi tentunya akan menjadikan rutinitas tidak bosan, bahkan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Yang termasuk dalam nilai-nilai Etos Kerja mencakup nilai sosial, agama, budaya, serta lingkungan yang dimana pegawai selama ini banyak melakukan interaksi hidup. Pendapat tersebut juga menjelaskan bahwa Etos Kerja yaitu hasil dari realisasi cara pandang kita dalam bekerja yang sesuai dengan nilai-nilai sosial, agama, budaya serta lingkungan. Etos Kerja yang tinggi seharusnya dimiliki oleh setiap pegawai karena instansi sangat membutuhkan pegawai dengan semangat dalam bekerja untuk menghasilkan hasil kerja yang maksimal.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis merasa perlu meneliti dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank Pembangunan Daerah Lampung”**.

KAJIAN TEORI

Menurut (Rivai, 2014) mengemukakan pendapat tentang disiplin sebagai berikut: “Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma

sosial yang berlaku”. (Hasibuan, 2013) mengemukakan pendapat tentang disiplin sebagai berikut: “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut (Davis & Newstrom, 2013) membagi dua macam disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Sedangkan Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap memenuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Menurut Chong dan Tai dalam (Wirawan, 2017) bahwa etos kerja sebagai 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. Berupaya bekerja keras akan memastikan kesuksesan. Sedangkan menurut (Sinamo, 2013) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kedisiplinan yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.

Menurut (Mathis & Jackson, 2013) mengatakan bahwa pegawai yang memiliki etos kerja yang baik akan menunjukkan watak dan sikap serta memiliki keyakinan dalam suatu pekerjaan dengan bekerja dan bertindak secara optimal. Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi tercermin dalam perilakunya, seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu selama bekerja, keinginan

memberikan lebih dari sekedar yang disyaratkan, mau bekerja sama, hormat terhadap rekan kerja, dan sebagainya. Tentu saja organisasi mengharapkan para pegawai memiliki etos kerja yang tinggi agar dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan perusahaan secara keseluruhan.

Menurut (Soeprihanto, 2015), kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai standar target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2015) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada pegawai atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku pegawai.

Penilaian kinerja juga berfungsi sebagai upaya mengumpulkan informasi tentang penetapan disiplin kerja dan kemungkinan promosi serta Disiplin Kerja dan pengembangan pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada di PT. Bank Pembangunan Daerah Lampung. Konsep dari rumus slovin adalah suatu rumus yang digunakan untuk menentukan ukuran sampel. Rumus ini berbunyi, "rumus slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel penelitian dengan tingkat signifikansi yang bisa dipilih, apakah akan menggunakan 0,05 (5%) atau 0,1 (10%)". Berdasarkan rumus slovin penelitian ini menggunakan 89 responden diluar peneliti dan pimpinan.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah :

a. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung di lokasi penelitian tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga.

b. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh melalui media lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan.

Teknik Pengumpulan Data

Data primer dan sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui teknik-teknik sebagai berikut:

a. Metode observasi

Yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap hal-hal yang diteliti meliputi disiplin kerja, etos kerja dan kinerja pegawai di lokasi penelitian.

b. Metode dokumentasi

Yaitu pengumpulan data yang bersumber pada bahan bacaan, seperti buku/jurnal, peraturan, notulen rapat, catatan dan lain sebagainya yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

c. Metode Kuesioner / angket

Yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pernyataan yang dibagikan pada responden, untuk memperoleh informasi tentang hal - hal yang ia ketahui.

Metode Analisis

(Priyatno, 2015) menyatakan agar suatu data yang telah terkumpul dapat bermanfaat, maka perlu dilakukan analisis data. Analisis data merupakan proses

pengolahan data yang telah terkumpul, dan penginterpretasian hasil pengolahan data yang terkumpul tersebut berikut kesimpulannya. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif, yaitu

metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur, dan dalam prosesnya menggunakan alat bantu statistik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Kuantitatif

Uji Hipotesis Disiplin Kerja (X₁)

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja sebagai berikut:

Tabel 1
Uji Disiplin Kerja (X₁)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.155	3.028		1.372	.176
	Gaya Kepemimpinan	.870	.079	.848	11.067	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 8.326. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1.662, maka t_{hitung} 8.326 > t_{tabel} 1.662 sehingga dapat disimpulkan bahwa; H_a yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Disiplin Kerja (X₁) terhadap variabel Kinerja (Y) dapat diterima. Jadi variabel Disiplin Kerja (X₁) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

Persamaan regresi antara variabel Disiplin Kerja (X₁) terhadap variabel Kinerja

(Y) adalah $Y = 2.499 + 1.035 X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Disiplin Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja PT. Bank Pembangunan Daerah Lampung sebesar 1.035 point.

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

Tabel 2

Koefisien Determinasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.848 ^a	.718	.713	2.018

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Disiplin Kerja (X₁) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,871 termasuk dalam

kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,759 \times 100\% = 76\%$. Dapat disimpulkan

bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kinerja (Y) di PT. Bank Pembangunan Daerah Lampung sebesar 76%, sedangkan sisanya sebesar 24% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji Etos Kerja (X_2)

Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh Etos Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebagai berikut :

Tabel 3
Uji Hipotesis Etos Kerja

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-.636	3.008		-.211	.833
Pola Komunikasi	.995	.078	.878	12.730	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 4.015. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1.660, maka t_{hitung} 4.015 > t_{tabel} 1.660, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Etos Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) dapat diterima.

Persamaan regresi antara variabel

Etos Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah $Y = 12.138 + 0.639 X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Etos Kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja sebesar 0.639 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh koefisien determinasi Etos Kerja terhadap Kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Koefisien Determinasi Etos Kerja terhadap Kinerja

Model	Model Summary			Std. Error of the Estimate
	R	R Square	Adjusted R Square	
1	.878 ^a	.771	.767	1.818

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Etos Kerja (X_2) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,650 termasuk dalam kategori Kuat yakni (0,600 – 0,799).

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,623 \times 100\% = 62,3\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Etos Kerja (X_2) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja (Y) sebesar 62,3%, sedangkan sisanya

sebesar 37,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Disiplin Kerja (X_1) dan Etos Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil uji hipotesis secara simultan sebagai berikut :

Tabel 5
Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	550.434	2	275.217	89.799	.000 ^b
	Residual	144.046	47	3.065		
	Total	694.480	49			

a. Dependent Variable: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Disiplin kerja

Dari uji anova atau uji F didapat F hitung sebesar 38.132 jauh lebih besar dari nilai Ftabel 3,101 maka Disiplin Kerja (X_1) dan Etos Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Etos Kerja

(X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) dapat terbukti atau diterima.

Perhitungan simultan variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Etos Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja (Y) melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS 23 sebagai berikut:

Tabel 6
Perhitungan pengaruh Koefisien Determinasi secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.793	.784	1.751

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

Hasil perhitungan tingkat korelasi simultan antara Disiplin Kerja (X_1) dan Etos Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 0,885 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,784 \times 100\% = 78,4\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja sebesar 78,4% dan sisanya

sebesar 21,6% disebabkan faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penulisan tesis ini.

Analisis Regresi Linier Berganda (X_1) dan (X_2) terhadap (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi ganda Disiplin Kerja (X_1) dan Etos Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebagai berikut:

Tabel 7
Perhitungan Regresi Berganda Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Kinerja

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.867	2.898		-.299	.766
	Gaya	.326	.149	.318	2.187	.034
	Kepemimpinan	.675	.165	.596	4.099	.000
	Pola Komunikasi					

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas dapat dibuat Model Regresinya adalah :

$$Y = 0.556 + 1.196 X_1 + 0.252 X_2$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Disiplin Kerja sebesar satu point, maka Kinerja akan meningkat sebesar 1,196 point.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Etos Kerja sebesar satu point, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,252 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_1 = 1,196$ lebih besar daripada koefisien regresi $X_2 = 0,252$. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Disiplin Kerja lebih besar dibandingkan variabel Etos Kerja dalam meningkatkan Kinerja pegawai di PT. Bank Pembangunan Daerah Lampung.

Pembahasan

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Disiplin Kerja (X_1) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,871 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000) artinya Disiplin Kerja mempunyai kaitan

atau hubungan yang sangat kuat sebagai penentu untuk meningkatkan Kinerja. Sedangkan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung Disiplin Kerja terhadap Kinerja sebesar $= 8.326 > t_{tabel} 1.662$. Besarnya koefisien determinasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja adalah 76%. Dengan persamaan regresi Disiplin Kerja dan Kinerja adalah sebesar $Y = 2.499 + 1.035 X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Disiplin Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja pada PT. Bank Pembangunan Daerah Lampung sebesar 1.035 point. Hal ini memberikan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada PT. Bank Pembangunan Daerah Lampung 76%, sedangkan sisanya sebesar 24% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja (X_2) terhadap Kinerja di PT. Bank Pembangunan Daerah Lampung. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Etos Kerja (X_2) dan variabel Kinerja (Y) pada PT. Bank Pembangunan Daerah Lampung sebesar 0,650 termasuk dalam kategori Kuat yakni (0,600 – 0,799).

Sedangkan Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai $t_{hitung} 4.015 > t_{tabel} 1.660$. Dan untuk nilai Koefisien Determinasi Etos Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah 62,3%. Untuk model persamaan Etos Kerja regresinya adalah $Y = 12.138 + 0.639 X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Etos Kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja sebesar 0.639 point. Hal ini menunjukkan bahwa Etos Kerja juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan Kinerja sebesar 62,3%, sedangkan sisanya sebesar 37,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja dibuktikan hasil perhitungan uji F_{hitung} memperoleh hasil 38.132 jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel} 3,087$. Sedangkan hasil uji untuk Koefisien Korelasi Disiplin Kerja (X_1) dan Etos Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah 0,885 termasuk dalam kategori Sangat Kuat. Untuk Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pada PT. Bank Pembangunan Daerah Lampung, sebesar 78,4% dan sisanya sebesar 21,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai di PT. Bank Pembangunan Daerah Lampung. dibuktikan hasil perhitungan uji F_{hitung} memperoleh hasil 38.132 jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel} 3,087$. Persamaan regresi berganda antara Disiplin Kerja dan Etos Kerja dengan Kinerja pegawai adalah $Y = 0.556 + 1,196 X_1 + 0,252 X_2$. Besarnya pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja

secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai sebesar 78,4% dan sisanya sebesar 21,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Besarnya hubungan Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja adalah 0,885 (termasuk dalam kategori Sangat Kuat).

DAFTAR PUSTAKA

- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2013). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work* (13th ed.). McGraw-Hill Education.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Keem). BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2015). *Evaluasi Kinerja Pegawai*. PT. Refika Aditama.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. Salemba Empat.
- Priyatno, D. (2015). *Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis Data dan Uji Statistik*. Mediakom.
- Rivai, V. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Sinamo, R. (2013). *Etos Kerja dan Budaya Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Soeprihanto, J. (2015). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. BPFE.
- Wirawan, H. (2017). *Perilaku Organisasi* (Edisi Kedu). Salemba Empat.

