

Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Limboro

Asmira¹, Suryani Syamsuddin², Ahmad Karim³, Arifhan Ady⁴, Abd. Latif Dollah⁵, Wulan Ayuandiani⁶

*1*Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sulawesi Barat

*1*Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sulawesi Barat

¹Corresponding author's email: asmiraila154@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine and analyze the simultaneous and partial effects of work ethic and work discipline on the performance of Limboro District Office Employees. This research approach is a quantitative approach, the purpose of this research is explanatory research and this type of research is survey. The location of this research was carried out at the Limboro District Office. The population in this study were all employees of the Limboro District Office, totaling 32 people. To get a sample that can represent the population, then in determining the sample of this study used saturated samples. Data analysis was performed using multiple linear regression. The results of the analysis show that, Work Ethic and Work Discipline have a significant effect on the Performance of Employees of Limboro District Office.*

Keywords: *Work Ethic; Work Discipline; Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan dan parsial dari etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Limboro. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, tujuan dari penelitian ini adalah penelitian eksplanatif dan jenis penelitian ini bersifat survey. Lokasi penelitian ini di laksanakan di Kantor Kecamatan Limboro. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Kecamatan Limboro yang berjumlah 32 orang. Untuk mendapatkan sampel yang dapat mewakili populasi, maka dalam penentuan sampel penelitian ini digunakan sampel jenuh. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Limboro, selanjutnya variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Limboro.

Kata Kunci : Etos Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai.

1. Latar Belakang

Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan. Dalam pencapaian tujuan tersebut maka suatu perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut untuk meningkatkan tujuan perusahaan. Selain membutuhkan pemimpin yang hebat maka sebuah organisasi juga membutuhkan anggota atau bawahan yang juga mampu meahami dan menjalankan perintah atasan sesuai dengan prosedur yang seirama dengan tujuan organisasi. Untuk mampu menerjemahkan perintah dari atasan sesuai dengan tujuan organisasi maka dibutuhkan etos kerja yang baik oleh karyawan. Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja (Sukardewi, 2013). Etos kerja di bentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya (Tasmara, 2022).

Pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam lingkup organisasi merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan instansi tersebut. Tujuan organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para pegawai. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari pegawai maka harus diupayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif. Suatu instansi dalam upaya menggerakkan para pegawainya agar mau bekerja lebih produktif lagi sesuai dengan tujuan instansi yang telah ditetapkan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja pegawai, diantaranya adalah etos kerja atau semangat kerja seorang pegawai dan didukung dengan lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan kerja setiap harinya. Pegawai yang memiliki kedisiplinan, motivasi dan semangat kerja yang tinggi akan mampu melakukan pekerjaannya secara baik dan maksimal, dengan demikian target produktivitas sebuah instansi akan tercapai.

Tujuan organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para karyawan. Secara garis besar kinerja dapat di pahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan maka harus diupayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif. Perusahaan dalam upaya menggerakkan para karyawannya agar mau bekerja lebih produktif lagi sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua aturan instansi dan norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2016).

Pemerintah sebagai penyedia layanan publik bertanggung jawab dan terus berupaya untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Rendahnya mutu pelayanan publik yang diberikan oleh aparat pemerintah menjadi citra buruk pemerintah di tengah masyarakat. Sebagian masyarakat yang pernah berurusan dengan birokrasi selalu mengeluh dan kecewa terhadap layanan yang diberikan. Ada sebagian masyarakat sampai saat ini masih menganggap rendah kinerja birokrasi.

Pelayanan yang diberikan secara umum belum memuaskan masyarakat. Pelayanan yang di berikan cenderung berbelit-belit dengan berbagai alasan yang kurang dapat diterima oleh masyarakat. Sehingga pelayanan yang diberikan cenderung tidak efektif dan efisien. Keadaan yang demikian membuat masyarakat sebagai pengguna layanan publik tidak terpuaskan. Sehingga berakibat masyarakat enggan mengurus segala sesuatu yang berhubungan dengan pemerintah secara langsung.

Kantor Camat Limboro adalah kantor camat yang berada di Kecamatan Limboro, Kabupaten Polewali Mandar, Provinsi Sulawesi Barat, yang berperan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat khususnya masyarakat Kecamatan Limboro. Peran Camat Limboro tersebut tak pernah lepas dalam kegiatan-kegiatan khususnya dalam kebutuhan masyarakat umum dan kebutuhan-kebutuhan lainnya khususnya masyarakat Kecamatan Limboro. Pimpinan kantor Camat Limboro tidak lepas dalam mengontrol bawahannya untuk menjalankan tugas sesuai tupoksi sehingga proses kelancaran pekerjaan yang dilaksanakan berjalan sukses dan memberikan keberhasilan sesuai dengan harapan atau pencapaian yang ingin dicapai. Untuk melaksanakan tugas kerja yang penuh tanggung jawab dan tuntutan kerja yang tinggi. Dibutuhkan etos kerja yang baik, serta dibutuhkan pula disiplin kerja yang tinggi yang dapat menunjang kualitas kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas kerja.

Etos kerja pegawai Kantor Camat Limboro dapat dilihat dari tingkat absensi bahwa tanggung jawab dari para pegawai dinilai rendah. Hal ini dapat dilihat dari seberapa sering pegawai tidak hadir ditempat kerja atau terlambat. Selain hal tersebut peneliti juga menemukan bahwa beberapa pegawai tidak memanfaatkan jam kerja yang ada, mereka lebih banyak menghabiskan waktu untuk mengobrol sesama pegawai sehingga beberapa pekerjaan tidak selesai karena dipengaruhi kurangnya kepatuhan, rasa tanggung jawab dan tidak menunjukkan kemampuan profesional dala bekerja. Rendahnya etos kerja

pegawai Kantor Camat Limboro disebabkan kurangnya kontribusi dari pegawai untuk kemajuan organisasi, hal tersebut mencerminkan perilaku yang tidak amanah dalam bekerja.

2. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2017) Penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat statistik untuk menguji kelayakan hasil penelitian.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah jenis data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama (tidak melalui perantara), baik individu maupun kelompok dengan metode survey dan observasi. Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui media perantara (diperoleh atau dicatat oleh pihak lain) data sekunder berupa catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip atau data documenter, maupun kumpulan literature atau karya tulis yang berkaitan dengan penelitian (Sugiyono, 2017).

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017), Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil yang menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin mempelajari sifat-sifatnya. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah pegawai Kantor Kecamatan Limboro yang berjumlah 32 orang. Pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yang dimana menurut Sugiyono (2017) sampling jenuh adalah apabila semua populasi dijadikan sampel. Adapun populasi dalam penelitian ini yang dijadikan sampel adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Limboro yang berjumlah 32 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Teknik pengumpulan data adalah suatu langkah yang dinilai strategis dalam penelitian, karena mempunyai tujuan yang utama dalam memperoleh data. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara kuisioner (Sugiyono, 2017).

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Ghosali (2013) menyatakan bahwa uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang di ukur. Uji pengujian dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel. nilai r hitung merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pertanyaan di setiap variabel yang dianalisis dengan program spss dan outputnya bernama bivariate pearson. Sedangkan untuk mendapatkan r tabel dilakukan dengan table r product moment, yaitu menentukan $\alpha=0,005$ kemudian jumlah n sehingga didapat nilai tabel dua sisi sebesar. tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat di tentukan, apabila r hitung $>$ r tabel = valid dan r hitung $<$ r tabel = tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghosali (2013), uji Reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indicator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan

adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki Cronbach Alpha $> 0,60$.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Persamaan untuk regresi linier berganda:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y = kinerja pegawai
- A = konstanta
- B = koefisien arah regresi
- X1 = etos kerja
- X2 = disiplin kerja
- E = standar error

Uji Simultan F

Menurut Ghozali (2013) uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terkait. Langkah-langkah pengujian uji F adalah sebagai berikut

- $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak
- $F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima

Uji Parsial t

Menurut Ghozali (2013) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen, secara individual dalam menerapkan variabel-variabel dependen. Langkah-langkah pengujian uji t adalah:

- $t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak
- $t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase sambungan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel independen yang digunakan dalam model, mampu menjelaskan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu (Ghozali, 2013).

3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini bersifat kuantitatif dimana data yang dihasilkan akan berbentuk angka. Dari data yang didapat dilakukan analisis dengan menggunakan software SPSS. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan tujuan yang didasarkan, data dikumpulkan dengan kuesioner sebanyak 32 responden. Sasarannya adalah para Pegawai Kantor Kecamatan Limboro.

Hasil Uji Validitas**Tabel 1 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
Motivasi	1	0,669	0,349	Valid
	2	0,776	0,349	Valid
	3	0,753	0,349	Valid
	4	0,714	0,349	Valid
	5	0,691	0,349	Valid
	6	0,738	0,349	Valid
Disiplin Kerja	1	0,809	0,349	Valid
	2	0,593	0,349	Valid
	3	0,624	0,349	Valid
	4	0,821	0,349	Valid
	5	0,438	Valid	Valid
	6	0,660	Valid	Valid
	7	0,743	Valid	Valid
	8	0,529	Valid	Valid
Kinerja Pegawai	1	0,830	Valid	Valid
	2	0,786	Valid	Valid
	3	0,889	Valid	Valid
	4	0,843	Valid	Valid
	5	0,885	Valid	Valid
	6	0,920	Valid	Valid
	7	0,722	Valid	Valid
	8	0,843	Valid	Valid
	9	0,885	Valid	Valid
	10	0,665	Valid	Valid

(Sumber: Data Primer Output SPSS, 2024)

Berdasarkan tabel uji validitas diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi rhitung lebih besar dari rtabel, maka dapat disimpulkan bahwa nilai seluruh item pernyataan valid.

Hasil Uji Reliabilitas**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Ket.
Etos Kerja	0,774	Reliabel
Disiplin Kerja	0,783	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,940	Reliabel

(Sumber: Data Primer Output SPSS, 2024)

Berdasarkan tabel uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa nilai setiap variabel lebih besar dari nilai *alfa Cronbach* > 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel reliabel.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,034	5,592		0,721	0,476
	Etos Kerja	1,143	0,289	0,542	3,953	0,000
	Disiplin Kerja	0,532	0,199	0,367	2,679	0,002

(Sumber: Data Primer Output SPSS, 2024)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 4,034 + 1,143 X_1 + 0,532 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat diuraikan :

- Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 4,034, angka tersebut menunjukkan bahwa apabila X_1 dan X_2 konstan atau $X = 0$. Maka Kinerja Pegawai sebesar 4,034.
- Variabel X_1 menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 1,143, yang berarti jika terjadi kenaikan pada variabel X_1 sebesar 1%. Maka Kinerja Pegawai juga akan mengalami kenaikan sebesar 1,143.
- Variabel X_2 menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,532, yang berarti jika terjadi kenaikan pada variabel X_2 sebesar 1%. Maka Kinerja Pegawai juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,532.

Hasil Uji Simultan F

Tabel 4 Hasil Uji Simultan F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1008,975	2	504,487	31,950	0,000
	Residual	457,900	29	15,790		
	Total	1466,875	31			

(Sumber: Data Primer Output SPSS, 2024)

Dari Uji F didapat nilai F_{hitung} sebesar 21,102 nilai ini lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3,340 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21,102 > 3,340$). Berdasarkan hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa kedua variabel X_1 dan X_2 berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Y .

Hasil Uji Parsial t

Tabel 5 Uji Parsial t

Model		t	Sig.
1	(Constant)	0,721	0,476
	Etos Kerja	3,953	0,000
	Disiplin Kerja	2,679	0,002

(Sumber: Data Primer Output SPSS, 2024)

Berdasarkan pengambilan keputusan uji parsial maka dapat disimpulkan :

- Hasil output SPSS diatas menunjukkan bahwa variabel X1 (Etos Kerja) berpengaruh positif terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) dengan memperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($3,953 > 1,699$). Dengan demikian **H1 diterima**.
- Hasil output SPSS diatas menunjukkan bahwa variabel X2 (Disiplin Kerja) berpengaruh positif terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) dengan memperoleh nilai t_{hitung} variabel X2 lebih besar dari pada t_{tabel} ($2,679 > 1,699$). Dengan demikian **H2 diterima**.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R-Square	Adjusted R-Square
1	0,829	0,688	0,666

(Sumber: Data Primer Output SPSS, 2024)

Berdasarkan tabel diatas nilai koefisien R square (R²) sebesar 0,829 atau 82,9%, maka dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y sebesar 0,829 (82,9%).

Pembahasan

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel uji parsial t dapat diketahui bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan memperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Berdasarkan hal tersebut maka dapat di tarik kesimpulan bahwa hipotesis 1 (H1) dalam penelitian ini diterima. Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dikarenakan tingkat kepedulian dan kualitas pekerjaan cenderung lebih tinggi pada individu yang memiliki etos kerja yang kuat. Mereka akan lebih memperhatikan detail dan berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Mereka dengan etos kerja yang baik cenderung merasa bertanggung jawab atas tugas dan tanggung jawab. Mereka akan mengambil inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan dalam waktu yang ditentukan. Pegawai memiliki nilai-nilai pribadi yang menekankan pentingnya kedisiplinan, tanggung jawab, dan menyelesaikan tugas tepat waktu yang dapat menjadi bagian dari identitas untuk mendefinisikan kualitas kerja. Selain itu, rasa puas ketika menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dapat menjadi dorongan positif yang membuat pegawai ingin terus melakukannya. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suparman dkk (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel uji parsial t dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan memperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Berdasarkan hal tersebut maka dapat di tarik kesimpulan bahwa hipotesis 2 (H2) dalam penelitian ini diterima. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dikarenakan disiplin kerja membantu memastikan bahwa pegawai konsisten dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Mereka akan lebih cenderung untuk datang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu, dan menjalankan rutinitas kerja dengan baik. Disiplin kerja memperkuat tanggung jawab individu terhadap tugas dan kewajiban mereka. Pegawai yang disiplin akan lebih menerima tanggung jawab atas kesalahan mereka dan berusaha untuk memperbaiki masalah tersebut. Mereka juga akan lebih siap untuk menerima umpan balik dan kritik untuk memperbaiki kinerja mereka. Pegawai meyakini bahwa mereka mampu untuk menghadapi dan mengatasi hambatan serta termotivasi untuk terus maju. Hal tersebut dapat berasal dari pengalaman sebelumnya dalam mengatasi rintangan. Pengalaman sebelumnya dalam menghadapi tantangan yang serupa atau latihan yang terkait dengan tugas tersebut dapat memberi Pegawai keterampilan dan strategi yang diperlukan untuk mengatasi masalah yang sama dikemudian hari. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Selfi (2021) dengan judul penelitian Disiplin Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Limboro dengan memperoleh Fhitung lebih besar dari pada Ftabel. Etos kerja yang kuat seringkali menjadi pendorong utama bagi motivasi dan dedikasi pegawai terhadap pekerjaan mereka. Ketika seseorang memiliki etos kerja yang baik, mereka cenderung memiliki motivasi internal yang tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Disiplin kerja membantu mereka menjaga konsistensi dalam menjalankan tugas-tugas mereka meskipun menghadapi tantangan atau kesulitan. Disiplin kerja membantu menciptakan pola kerja yang teratur dan terstruktur, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Pegawai yang disiplin cenderung menggunakan waktu mereka dengan bijak dan fokus pada tugas-tugas yang perlu diselesaikan, sementara etos kerja yang kuat mendorong mereka untuk bekerja keras dan bertekun dalam mencapai tujuan mereka. Dengan demikian, etos kerja dan disiplin kerja berdampak pada kinerja pegawai melalui berbagai cara termasuk motivasi, kualitas kerja, efisiensi, tanggung jawab, dan pencapaian tujuan. Keduanya saling mendukung dan meningkatkan satu sama lain, membentuk dasar untuk lingkungan kerja yang sukses dan produktif. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rian (2017) dengan judul Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Limboro dengan sampel 32 responden, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Limboro.
2. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Limboro.
3. Variabel etos kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Limboro.

Daftar Pustaka

- Fathoni. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta. Bandung.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Rian Oztary Hardiansyah. (2017). *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Skripsi
- Selfi Ariesni & Lise Asnur. (2021). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*. Vol. 5 No. 3
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sukardewi. (2013). *Kontribusi Adversity Quotient (AQ) Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Guru SMA Negeri di kota Amlapura*. *Jurnal Akutansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala* Vol 4.
- Suparman dkk. (2019). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*. Vol. 2 No. 1
- Tasmara. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani