

Dian Oktaria : Pengaruh Komunikasi Internal dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di  
Kecamatan Menggala Kabupaten Tulang Bawang  
**Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas  
Pemberdayaan Masyarakat, Desa Dan Transmigrasi Kabupaten  
Lampung Utara**

Nurman <sup>(1)\*</sup>, Marsanuddin <sup>(2)</sup>

<sup>(1)</sup> *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai*  
\* [nurman@gmail.com](mailto:nurman@gmail.com)

**Abstrak.** Sekumpulan prinsip yang dipegang oleh karyawan tentang cara mereka melakukan pekerjaan dan berpartisipasi dalam kegiatan organisasi dikenal sebagai etos kerja. Kinerja karyawan, baik individu maupun organisasi, dipengaruhi oleh etos kerja karyawan. Sehingga organisasi dapat beroperasi dengan efisien, intansi atau organisasi harus menanamkan etos kerja yang baik pada karyawannya. Selain etos kerja, disiplin karyawan memengaruhi kinerja organisasi. Jika program kerja yang direncanakan dan ditetapkan di awal tahun tidak mencapai targetnya, ini dapat menjadi akibat dari etos kerja yang perlu ditingkatkan dan didukung oleh disiplin pegawai saat menjalankan program, baik dari tingkat kehadiran hingga kepatuhan dalam menjalankan setiap prosedur pelaksanaan kegiatan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini akan dilakukan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Utara dan akan menggunakan jenis penelitian lapangan (field research) kuantitatif. Sampel 41 orang akan digunakan untuk memberikan penjelasan objektif tentang metode yang digunakan.

Penelitian ini menemukan bahwa Variabel Etos Kerja (X1) memengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 43,4%, Variabel Disiplin Karyawan (X2) memengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 31,1%, dan Variabel Etos Kerja (X1) dan Disiplin Karyawan (X2) memengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan (Y) sebesar 50,4%.

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

*Abstract. The set of principles held by employees about the way they perform work and participate in organizational activities is known as work ethic. Employee performance, both individual and organizational, is influenced by employee work ethic. So that the organization can operate efficiently, the agency or organization must instill a good work ethic in its employees. In addition to work ethic, employee discipline affects organizational performance. If the work program planned and set at the beginning of the year does not reach its target, this can be the result of a work ethic that needs to be improved and supported by employee discipline when running the program, both from the level of attendance to compliance in carrying out every procedure for implementing activities to improve employee performance.*

*This research will be conducted at the Community Empowerment, Village and Transmigration Office of North Lampung Regency and will use quantitative field research. A sample of 41 people will be used to provide an objective explanation of the methods used. This study found that the Work Ethic Variable (X1) affects employee performance (Y) by 43.4%, the Employee Discipline Variable (X2) affects employee performance (Y) by 31.1%, and the Work Ethic Variable (X1) and Employee Discipline (X2) affect employee performance simultaneously (Y) by 50.4%.*

**Keywords:** *Work Ethic, Employee Discipline, Employee Performance*

---

## PENDAHULUAN

Budaya suatu masyarakat memiliki peran besar dalam membentuk etos kerja. Nilai-nilai yang dihormati dan dijunjung tinggi dalam budaya tertentu dapat menciptakan ekspektasi terkait dengan pekerjaan, seperti nilai kerja keras, tanggung jawab, dan dedikasi, perkembangan sejarah pekerjaan dan proses industrialisasi dalam suatu

masyarakat dapat membentuk pandangan terhadap pekerjaan pada masa industrialisasi, misalnya, etos kerja sering kali dihubungkan dengan kedisiplinan, kinerja dan efisiensi sistem pendidikan dan pembentukan karakter sangat penting dalam membentuk etos kerja organisasi, dinamika organisasi sangat bergantung pada orang-orang sebagai operator yang mengarahkan cara kerja organisasi. Jika dikaji secara mendalam, keberhasilan suatu organisasi atau instansi dalam

mencapai tujuannya tergantung pada komponen-komponen yang ada di dalam organisasi tersebut, seperti kepemimpinan, pegawai, program, tujuan, bahan baku dan prasarana yang tersedia. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, perusahaan harus fokus pada beberapa aspek. Di antara berbagai aspek tersebut, salah satunya adalah terkait sumber daya manusia.

Sumber daya manusia sebagai faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi, sehingga ketersediaan Sumber daya manusia dengan etos kerja dan kedisiplinan dan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sebaliknya kepemilikan sumber daya manusia dengan etos kerja dan kedisiplinan serta kinerja Buruk dapat menimbulkan kesulitan dan intansi/organisasi dapat merugi. Pencapaian tujuan organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola system. Dalam pengelolaannya, organisasi harus memperhatikan beberapa faktor penting antara lain kepemimpinan, motivasi, kapasitas, disiplin, kinerja, dan lain-lain. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai indikator utama pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Oleh sebab itu, manusia merupakan elemen penting bagi kelangsungan dan keberhasilan sebuah organisasi. Manusia ibarat bahan bakar, sumber energi bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Seperti kata pepatah “di balik setiap mahakarya yang indah pasti terdapat seniman hebat”. Begitu pula dengan organisasi, di balik setiap kesuksesan organisasi pasti terdapat sumber daya manusia yang hebat.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi Lampung Nomor 56 Tahun 2019 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Lampung Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) bertransformasi menjadi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa dan Transmigrasi (DPMMDT). Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa dan

Transmigrasi (DPMMDT) Kabupaten Lampung Utara mempunyai tugas pokok penyusun dan pelaksana kebijakan Daerah dibidang pemberdayaan masyarakat dan desa, menunjang tugas yang diberikan pemerintah kepada Bupati serta tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Bupati berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. Melalui pengintegrasian etos kerja, disiplin, dan kinerja yang baik, Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa dan Trasmigrasi dapat menjadi lembaga yang efektif dalam mendukung pembangunan masyarakat dan desa secara berkelanjutan. Ini melibatkan upaya kolaboratif, pemantauan progres, dan adaptasi terus-menerus terhadap dinamika lokal.

Kinerja yang baik adalah hasil dari etos kerja dan disiplin yang kuat. Dalam Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa dan Tarsnmigrasi, kinerja dapat diukur dari sejauh mana program-program pemberdayaan dapat memberikan dampak positif pada masyarakat dan desa. Indikator kinerja dapat melibatkan peningkatan partisipasi masyarakat, pengelolaan sumber daya yang berkelanjutan, peningkatan ekonomi lokal, dan peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Dari uraian tersebut terlihat bahwa Etos kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi Kinerja. Etos kerja merupakan serangkaian perilaku kerja positif yang berakar pada persepsi dan keyakinan inti yang kuat, disertai komitmen penuh terhadap model kerja inklusif. Model di sini mengacu pada konsep pokok tentang kerja itu sendiri meliputi idealisme yang melandasinya, prinsip-prinsip yang dipedomani, nilai-nilai yang memotivasi, sikap-sikap yang dihasilkan, standar-standar yang ingin dicapai, termasuk meliputi gagasan-gagasan dasar, kode-kode moral, kode-kode moral, dan kode etik kepada para anggotanya dalam rangka melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil dari capaian target Kerja pada Dinas Pemberdayaan

Nurman : Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa Dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Utara

Masyarakat Desa dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Utara sebagai berikut :

Tabel 1. Pencapaian Kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Utara

No	Kinerja	Target (%)	Realisasi (%)	Ket.
1	Pembinaan dan Pemberdayaan Bum Desa dan Lembaga Kerjasama antar Desa	100%	80%	
2	Fasilitasi Pengembangan Usaha Ekonomi Masyarakat Desa Dalam peningkatan Pendapatan Asli Desa	100%	65%	
3	Peningkatan Kapasitas Kelembagaan Lembaga Kemasyarakatan Desa/ Kelurahan (RT, RW, PKK, Posyandu, LPM, dan Karang Taruna), Lembaga Adat Desa/Kelurahan Masyarakat Hukum Adat	100%	33%	
4	Fasilitasi Evaluasi Perkembangan Desa serta Lomba Desa dan Kelurahan	100%	67%	
5	Fasilitasi Pengelolaan Aset Desa	100%	56%	
6	Fasilitasi Pengembangan Kawasan Perdesaan	100%	73%	
<b>Total Kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Utara</b>			<b>62%</b>	

Sumber : Data diolah dokumentasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Transmigrasi Tahun 2023

Dari tabel 1 di atas menunjukkan bahwa hampir setiap program kerja yang direncanakan dan ditetapkan, belum mencapai target yang telah ditentukan. hal ini menunjukkan bahwa etos kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Utara masih perlu ditingkatkan, selain etos kerja pegawai, faktor penting lain yang mempengaruhi Kinerja dalam penelitian ini adalah Disiplin pegawai.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil mendefinisikan Disiplin PNS adalah kemampuan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Disiplin merupakan pengendalian diri yang rutin dilakukan oleh pegawai dan menunjukkan keseriusan kerja kolektif dalam suatu organisasi. Tindakan disipliner menimbulkan sanksi terhadap pegawai yang tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan. Tindakan disipliner hanya berfokus pada kesalahan karyawan, bukan pada individu karyawan.

Disiplin merupakan suatu proses yang melaluinya seseorang dapat mengembangkan rasa ingin memperbaiki dan mempertahankan tujuan yang ingin dicapai melalui

sikap patuh dalam menjalankan aturan organisasi.

Disiplin kerja adalah sikap atau perilaku seseorang yang berperan menegakkan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, dalam organisasi.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Utara merupakan Organisasi Perangkat yang bertugas pemberi layanan kepada masyarakat sesuai dengan kekewangan, tugas dan fungsinya. Setiap pegawai yang ada dituntut mempunyai etos kerja dan kedisiplinan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Berikut tabel penyajian data kehadiran pegawai yang bekerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Utara.

Tabel 2. Kehadiran Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Utara

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Total Hari Kerja	frekuensi		Rata-rata
					Hadir	Alpa	
1	Januari 2023	41	21	861	672	189	78%
2	Februari 2023	41	20	820	660	160	80%
3	Maret 2023	41	21	861	681	180	79%
4	April 2023	41	14	574	414	160	72%
5	Mei 2023	41	19	779	612	167	79%
6	Juni 2023	41	17	697	577	120	80%
7	Juli 2023	41	20	820	642	178	78%
8	Agustus 2023	41	22	902	701	201	78%
9	September 2023	41	20	820	647	173	79%
10	Oktober 2023	41	22	902	722	180	80%
<b>Rata-rata kehadiran</b>							<b>79%</b>

Sumber: Absensi DPMDT Kabupaten Lampung Utara Data Januari S.d Oktober 2023

Dari tabel 2 di atas dapat di lihat bahwa tingkat kehadiran pegawai DPMDT Kabupaten Lampung Utara Data Januari S.d Oktober 2023 masih sangat jauh dari yang diharapkan rata-rata kehadiran 79%. Sejak tahun 2021 telah diberlakukan absensi elektronik bagi pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lampung Utara. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai yang berkaitan dengan ketepatan jam masuk kerja dan jam pulang kerja. Tingkat kedisiplinan jam masuk kerja dan jam pulang kerja dijadikan tolak ukur untuk memberikan kompensasi berupa tunjangan penghasilan pegawai atau biasa disebut TPP sebagai tambahan penghasilan pegawai yang menduduki jabatan struktural maupun

jabatan fungsional dengan maksud peningkatan kesejahteraan, dan diharapkan menjadi tambahan motivasi bagi pegawai negeri sipil untuk meningkatkan produktivitasnya. Sebaliknya Tingkat kedisiplinan ini pula yang dijadikan tolak ukur untuk memberikan sanksi berupa pemotongan dikarenakan keterlambatan atau ketidakdisiplinan terhadap jam masuk dan jam pulang sesuai dengan seberapa sering dan lama keterlambatan tersebut terjadi. Sebaliknya ketentuan TPP tidak berlaku bagi pegawai biasa. Sehingga seiring berjalannya waktu muncul fenomena dimana pegawai seakan-akan bekerja hanya karena tuntutan untuk mendapatkan TPP bukan karena merasa memiliki kewajiban dan tanggung jawab terhadap tugas dan fungsi masing-masing pegawai, banyak diantara pegawai setelah absensi elektronik keluar kantor tanpa alasan yang jelas dan baru kembali ke kantor saat akan melaksanakan absensi elektronik lagi untuk pulang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai dilingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Utara, peneliti mendapatkan data awal bahwa masih ada beberapa pegawai yang masih saja berleha-leha di area kantor di saat jam kantor sehingga pekerjaan pegawai tidak sesuai target yang direncanakan dan ditetapkan, hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Utara masih perlu ditingkatkan.

**Tabel 3. Pencapaian Program Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Utara**

No	Program Kerja	Target	Realisasi	Rata-rata
1.	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	96	88	92%
2	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	32	8	25%
3	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA – SKPD	16	8	50%
4	Program kerjasama Antar Desa (Bundes)	55	27	49%
5	Pembinaan Peningkatan Kapasitas Aparatur Pemerintahan Desa	232	232	100%
6	Fasilitasi Penyelenggaraan Administrasi Pemerintahan Desa	232	58	25%
7	Fasilitasi Evaluasi Perkembangan Desa serta Lomba Desa dan Kelurahan	3	2	67%
<b>Total Pencapaian Program Kerja Pegawai</b>				<b>64%</b>

Sumber : Data diolah dokumentasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Transmigrasi Tahun 2023

Dari tabel 3 di atas terlihat bahwa Pencapaian Program Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa

dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Utara masih di angka 64%, masih sangat jauh dari target Pencapaian Program Kerja Pegawai yang direncanakan.

Permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini adalah 1. Adakah pengaruh variabel  $X_1$  secara parsial terhadap variabel  $Y$ ?, 2. Adakah pengaruh variabel  $X_2$  terhadap  $Y$  secara parsial?, 3. Adakah pengaruh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama?.

Penelitian yang mendasari penelitian ini adalah 1. Penelitian yang dilakukan oleh Liana Y., dengan judul penelitian Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan hasilnya Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah Dinas Kesehatan Kota Batuyang berjumlah 70 pegawai dengan metode pengumpulan datanya adalah penyebaran kuesioner. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh antara disiplin terhadap kinerja karyawan dan ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Liana, 2020), 2. Penelitian yang dilakukan oleh Josiah T. dan Ahiruddin dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap

Peningkatan Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Barat dengan hasil penelitian Terciptanya kinerja pegawai yang baik di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Barat masih jauh dari harapan. Selain itu disiplin kerja belum sepenuhnya berjalan, misalnya tingkat kehadiran pegawai di kantor yang masih belum sempurna. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap peningkatan kinerja. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 62 pegawai. Teknik pengumpulan data meliputi kegiatan observasi, dokumentasi

dan angket. Metode analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan alat statistik SPSS versi 21.0 meliputi perhitungan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi dan uji koefisien determinasi. Hasil pengujian hipotesis pengaruh motivasi terhadap kinerja secara parsial menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 41,6%. Pengujian Hipotesis secara parsial lainnya, diperoleh hasil disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 26,9%. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan motivasi dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 46,4%, sedangkan sisanya sebesar 53,6% merupakan variasi variabel lain yang tidak diteliti (Josiah & Ahiruddin, 2020).

Etos kerja memiliki berbagai definisi sebagaimana menurut beberapa ahli Menurut Ginting, etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika atau perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia Kerja (Sukmawati et al., 2020). Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral (Maharani & Efendi, 2019). Paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealism 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.

Calhoon dalam Mangkunegara, berpendapat bahwa disiplin menyiratkan tidak adanya kekacauan, ketidakteraturan dan kebingungan dalam perilaku seorang pekerja. Disiplin adalah kekuatan yang mendorong individu atau kelompok

untuk mematuhi aturan, peraturan dan prosedur yang dianggap perlu untuk berfungsinya organisasi secara efektif' (Irdawati et al., 2023). Disiplin yang baik berarti bahwa pegawai bersedia untuk mematuhi aturan organisasi, perintah eksekutif, dan berperilaku dengan cara yang diinginkan. Disiplin adalah tulang punggung hubungan manajemen yang sehat. Promosi dan pemeliharaan disiplin pegawai sangat penting untuk kelancaran fungsi suatu organisasi. Moral pegawai dan kedamaian lingkungan kerja jelas terkait dengan pemeliharaan disiplin yang tepat. Tindakan disipliner juga dapat membantu pegawai menjadi lebih efektif. Tindakan satu orang dapat memengaruhi orang lain dalam kelompok.

Sinambela mengemukakan bahwa berbagai teori menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan di antara variabel kinerja dengan disiplin kerja (Jufrizen, 2021).

Dalam hal ini, apabila ditelaah lebih lanjut variabel disiplin kerjalah yang mempengaruhi kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Meskipun demikian, ada kemungkinan terdapat hubungan timbal balik diantaranya ketika paradigmanya bisa di balik bahwa kinerja dapat mempengaruhi disiplin kerja, tetapi justru disiplin kerjalah yang berkontribusi pada kinerja. Disadari bahwa banyak variabel yang berhubungan signifikan dengan kinerja pegawai, tetapi salah satu faktor penyumbang utama kinerja adalah disiplin kerja.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field reseach*), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada.

Menurut Suharsimi Arikunto menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Rahawarin & Arikunto, 2015). Apabila seseorang

ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Objek pada populasi diteliti hasilnya dianalisis, disimpulkan dan kesimpulannya berlaku untuk seluruh populasi. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Utara sebanyak 41 orang pegawai.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sari et al., 2021). Sampel merupakan sebagian atau yang dianggap wakil dari keseluruhan populasi yang diteliti (Pahleviannur, 2019). Menurut Arikunto mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian, tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15-25% (Darwipat et al., 2020). Berdasarkan definisi di atas maka sampel yang digunakan adalah sebanyak 36 orang responden.

Alat analisis yang digunakan adalah sebagai berikut : uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji regresi linier berganda, uji T, uji F, uji koefisien determinasi.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan pengolahan data uji T diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel Hasil uji T variabel X1

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10,636	3,415		3,114	,003
	Etos Kerja (X1)	,661	,119	,659	5,539	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Dari tabel di atas, variabel Etos Kerja (X1) diperoleh nilai thitung sebesar 5,539 sedangkan nilai ttabel dengan dk (dk=41-3=38) adalah 1,686, jadi thitung (5,539 > ttabel (1,686) dan nilai sig (0,000) < alpha (0,05) dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja (X1) secara parsial berpengaruh

terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Utara.

Dari hasil olah data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji T variable X2

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12,888	3,904		3,301	,002
	Disiplin (X2)	,558	,131	,558	4,250	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Dari table di atas, didapatkan perhitungan Variabel Disiplin Pegawai (X2) diperoleh nilai thitung sebesar 4,250 sedangkan nilai ttabel dengan dk (dk=41-3=38) adalah 1,686 maka thitung (4,250) > ttabel (1,686) dengan nilai sig (0,000) < alpha (0,05) maka Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Variabel Disiplin Pegawai (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Utara.

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan.

Hasil olah data untuk uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	701,795	2	350,898	19,775	,000 <sup>b</sup>
	Residual	692,038	39	17,745		
	Total	1393,833	41			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

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

Dari hasil olah data, diperoleh Fhitung sebesar 19,775 dan nilai Ftabel sebesar 3,23. Berdasarkan rumusan yang telah ditetapkan sebelumnya jika Fhitung > Ftabel berarti HO ditolak, dan Ha diterima. Dan jika dilihat dari nilai probabilitas hitung didapat 0,000 < 0,05 maka keputusannya pun adalah Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara Variabel Etos Kerja (X1) dan Variabel Disiplin Pegawai (X2) secara bersama-

sama terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Utara.

Uji regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel *independen* (X1 dan X2) terhadap variabel *dependen* (Y). Hasil olah data diperoleh sebagai berikut :

Tabel Hasil uji regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,034	3,792		1,591	,120
1 Etos Kerja (X1)	,508	,131	,507	3,888	,000
Disiplin (X2)	,305	,130	,304	2,336	,025

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Tabel di atas menunjukkan hasil perhitungan regresi linier berganda dan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :  $Y = 6,034 + 0,508 X_1 + 0,305 X_2 + e_t$ . Interpretasi dari persamaan linier berganda tersebut adalah :1. jika nilai variabel etos kerja naik sebesar satu satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,508 satu satuan, 2. jika nilai variabel disiplin pegawai naik satu satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,305 satu satuan.

Berdasarkan besaran pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*, dapat terlihat dari nilai beta. Berdasarkan data di atas ditunjukkan bahwa variabel Etos Kerja (X<sub>1</sub>) merupakan faktor yang paling dominan dibandingkan dengan faktor disiplin pegawai (x<sub>2</sub>) yang mempengaruhi kinerja (y) karena nilai beta yang diperoleh sebesar 0,508 atau 50,8%.

Dari table di bawah, didapatkan nilai koefisien determinan R Squares sebesar 0,504, hal ini dapat diartikan bahwa variabel Etos Kerja (X<sub>1</sub>) dan variabel Disiplin Pegawai (X<sub>2</sub>) mempengaruhi variabel Kinerja pegawai (Y) sebesar 50,4% dan sisanya 49,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel Hasil uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,710 <sup>a</sup>	,504	,478	4,21243

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

## KESIMPULAN

Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Utara, Variabel kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Variabel Etos Kerja (X1) dan Variabel Disiplin Pegawai (X2), menurut hasil analisis data dan pengujian hipotesis. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa : 1. Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Utara, Variabel Etos Kerja (X1) memengaruhi Variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 43,4%, 2. Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Utara, Variabel Disiplin Pegawai (X2) memengaruhi variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 31,1%, 3. Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Utara, Variabel Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi sebesar 50,4% oleh Variabel Etos Kerja (X1) dan Variabel Disiplin Pegawai (X2).

## DAFTAR PUSTAKA

- Darwipat, D., Syam, A., & Marhawati, M. (2020). Pengaruh Program Flash Sale terhadap Perilaku Impulsive Buying Konsumen Marketplace. *Journal of Economic Education and Entrepreneurship Studies*, 1(2), 58. <https://doi.org/10.26858/je3s.v1i2.18635>
- Irdawati, Brasit, N., & Oktaviani, A. R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Cash Flow*, 2(4), 628–637. <https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/jcf/article/view/4325>
- Josiah, T., & Ahiruddin. (2020). The Influence of Motivation and Discipline on Employee Performance Improvement in Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Barat. *Jurnal Ilmu Manajemen*

*Saburai*, 6(1), 53–60.

- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Liana, Y. (2020). Kompetensi pegawai, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Inspirasi: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*. <http://jurnal.stkipppgritulungagung.ac.id/index.php/inspirasi/article/view/1810>
- Maharani, I., & Efendi, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 13(2), 49–61. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v13i2.505>
- Pahleviannur, M. R. (2019). Pemanfaatan Informasi Geospasial Melalui Interpretasi Citra Digital Penginderaan Jauh untuk Monitoring Perubahan Penggunaan Lahan. *JPIG (Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Geografi)*, 4(2), 18–26. <https://doi.org/10.21067/jpig.v4i2.3267>
- Rahawarin, C., & Arikunto, S. (2015). Pengaruh Komunikasi, Iklim Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sma. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 173–188. <https://doi.org/10.21831/amp.v3i2.6334>
- Sari, N., Sofiyah, & Amalia, R. (2021). Implementasi Online Learning Model Pembelajaran Savi ( Somatic , Auditory , Visualization , Intellectually ) Karakter Mandiri. *Jurnal Ilmiah Matematika Realistik (JI-MR)*, 2(2), 37–43.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461–479. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2722>