POINT
Jurnal Ekonomi & Manajemen

POINT: Jurnal Ekonomi & Manajemen
Volume 6 Nomor 2, Desember 2024
e-ISSN : 2656-775X

Pengaruh Disiplin dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Soppeng

Novita Sulistya Ningsih Guntur[1]*, Andi Saharuddin[2], Ihsan Guntur[3]

[1] Program Studi Manajemen STIM LPI Makassar ; Novitasng99@gmail.com
[2] Program Studi Manajemen STIM LPI Makassar ; Andisaharuddi687@gmail.com
[3] Program Studi Manajemen STIM LPI Makassar ; Ihsanguntur30@gmail.com

* Penulis korespondensi: Novitasng99@gmail.com; Tel.: +62-878-4186-3467

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin dan etos kerja terhadap kinerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Soppeng. Kinerja pegawai pada institusi dinas perhubungan kabupaten soppeng tergolong cukup tinggi namun disiplin kerjanya tergolong rendah berdasarkan anomaly yang dibangun pada data awal penelitian ini dan menjadi menarik untuk di kaji lebih lanjut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif menggunakan data primer dengan skala ukur likert. Populasi 43 orang. Sampel 43 orang menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Y atau kinerja pegawai, jadi pada kenyataanya setiap kolerasi maupun uji anova itu sama-sama menunjukkan bahwa X2 Etos Kerja lebih besar pengaruhnya dibanding X1 Disiplin Kerja.Dari hasil penelitian dapat ditarik Kesimpulan tentang Gambaran penelitian yang dilakukan di kantor dinas perhubungan kabupaten soppeng ialah abstraksi atau Gambaran sebuah pekerjaan yang umumnya dikatakan menjadi sebuah kinerja bisa saja terjadi karena disiplin kerja yang tinggi, namun disiplin kerja tanpa adanya etos kerja belum tentu maksimal.

Kata kunci: *Disiplin kerja; etos kerja; kinerja pegawai*

Abstract

This study aims to determine the effect of discipline and work ethic on performance at the Transportation Office of Soppeng Regency. The performance of employees at the transportation service institution of soppeng district is quite high but their work discipline is low based on the anomaly built on the initial data of this study and it is interesting to study further,. The method used in this research is quantitative method using primary data with a Likert measuring scale. Population 43 people. Sample 43 people using saturated samples. The results showed that there was a positive and significant effect of the variables X1 work discipline and X2 work ethic simultaneously with a statistical f value of 36.840 on Y or employee performance. From the results of the study, it can be concluded that the description of the research conducted at the office of the transportation department of soppeng district is an abstraction or description of a job that is generally said to be a performance can only happen because of high work discipline, but work discipline without work ethic is not necessarily optimal.

Keywords: *work disciplin1; work ethic; employee performance*

POINT: Jurnal Ekonomi & Manajemen
Volume 6 Nomor 2, Desember 2024
e-ISSN : 2656-775X

PENDAHULUAN

Situasi di Indonesia saat ini terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil bisa diamati menurut data Peraturan Pemerintah No. 94/201 yang berisi peraturan untuk membenahi kewajiban, larangan dan hukuman disiplin pada Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Pemerintah tersebut dipublikasikan untuk melakukan ketetapan pada Pasal 86 Ayat (4) Undang Undang No.5/2014 mengenai Aparatur Sipil Negara (Kepegawaian, 2021).

Sutrisno *et al.* (2016) mengatakan disiplin merupakan tindakan individu yang menaati aturan yang ada pada kebijakan yang telah dibuat atau ditentukan oleh suatu instansi. Sedangkan menurut Lumentut *et al.*,(2022) disiplin pada dasarnya dimaknakan mematuhi suatu aturan yang telah ditentukan oleh instansi atau perusahaan, bila mana ada pegawai yang melanggar seluruh aturan yang telah dibuat maka akan digolongkan pegawai tidak disiplin atau tidak mematuhi aturan.

Terdapat juga tujuan dari disiplin kerja yaitu : pegawai mampu mematuhi seluruh aturan yang ada pada undang-undang dan prosedur yang ada, mampu memakai serta dapat merawat dengan baik sarana dan prasarana seperti barang maupun jasa di instansi, mampu melakukan seluruh aturan atau norma yang tekah ditentukan di Perusahaan dan pegawai menantikan adanya peningkatan suatu produktiv yang tinggi (Faizal *et al., 2023).*

Selain disiplin kerja, etos kerja penting juga agar dapat meningkatkan kualitas kinerja pada pegawai. Istilah Etos berawal dari Bahasa Yunani yang berarti "watak" atau "karakter", yang mendeksripsikan sifat atau sikap diri pada seseorang tersebut (Yusnandar & Muslih, 2021). Syarat yang utama dalam semua usaha untuk mendapatkan kenaikan mutu tenaga kerja dan sdm yaitu etos kerja, di tingkat individu, instansti ataupun keolompok masyarakat (Fauziah *et al.*, 2023).

Menurut Sedarmayanti & Rahadian (2018) Kinerja adalah proses dalam melaksanakan rutinitas di instansi atau organisasi yang mengarahkan perilakunya kepada tujuan dari organisasi tersebut. Kinerja sebaiknya dikelola oleh instansi karena tidak dapat datang dengan sendirinya, maka butuh diamati dengan baik untuk menguji kinerja pegawai, jika kinerja berkembang maka kesuksesan hendak berdampak akan pencapaian tujuan suatu instansi (Prasetyo & Marlina, 2019). Sebab suatu instansi perlu senantiasa mengamati komponen yang tertera, sebab baiknya kinerja pada pegawai adalah kunci kesuksesaj instansi menjadi pembuat, perancang dan aktivias agar dapat memperoleh suatu tujuan (Auliya & Adji, 2023).

Dari beberapa uraian materi diatas maka, Hal yang perlu diamati dengan baik untuk kinerja pegawai, dengan mencermati tabel dibawah ini yang berisi Tingkat kedisiplinan dan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Soppeng:

Tabel-1: Kedisiplinan dan Kinerja

No.	Bulan	Jumlah Kehadiran Pegawai Per Bulan	Kedisiplinan		Kinerja	
			Jumlah (orang)	Presentase (%)	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	Januari	1034	19	18%	31	29%
2	Februari	968	17	17%	43	44%
3	Maret	946	41	43%	41	43%
4	April	946	28	29%	21	22%
5	Mei	946	38	40%	74	78%
6	Juni	990	45	45%	41	41%
7	Juli	968	41	42%	60	61%
8	Agustus	968	31	32%	61	63%

9	September	968	19	19%	65	67%
10	Oktober	968	21	21%	58	59%
11	November	968	50	51%	54	55%
12	Desember	968	61	63%	48	49%
	Rata rata			35%		51%

Dari tabel 1 , dapat dilihat nilai rata-rata Tingkat kedisiplinan di Dinas Perhubungan Kabupaten Soppeng 35% dan rata-rata tingkat kinerjanya 51%. Angka kehadiran pegawai yang paling rendah dibulan mei 946, angka kedisiplinan 40%, angka kinerja yang tertinggi 78%. Sementara dibulan desember angka kehadiran 968 angka kedisiplinan 63%, angka kinerja 49%, Dimana pada bulan desember ini presentase kinerjanya yang paling rendah.

Berdasarkan teori Sedarmayanti & Rahardian (2018) yang telah dipaparkan Kinerja merupakan rutinitas di instansi yang mengarahkan perilakunya pada tujuan dari organisasi, yang dimaksud tujuan organisasi mengarah kepada Absensi dan kehadiran pegawai

Dapat dilihat data pada tabel, peroses yang terjadi rendah, justru tujuan organisasi yang lebih tinggi. Dapat diartikan data yang telah dianalisa tidak sejalan dengan teori kinerja yang Dimana seharusnya absensi yang presentase tinggi menghasilkan presentase kinerja pegawai juga tinggi agar sejalan dengan teori yang telah dijelaskan.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Desain Penelitian

Jenis data yang diterapkan pada penelitian ini ialah data primer, penulis mengambil data primer ini dengan langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner. Data asalnya dari kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Soppeng, dimana sumbernya berasal dari seluruh pegawai dan pejabat yang ada di Dinas Perhubungan Kabupaten Soppeng.

Populasi dan Sampel

Menurut (Ritonga et al., 2020) Populasi ialah daerah generalisasi yang didalamnya terdapat subjek dan objek yang memiliki kriteria dan kualitas dan karakteristik sebagai pembelajaran dan penarikan Kesimpulan. Populasi pada temuan ini yaitu semua Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Soppeng sejumlah 43 orang.

Pendapat (Novita et al., 2023) bisa dikatakan data yang jenuh jika total objek < 100 orang, maka seluruh objek digunakan menjadi sampel. Seluruh populasi yang berjumlah 43 orang akan dijadikan sampel, maka penulis menggunakan sampel jenuh.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam temuan ini melalui metode *documented* dengan membagikan kuesioner. Menurut (Saragih et al., 2021)Teknik yang dilaksanakan dengan membagikan pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diberikan kepada narasumber untuk ditanggapi disebut kuesioner. Dalam hal ini kuesioner dibagikan secara langsung. Dalam mengisi lembar kuesioner yang telah dibuat menggunakan skala likert.

Metode Analisis Data

Analisa data ini menerapkan analisis data kuantitatif yang menggunakan metode regresi linear berganda. Analisis regresi berganda ialah keterkaitan linear dari dua atau beberapa varabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Regresi linear berganda ialah instrumen penelitian untuk meramalkan nilai pengaruh beberapa variabel independent atau lebih pada variabel terikat sebagai pembuktian ada atau tidak keterkaitan kausal diantara beberapa variabel bebas (DJ, 2020).

Setelah uji regresi, terdapat uji anova, uji T dan uji F dengan menggunakan rumus Y=a+b1+b2x2+e, untuk menyelesaikan persamaan tersebut maka penulis menggunakan tools spss versi 24.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validasi

Menurut (Darma, 2021) Dalam pengukuran seberapa valid sebuah kuesioner di disebut Uji validitas. Kriteria uji diantaranta yaitu :

- Bila r hitung > r tabel, maka instrumen penelitian dinilai valid.
- Bila r hitung < r tabel, maka instrumen penelitian dinilai tidak valid.

Tabel -2: Uji Validitas

No.	R.Hitung	R.tabel	Ket
X1.1	0.412	0.3008	valid
X1.2	0.500	0.3008	valid
X1.3	0.399	0.3008	valid
X1.4	1.000	0.3008	valid

Tabel-3: Tabel R hitung

No.	R.Hitung	R.tabel	Ket
X2.1	0.523	0.3008	valid
X2.2	0.335	0.3008	valid
X2.3	0.450	0.3008	valid
X2.4	0.363	0.3008	valid
X2.5	1.000	0.3008	valid
No.	**R.Hitung**	**R.tabel**	**Ket**
Y1	0.269	0.3008	valid
Y2	0.655	0.3008	valid
Y3	0.505	0.3008	valid
Y4	1.000	0.3008	valid

Dari data tersebut diatas X1.1 sampai X1.4 , X2.1 sampai X2.5 dan Y1 sampai Y4 dianggap valid, sebab r hitung > r tabel. Maka artinya semua pertanyaan dari variable baik terikat atau bebas semuanya valid, serta bisa diterapkan padatemuan ini.

2. Uji Relibilitas

Darma (2021) mengatakan Uji Relibilitas merupakan seberapa jauh hasil pengukuran dalam penelitian yang dipakai bersifat tetap meyakinkan juga terlepas pada galat pengukuran atau biasa disebut measurement error. Kriteria Uji Relibilitas yakni :

a. Bila skor Cronbach's alpha > signifikansi, maka instrumen dianggap reliabel.
b. Bila skor Cronbach's alpha < signifikansi, maka instrumen dianggap reliabel.

Tabel-4: Uji Relibilitas

Variabel	Croubach alpha	R	Keterangan
X1	0.727	0.6	Realibel
X2	0.752	0.6	Realibel
Y	0.793	0.6	Realibel

Dari data tabel di atas dapat diketahui X1 , X2 dan Y dinyatakan Realibel, karena nilai Croubach Alpha > 0,60

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

(Ghozali, 2023) Uji ini diterapkan dalam membenarkan atau menguji data yang terdapat pada penelitian berdistribusi normal atau tidak. Dasar untuk mengambil keputusan :

a. Bila sig. > 0,05, maka nilai residual terdistribusi nomal.
b. Bila sig. < 0,05, maka nilai residual tidak terdistribusi normal.

Tabel-5: Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Total_X1	.218	43	.000	.849	43	.000
Total_X2	.181	43	.001	.894	43	.001
Total_Y	.168	43	.004	.897	43	.001

Sesuai dengan hasil yang didapat, skor sig X1 (0.000), X2 (0.001), Y (0.001) < 0,05 maka artinya tidak terdistribusi normal. Oleh karena itu, dilakukan langkah selanjutnya yaitu Uji One Sample ti test, agar data penelitian ini dinyatakan valid dan normal maka dilakukan uji one sample ti test. Pengujian diterapkan dalam menguji kembali data yang tidak berdistribusi normal, agar diperoleh sig. 0.05 maka data dinyatakan terdistribusi normal.

Tabel-6: *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

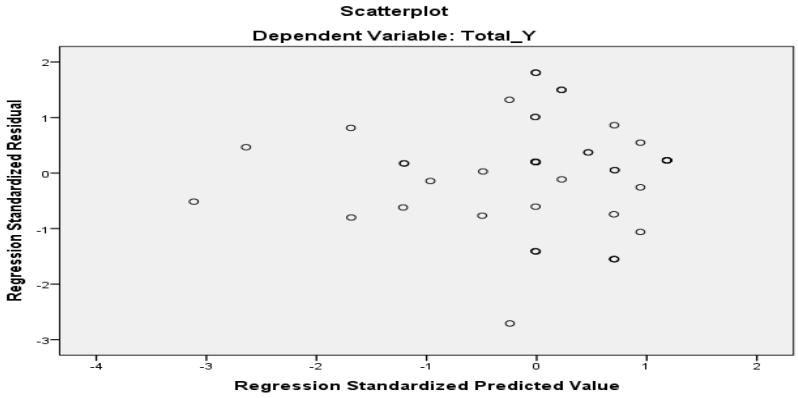
		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.21316065
Most Extreme Differences	Absolute	.140
	Positive	.105
	Negative	-.140
Test Statistic		.140
Asymp. Sig. (2-tailed)		.035[c]

Sesuai dengan data diatas, maka data terdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Ghozali (2023) mengatakan Uji heterokedastisitas memiliki tujuan sebagai uji benarkah model regresi tersebut mengalami perbandingan ukuran dua objek pada varians dari variabel. Dasar untuk mengambil keputusan :

a. Jika grafik plot menjelaskan titik yang berbentuk pola (melebar bergelombang dan menyempit) maka di indikasiakan ada heteroskedastisitas.
b. Jika grafik plot tidak menjelaskan pola yang jelas, seperti titik menyebar di bawah dan atas angka 0 dalam sumbu Y, maka tidak ada heterokedastisitas. Regresi yang baik tidak ada heteroskedastisitas.



Berdasarkan hasil analisis Grafik diatas menunjukkan tidak ada bentuk yang jelas, seperti titik tersebar di bawah dan atas angka 0 dalam sumbu Y, maka tidak ada heterokedastisitas.

Jika ragu hasil analisis diatas karena berbentuk diagram atau grafik, maka dilakukan cara kedua yaitu Uji Glesier. Dasar untuk mengambil keputusan

a. Bila sig. > 0.05, maka tidak ada permasalahan heteroskedastisitas.
b. Bila sig. < 0.05, maka ada permasalahan heteroskedastisitas.

Tabel-7: Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.948	1.225		.774	.443
	Total_X1	.034	.082	.097	.422	.676
	Total _X2	-.029	.078	-.084	-.366	.716

a. varabel terikat: Abs_Ress

Sesuai dengan hasil di atas, maka skor sig X1 (0.676) dan X2 (0.716) > 0.05 jadi kesimpulannya tidak ada heterokedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Ghozali (2023) mengatakan uji multikolinieritas bermaksud menguji atau memastikan apakah model regresi mendapatkan suatu kolerasi atau hubungan antar variabel bebas.

Dasar untuk mengambil keputusan :

Tidak ada permasalahan Multikolinieritas, bila skor Tolerance > 0.100 serta Vif < 10,00.

Tabel-8: Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.026	1.896		1.069	.292		
	Total_X1	.396	.127	.427	3.131	.003	.473	2.115
	Total_X2	.391	.121	.439	3.222	.003	.473	2.115

a. *Dependent Variable: Total_Y*

Sesuai dengan hasil di atas, didapatkan tolerance X1 (0.473) dan X2 (0.473) > 0.100 dan skor VIF X1 (2.115) dan X2 (2.155) < 10.00 maka kesimpulannya tidak ada multikolinieritas.

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi

Ghozali, (2023) mengatakan koefisien pada penelitian ini menyatakan sekian banyaknya presentase variasi variabel bebas yang akan dipakai pada model tersebut dapat menguraikan variasi variabel terikat.

Bila R dekat dengan 0 menunjukkan peran variabel bebas pada variabel terikat dengan bersama-sama menjadi lemah, maka model finilai belum layak.

Bila R dekat dengan 1 menjelaskan peran variabel bebas pada variabel terikat bersama-sama menjadi lebih kuat, maka model dianggap kuat.

Tabel-9: Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805[a]	.648	.631	1.243

a. *Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1*

Sesuai dengan hasil di atas didapatkan presentasi keberagaman variabel jumlah Y yang bisa dipaparkan dari variabel X1 dan X2 yakni 64,8% dan 35,2 mendapat penjelasan dari luar temuan ini.

Uji t (Uji parsial)

Pengujian diterapkan supaya dapat memahami suatu pengaruh atau akibat pada setiap variabel bebas pada variabel terikat (Ghozali, 2023).

Pengambilan keputusannya :

Bila sig < 0,05 maka, Ho ditolak artinya variable independent mempengaruhi signifikan variabel dependen.

Bila sig. > 0,05 maka, H1 ditolak artinya tidak bisa mempengaruhi signifikan dari variabel independen terhadap variable dependen.

Tabel-10 Uji t Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.562	1.713		3.246	.002
	Total_X1	.692	.096	.746	7.177	.000

a. Dependent Variable: Total_Y

Tabel-11: Uji Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97.820	1	97.820	51.514	.000[b]
	Residual	77.855	41	1.899		
	Total	175.674	42			

a. Dependent Variable: Total_Y
b. Predictors: (Constant), Total_X1

Berdasarkan angka dari tabel f statistic ditunjukkan angka sebesar 51,514 dengan nilai singnifikansi sebesar 0,000 artinya X1 dalam hal ini disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y atau kinerja pegawai.
Sesuai dengan pengujian tersebut, skor sig sejumlah 0.000 < 0,05 maka disimpulkan Ho ditolak dan H1 diterima. Ini artinya dengan parsial Disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai.
Berdasarkan angka dari tabel f statistic ditunjukkan angka sebesar 52,582 dengan nilai singnifikansi sebesar 0,000 artinya X2 dalam hal ini etos kerja mempengaruhi nyata nilai Y atau kinerja pegawai. iterima. Ini artinya dengan parsial Etos kerja mempengaruhi kinerja pegawai.
Sesuai dengan data di atas, skor t hitung (3.131) > t tabel (2.019) dan sig (0.003) < (0.005), maka kesimpulannya H0 diterima H1 ditolak , untuk uji signifikasi nya H0 nya diterima H1 ditolak .

Uji F Simultan

Ghozali (2023) mengatakan Anlisis regresi linear berganda dilakukan agar dapat menguji atau pengukuran ada tidaknya hubungan dari dua variabel atau lebih, serta untuk menyatakan arah ikatan dari variabel bebas dan terikat.
(Ghozali, 2023) mengatakan Uji F (simultan) dilaksanakan agar meyakinkan seluruh varibel bebas bersama-sama yang menunjukkan efek ataupun dampak yang besar pada kinerja pegawai.
Kriteria pengujian Uji F :
Bila sig. uji F > 0,05, maka Disiplin dan Etos Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
Bila sig. uji F > 0,05 , maka Disiplin dan Etos Kerja tidak mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y).

Sesuai pada di atas, didapat persamaan regresi linier berganda yang signifikan dibawah :
Y = a+b1x1+b2x2+….+baXa
Y = 2.026 + 0.396 + 0.931

Konstanta sebesar 2.026, ini artinya jika X1 dan X2 memiliki skor 0 maka Y akan konsisten sejumlah 2.026. Sesuai variabel X1 menjelaskan varibael X1 mempunyai koefisien regresi positif dan skor b = 0.396. Maka, disini jika ada kenaikan besaran variabel X1 sejumlah 1 point maka bisa terjadi kenaikan pada variabel Y sejumlah 0.396. Sesuai pada variabel X2 menjelaskan variabel X1

mempunyai koefisien regresi positif dan skor b = 0.391. Ini berarti, jika ada penambahan skor variabel X2 sejumlah 1 point maka ada kenaikan pada variabel Y sejumlah 0.391. Sesuai dengan analisis tersebut, diperoleh skor f hitung (36.840) > f tabel (4.084) dan sig (0.000) < 0.05. Maka kesimpulannya ada pengaruh positif dan signifikan variabel X1 dan X2 bersama-sama terhadap Y sehingga H3 dan H0 ditolak.

PEMBAHASAN

Apa bila disiplin kerja tinggi maka kinerja juga tinggi, namun yang terjadi pada kenyataannya disiplin rendah kinerjanya tinggi dan sebaliknya inilah fenomena awal permasalahan pada penelitian kami, setelah itu dari data-data yang kami rangkum maka dilakukan lah berbagi uji untuk mendapatkan data yang valid.

Sesudah diterapkan uji validitas dari seluruh data yang dirangkum semua data dinilai valid dan realibel, begitu pula dengan uji regresi atau menguji pengaruh dari satu variabel terhadap variabel lain disini dikemukakan bahwa variabel X1 Disiplin kerja mempengaruhi signifikan pada kinerja dengan nilai statistik 51.514 sedangkan untuk X2 memiliki pengaruh yang sama 0.000 namun yang membedakan adalah t statistiknya, X2 disini memiliki t statistik 52.582.

Dengan begitu dilanjutkan langkah selanjutnya yaitu menguji bagaimana kolerasi X1 dan X2, X1 ke Y dan X2 ke Y yang ditunjukkan dalam uji kolerasi ini adalah X1 memiliki kolerasi 7.177 dan X2 7.251, meskipun keduanya memiliki pengaruh kolerasi yang kuat tapi yang membedakan disini X2 lebih tinggi kolerasi nya dibandingkan X1 artinya X2 ini lebih kuat hubungan antara Etos Kerja dengan Kinerja Pegawai dibandingkan dengan disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

Langkah selanjutnya dilakukan Uji pengaruh atau Anova. Uji Anova secara parsial yaitu nilai dari Uji Anova X1 sebesar 51.514 untuk X2 nya 52.582 artinya yang paling berpengaruh pada kinerja pegawai yang ada di Dinas Perhubungan Kabupaten Soppeng ini adalah Etos Kerja. Dari permasalahan awal yang terjadi dipenilitian ini yaitu disiplin kerja rendah tetapi kinerjanya tinggi, ternyata rendahnya kinerja itu disebabkan karena etos kerja nya yang lebih tinggi, secara teori memang seharusnya disiplin kerja tinggi kinerjanya juga ikut tinggi, tetapi disini permasalahannya disiplin kerja rendah dan kinerjanya tinggi.

Masalah ini sebenarnya terbukti adanya karena yang ada di Dinas Perhubungan Kabupaten Soppeng ini adalah Etos Kerja yang tinggi, sementara Etos Kerja memiliki kolerasi yang tinggi, jadi kolerasi antar disiplin kerja terhadap etos kerja ini yang sebenarnya membenarkan bahwa teori semakin tinggi disiplin kerja tinggi juga kinerja ikut tinggi. Tapi dibayang-bayangi oleh Etos kerja karena memiliki kolerasi yang sangat tinggi.

Jadi pada kenyataannya setiap uji kolerasi maupun uji anova itu sama-sama menunjukkan bahwa X2 Etos Kerja lebih besar pengaruhnya dibanding X1 Disiplin Kerja.

KESIMPULAN

Sesuai pada hasil dari penelitian dan latar belakang masalah yang kami angkat maka dinyatakan abstraksi atau gambaran sebuah pekerjaan yang umumnya dikatakan menjadi sebuah kinerja bisa saja terjadi karena disiplin kerja yang tinggi, namun disiplin kerja tanpa adanya etos kerja belum tentu maksimal. Dilihat dari hasil penelitian ini etos kerja signifikan pada kinerja pegawai dibanding disiplin kerja.

REFERENSI

Auliya, W., & Adji, W. H. (2023). Pengaruh Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Kota Bandung. *Publik: Jurnal Manajemen*

Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, *10*(4), 1114–1123. https://doi.org/10.37606/publik.v10i4.795

Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. books.google.com.

DJ, Y. R. (2020). Pengaruh Keterampilan Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Cv Mandiri Trans Di Surabaya. *Media Mahardhika*, *19*(1), 16–20. https://doi.org/10.29062/mahardika.v19i1.191

Faizal, R. A., Bachri, S., & Makkasau, S. (2023). Peran Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Palopo. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi Dan Pelayanan Publik*, *10*(3), 832–841.

Fauziah, N. A., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Pt. Bumi Mineral Sulawesi. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, *10*(2), 457–467. https://doi.org/10.37606/publik.v10i2.661

Ghozali, I. (2023). Pengaruh Gaji, Fasilitas Dan Minat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Gpm (Gunung Putra Mandiri). In *Soetomo Management Review*. ejournal.unitomo.ac.id.

Kepegawaian, P. P. (2021). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. *Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952.*, 2013–2015.

Lumentut, F. C., Lengkong, V. P. K., & ... (2022). Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu …. *Jurnal EMBA: Jurnal …*. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/38148

Novita, S., Sari, M. W., & Pratiwi, N. (2023). Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening Pada SMK Negeri 3 Pariaman. *Jurnal Manajemen Akuntansi …*. http://repository.upiyptk.ac.id/id/eprint/8195

Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan …*. repository.ubharajaya.ac.id. http://repository.ubharajaya.ac.id/5111/1/Jurnal Unswagati.pdf

Ritonga, D. E., Pohan, R., Sianturi, R., & ... (2020). Pengaruh Pengalaman Mengajar, Etos Kerja Dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Sibolga. *… Dan Kebijakan Publik …*. https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/JEKKP/article/view/3388

Saragih, A. Y. N., Abi, A. R., Mahulae, S., & Silaban, P. J. (2021). Pengaruh Pendidikan Karakter terhadap Hasil Belajar Tema Pahlawanku Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*. https://jbasic.org/index.php/basicedu/article/view/560

Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi …*. https://jia.stialanbandung.ac.id/index.php/jia/article/view/133

Sutrisno, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota Semarang. *Journal of Management*. http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/503

Yusnandar, W., & Muslih, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja dan Etos Kerja. *Seminar Nasional Teknologi …*. https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/view/328