

**Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
(Studi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Pakuniran Kabupaten Probolinggo)**

Oleh

Mohammad Yanto *)

N. Rachma **)

Budi Wahono *)**

Email : hardieyanto87@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of the work ethic and work discipline on employee performance in Pakuniran Sub-district Office, Probolinggo Regency. This type of research used explanatory research with quantitative approaches. The sample in this study were 32 permanent employees included leaders in it. The method of analysis used in this research is hypothesis testing multiple linear regression analysis using t-test and F test. and analysis processed with SPSS software. Data collections method used were questionnaire. From this study provides result and show that it is there partial and all at once an relationship or work effect of work ethic and work discipline on employee performance.

Keywords : work ethic and work discipline on employee performance

Pendahuluan

Sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi organisasi atau perusahaan karena sumber daya manusia memiliki peranan dalam pengelolaan sistem dalam sebuah organisasi atau perusahaan, agar sistem berjalan dengan baik maka pengelolaan sumberdaya manusianya harus benar-benar diperhatikan terkait dengan aspek-aspek yang berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia tersebut.

Sebagai indikator yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas sangat dibutuhkan untuk kemajuan sebuah organisasi ataupun perusahaan karena ini akan menjadi penentu dalam berjalannya berbagai aktivitas dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan.

Keberhasilan dari organisasi atau perusahaan tidak lepas dari kualitas sumber daya yang unggul sehingga organisasi melalui manajemen sumber daya manusianya dituntut untuk mampu meningkatkan sumber daya manusia yang ada. Segala potensi yang ada pada sumber daya manusia yang terdapat di setiap individu dapat dimanfaatkan untuk keberhasilan dari sebuah organisasi melalui daya pikir serta daya fisik yang dapat dimanfaatkan secara terpadu dan optimal untuk kepentingan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Secara umum kinerja merupakan hasil atau pencapaian kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai seorang pegawai di dalam

sebuah organisasi berdasarkan dengan tugas dan tanggung jawab yang diterima Mangkunegara (2016:67). seperti yang dikemukakan oleh Darodjat (2015) bahwasanya etos kerja adalah standar serta semangat dasar, motivasi yang mendorong diri seorang pegawai, kemudian sebuah karakteristik utama, kode etik, moral perilaku serta prinsip dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian ketika sumber daya manusia mampu menerapkan etos kerja dalam sebuah organisasi dan diharapkan mampu meningkatkan kualitas kerja dan kinerja yang mampu memberikan hasil akhir yang maksimal.

Hasibun (2015), kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Maka dari itu pentingnya kedisiplinan dalam bekerja yaitu ada beberapa alasan positif dari sikap dan berperilaku disiplin dalam bekerja antara lain, mampu meminimalisir masalah dalam bekerja seperti halnya keterlambatan dalam bekerja dan persentase absensi yang tinggi yang akan memberi dampak negatif terhadap organisasi atau perusahaan, kemudian tetap menjaga standar organisasi atau perusahaan, dan menghindari masalah hukum di kemudian hari tentu diawal sudah dibentuk kesepakatan hitam diatas putih tentang aturan di dalam bekerja sehingga apabila dikemudian hari dilanggar akibat dari kedisiplinan kerja rendah maka akan menerima konsekuensi sesuai dengan hukum yang ada.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada riset ini adalah (1) apakah etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (2) apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (3) apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari riset ini adalah (1) menganalisa pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Pakuniran Kabupaten Probolinggo (2) menganalisa pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Pakuniran Kabupaten Probolinggo. (3) menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Pakuniran Kabupaten Probolinggo.

Manfaat Penelitian

a. bagi instansi terkait. Riset ini dapat sebagai pandangan untuk sebagai pertimbangan dalam menentukan kebijakan dan menambah pemahaman informasi untuk peningkatan kerja karyawan. (b) bagi akademis. Riset ini bertujuan untuk berkontribusi dalam memberikan tambahan wawasan dalam ilmu pengetahuan dan teknologi terkait Kinerja. (c) bagi riset selanjutnya diharapkan dapat dijadikan literatur dalam menambah ilmu manajemen sumber daya manusia.

Tinjauan Teori

Etos Kerja

a. Pengertian Etos Kerja

Menurut Sinamo (2011:35), “etos kerja Adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistik. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasarinya, prinsip-prinsip yang mengaturnya, nilai-nilai luhur yang menggerakkannya, sikap-sikap mulia yang dilahirkannya, dan standar-standar tinggi yang hendak dicapainya termasuk karakter utama, pikiran pokok, kode etik, kode moral, dan kode perilaku para pemeluknya”.

b. Beberapa faktor yang dapat Mempengaruhi Etos Kerja

ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja yang dikemukakan oleh Sinamo (2014) diantaranya :

- a. Faktor Internal motivasi dalam diri atau disebut juga faktor internal akan dapat mempengaruhi seseorang dalam menumbuhkan etos kerjanya. Dan ini merupakan keyakinan tentang suatu pandangan tentang etos kerja dari seseorang. Kemudian tingkat pendidikan, keahlian serta keterampilan yang ada pada diri seseorang tersebut akan menjadi penentu tumbuhnya etos kerja dalam disetiap individu.
- b. Faktor eksternal di dalam masyarakat tentu ada budaya yang mengikat sehingga hal ini dapat mempengaruhi setiap individu tentang etos kerja yang dimiliki. Dalam budaya setempat tersebut tentu banyak hal seperti kedisiplinan, sikap, dan perilaku yang menjadi kebiasaan di dalam masyarakat.. seseorang yang memiliki etos kerja yang tinggi tentu muncul dari budaya masyarakat yang memiliki sistem orientasi yang maju begitupun sebaliknya akan terdapat etos kerja yang rendah apabila sistem dalam masyarakat tersebut cenderung konservatif. Kemudian kemampuan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja individu juga turut memberi pengaruh terhadap tingginya etos kerja.

c. Indikator Etos Kerja

tinggi atau rendahnya etos kerja kan terlihat dari beberapa indikator yang dikemukakan oleh Dardjat (2015) seperti berikut ini

- a. Kerja Keras Dalam usaha mengarahkan serta memperoleh hasil yang maksimal didalam bekerja maka hal tersebut perlu adanya usaha lebih yang dalam hal ini disebut dengan kerja keras dengan mesin energi dari diri sendiri.
- b. Kerja Cerdas Kemudian mesin kecerdasan digunakan agar semua yang menjadi tanggung jawab dalam sebuah pekerjaan akan terarah dan memiliki hasil yang memuaskan dan ini akan menjadi modal dalam meraih berbagai prestasi di dalam pekerjaannya.
- c. Kerja Ikhlas Sebagai manifestasi kemuliaan diri setiap individu maka kesucian hati digunakan untuk mengarahkan setiap aktivitas di dalam melakukan pekerjaan sehingga mendapatkan hasil yang maksimal dan akan terbiasa

terbentuk rasa ikhlas dalam diri disetip menjalankan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sarana yang dipergunakan para pimpinan terkait di dalam menjalin kedekatan dengan pegawai dengan metode pendekatan tersebut diharapkan mampu dalam upaya merubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan”. Veithzal Rivai (2011:825).

Malayu S.P Hasibuan (2012) menyatakan Disiplin kerja adalah kesediaan dan kesadaran seseorang di dalam menaati segala bentuk peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang telah ditetapkan

b. Tujuan Disiplin Kerja

dalam membangun membangun atau menumbuhkan sikap disiplin seorang karyawan yang menjadi hal utama dalam membentuk konsistensi karyawan dalam menyikapi semua aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi Simamora (2012). Dalam rangka untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan tentu organisasi telah menyusun berbagai bentuk peraturan yang akan menjadi tuntunan atau pedoman bagi seluruh karyawannya. Maka efektifitas dari sebuah organisasi akan berkurang apabila ada peraturan-peraturan yang dilanggar oleh karyawan dan tingkat penurunan efektifitas tersebut tergantung pada tingkat pelanggaran yang ada.

c. Jenis-jenis Disiplin Kerja

terdapat dua jenis disiplin kerja yang dikemukakan oleh T. Hani Handoko (2012).

a. Disiplin Preventif

dalam upaya mendorong para pegawai agar mentaati serta mengikuti pedoman kerja semua regulasi yang ditetapkan oleh perusahaan hal ini juga disebut preventif dalam kedisiplinan. Dan hal ini yang menjadi tujuan utamanya adalah membentuk pendisiplinan diri dalam menjalankan aturan bagi setiap pegawai. Untuk memelihara kedisiplinan pegawai terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan maka dalam hal ini perlu diterapkannya disiplin preventif.

Untuk menjaga iklim organisasi ataupun perusahaan dalam membangun disiplin preventif menjadi tanggung jawab pimpinan. Sedangkan semua peraturan dan juga pedoman dalam standar operasional yang ada wajib dan harus ditaati dan dilaksanakan oleh seluruh pegawai.

Semua yang ada didalamnya baik itu disiplin preventif ataupun semua sistem yang ada didalam organisasi atau perusahaan menjadi satu kesatuan yang saling berhubungan di dalamnya. Akan lebih mudah dalam mendorong serta menggerakkan disiplin kerja jika jika sistem yang ada di dalam organisasi tersebut berjalan dengan baik.

b. Disiplin Korektif

untuk tetap mematuhi serta menaati segala bentuk peraturan serta pedoman dalam operasional sebuah organisasi atau perusahaan maka diperlukan penyatuan antara pekerja atau pegawai dengan peraturan-peraturan yang ada kemudian mengarahkan mereka untuk menaatinya hal ini yang dimaksud dengan disiplin korektif. Dengan demikian setiap pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai akan dikenakan sanksi sesuai dengan tingkat pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pegawai tersebut hal ini merupakan cara atau jalan dalam memelihara sikap kedisiplinan yang ada pada setiap pegawai, semua sanksi yang diberikan hanya semata-mata diperlakukan secara wajar. Seperti yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai (2011)

a. Standar disiplin

mata untuk mengarahkan setiap pelaku pelanggaran kerja berada dalam garis peraturan yang ditetapkan dan menjaga sikap disiplin yang ada pada diri karyawan.

d. Mengatur dan Mengelola Disiplin

perlunya standar disiplin hal ini bertujuan untuk menentukan bahwa karyawan baik besar atau kecil pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan maka standar disiplin tetap diterapkan tanpa melihat tingkat pelanggarannya. Segala bentuk kebijakan serta prosedur organisasi harus diikuti dan diikuti oleh seluruh pegawai. Kesempatan untuk merubah atau memperbaiki setiap kesalahan atas pelanggaran yang dilakukan harus diberikan kepada seluruh pegawai. Sebelum membenarkan adanya sebuah pelanggaran maka pimpinan terkait harus terlebih dahulu mengumpulkan bukti yang akurat yang menjadi bahan pertimbangan, sehingga kehati-hatian dalam mendokumentasikan setiap bukti yang ada akan menghindarkan dari perdebatan yang berkepanjangan.

b. Penegakan standar disiplin

Apabila pencatatan tidak adil dan sah menurut undang-undang atau pengecualian ketenagakerjaan sesuka hati, pengadilan memerlukan bukti dari pemberi kerja untuk membuktikan sebelum pegawai ditindak. Standar kerja tersebut dituliskan dalam kontrak kerja.

e. Indikator Disiplin Kerja

dalam melihat tingkat kedisiplinan pegawai dalam sebuah organisasi atau perusahaan H. Malayu Hasibuan (2012) membaginya kedalam beberapa indikator sebagai berikut:

- a. Tujuan Kemampuan Harus menetapkan tujuan yang jelas dan ideal dan memberikan tantangan bagi kapabilitas seorang pegawai. Dimaksudkan untuk menarik setiap karyawan berdasar kapabilitasnya masing-masing sehingga mudah dalam pembagian pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya, agar dapat menerapkan disiplin dan kesungguhan di dalam menjalankan pekerjaannya. Ketelitian
- b. Tingkat kewaspadaan Karyawan

Ketelitian serta kewaspadaan yang tinggi didalam melakukan kegiatan atau aktivitasnya yang diperlukan oleh seorang karyawan untuk keselamatan dirinya dan pekerjaannya.

c. Ketaatan pada Standar kerja

Penetapan standar kerja serta pedoman dalam pelaksanaan atau operasional perusahaan harus ditaati dan diikuti oleh seluruh pegawai hal ini bertujuan untuk meminimalisir resiko kecelakaan dalam bekerja.

d. Ketaatan pada Peraturan Kerja hal ini memelihara rasa nyaman serta kelancaran kerja sepanjang berlangsungnya kerja.

e. Etika Kerja Lingkungan kerja yang harmonis tentu diperlukan dalam melakukan aktivitas pekerjaan hal ini perlu adanya etika di dalamnya sehingga dapat menghargai satu sama lain. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Kedisiplinan karyawan akan tercapai apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan tersebut baik.

Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018:83). “Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu maupun kelompok pada suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabannya masing-masing guna mencapai tujuan dari organisasi secara ilegal tanpa melanggar hukum serta tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

b. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai seperti berikut ini:

a. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau nilai lainnya.

b. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

d. Disiplin kerja Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku

e. Inisiatif Kemampuan diri dalam mengatasi setiap permasalahan yang ada tanpa harus diberitahu oleh orang lain tentang kesalahan kesalahan tersebut, bergerak dengan sendirinya dalam mengendalikan setiap permasalahan yang ada serta selalu berusaha dengan keras dan tetap tenang dengan tekanan yang begitu tinggi.

- f. Ketelitian Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.
- g. Kepemimpinan Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- h. Kejujuran Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
- i. Kreativitas Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjuntak (2011) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

a. Faktor individu

Meliputi: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang.

b. Faktor psikologis

Meliputi: persepsi, peran, sikap, kepribadian, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

c. Faktor organisasi

Meliputi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

Kinerja merupakan sebuah pondasi yang memiliki beberapa dimensi dan beberapa faktor yang berpengaruh di dalamnya diantaranya adalah:

- a. Faktor beberapa kemampuan serta skill yang dimiliki oleh seseorang kemudian rasa percaya diri yang tinggi dan keinginan yang kuat yang ada dalam dirinya untuk melakukan aktivitas serta memiliki komitmen yang kuat.
- b. Faktor kepemimpinan, kemampuan menggerakkan memotivasi, serta memberi arahan dan Dorongan dari seorang pemimpin kepada bawahannya..
- c. Faktor tim, dukungan yang dibangun oleh rekan kerjanya yang memiliki nilai spirit yang membantu seseorang termotivasi atau terdorong sehingga bisa melakukan aktivitasnya dengan maksimal..
- d. Faktor sistem, segala sarana dan prasarana yang disediakan dalam upaya memberikan kenyamanan terhadap pegawai di dalam melakukan aktivitasnya yang disediakan oleh organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), merupakan tekanan dari lingkungan dari luar dan dalam perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja berdasarkan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2016) :

a. Faktor Kemampuan

kemampuan seseorang atau *ability* pada dasarnya terdiri dari tingkat IQ yaitu rata rata nilai Iqnya 110-120 hal ini akan menunjang keterampilan dalam melakukan segala aktivitas di dalam bekerja. Maka dari itu perlunya penyesuaian dalam pembagian tugas yang sesuai dengan kemampuan pegawai perlunya pembagian tugas sesuai dengan keahliannya. (*the right man on the right place*)

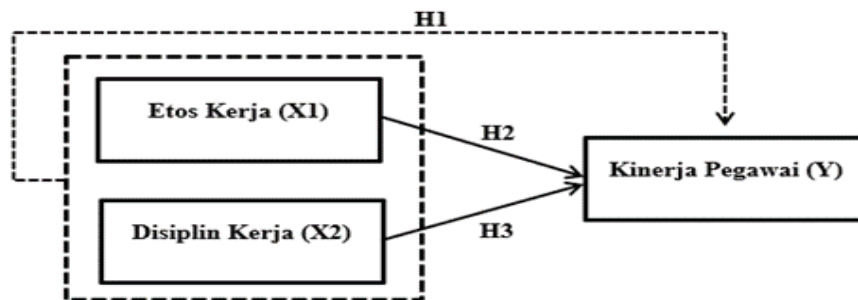
b. Faktor Motivasi

dalam hal ini mendorong serta menggerakkan karyawan dalam mengarahkan pegawai untuk mencapai hasil yang maksimal, motivasi sebenarnya merupakan sikap dari seorang karyawan itu sendiri dalam menyikapi sebuah kondisi atau situasi tertentu

Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian

Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2014). Kerangka konseptual merupakan suatu hubungan yang akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel dalam sebuah penelitian yaitu antara variabel independen dan variabel dependen yang akan diamati dan diukur melalui penelitian yang akan dilakukan adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini ditunjukkan pada gambar sebagai berikut:



Keterangan :

—————→ : secara simultan
 - - - - - → : secara parsial

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2010:84) hipotesis ialah dugaan sementara terhadap masalah dari sebuah objek yang menjadi objek dalam penelitian dan sebuah hasil yang berdasarkan pada teori teori. Hipotesis pada riset ini ialah :

H1 : Etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kabupaten Probolinggo

H2: Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kabupaten Probolinggo

H3: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kabupaten Probolinggo

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

dalam penelitian ini eksplanatori riset yang digunakan riset dengan pendekatan kuantitatif. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2006) merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel yang berpengaruh. Hipotesis Pada penelitian ini minimal terdapat dua variabel yang dihubungkan dan penelitian ini berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Lokasi Penelitian

Berdasarkan judul penelitian ini yaitu “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai” penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Pakuniran, yang beralamatkan di Jl. Pakuniran No. 523 Probolinggo, Jawa Timur.

Populasi

Pengertian populasi menurut sugiyono (2019:126) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 32 yang merupakan pegawai di Kantor Kecamatan Pakuniran Probolinggo

Sampel

Sampel yaitu “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut” (Sugiyono, 2008:81). Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau penelitian sensus, dimana semua elemen didalamnya mempunyai peluang untuk terpilih menjadi sampel penelitian.

Definisi Konsep Variabel**a. Kinerja**

Simanjuntak (2011) “Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dalam rangka mewujudkan tujuan dari perusahaan.”

b. Etos Kerja

Darodjat, (2015) “Etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar.”

c. Disiplin Kerja

Bejo Siswanto (2010) “Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak apabila ia melanggar tugas dan wewenangnya.”

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Riset ini menggunakan data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2017:193) yang dimaksud data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung.

Metode Analisis Data

Pada riset ini analisis regresi linier berganda yang dijadikan sebagai metode analisisnya dimana metode ini menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen Ghazali (2009:107).

Pembahasan Hasil Penelitian

Uji Instrumen Uji Validitas

<u>Variabel</u>	<u>r Hitung</u>	<u>r Tabel</u>	<u>keterangan</u>
X1.1	0.779	0.349	V A L I D
X1.2	0.878	0.349	
X1.3	0.653	0.349	
X2.1	0.587	0.349	
X2.2	0.687	0.349	
X2.3	0.794	0.349	
X2.4	0.806	0.349	
X2.5	0.683	0.349	
Y1.1	0.742	0.349	
Y1.2	0.684	0.349	
Y1.3	0.8	0.349	
Y1.4	0.777	0.349	
Y1.5	0.603	0.349	

memiliki nilai r
tas valid.

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Etos Kerja	0.664	RELIABEL
Disiplin Kerja	0.755	
Kinerja	0.764	

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh variabel mempunyai nilai Cronbach Alpha > 0.60, maka seluruh variabel dinyatakan Reliabel.

Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.33598553
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.084
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan data pada diketahui nilai 1 Asymp. Sig 0,200 > 0,05 dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa data pada tabel pendistribusiannya normal.

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.909	3.135		2.204	.036
Etos Kerja	.491	.236	.371	2.079	.047
Disiplin Kerja	.370	.176	.375	2.106	.044
a. Dependent Variable: Kinerja					

Berdasarkan hasil analisis pada tabel bisa dijelaskan pada rumus berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$= 6.909 + 0.491X_1 + 0.370X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b₁ = koefisien regresi X₁

b₂ = koefisien regresi X₂

X₁ = Etos Kerja

X₂ = Disiplin Kerja

e = error

Dari persamaan diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 6.909 maka variabel Etos kerja dan disiplin kerja nilainya dianggap konstan jadi Kinerja nilainya sebesar 6.909.
- Nilai koefisien regresi (b_1) variabel Etos Kerja menunjukkan nilai positif. Ini dapat diartikan bahwa jika ada peningkatan etos kerja, maka kinerja juga akan meningkat.
- Nilai koefisien regresi (b_2) variabel disiplin kerja menunjukkan nilai positif. Ini dapat diartikan bahwa jika disiplin kerja meningkat maka kinerja juga akan meningkat.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.909	3.135		2.204	.036		
	Etos Kerja	.491	.236	.371	2.079	.047	.589	1.698
	Disiplin Kerja	.370	.176	.375	2.106	.044	.589	1.698
a. Dependent Variable: Kinerja								

Berdasarkan pada data diatas dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa nilai Tolerance variabel Etos kerja dan disiplin kerja $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 yang berarti tidak terjadi korelasi

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.691	1.725		-.981	.335
	Etos Kerja	.028	.130	.050	.216	.831
	Disiplin Kerja	.105	.097	.252	1.089	.285
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Berdasarkan uji heteroskedastisitas dengan metode *Glesjer* nilai signifikansi antara etos kerja dan disiplin kerja sebesar 0.831 dan 0.285 > dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	46.544	2	23.272	12.197	.000 ^b
	Residual	55.331	29	1.908		
	Total	101.875	31			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Etos Kerja						

Berdasarkan pada tabel diatas terlihat bahwa nial f sebesar 12,197 dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0,05$ dari itu bisa ditarik kesimpulan bahwa variabel etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.909	3.135		2.204	.036
	Etos Kerja	.491	.236	.371	2.079	.047
	Disiplin Kerja	.370	.176	.375	2.106	.044
a. Dependent Variable: Kinerja						

Berdasarkan tabel 4.13 Hasil uji t diperoleh penjelasan sebagai berikut:

1. Variabel Etos Kerja (X1)

Variabel X1 mempunyai hasil uji t sebesar 2.079 dan nilai signifikansi $t \ 0.047 < 0,05$. Hal ini dapat dijelaskan bahwa variabel etos kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja.

2. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Variabel X2 memiliki hasil dari uji t nilainya adalah 2.106 dan nilai signifikansi $t \ 0,044 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 ^a	.457	.419	1.381
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Etos Kerja				

Dari tabel diatas diketahui semua nilai *Adjusted R square* yaitu Etos kerja dan disiplin kerja tingkat pengaruh secara bersamaan sebesar 41.9% terhadap kinerja. Sedangkan sisanya 58.1% dijelaskan oleh variabel lain yang diluar dari penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Kantor Kecamatan Pakuniran Kabupaten Probolinggo. Diketahui dari hasil penelitian ini, menyatakan bahwa variabel independen yaitu Etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan jika terjadi perubahan secara bersama-sama pada Etos kerja dan disiplin kerja akan menyebabkan perubahan yang terhadap kinerja pada Pegawai Kantor Kecamatan Pakuniran Kabupaten Probolinggo. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya oleh Bawelle (2016) yang mengatakan bahwa antara etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Kantor Kecamatan Pakuniran Kabupaten Probolinggo. Berdasarkan hasil penelitian diatas bahwa uji hipotesis variabel etos kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja pada Pegawai Kantor Kecamatan Pakuniran Kabupaten Probolinggo. Dari hasil analisis statistic jika ada peningkatan pada etos kerja maka kinerja juga akan meningkat. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya oleh Hardiansyah (2017) yang menyatakan bahwa secara parsial etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Kantor Kecamatan Pakuniran Kabupaten Probolinggo. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa uji hipotesis variabel disiplin kerja berpengaruh positif Kinerja pada Pegawai Kantor Kecamatan Pakuniran Kabupaten Probolinggo. Hal ini dilihat pada hasil analisis bahwa apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja juga meningkat. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya oleh Efrizal (2018) yang menyatakan bahwa secara parsial antara etos kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) terhadap kinerja karyawan pada Radio La Nugraha 105 Fm Palembang.

Simpulan, Keterbatasan, Dan Saran

Simpulan

1. Dari hasil penelitian ini Etos Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pada Pegawai Kantor Kecamatan Pakuniran Kabupaten Probolinggo
2. Dari hasil penelitian ini Etos Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pada Pegawai Kantor Kecamatan Pakuniran Kabupaten Probolinggo
3. Dari hasil penelitian ini disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pada Pegawai Kantor Kecamatan Pakuniran Kabupaten Probolinggo
4. Variabel Kinerja dicerminkan oleh indikator yang membahas mengenai pencapaian atau hasil kerja dari pegawai dalam sebuah organisasi.
5. Variabel etos kerja dicerminkan oleh indikator yang membahas tentang sikap, kepribadian watak atau sifat serta karakter dalam menjalankan tugasnya.
6. Variabel disiplin kerja dicerminkan oleh indikator yang membahas tentang ketaatan pegawai terhadap peraturan organisasi atau peraturan kerja dalam organisasi.

Keterbatasan

Keterbatasan dari penelitian ini yaitu penelitian ini dilakukan pada instansi pemerintahan yang lingkupnya masih kecil yaitu pada Kantor Kecamatan Pakuniran Kabupaten Probolinggo, sehingga hasil penelitian ini hanya bisa digunakan oleh Kantor Camat Pakuniran. Dan faktor penelitian ini hanya menggunakan dua variabel yaitu etos kerja dan disiplin kerja sehingga masih banyak faktor – faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja.

Saran

1. Kepada pihak Kecamatan Pakuniran untuk selalu meningkat nilai -nilai karakter pada setiap pegawai serta selalu meningkatkan atau menumbuhkan kecintaan terhadap pekerjaan yang dikerjakan agar memiliki etos kerja yang tinggi
2. Kepada pihak Kantor Kecamatan Pakuniran untuk memberikan sanksi yang tegas dan sesuai terhadap tindakan yang menyimpang serta melanggar peraturan yang telah ditetapkan agar tumbuh sikap disiplin dari pegawai.
3. Kepada pihak Kantor Kecamatan Pakuniran untuk selalu memperhatikan hal-hal terkait dengan etos kerja dan disiplin kerja agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Untuk selanjutnya jika ini dijadikan rujukan untuk dikembangkan maka diharapkan untuk melakukan penelitian pada Instansi atau perusahaan yang memiliki skala lebih besar serta menyempurnakan variabel pada penelitian ini, baik dengan cara menambahkan maupun mengganti variabel yang lain yang memberi dampak atau pengaruh yang lebih tinggi.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau. Zanafala Publishing.
- Darodjat, T.A. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat absolute*. Bandung. PT Refika Aditama.
- Sinamo, Jansen. 2011. *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Soewarso, dkk. 1995. *Persepsi Tentang Etos Kerja Kaitannya dengan Nilai Budaya Masyarakat*. Jakarta: CV. Bupara Nugraha.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.

- *) **Mohammad Yanto, “Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis universitas Islam Malang”.**
- **) **N. Rachma, “Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang”.**
- ***) **Budi Wahono, “Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang”.**