

The Influence Of Work Ethic And Work Discipline On The Performance Of Employees Of Bappeda Karawang District

Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Karawang

Valentina Margaretha Sianturi¹, Asep Jamaludin², Nandang³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

Mn20.margarethasianturi@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, asepjamaludin@ubpkarawang.ac.id²

nandang@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work ethic and work discipline on employee performance at Bappeda Karawang Regency. Work ethic is an attitude that reflects commitment, responsibility, and perseverance in working, while work discipline is related to compliance with organizational rules and regulations. Data were collected through questionnaires distributed to 40 respondents of Bappeda Karawang Regency employees. Data analysis used multiple linear regression. The results showed that work ethic has a positive and significant influence on employee performance with a significance value of 0.000 < 0.05 and a t_count value of 4.144 > t_table 1.685. Work discipline does not have a significant effect on employee performance with a significance value of 0.078 > 0.05 and a t_count value of 1.811 > t_table 1.658. Simultaneously, work ethic and work discipline have a significant effect on employee performance with a calculated F_value of 28.667 > F_table 3.25 and a determination value of R² of 60.8%, which means that 39.2% of employee performance is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Work Ethic, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Karawang. Etos kerja merupakan sikap yang mencerminkan komitmen, tanggung jawab, dan ketekunan dalam bekerja, sedangkan disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan dan regulasi organisasi. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai Bappeda Kabupaten Karawang yang berjumlah 40 responden. Analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t_hitung 4,144 > t_tabel 1,685. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,078 > 0,05 dan nilai t_hitung 1,811 > t_tabel 1,658. Secara simultan, etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F_hitung 28,667 > F_tabel 3,25 dan nilai determinasi R² sebesar 60,8%, yang berarti 39,2% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Etos Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Dalam era digital, manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi aspek krusial dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Transformasi digital telah membawa perubahan signifikan dalam pola kerja pegawai, yang menuntut peningkatan kompetensi, adaptasi terhadap teknologi, serta penyesuaian terhadap dinamika organisasi modern (Ulrich, 2020). Menurut Mathis dan Jackson (2021), SDM yang unggul tidak hanya ditentukan oleh kompetensi teknis, tetapi juga oleh etos kerja dan disiplin kerja yang kuat. Hal ini semakin relevan dalam sektor pemerintahan yang memiliki tuntutan pelayanan publik yang tinggi, seperti Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda).

Kinerja pegawai merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi. Robbins dan Judge (2021) menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk etos kerja dan disiplin kerja. Etos kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, bertanggung jawab, dan memiliki komitmen terhadap tugasnya. Sementara itu, disiplin kerja yang baik mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja, yang berdampak pada peningkatan produktivitas dan efektivitas organisasi (Sedarmayanti, 2022). Namun, dalam kenyataannya, banyak organisasi mengalami permasalahan terkait kinerja pegawai, termasuk rendahnya tingkat kedisiplinan dan lemahnya etos kerja.

Di lingkungan pemerintahan, kinerja pegawai sering kali menjadi sorotan karena erat kaitannya dengan pelayanan publik. Permasalahan umum yang terjadi adalah rendahnya produktivitas, kurangnya inovasi, serta rendahnya tingkat kepatuhan terhadap peraturan kerja. Penelitian sebelumnya oleh Suwatno dan Priansa (2020) menunjukkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di sektor publik. Hasil penelitian tersebut memperkuat argumen bahwa peningkatan kedua aspek ini sangat diperlukan untuk menciptakan pemerintahan yang profesional dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Berdasarkan observasi awal di Bappeda Kabupaten Karawang, ditemukan beberapa permasalahan terkait kinerja pegawai. Beberapa indikator kinerja, seperti penyelesaian tugas tepat waktu, kualitas perencanaan pembangunan, serta tingkat partisipasi dalam kegiatan organisasi masih memerlukan perbaikan. Salah satu faktor yang memengaruhi kondisi ini adalah rendahnya etos kerja pegawai. Beberapa pegawai cenderung kurang memiliki semangat dalam bekerja, minim inisiatif, serta kurang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diemban. Selain itu, beberapa pegawai menunjukkan rendahnya loyalitas terhadap organisasi, yang berakibat pada kurangnya keterlibatan dalam penyusunan program strategis dan implementasi kebijakan pembangunan daerah.

Selain itu, permasalahan disiplin kerja juga menjadi salah satu tantangan di Bappeda Kabupaten Karawang. Berdasarkan laporan internal, masih terdapat pegawai yang tidak hadir tepat waktu, kurang patuh terhadap regulasi organisasi, serta sering mengabaikan prosedur kerja yang telah ditetapkan. Beberapa pegawai sering terlambat masuk kerja dan kurang disiplin dalam menghadiri rapat atau mengikuti agenda kerja yang telah dijadwalkan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Edison, Anwar, dan Komariyah (2021) yang menyatakan bahwa kedisiplinan kerja memiliki hubungan positif dengan peningkatan produktivitas pegawai. Tanpa disiplin kerja yang kuat, efektivitas program dan kebijakan yang dirancang oleh Bappeda menjadi kurang optimal, yang berdampak pada keterlambatan realisasi pembangunan daerah.

Melihat kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Karawang. Dengan memahami hubungan antara variabel tersebut, diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang konstruktif bagi instansi terkait dalam meningkatkan kualitas SDM serta efektivitas organisasi.

Landasan Teori

1. Etos Kerja

Etos kerja merupakan sikap mental yang mencerminkan dedikasi, tanggung jawab, dan semangat seseorang dalam bekerja. Menurut Sinamo (2021), etos kerja adalah serangkaian nilai yang mendorong individu untuk bekerja secara produktif, efisien, dan bertanggung jawab. Sementara itu, Hasibuan (2020) mendefinisikan etos kerja sebagai sikap dan kebiasaan kerja yang mencerminkan Etos Kerja tinggi dan komitmen dalam mencapai hasil terbaik.

Menurut Sinamo (2021), indikator etos kerja terdiri dari:

1. Kerja sebagai Amanah – Kesadaran bahwa bekerja adalah tanggung jawab moral.
2. Kerja sebagai Panggilan – Etos Kerja intrinsik dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Kerja sebagai Aktualisasi Diri – Memandang pekerjaan sebagai sarana pengembangan diri.
4. Kerja dengan Tanggung Jawab – Menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai target.
5. Kerja dengan Kreativitas – Menciptakan inovasi dalam pekerjaan.
6. Kerja dengan Kedisiplinan – Menjaga keteraturan dalam bekerja.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesediaan dan ketaatan pegawai dalam menaati aturan dan norma yang berlaku di lingkungan kerja. Menurut Rivai (2021), disiplin kerja adalah suatu sikap yang mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan organisasi yang berlaku. Sedangkan menurut Sutrisno (2020), disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri dan kepatuhan pegawai terhadap standar kerja yang telah ditetapkan.

Indikator Disiplin Kerja Menurut Mangkunegara (2021), disiplin kerja memiliki beberapa indikator antara lain:

1. Kepatuhan terhadap Aturan – Menaati kebijakan dan prosedur organisasi.
2. Ketepatan Waktu – Datang dan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal.
3. Tanggung Jawab dalam Pekerjaan – Menjalankan tugas dengan penuh kesungguhan.
4. Semangat Kerja – Memiliki Etos Kerja tinggi dalam menyelesaikan tugas.
5. Kejujuran dalam Bekerja – Bertindak transparan dan tidak menyalahgunakan wewenang.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Robbins dan Judge (2022), kinerja pegawai adalah tingkat efektivitas individu dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Mangkunegara (2021) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja pegawai yang diukur berdasarkan standar dan target organisasi.

1. Menurut Bernardin dan Russell (2020), indikator kinerja pegawai meliputi:
2. Kuantitas Pekerjaan – Volume pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu tertentu.
3. Kualitas Pekerjaan – Tingkat ketepatan dan ketelitian dalam bekerja.
4. Ketepatan Waktu – Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline.
5. Kerjasama – Kemampuan bekerja dalam tim dan berkomunikasi dengan baik.
6. Inisiatif – Kemampuan mengambil tindakan tanpa menunggu perintah.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei untuk menganalisis pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Karawang. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden yang berjumlah 40 dan dianalisis menggunakan aplikasi SPSS. Uji validitas dilakukan dengan teknik korelasi Pearson Product Moment, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach untuk mengukur konsistensi instrumen penelitian. Uji normalitas dilakukan dengan Kolmogorov-Smirnov untuk memastikan distribusi data normal. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial antara variabel independen dan dependen. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan variabel independen terhadap kinerja pegawai.

Kerangka Berpikir

Dalam dunia kerja, kinerja pegawai menjadi aspek penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah etos kerja dan disiplin. Etos kerja mencerminkan dedikasi serta komitmen pegawai dalam

menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan disiplin berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Etos kerja adalah sikap yang mencerminkan komitmen, tanggung jawab, dan ketekunan seseorang dalam bekerja (Sutrisno, 2021). Pegawai dengan etos kerja tinggi akan memiliki Etos Kerja yang kuat untuk bekerja dengan maksimal, berorientasi pada hasil, serta mampu beradaptasi dengan perubahan dalam organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2020), individu dengan etos kerja yang baik cenderung menunjukkan produktivitas lebih tinggi karena memiliki dorongan intrinsik untuk mencapai hasil terbaik.

Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam terkait hubungan antara etos kerja dan kinerja pegawai. Studi yang dilakukan oleh Ramdani dan Hidayat (2022) menemukan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor manufaktur. Pegawai yang memiliki etos kerja tinggi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan mampu menyelesaikan tugas dengan efisien. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Nugroho (2021) dalam konteks sektor pemerintahan menunjukkan bahwa etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian tersebut, faktor birokrasi dan kebijakan organisasi lebih dominan dalam menentukan tingkat kinerja dibandingkan dengan etos kerja individu.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya, etos kerja diduga memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki etos kerja tinggi akan lebih produktif dan berkontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya untuk menguji kembali hubungan tersebut dalam konteks organisasi yang berbeda.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2021), disiplin kerja adalah kesediaan pegawai untuk menaati aturan yang ditetapkan oleh organisasi guna mencapai produktivitas yang optimal. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi akan bekerja sesuai dengan peraturan, menjaga waktu kerja, serta menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang beragam terhadap kinerja pegawai. Studi yang dilakukan oleh Putra dan Wulandari (2023) menemukan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor jasa. Pegawai yang disiplin dalam bekerja cenderung lebih produktif, efisien, dan memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, penelitian oleh Rahman dan Fadilah (2022) menunjukkan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di organisasi nirlaba. Dalam penelitian tersebut, Etos Kerja lebih berperan dalam menentukan tingkat kinerja dibandingkan dengan disiplin kerja.

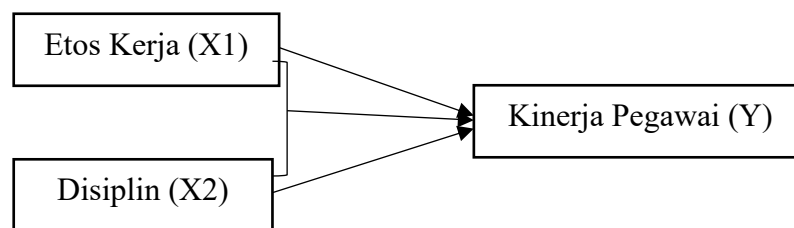
Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya, disiplin kerja diperkirakan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi akan lebih teratur dalam bekerja, mematuhi peraturan, serta mampu mencapai target yang ditetapkan oleh organisasi.

Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Etos kerja dan disiplin merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Etos kerja memastikan bahwa pegawai memiliki Etos Kerja dan dorongan intrinsik untuk bekerja dengan baik, sementara disiplin membantu pegawai untuk tetap bekerja dalam koridor aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kombinasi antara etos

kerja yang tinggi dan disiplin yang kuat akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif serta meningkatkan efektivitas dalam pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Suryanto (2023) menunjukkan bahwa etos kerja dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di perusahaan ritel. Pegawai yang memiliki etos kerja tinggi dan disiplin dalam bekerja mampu menyelesaikan tugas dengan lebih baik, memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, serta meningkatkan produktivitas kerja. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Ananda dan Prasetyo (2021) menunjukkan bahwa etos kerja dan disiplin tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor pemerintahan. Dalam penelitian tersebut, faktor lain seperti kepemimpinan dan kompensasi lebih dominan dalam menentukan kinerja pegawai dibandingkan dengan etos kerja dan disiplin.



Gambar 1. Paradigma Berpikir

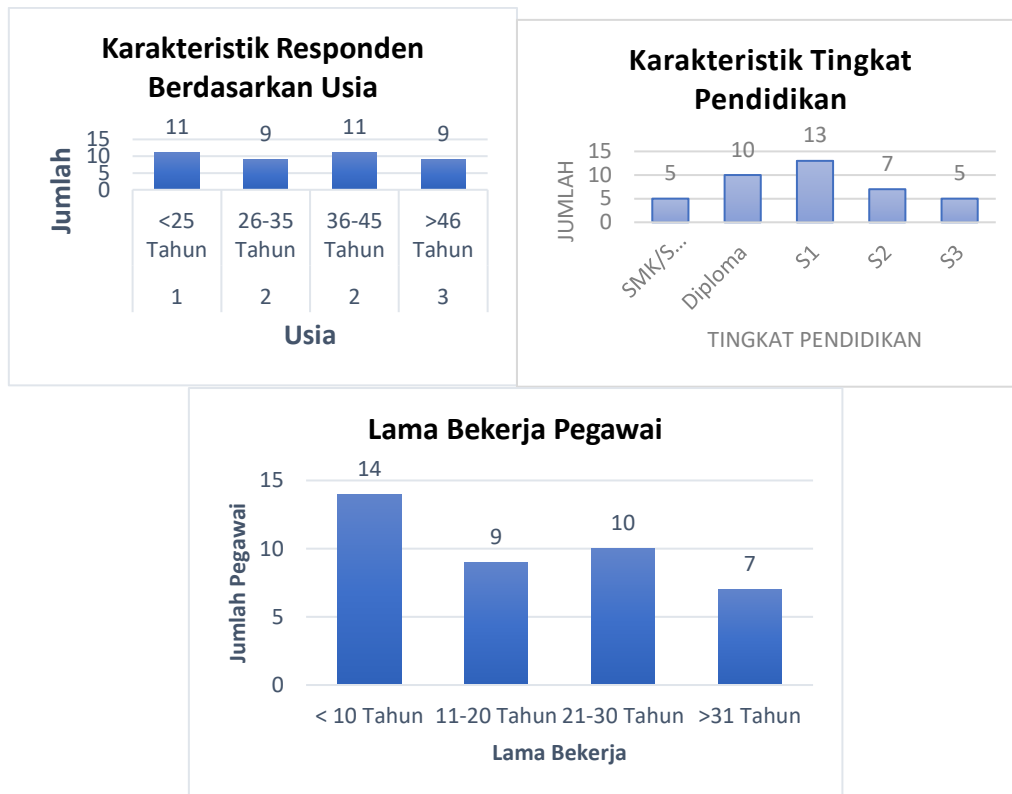
Hipotesis penelitian:

1. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Etos kerja dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Hasil Dan Pembahasan

Hasil

Karakteristik responden penelitian ini terdiri dari pegawai Bappeda Karawang, berdasarkan hasil survey terlihat seperti dibawah ini:

**Gambar 2. Karakteristik Pegawai**

Berdasarkan r tabel untuk validitas pada penelitian ini adalah 0,361. Penelitian ini dapat mengetahui bahwa Instrumen kuesioner valid atau tidak valid jika menghasilkan koefisien korelasi di atas 0,361. Adapun data hasil pengujian validitas dalam setiap indikator kuesioner, dapat di lihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Varaibel Etos Kerja (X1), Disiplin (X2) dan Kinerja Pegawai (Y)

Pertanyaan	R Hitung	Ket	Pertanyaan	R Hitung	Ket	Pertanyaan	R Hitung	Ket
X1.1	0,533	Valid	X2.1	0,62	Valid	Y.1	0,813	Valid
X1.2	0,457	Valid	X2.2	0,574	Valid	Y.2	0,669	Valid
X1.3	0,492	Valid	X2.3	0,547	Valid	Y.3	0,511	Valid
X1.4	0,643	Valid	X2.4	0,391	Valid	Y.4	0,427	Valid
X1.5	0,373	Valid	X2.5	0,382	Valid	Y.5	0,678	Valid
X1.6	0,434	Valid	X2.6	0,425	Valid	Y.6	0,74	Valid
X1.7	0,372	Valid	X2.7	0,484	Valid	Y.7	0,403	Valid
X1.8	0,527	Valid	X2.8	0,459	Valid	Y.8	0,525	Valid
X1.9	0,465	Valid	X2.9	0,551	Valid	Y.9	0,526	Valid
X1.10	0,491	Valid	X2.10	0,532	Valid	Y.10	0,504	Valid
X1.11	0,734	Valid	X2.11	0,52	Valid	Y.11	0,411	Valid
X1.12	0,581	Valid	X2.12	0,584	Valid	Y.12	0,38	Valid
X1.13	0,388	Valid	X2.13	0,438	Valid	Y.13	0,504	Valid
X1.14	0,53	Valid	X2.14	0,409	Valid	Y.14	0,772	Valid
X1.15	0,527	Valid	X2.15	0,527	Valid	Y.15	0,567	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2025

Berdasarkan tabel 1 diatas bahwa validitas variable etos kerja, Disiplin Kerja dan kinerja pegawai mempunyai nilai validitas dengan r hitung lebih besar dibanding r tabel (5%) yaitu 0,361 yang berarti seluruh instrument penelitian tersebut tersebut dinyatakan valid.

Reliabilitas

Teknik pengujian reliabilitas menggunakan koefisien alpha cronbach dengan taraf sebesar 0,60 untuk reliabel tidaknya instrument pertanyaan di lakukan dengan cara membandingkan hasil perhitungan alpha cronbach dengan angka tabel r hitung. Apabila $> 0,60$ maka reliabilitasnya pertanyaan bisa di terima.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	R Hitung	R Kritis	Kriteria
Etos Kerja (X1)	0.791	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.778	0,6	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0.840	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil olah data, 2025

Pada tabel 2 diatas hasil uji reliabilitas etos kerja(X1), Disiplin kerja(X2) dan kinerja pegawai (Y) di ketahui memiliki nilai *alpha Cronbach* sebesar 0,840 lebih besar dari 0,60 maka data hasil penyebaran instrumen kuesioner di nyatakan *reliable* dan dapat di jadikan acuan peneliti selanjutnya.

Uji Normalitas

Uji normalitas di gunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Metode yang di gunakan dalam pengujian normalitas dalam penelitian ini adalah *kolmogorov smirnov* yang mempunyai ketentuan nilai sig hitung lebih besar dari 0,05 hasil pengujian normalitas data variabel Etos Kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample	Kolmogorov-Smirnov Test	Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.46234448
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.048
	Negative	-.059
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil olah data, 2025

Berdasarkan hasil normalitas pada tabel 3 dengan menggunakan metode *Kolmogorov-smirnov* menunjukan bahwa nilai signifikan pada *Kolmogorov-smirnov* dengan jumlah sampel (n) sebesar 40 adalah 0,200 artinya dari penelitian ini berdistribusi secara normal karena nilai signifikannya lebih besar dari 0,05 atau $0,200 > 0,05$ sehingga model regresi dapat di gunakan untuk pengujian hipotesis atau data tersebut di katakana normal.

Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif dalam penelitian ini untuk mengetahui hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh Etos Kerja dan disiplin kerja terhadap pegawai Bappeda Kab Karawang.

Metode ini digunakan untuk mengetahui berapa besar dampak variabel bebas yang mempengaruhi terhadap variabel terikat.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel kinerja pegawai. berikut adalah hasil uji determinasi:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.608	.587	4.581

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

Sumber : Hasil Olah data, 2025

Berdasarkan tabel 6 dapat di lihat bahwa nilai determinasi atau R square (R²) adalah 0,608 atau 60,8% hal ini menunjukkan bahwa Etos Kerja kerja dan disiplin kerja secara simultan bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 60,8% sedangkan sisanya 39,2 % di pengaruhi variabel lain.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini hasil analisis regresi berganda:

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.055	7.870		.896
	Etos Kerja	.648	.156	.583	.000
	Disiplin-Kerja	.276	.152	.255	.078

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil Olah data, 2025

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 7.055 + 0.648 X_1 + 0.276 X_2 + \epsilon$$

1. Nilai 0.648 pada variabel Etos Kerja (X₁) adalah bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi Etos Kerja pegawai maka akan semakin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kab. Karawang.
2. Nilai 0.276 pada variabel disiplin kerja (X₂) adalah bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kab. Karawang.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Pengaruh Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen signifikan atau tidak terhadap variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan uji t (parsial) dapat dilihat dibawah ini :

1. Hipotesis pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja pegawai
 - 1) H₀ = 0 artinya, Etos Kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kab Karawang.
 - 2) H_a = artinya, Etos Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

kinerja pegawai Bappeda Kab. Karawang.

Dengan kriteria H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< \alpha$

2. Hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

- 1) H_0 = artinya, disiplin kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kab. Karawang.
- 2) H_a = artinya, disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kab Karawang.

Dengan kriteria H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< \alpha$

- 1) Pengaruh Etos Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y) secara parsial dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ ($df = n - 2$) = $40 - 2 = 38$. Maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,685

Berikut ini hasil pengujian uji t variabel Etos Kerja kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kab Karawang secara parsial:

Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.055	7.870		.896
	Etos Kerja	.648	.156	.583	4.144
	Disiplin-Kerja	.276	.152	.255	1.811

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai.

Sumber : Hasil Olah data, 2025

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat bahwa hasil pengujian uji t secara parsial pada variabel Etos Kerja kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Kab Karawang sebagai berikut:

1. Pada variabel Etos Kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) diketahui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $4,144 > 1,685$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang berarti Etos Kerja kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Pada variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) diketahui nilai signifikansi sebesar $0,078 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $1.811 > 1,658$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Pengaruh Secara Simultan)

Uji F (Simultan) digunakan untuk menguji secara bersama-sama ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, Pengaruh Etos Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y) diketahui dasar pengambilan keputusan uji F (simultan) dapat dilihat dibawah ini:

$H_0 = \beta_1 : \beta_2 = 0$ artinya, Etos Kerja kerja dan Disiplin kerja secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kab. Karawang.

$H_a = \beta_1 : \beta_2 \neq 0$ artinya, Etos Kerja kerja dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kab. Karawang.

Dengan kriteria H_0 ditolak jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< \alpha$ Pengaruh Etos Kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) secara simultan dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ ($df = K - 1$) = $3 - 1 = 2$ sebagai pembilang dan $(n - k) = 40 - 3 = 37$ sebagai penyebut. Maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,25. Berikut ini hasil pengujian uji F variabel Etos Kerja kerja dan

disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kab Karawang secara simultan.

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1203.387	2	601.693	28.667	.000 ^b
	Residual	776.588	37	20.989		
	Total	1979.975	39			

Sumber : Hasil Olah data,2025

Berdasarkan Tabel 9 dapat dilihat bahwa hasil pengujian secara simultan Etos Kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diketahui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung sebesar $28.667 > 3,25$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Etos Kerja kerja dan disiplin kerjasecara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kab Karawang.

Pembahasan

1. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Karawang. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 serta nilai t-hitung sebesar 4,144 yang lebih besar dari t-tabel 1,685. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti semakin tinggi etos kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerjanya. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ramdani dan Hidayat (2022), yang menyatakan bahwa pegawai dengan etos kerja tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, disiplin, dan mampu menyelesaikan tugas dengan efisien. Hasil ini juga sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2020) yang menekankan bahwa individu dengan etos kerja yang baik memiliki dorongan intrinsik yang kuat untuk mencapai hasil terbaik, sehingga meningkatkan produktivitas kerja. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa organisasi, khususnya Bappeda Kabupaten Karawang, perlu memberikan perhatian lebih dalam membangun dan meningkatkan etos kerja pegawai. Salah satu strategi yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan pelatihan motivasi, menetapkan standar kerja yang jelas, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Selain itu, pemberian penghargaan dan insentif kepada pegawai dengan kinerja baik juga dapat menjadi langkah efektif dalam meningkatkan etos kerja mereka.

2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Karawang. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,078 yang lebih besar dari 0,05 serta nilai t-hitung sebesar 1,811 yang lebih besar dari t-tabel 1,658. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) ditolak, yang berarti semakin rendah tingkat disiplin kerja pegawai, maka semakin tidak baik pula kinerja mereka. Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Wulandari (2023), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai, terutama dalam sektor jasa. Hasil penelitian ini juga berbeda dengan pandangan Hasibuan (2021), yang menyebutkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor kunci dalam mencapai produktivitas optimal, karena pegawai yang disiplin akan bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa organisasi perlu terus menanamkan budaya disiplin dalam lingkungan kerja agar kinerja pegawai dapat terus meningkat. Salah satu strategi yang dapat diterapkan adalah melalui sistem pengawasan yang baik, pemberian sanksi bagi pegawai yang melanggar aturan, serta pemberian penghargaan bagi

pegawai yang menunjukkan kedisiplinan tinggi. Selain itu, pelatihan dan pembinaan secara berkala juga dapat menjadi langkah efektif dalam membangun kedisiplinan kerja yang lebih baik.

3. Pengaruh Etos kerja dan Disiplin terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Karawang. Hal ini didukung oleh nilai determinasi (R^2) sebesar 0,608 atau 60,8%, yang menunjukkan bahwa variabel etos kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai sebesar 60,8%, sedangkan 39,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) serta nilai F-hitung sebesar 28,667 ($> 3,25$) semakin memperkuat temuan bahwa etos kerja dan disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Suryanto (2023), yang menyatakan bahwa pegawai dengan etos kerja tinggi dan disiplin yang baik akan bekerja lebih produktif, memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi, serta lebih mampu mencapai target yang telah ditetapkan. Etos kerja yang tinggi memastikan bahwa pegawai memiliki motivasi intrinsik untuk bekerja dengan maksimal, sementara disiplin kerja menjaga agar pegawai tetap bekerja sesuai dengan aturan dan prosedur yang berlaku, sehingga mendorong efisiensi dan efektivitas kerja. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan studi yang dilakukan oleh Ananda dan Prasetyo (2021), yang menemukan bahwa etos kerja dan disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor pemerintahan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh etos kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai dapat bervariasi tergantung pada sektor industri, budaya organisasi, serta faktor-faktor lain yang mungkin lebih dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja. Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa organisasi, khususnya Bappeda Kabupaten Karawang, perlu terus memperkuat budaya etos kerja dan disiplin pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Strategi yang dapat diterapkan antara lain dengan memberikan pelatihan dan motivasi kerja yang dapat menumbuhkan semangat kerja pegawai, menerapkan sistem reward dan punishment untuk meningkatkan kedisiplinan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Selain itu, organisasi juga dapat mengevaluasi faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai agar dapat mencapai peningkatan kinerja secara optimal. Meskipun penelitian ini telah membuktikan bahwa etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, masih terdapat 39,2% faktor lain yang belum diteliti. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi, atau budaya organisasi agar memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

4. Penutup

Kesimpulan

1. Etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Karawang. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) dan nilai thitung 4,144 $>$ ttabel 1,685, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, semakin tinggi etos kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerjanya dalam organisasi.
2. Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi 0,078 (lebih besar dari 0,05) dan nilai thitung 1,811 $>$ ttabel 1,658, yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi lebih teratur dalam bekerja, mematuhi peraturan organisasi, serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.
3. Secara simultan, etos kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai R square (R^2) sebesar 0,608 atau 60,8%, yang menunjukkan

bahwa variabel etos kerja dan disiplin kerja bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 60,8%, sedangkan 39,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Selain itu, uji F menunjukkan nilai signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05) dan nilai Fhitung 28,667 > Ftabel 3,25, sehingga dapat disimpulkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Karawang.

Saran

1. Peningkatan etos kerja pegawai perlu dilakukan dengan menerapkan program pengembangan seperti pelatihan motivasi, penghargaan bagi pegawai berprestasi, serta budaya kerja yang mendorong produktivitas. Dengan demikian, pegawai akan semakin termotivasi untuk bekerja dengan dedikasi tinggi dan mencapai hasil yang optimal.
2. Penguatan disiplin kerja dapat dilakukan melalui kebijakan yang lebih ketat dalam penerapan aturan kerja, sistem absensi yang lebih terstruktur, serta pengawasan yang lebih intensif terhadap kedisiplinan pegawai. Selain itu, pemberian sanksi dan reward yang adil dapat diterapkan untuk memastikan pegawai tetap bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.
3. Pengembangan faktor lain yang mempengaruhi kinerja juga perlu diperhatikan, mengingat etos kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 60,8%, sedangkan 39,2% dipengaruhi oleh variabel lain. Faktor seperti kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, serta peluang pengembangan karier dapat menjadi perhatian utama untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai secara menyeluruh.

Daftar Pustaka

- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lesmana, G., Jamaludin, A. ., & Nandang, N. (2024). Optimizing Employee Performance: The Impact of Job Characteristics and Work Discipline at PT. Pratamaeka Bigco Indonesia. *INVEST : Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 304-316. <https://doi.org/10.55583/invest.v5i2.855>
- Putra, R., & Wulandari, S. (2023). Hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai di Sektor Jasa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(3), 78-89.
- Rahman, T., & Fadilah, N. (2022). Disiplin dan Etos Kerja Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Organisasi Nirlaba. *Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 15(4), 112-124.
- Ramdani, A., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sektor Manufaktur. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 10(2), 45-57.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). New Jersey: Pearson.
- S.P Hasibuan Malayu (2013)Manajemen sumber daya manusia.Jakarta :PT.Bumi Aksara
- Sari, M., & Nugroho, B. (2021). Analisis Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sektor Pemerintahan. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 8(1), 32-44.
- Sugiyono 2017.Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung, Alfabeta
- Sutrisno edi (2016) manajemen sumber daya manusia. Jakarta :Prenda Media
- Sutrisno, E. (2021). *Budaya Organisasi dan Etos Kerja*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Rajawali Grafindo.
- Ananda, R., & Prasetyo, T. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Sektor Pemerintahan. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(2), 88-101.
- Wijaya, D., & Suryanto, H. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Ritel. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 56-70.