

**PENGARUH ETOS KERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH KOTA MAKASSAR**

Diajukan Oleh :

Elfiani Amos

4518012060



Untuk Memperoleh Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2022

**PENGARUH ETOS KERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH KOTA MAKASSAR**

Diajukan Oleh :

Elfiani Amos

4518012060



Untuk Memperoleh Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2022

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Etos Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar.

Nama : Elfiani Amos

Stambuk/NIM : 4518012060

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Tempat Penelitian : Balaikota Makassar (BKPSDMD)

Telaha Disetujui
UNIVERSITAS

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH.

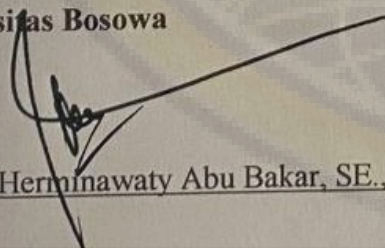

Rafuddin, SE., M.Si.

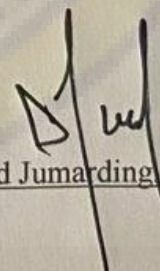
Mengetahui dan mengesahkan:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Prodi Manajemen

Universitas Bosowa


Dr. Hj. Herminawaty Abu Bakar, SE., M.Si.


Ahmad Jumarding, SE., M.M.

Tanggal pengesahan:.....

PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Elfiani Amos

Nim : 4518012060

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Judul : Pengaruh Etos Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja
Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber daya
Manusia Daerah Kota Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian. Pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah dari saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini buat dalam keadaan sabar dan sadar dan dapat tanpa paksaan sama sekali



Elfiani amos

**THE EFFECT OF WORK ETHOS AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE
PERFORMANCE IN THE AGENCY OF EMPLOYMENT AND HUMAN
RESOURCES DEVELOPMENT IN MAKASSAR CITY**

By :

Elfiani Amos

Management Study Program, Faculty of Economics and Business

Makassar Bosowa University

ABSTRACT

**Elfiani Amos, 2022, Thesis. The Influence of Work Ethic and Discipline on
Employee Performance at the Regional Personnel and Human Resources
Development Agency of Makassar City, supervised by Dr. H.A. Arifuddin
Mane, SE., M.Si., SH., MH and Mr. Rafiuddin, SE., M.Si.**

The purpose of the study was to determine and analyze the effect of work ethic and discipline on employee performance at the BKPSDMD office. The object of research is the Makassar City BKPSDMD City Hall, this research is a mix method research (a combination of qualitative and quantitative) in data analysis of primary data and secondary data. By conducting interviews with resource persons and distributing questionnaires to all employees of the Makassar Regional Personnel and Human Resources Development Agency who became respondents, using the slovin method to obtain 35 samples.

The results of the research conducted based on the results of the t test showed that the work ethic variable had a significant effect on employee performance. The results of the t-test analysis show that discipline has a significant effect on

employee performance. The most dominant variable affecting employee performance is the work ethic variable.

This can be proven by the t-count value of the work ethic variable which is greater than the t-count of the discipline variable. So it can be concluded that work motivation and work discipline are very important things to pay attention to, especially for the leadership of the head of the section at the BKPSDMD City Hall to always provide opportunities for employees to convey ideas, suggestions and even criticism and continue to provide support and encouragement so that employee performance continues to improve. . Keywords: Work ethic, Discipline and Employee Performance



**PENGARUH ETOS KERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH KOTA MAKASSAR**

Oleh :

Elfiani Amos

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bosowa Makassar

ABSTRAK

Elfiani Amos, 2022, Skripsi. Pengaruh Etos Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar, dibimbing oleh Bapak Dr.H.A.Arifuddin Mane, SE.,M.Si.,SH.,MH dan Bapak Rafiuddin, SE.,M.Si.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada kantor BKPSDMD. Objek Penelitian adalah Balai Kota BKPSDMD Kota Makassar, penelitian ini adalah penelitian *mix methode* (gabungan antara kualitatif dan kuantitatif) dalam analisis data Data primer dan Data Sekunder. Dengan mengadakan wawancara narasumber dan membagikan kuisioner kepada seluruh pegawai kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Makassar yang menjadi responden, dengan menggunakan metode slovin sehingga mendapatkan

35 sampel.

Hasil penelitian yang dilakukan berdasarkan hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel etos kerja.

Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t hitung variabel etos kerja lebih besar dari pada t hitung variabel kedisiplinan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan terutama bagi pimpinan kepala badan bagian di Balai Kota BKPSDMD agar senantiasa memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan ide, saran bahkan kritikan serta terus memberi dukungan dan dorongan agar kinerja karyawan terus meningkat.

Kata kunci: Etos kerja, Kedisiplinan dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Shalom,

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas karunia dan raahmatNya yang telah dilimpahkan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu dengan judul “ Pengaruh Etos Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar”.

Skripsi ini merupakan salah satu karya ilmiah yang diperlukan untuk melengkapi persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana sebagai wahana untuk melatih diri dan mengembangkan wawasan berpikir. Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tentunya tidak lepas dari hambatan-hambatan, namun dengan adanya bantuan, bimbingan motivasi dari berbagai pihak sehingga hambatan yang ada dapat dilalui dengan baik.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini.

1. Pertama-tama, kepada Kedua orang tua saya yang saya hormati dan saya cintai, yang mengsuport saya dari memilih kampus yang saya inginkan, dan sampai akhir semester ini tetap mendukung apapun yang saya lakukan.
2. Ucapan terima kasih penulis berikan kepada rektor Universitas bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T., M.Si.

3. Ibu Dr. Hj. Herminawaty Abu Bakar, SE.,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
4. Ibu Indrayani Nur, S.Pd.,SE.,M.Si selaku wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
5. Bapak Ahmad Jumarding, SE., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
6. Kepada bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE.,M.Si.,SH.,MH dan Bapak Rafiuddin.,SE selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah memberikan arahan, petunjuk, motivasi dan bimbingannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada Ayahanda Ir.Rahmadi Jasmin,MP selaku DPL di tmpt KKN, atas bimbingannya selama 2 bulan kami KKN.
8. Kepada Bapak dan Ibu Dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan ilmu dan pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah, beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa, Terimakasih atas bantuannya dalam pengurusan Administrasi.
9. Kepada saudara saudara saya yang sangat sayangi, dan Keponakan saya yang membuat saya tambah semangat dalam menyelesaikan skripsi saya.
10. Kepada teman saya dari semester 1 sampai semester akhir tetap setia klop bertiga Asti Salia Oktaviana, dan Ayu Ratna Ningsih.

11. Kepada teman teman KKN (Dila,Valen,Viska,Yuyun,Aryo) tempat berbagi keluh kesah, selama dua bulan berlangsung di tmpt KKN.

12. Dan untuk Peneman sepi dalam beberapa semester yang lalu, terimakasih sudah pernah mampir. Sangat memotivasi saya untuk terus mengejar cita

cita.

13. Kepada semua pihak yang tidak sempat penulis tulis satu persatu terima kasih telah mendukung, memotivasi, mendoakan penulis agar dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Skripsi ini jauh dari sempurna, apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini, sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran konstruktif yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang telah diberikan semua pihak mendapatkan berkat disisi Tuhan Yang Maha Esa. Amin.

Makassar,

Penulis

Elfiani Amos

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEORISINILAN	iii
ABSTRACK	v
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL	xvi
I PENDAHULUAN	
1.1 LatarBelakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 ManfaatPenelitian.	5
II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kerangka Teori	6
2.1.1 Manajemen Sumber Daya manusia	6
2.1.2 Fungsi Manajemen	7
2.1.3 Pentingnya Manajemen SDM	8
2.1.4 Fungsi Operasional Sumber Daya Manusia	10
2.1.5 Pengertian Etos Kerja	12
2.1.6 Indikator Etos Kerja	13
2.1.7 Prinsip Etos Kerja	14
2.1.8 Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja	16
2.1.9 Cara Menumbuhkan Etos Kerja	18

2.1.10 Pengertian disiplin	21
2.1.11 Faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ...	25
2.1.12 Pengertian Responsibilitas	26
2.1.13 Indikator Responsibilitas	27
2.1.14 Pengertian Kinerja	27
2.1.15 Indikator Kinerja	28
2.2 Kerangka Pikir	29
2.3 Hipotesis	30

III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian	31
3.2 Metode Pengumpulan Data	31
3.3 Jenis dan Sumber Data	32
3.3.1 Jenis Data	32
3.3.2 Sumber Data.....	33
3.4 Metode Analisis	33
3.5 Definisi Operasional	34

IV HASIL DAN PEMBAHASAN 36

4.1 Gambaran Umum.....	36
4.1.1 BKPSDMD Kota Makassar	36
4.1.2 Struktur Organisasi	37

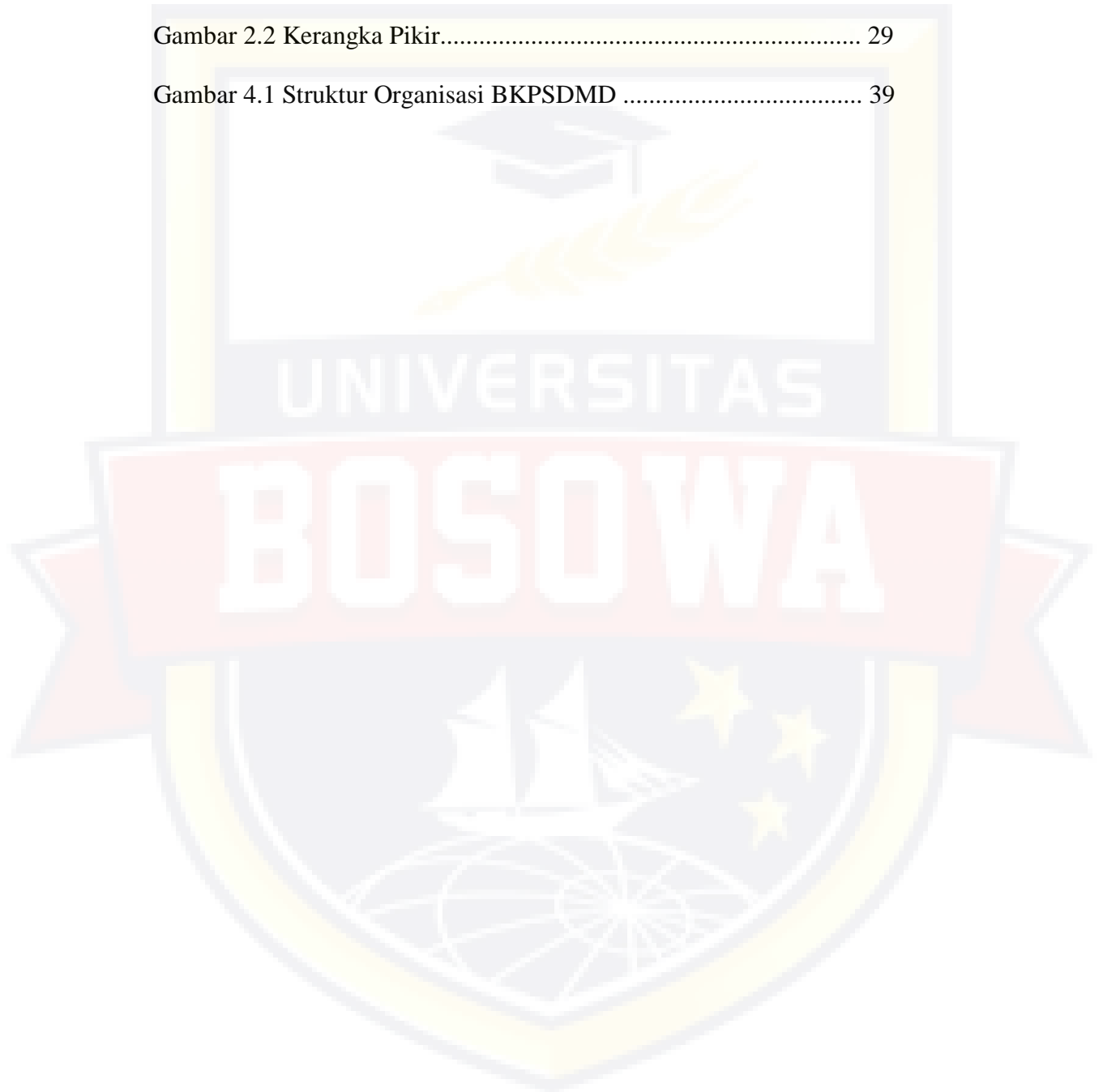
4.2 Deskripsi Data	52
4.2.1 Karakteristik Responden	52
4.2.1.1 Responden Menurut Jenis Kelamin	52
4.2.1.2 Responden Berdasarkan Usia	53
4.2.2 Tanggapan Responden	53
4.2.2.1 Tanggapan Responden Variabel Etos Kerja (X_1)	54
4.2.2.2 Tanggapan Responden Variabel Kedisiplinan (X_2) ..	54
4.2.2.3 Tanggapan Respoden Variabel Kinerja Pegawai (Y)	57
4.3 Hasil Analisis Data	57
4.3.1 Analisis Deskriptif	57
4.3.1.1 Uji Validitas	57
4.3.1.2 Uji Realibilitas	58
4.3.2 Analisis Regresi Linear Berganda	59
4.4 Pembuktian Hipotesis	61
4.4.1 Hasil Uji t (Parsial)	61
4.4.2 Hasil Uji F (Simultan)	62
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	64
4.5.1 Variabel Etos Kerja (X_1)	64
4.5.2 Variabel Kedisiplinan (X_2)	65
4.5.3 Variabel Kinerja Pegawai (Y)	66
V KESIMPULAN DAN SARAN	67
5.1 Kesimpulan	67
5.2 Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	52
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia	53
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Variabel Etos Kerja (X_1)	54
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Variabel Kedisiplinan (X_2)	55
Tabel 4.5 Deskripsi Responden Variabel Kinerja Pegawai	56
Tabel 4.6 Uji Validitas Etos Kerja X_1	57
Tabel 4.7 Uji Validitas Kedisiplinan X	57
Tabel 4.8 Uji Validitas Kinerja Pegawai Y	58
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	59
Tabel 4.10 Analisis Regresi Linear Berganda.....	59
Tabel 4.11 Koefisien Determinasi.....	60
Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial	62
Tabel 4.13 Hasil Uji Simultan	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Pikir.....	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BKPSDMD	39



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kota Metropolitan Makassar merupakan ibukota dari propinsi Sulawesi Selatan. Sebelumnya bernama Ujung Pandang. Kota Makassar terkenal sebagai kota Angin Mammiri dengan jumlah penduduk 1.645.216 jiwa, jumlah ini yang relatif tergolong cukup padat dibandingkan luas wilayah yang ada yaitu 128,12 km². Semakin berkembangnya pengetahuan manusia, maka semakin banyak pula kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Banyaknya kebutuhan hidup yang harus dipenuhi mendorong seorang untuk harus memiliki semangat kerja yang tinggi. Seiring dengan meningkatnya aktivitas organisasi di lingkungan global, maka setiap organisasi akan selalu berupaya menjalankan kegiatannya secara profesional untuk mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan visi, misi, dan strategi. Sumber daya manusia (SDM) atau karyawan merupakan salah satu dari beberapa unsur yang digunakan oleh organisasi dalam menjalankan kegiatannya.

Etos kerja merupakan masalah yang tepat dan menarik untuk diperbincangkan seiring dengan meningkatnya peran sumber daya manusia dalam menghadapi perkembangan dunia yang semakin global, etos kerja selalu bisa dijadikan isu penting, ditengah upaya untuk terus meningkatkan kinerja dan efisiensi nasional dalam rangka menghadapi era pasar bebas. Untuk dapat mencapai hubungan yang sinergis, perusahaan harus dapat memperhatikan pola kinerja karyawannya. Pengertian kinerja untuk meraih sukses diperlukan seperangkat sikap, kondisi mental, kemampuan psikologis, dan perilaku kerja

1

yang rima. Peran ini sangat viral dalam mewujudkan prestasi kinerja seorang karyawan adalah dirinya sendiri. Seseorang bekerja karena ingin mencapai kehidupan yang layak, untuk mencapai hal tersebut tentunya seseorang dalam persaingan kerja tidak hanya membutuhkan keahlian dan kemampuan saja tetapi juga diperlakukan adanya dedikasi, kerja keras, dan kejujuran dalam bekerja.

Fenomena yang terjadi pada karyawan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Manusia Daerah Kota Makassar (BKPSDMD) ialah adanya penurunan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat terlihat bahwa terjadi penurunan kinerja pada karyawan BKPSDMD. Seringnya mendapat sorotan terhadap kinerjanya, sekarenakan image yang tercipta dari PNS terlanjur buruk, seperti kurang produktif, suka korupsi dan menghamburkan uang negara, rendahnya etos kerja, sering bolos, dan sebagainya. Tingkat kinerja pegawai masih dibilang rendah karena kebanyakan dari mereka hanya datang, mengisi absen, ngobrol, lalu pulang tanpa memberikan jasa mereka dalam pekerjaan yang dapat mewujudkan tujuan bersama suatu organisasi pemerintah. Melihat berbagai permasalahan yang timbul, maka dibuatlah Undang – Undang baru N0.5 Tahun 2014 khusus tentang Aparatur Sipil Negara yang melingkupi standar perekrutan yang berbasis merit sistem, peraturan kerja pegawai aparatur negara, hingga sanksi yang di berlakukan jika tidak mentaati UU tersebut.

Mengetahui bahwa kinerja birokrasi kinerja di Indonesia rendah, maka diperlukan adanya peningkatan kompetensi terhadap aparaturnya baik secara individu maupun kelompok guna meningkatkan produktifitas dan profesionalitas kerja. Kompetensi dalam hal ini mengarah pada kompetensi birokrasi yaitu kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai dalam melaksanakan tugas dan

kewajiban yang diberikan sesuai dengan masing – masing. Peningkatan ini yang nantinya akan berpengaruh pada kinerja layanan yang diberikan, serta yang akan penulis teliti dengan obyek penelitian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar.

Dilihat dari peran dan fungsi BKPSDMD Kota Makassar, dalam pengembangan SDM aparatur BKPSDMD Kota Makassar juga memiliki keahlian, keterampilan, kemampuan, profesionalisme dalam pelaksanaannya agar memungkinkan organisasi dapat bergerak maju dan inovatif. Pegawai Negeri Sipil dilingkungan BKPSDMD Kota Makassar, berdasarkan data sampai dengan bulan November 2019 berjumlah 89 ASN. BKPSDMD Kota Makassar memiliki jumlah pegawai sebanyak 35 orang, diantaranya yang berjenis kelamin laki – laki berjumlah 17 orang atau berkisar 50% dari total pegawai, sedangkan ASN berjenis kelamin perempuan berjumlah 18 orang atau berkisar 50%. Jenjang pendidikan yang ditempuh oleh pegawai BKPSDMD Kota Makassar rentangnya dari lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) hingga S2 (Magister).

Pengelolaan potensi yang dimiliki Kota Makassar tidak terlepas dari partisipasi masyarakat dan pihak swasta pada umumnya serta aparatur pemerintah pada khususnya yang berfungsi sebagai inisiator, motivator dan fasilitator dalam pembangunan, sebagai ujung tombak baik secara teknis administratif maupun teknis fungsional dari berbagai bidang dalam penyelenggara pemerintahan dan pembangunan, Pegawai Negeri Sipil menjadi salah satu aset utama suatu instansi yang menjadi perencana sekaligus pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH ETOS KERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH KOTA MAKASSAR”**

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian-uraian dalam latar belakang masalah tersebut, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar?
2. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar?

I.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kedisiplinan pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah kota makassar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah kota makassar.

I.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini juga merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) dalam Jurusan Manajemen.

2. Pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pada instansi pemerintah dalam menentukan arah kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja instansi.

3. Civitas Akademik

Sebagai tambahan informasi bagi Bosowa terkhusus Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen (SDM) dan bahan acuan untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resourcemanagement*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Agar pengertian SDM ini lebih jelas, bawah ini dirumuskan dan di kutip definisi yang di kemukakan oleh para ahli;

Menurut **A.F Stoner** yang dikutip oleh **Sondang P. Siagian (2013:6)**, Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang orang yang tepat untuk di tempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Menurut **Malayu S.P. Hasibuan (2011:10)**, MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Berdasarkan pengertian manajemen sumber daya manusia di atas dapat dikatakan bahwa:

1. Dalam manajemen sumber daya manusia terdapat berbagai fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, penempatan, pengendalian, dan pengawasan.

2. Pelaksanaan sumber daya manusia bertujuan untuk mencapai tujuan individu, perusahaan, ataupun organisasi.

Hal ini selaras dengan pengertian Sumber Daya Manusia (pegawai) menurut Jurnal (Mane Arifuddin dan Abubakar Herminawaty, 2020)

Sumber Daya Manusia merupakan unsur strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan SDM yang terencana sehat tidaknya suatu organisasi Yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Kedisiplinan terhadap kinerja kinerja pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesejahteraan

Sosial kabupaten Deiyai Provinsi Papua.

2.1.2 Fungsi Manajemen

Kegiatan manajemen sumber daya manusia akan berjalan dengan lancar, apabila mampu melaksanakan fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia secara tepat dan menyeluruh dalam pelaksanaannya. Adapun fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia menurut **S.P. Siagian**

(2011:38) fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan, yaitu dengan menetapkan program kepegawaian sesuai fungsi fungsi yang dimiliki oleh manajemen sumber daya itu sendiri.

2. Pengorganisasia (*organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan mengorganisir semua karyawan melalui penetapan pembagian kinerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integritas, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pemberian Motivasi (*motivating*)

Pengarahan dengan kegiatan mengarahkan semua karyawan atau memotivasi para karyawan untuk bersedia bekerjasama, bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan perusahaan serta bekerja sesuai rencana yang telah ditetapkan perusahaan.

5. Pemberian Motivasi (*motivating*)

Pengarahan dengan kegiatan mengarahkan semua karyawan atau memotivasi para karyawan untuk bersedia bekerjasama, bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2.1.3 Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6 M)

Menurut Hasibuan (2016:9-10) persamaan dan perbedaan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

Persamaan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan manajemen personalia adalah keduanya merupakan ilmu yang mengatur unsur manusia dalam suatu organisasi agar mendukung terwujudnya tujuan. Perbedaan manajemen sumber daya manusia dengan manajemen personalia sebagai berikut:

1. Manajemen sumber daya manusia dikaji secara makro, sedangkan manajemen personalia dikasji secara mikro.
2. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*aset*) utama organisasi, jadi harus dipelihara dengan baik. Manajemen personalia menganggap bahwa karyawan adalah faktor produksi, jadi harus dimanfaatkan secara produktif.
3. Manajemen sumber daya manusia pendekatannya secara modern, sedangkan manajemen personalia pendekatannya secara klasik.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

2.1.4 Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Yani (2014:4), fungsi operasional manajemen sumber daya manusia terbagi dalam 5 bagian, yaitu antara lain:

1. Pengadaan tenaga kerja

Fungsi pengadaan tenaga kerja yang dikenal juga sebagai fungsi pendahuluan terdiri atas analisis pekerjaan, perencanaan tenaga kerja, penarikan dan seleksi.

- a. Analisa pekerjaan merupakan suatu proses penyelidikan yang sistematis untuk memahami tugas-tugas, keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan dalam sebuah organisasi.
- b. Perencanaan tenaga kerja adalah suatu proses penyediaan tenaga kerja dalam kuantitas dan kualitas yang diperlukan oleh sebuah organisasi pada waktu tepat agar tujuannya dapat dicapai.
- c. Penarikan tenaga kerja merupakan sebuah proses yang bertujuan untuk memperoleh jumlah calon karyawan yang memenuhi persyaratan (berkualitas).
- d. Seleksi adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat atau mempunyai klasifikasi sebagaimana tercantum dalam spesifikasi pekerjaan.

2. Pengembangan Karyawan

Fungsi pengembangan karyawan merupakan proses keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan, pelatihan dan orientasi.

- a. Orientasi merupakan kegiatan pengenalan dan penyesuaian karyawan baru dengan organisasi.
- b. Pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan keterampilan karyawan untuk melakukan pekerjaan.
- c. Pendidikan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan atau pemahaman tentang suatu pekerjaan.

3. Penilaian prestasi kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan sebuah proses yang ditujukan untuk memperoleh informasi tentang kinerja karyawan.

4. Kompensasi

Kompensasi merupakan segala bentuk penghargaan (outcomes) yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan atas kontribusi (inputs) yang diberikan kepada organisasi.

5. Keselamatan dan kesehatan kerja

Keselamatan kerja meliputi perlindungan karyawan dari kecelakaan ditempat kerja. Sedangkan, kesehatan merujuk kepada kebebasan karyawan dari penyakit secara fisik maupun mental.

2.1.5 Pengertian Etos Kerja

Dalam bahasa Inggris, etos dapat diterjemahkan menjadi beberapa pengertian antara lain starting point, to appear, disposition hingga disimpulkan sebagai character. Dalam bahasa kita dapat menterjemahkannya sebagai sifat dasar, pemunculan – pemunculan atau disposisi (watak). Menurut

Mangkumanegara (2000:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Etos kerja dikatakan sebagai faktor penentu dari keberhasilan individu, kelompok, institusi dan juga yang terluas ialah bangsa dalam mencapai tujuannya.

Menurut Buhler (2007: 216-218) Disiplin benar benar memainkan peran penting dalam membentuk tingkah laku. Seperti halnya penghargaan efektif dalam memotivasi orang, disiplin juga digunakan secara tepat maka dapat sama sama efektif.

Menurut Hamali, 2016:2 Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen perorganisasian tenaga kerja.

Anoraga (2009) juga memaparkan secara eksplisit beberapa sikap yang seharusnya mendasari seorang dalam memberi nilai pada kerja, yang disimpulkan bahwa,

1. Bekerja adalah hakikat kehidupan manusia
2. Bekerja adalah suatu berkat Tuhan.
3. Bekerja merupakan sumber penghasilan yang halal dan tidak moral.
4. Bekerja merupakan suatu kesempatan untuk mengembangkan diri dan berbakti.

5. Bekerja merupakan sarana pelayanan dan perwujudan kasih. Sinamo (2011:35), etos kerja adalah seperangkat perilaku yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja holistik. Istilah paradigma disini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasarinya, sikap - sikap mulai yang dilahirkannya, dan standar – standar tinggi yang hendak dicapainya termasuk karakter utama, pikiran pokok, kode etik, kode moral, dan kode perilaku para pemeluknya.

2.1.6 Indikator Etos Kerja

Indikator menurut Husni (2014) etos kerja sebagai berikut:

1. Mempunyai perilaku seperti kerja keras. Seorang yang memiliki etos kerja akan menunjukkan perilaku bekerja dengan semaksimal mungkin tanpa merasa mengeluh.
2. Disiplin jujur dan tanggung jawab, sikap disiplin jujur dan tanggung jawab ini merupakan gambaran dari seseorang yang memiliki etos kerja tinggi. Dicerminikan dari, kebiasaan ketika mendapatkan tugas dalam pekerjaannya.
3. Rajin dan tekun ini dapat dilihat dari kinerjanya ketika menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya tanpa pantang menyerah sebelum selesai.

Hal ini selaras dengan pengertian Etos Kerja, menurut Noviyanti Angreani dalam Mane Arifuddin (2020) Perilaku dan sikap yang ditunjukkan sesuai dengan prinsip standar auditor dan kode etik auditor yang menjadi pedoman perilaku dan tidak dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti opini publik dan hubungan kekerabatan dalam kepegawaian.

2.1.7 Prinsip Etos Kerja

Di Indonesia, prinsip ini dituangkan dalam 8 etos kerja profesional yang digagas oleh Jansen Sinamo. Berikut prinsipnya:

1. Kerja adalah rahmat

Menanamkan dalam diri bahwa bekerja adalah ketulusan, serta selalu bersyukur membuat tiap individu lebih dekat kepada Tuhan. Pekerjaan apapun yang dilakukan harus selalu disyukuri. Tanamkan pada diri bahwa masih banyak orang diluar sana yang menginginkan pekerjaan yang saat ini kita miliki.

2. Kerja adalah amanah

Bekerja adalah amanah dari Tuhan yang diberikan kepada setiap individu. Dengan meyakini dalam hati bahwa kerja adalah amanah, tentu dalam bekerja akan selalu bertanggung jawab dan penuh kejujuran. Karena yakin bahwa pekerjaan yang dilakukan adalah amanah dari Tuhan yang harus dilakukan dengan penuh tanggung jawab.

3. Kerja adalah panggilan

Setiap individu akan meyakini bahwa sebuah pekerjaan adalah kesucian, yang membuat setiap individu memiliki integritas dalam hidupnya. Pekerjaan yang dimiliki saat ini sesungguhnya adalah panggilan dan Tuhan untuk umat-Nya.

4. Kerja adalah aktualisasi

Setiap individu yang memiliki etos kerja sadar bahwa bekerja merupakan aktualisasi diri. Pekerjaan apapun yang didapatkan adalah peluang untuk mengembangkan potensi di segala bidang. Aktualisasi sendiri adalah proses mengubah potensi menjadi realita, kinerja, dan prestasi yang terbaik. Dimana, orang – orang yang percaya bahwa kerja adalah aktualitas diri pasti akan selalu rajin, bekerja keras, tekun, sabar, telaten, optimis, hingga akhri menjadi yang terbaik.

5. Kerja adalah ibadah

Setiap individu dengan etos kerja yang tinggi akan meyakini bahwa bekerja adalah bagian dari ibadah yang dilakukan. Terlebih bahwa jika bekerja dengan tujuan yang baik. Seperti halnya seorang ayah yang bekerja untuk menghidupi keluarga.

6. Kerja adalah seni

Semua bidang pekerjaan memiliki peluang untuk mengekspresikan dan mengembangkan kreatifitas, tentunya, semakin banyak kreatifitas yang diberikan untuk perusahaan, tentu akan menjadikan sumber rezeki yang takkan pernah putus. Begitu juga bagi pemimpin, jika selalu mengembangkan kreatifitas, tentu bisnisnya akan semakin maju.

7. Kerja adalah kehormatan

Kehormatan ada dengan sendirinya tanpa di bentuk, melainkan orang lain sendiri yang menumbuhkan kehormatan pada diri kita. Dan tanpa sadar, semua orang juga akan senang dan ingin dihormati. Melalui bekerja, setiap orang memiliki peluang untuk di hormati. Yaitu dengan memiliki etos kerja yang baik dan bekerja dengan baik. Sehingga hasil pekerjaan pun akan terlihat sempurna.

8. Kerja adalah pelayanan

Banyak yang menganggap kerja pelayanan hanya untuk pekerjaan di bidang jasa. Padahal sebenarnya, pekerjaan apapun memiliki latar belakang pelayanan. Baik di bidang jasa ataupun barang. Untuk melayani para konsumen, pun juga karyawan yang melayani atasan, atau pemerintah yang melayani masyarakat luas.

2.1.8 Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Hal ini tidak datang dengan sendirinya, tentu perlu dipupuk dari dalam diri setiap individu. Namun, juga dipengaruhi oleh faktor dari luar individu. Berikut ini akan dijabarkan faktor yang mempengaruhinya:

1. Agama

Agama tidak hanya dianut, tapi juga akan mempengaruhi dan menentukan pola hidup para penganutnya. Dan pada dasarnya, semua agama mengajarkan kebaikan. Jika mengikuti agama dengan sungguh – sungguh pastinya cara berpikir, bersikap, serta bertindak akan dipengaruhi oleh agama. Dan tentu jika diikuti dengan baik, akan membangun diri tiap individu dengan baik pula.

2. Budaya

Budaya tidak dapat terlepas dari dinamika kehidupan masyarakat. Kualitas ini juga ditentukan oleh nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Dimana, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju, tentu akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif, maka etos kerjanya pun akan rendah. Bahkan, bisa jadi tidak memiliki.

3. Sosial Politik

Meskipun tidak terlibat secara langsung, struktur politik di suatu negara dapat memberikan dampak masyarakat melalui etos kerja yang dimiliki. Ada atau setidaknya struktur politik dapat mendorong masyarakat untuk bekerja keras serta dapat menikmati hasil kerja keras tersebut.

4. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan atau geografis atau kondisi geografis menjadi faktor yang kuat dalam pembentukannya. Kondisi geografis yang menukung akan mendorong tiap individu yang ada didalamnya melakukan usaha suapaya dapat mengelola dan mengambil manfaat.

5. Pendidikan

Etos kerja berkaitan erat dengan kualitas individu. Peningkatan kualitas individu akan membuatnya semakin meningkat. Hal ini dapat tercapai jika ada pendidikan yang bermutu disertai dengan adanya peningkatan dan perluasan pendidikan. Individu yang memiliki rentang waktu lama dalam belajar, akan memiliki etos kerja yang tinggi.

6. Struktur Ekonomi

Etos kerja juga di pengaruhi dengan adat atau tidaknya struktur ekonomi. Dimana, struktur ekonomi ini di harapkan mampu memberikan insentif untuk anggota masyarakat suapaya dapat bekerja dan menikmati hasil kerja denga penuh.

7. Motivasi Intrinsik Individu

Etos kerja akan sangat dipengaruhi oleh motivasi dari dalam diri setiap individu. Seorang individu yang memiliki etos kerja yang tinggi yentunya

memiliki motivasi yang juga tinggi. Motivasi yang tinggi dalam diri dapat mendorong setiap individu untuk bekerja lebih baik dan lebih bersemangat.

2.1.9 Cara Menumbuhkan Etos Kerja

Salah satu cara dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu melalui etos kerja. Menurut Sinamo (2005:5) etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar kepada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral . sedangkan menurut Suparmin (2004:64) etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau sekelompok.

Menurut Jansen, ada 8 etos kerja profesional sebagai berikut:

1. Kerja adalah rahmat (bekerja tulus penuh syukur)
Rahmat, adalah kebaikan yang kita terima tanpa kualifikasi, tanpa syarat.
Sinonimnya : anugerah, bekat, kasi karunia, yaitu kebaikan yang kita terima karena kasih sayang dari yang memberi.
2. Kerja adalah Amanah (bekerja benar penuh tanggung jawab)
Dari amanah ini lahirlah tanggung jawab, sehingga kepercayaan (trust) adalah menjadi modal sosial tertinggi, cara menumbuhkannya dengan
MOMENT OF TRUTH, pencerahan batin ketingkat lebih tinggi.
3. Kerja adalah panggilan (bekerja tuntas penuh integritas)
Setiap orang terlahir kedunia dengan panggilan hidup. Panggian itu jalani melalui pekerjaannya (profesinya). Lewat pekerjaan atau profesi tersebut kita menjawab panggilan dari Sang Pemanggil agung dari panggilan itu sebagai darma atau tugas suci.

4. Kerja adalah aktualitas (bekerja keras penuh semangat)

Aktualitas diri atau pengembangan potensi insani ini terlaksana melalui pekerjaan, karena bekerja adalah pengerahan energi biologis , psikologis, dan spiritual untuk membuat diri kita berkompeten, sehat dan kuat lahir batin.

5. Kerja adalah ibadah (bekerja serius penuh kecintaan)

Ibadah adalah persembahan diri, penyerahan diri, yang didasari kesadaran mendalam kepada DIA yang kita abdi. Jadi kerja itu ibadah, intinya adalah tindakan memberi atau membaktikan harta, waktu, hati dan fikiran kita kepada Dia yang kita abdi, melalui pekerjaan kita.

6. Kerja adalah seni (bekerja cerdas penuh kreativitas)

Seni adalah segala bentuk keindahan yang datang dari dorongan perasaan dalam jiwa manusia yang merefleksikan realita hidup dan ditangkapnya sebagai pengalaman batin.

7. Kerja adalah kehormatan (bekerja tekun penuh keunggulan)

Kita wajib menjaga kehormatan dengan menampilkan kinerja yang unggul (excellent performance), dengan cara membangun rasa bangga, bangga prestasi , bangga tepat waktu, bangga hidup bersih, bangga bekerja keras, bangga hidup bersahaja, bangga jujur.

8. Kerja adalah pelayanan (bekerja sempurna penuh kerendahan hati)

Karena kerja adalah pekerjaan mulia dan kemuliaan datang dari pelayanan. Orang bekerja untuk diri sendiri memang hal yang normal. Tetapi orang melalui pekerjaannya mengabdikan pada sesuatu yang lebih besar dari orang lain adalah pekerjaan mulia derajat pelayanan kita bertambah mulia.

Etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik. Sedangkan Fitriyani, Sundari, & Dongoran (2019) mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja seseorang dalam bekerja,

yaitu:

1. Faktor kebijakan, meliputi adanya gaji yang dapat di rasakan, sangat mensejahterakan
2. Faktor imbalan, faktor imbalan ini dapat memotivasi pegawai untuk berprestasi dan bekerja keras.
3. Faktor kultur, meski terlihat biasa faktor kultur dapat memberikan dampak besar dalam peningkatan motivasi kerja.
4. Faktor mental, jika pegawai dalam suatu organisasi memiliki mental yang kuat maka pegawai tersebut akan tetap memiliki motivasi kerja meski ketiga faktor diatas kurang mendukung dapat mengundang pendaatangan untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut
5. Pendidikan, peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja tinggi. Meningkatnya kualitas seseorang dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian, dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktifitas kerja seseorang.
6. Struktur ekonomi, tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu

memberikan isentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

7. Motivasi intrinsik individu, yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja.

2.1.10 Indikator disiplin

Menurut Mangkumanegara (2000:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2005: 194-198) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Teladan Kepemimpinan

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

4. Keadilan

Keadilan untuk mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat ialah tindakan nyata efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggalin sistem – sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal control yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6. Sanksi Hukuman

Dengan sanksi hukuman yang sangat berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan – peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan di terapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan.

Berikut ini indikator disiplin kerja yang digunakan dalam menilai sikap disiplin kerja karyawan, yaitu:

1. Ketepatan waktu

Indikator disiplin yang pertama adalah ketepatan waktu. Anda dapat menilai karyawan dan bagaimana mereka disiplin terhadap waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Ketaatan terhadap peraturan perusahaan.

Karyawan harus taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan yang dibuat berguna untuk menjaga kelancaran perusahaan dalam menjalankan visi dan mivinya. Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk disiplin dalam menjalankan peraturan perusahaan.

3. Tanggung jawab dalam menjalankan tugas

Tidak sedikit ditemukan karyawan yang sering mencari alasan untuk tidak menyelesaikan tanggung jawabnya sehingga apabila anda menemukan karyawan yang seperti ini, mereka dapat menghambat perusahaan untuk berkembang dan bergerak maju. Oleh karena itu, seorang karyawan dapat memiliki tanggung jawab atas setiap tugas yang telah diberikan kepadanya.

Menurut indrakusuma (1981: 48-49), menyinggung tentang hukuman disiplin, maka dalam peraturan pemerintah No. 30 Tahun 1980 disebutkan tiga tingkatan hukuman disiplin, yaitu:

1. Hukuman disiplin ringan, terdiri atas:

1. Teguran lisan
2. Teguran tulisan
3. Pernyataan tidak puas secara tertulis

2. Hukuman disiplin sedang, terdiri atas:

1. Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 tahun
2. Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 tahun
3. Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 tahun.

3. Hukuman disiplin berat, terdiri atas:

1. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 tahun

2. Pembebasan dari jabatan
3. Pemberhentian dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil tidak atas permohonan sendiri
4. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai disiplin yang baik.. Jika para bawahannya berdisiplin baik, maka seorang manajer akan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya.

2.1.11 Faktor – faktor yang memengaruhi disiplin kerja

Memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi dapat memberikan pengaruh positif pada lingkungannya (sinamo, 2011:18). Anoraga (2001:10) berpendapat bahwa keberhasilan bekerja dan mendapatkan keberhasilan bekerja tersebut. Penghasilan yang diperoleh dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok dan kebutuhan pokok dan kebutuhan lain. Sikap disiplin kerja pada masing masing individu dapat memengaruhi oleh beberapa hal. Dengan demikian, untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Berikut ini faktor – faktor yang dapat memengaruhi disiplin kerja karyawan, yaitu:

1. Dalam memberikan tugas, perusahaan harus memperhatikan kemampuan karyawannya apakah mereka sanggup untuk diberikan tugas tersebut atau tidak. Tugas yang melebihi batas kemampuan karyawan dapat menurunkan minat dan rasa percaya diri mereka sehingga secara tidak langsung bisa memengaruhi disiplin kerja.

2. Sanksi dapat diberlakukan dalam perusahaan sehingga karyawan akan patuh dan dapat bekerja secara disiplin demi menghindari sanksi tersebut.
3. Pemimpin yang kurang tegas dalam memimpin perusahaan juga dapat memengaruhi disiplin kerja karyawannya.
4. Perusahaan yang tidak dapat mengapresiasi karyawannya termasuk ke dalam salah satu faktor yang memengaruhi disiplin kerja. Oleh karena itu, anda perlu memberikan apresiasi sekecil apapun untuk karyawan agar mereka dapat tetap memotivasi dan disiplin dalam menjalankan tugasnya.

2.1.12 Pengertian Responsibilitas

Responsibilitas (tanggung jawab) adalah tanggung jawab atas apa yang dilakukan sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku. Pengertian tanggung jawab menurut kamus administrasi adalah suatu keharusan bagi seseorang untuk melaksanakan seperti yang dituntut darinya.

Menurut Azheri (2012: 89), menyatakan bahwa tanggung jawab ditunjukkan pada indikator yang menentukan lahirnya suatu tanggung jawab yaitu suatu standar ditentukan sebelumnya dalam suatu kewajiban yang harus dipatuhi. Jadi, prinsip tanggung jawab dalam arti tanggung jawab lebih ditekankan pada suatu tindakan yang harus dilakukan secara sadar dan siap menghadapi segala resiko berdasarkan moral tersebut.

Tanggung jawab dalam arti tanggung jawab dilihat secara filosofis, ada 3 elemen meliputi:

1. Kesadaran (awareness) Artinya mengetahui, mengetahui, memahami, mampu memperhitungkan makna, sampai untuk pertanyaan tentang konsekuensi dari tindakan atau pekerjaan yang dihadapi, dengan kata lain Seseorang hanya dapat dimintai pertanggungjawaban jika yang bersangkutan mengetahuinya tentang apa yang dia lakukan.
2. Cinta / kesukaan (afeksi) Artinya menyukai, menciptakan rasa ketaatan, kemauan, dan kerelaan pengorbanan. Cinta muncul atas dasar kesadaran, jika tidak ada kesadaran berarti cinta tidak akan muncul. Jadi, cinta muncul atas dasar kesadaran dan atas dasar kesadaran inilah tanggung jawab lahir.
3. Keberanian (keberanian) Itu adalah perasaan yang didorong oleh keikhlasan, tidak ragu-ragu dan tidak takut atas semua rintangan. Keberanian harus disertai dengan perhitungan, pertimbangan dan kesadaran akan segala kemungkinan. Jadi itu timbul atas dasar tanggung jawab (Azheri, 2012: 89)

2.1.13 Indikator Responsibilitas

Indikator tanggung jawab yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Kejelasan tanggung jawab dan wewenang
2. Memiliki komitmen untuk melaksanakan tanggung jawab dan wewenangnya.
3. Memiliki kebijakan pengelolaan SDM (Sumber Daya Manusia).
4. Memiliki kebijakan pengelolaan keuangan.
5. Memiliki kebijakan pengelolaan sarana prasarana.

2.2.13 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Notoadmojo bahwa kinerja tergantung pada kemampuan pembawa (*ability*), kemampuan yang dapat dikembangkan

(*capacity*) bantuan untuk terwujudnya performance (*help*), insentif materi maupun non materi (*incentive*), lingkungan (*environment*), dan evaluasi (*evaluation*).

Kinerja dipengaruhi oleh kualitas fisik individu (keterampilan dan kemampuan, pendidikan, dan keserasian), lingkungan (termasuk insentif dan noninsentif) dan teknologi. Secara umum kinerja (*performance*) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seorang dalam melaksanakan pekerjaannya Robbins (2001) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kinerja tertentu yang berlaku pada suatu pekerjaan.

2.2.14 Indikator Kinerja

Berikut ini adalah indikator kinerja, yaitu:

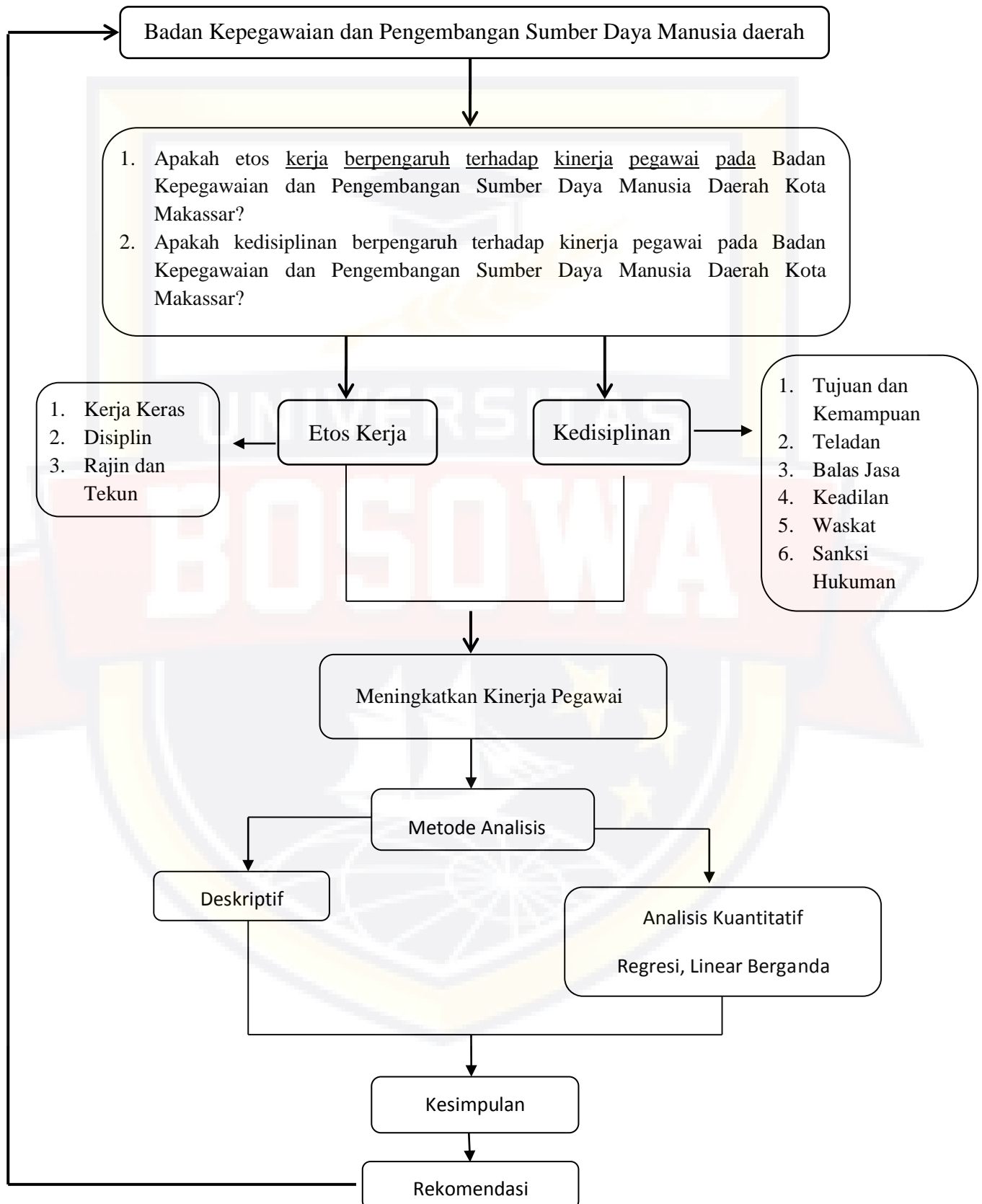
1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja.



2.3 Hipotesis

2.2 Kerangka Pikir



Berdasarkan permasalahan pokok di atas, maka dirumuskan hipotesis

debagai berikut:

1. Diduga bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar.
2. Diduga bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh pada kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di kantor BKPSDMD yang berlokasi di jalan Ahmad Yani, kota Makassar. Dengan waktu yang diperlukan untuk mengumpulkan data – data dalam penelitian ini direncanakan selama ± 2 (dua) bulan, yakni dari bulan Maret sampai dengan bulan April 2022.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*field Research*)

Penelitian lapangan merupakan salah satu metode pengumpulan data dalam penelitian kuantitatif yang tidak memerlukan pengetahuan mendalam akan literatur yang digunakan dan kemampuan tertentu dari pihak peneliti. Adapun penelitian lapangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai

berikut :

1. Wawancara, wawancara dapat dilakukan secara terstruktur dan maupun tidak terstruktur dan dapat dilakukan melalui tatap muka. Penulis melakukan wawancara langsung dengan pihak – pihak yang bersangkutan, yaitu pegawai pada kantor BKPSDMD.

2. Kuisisioner, kuisisioner adalah suatu tehnik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis mempelajari sikap – sikap, keyakinan, perilaku dan karakteristik beberapa orang utama didalam organisasi yang bisa berpengaruh oleh sistem yang sudah ada.
3. Penelitian kepustakaan, penelitian ini suatu langkah untuk memperoleh informasi dari penelitian terdahulu yang harus dikerjakan, tanpa mempedulikan apakah sebuah penelitian menggunakan data primer atau data sekunder, apakah penelitian tersebut menggunakan penelitian lapangan ataupun laboratorium atau didalam museum.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk informasi baik secara tulisan maupun lisan.

b. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam angka – angka yang bersumber dari instansi baik secara lisan maupun tulisan.

3.3.2 Sumber Data

Ada dua sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari lapangan atau lokasi yaitu di Balai Kota BKPSDMD Kota Makassar, Kecamatan Ujung Pandang, Kota Makassar melalui wawancara secara langsung kepada pegawai. Dalam penelitian wawancara dilakukan untuk memudahkan dalam mendefinisikan suatu data yang kemudian diolah dalam melakukan analisis data.

b. Data Sekunder

Data sekunder digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui berbagai data dari catatan-catatan dokumentasi, laporan, artikel-artikel, internet serta berbagai referensi pengelolaan dana Balai Kota

BKPSDMD, Kecamatan Ujung Pandang , Kota Makassar .

3.4 Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh sekaligus untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif adalah suatu analisis yang dilakukan untuk memberikan gambaran secara umum terhadap obyek yang diteliti.
2. Analisis Regresi linear berganda yaitu metode yang digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen dengan skala pengukuran atau resiko dalam suatu persamaan linier. Adapun persamaan umum regresi linear berganda secara sistematis menurut sugiyono (2012) adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Disiplin Kerja

β_0 = Parameter

$b_1 b_2$ = Koefisien Regresi

e = Error Term (kesalahan pengganggu)

Model regresi di atas digunakan untuk menguji hubungan antara variabel X_1 (Motivasi Kerja) dan X_2 (Disiplin Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Melalui persamaan Regresi tersebut di atas akan diketahui Pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y)

3.5 Definisi Operasional

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan secara empiris yang meliputi:

1. Etos kerja adalah karakter, cara hidup kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia yaitu gambaran, cara bertindak, ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan.
2. Disiplin kerja yaitu sikap, dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, loyalitas, dan ketertiban terhadap peraturan perusahaan atau organisasi dan norma sosial yang berlaku.
3. Kinerja Pegawai yaitu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas – tugasnya, mutu, atau kecakapan pegawai dalam bekerja yang meliputi keterampilan, disiplin, dan memiliki etos kerja yang baik.
4. Karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapat balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

4.1.1 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kota Makassar

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar (BKPSDMD) merupakan salah satu pokok dan fungsi yang menyajikan data dan informasi kepegawaian sebagaimana yang tersirat dalam peraturan daerah Kota Makassar menyajikan data dan informasi kepegawaian sebagaimana yang tersirat didalam peraturan daerah kota makassar Nomor 3

Tahun 2009 tentang pembentukan, susunan Organisasi Perangkat Daerah Kota Makassar. Kebutuhan mengenai data dan informasi yang akurat sangat diperlukan hampir disemua aspek kehidupan dan merupakan suatu kebutuhan yang sangat penting. Sebagaimana telah diuraikan diatas bahwa perencanaan dan pengambilan keputusan memerlukan sejumlah informasi yang bersumber dari data, oleh karena itu merupakan suatu kewajiban bagi Instansi pemerintah untuk senantiasa berusaha memelihara dan mendokumentasikan data yang selanjutnya dikelola dan disajikan dalam berbagai bentuk publikasi data sehingga dapat memberikan informasi yang dapat dipertanggung jawabkan.

Pembentukan struktur organisasi dan tata kerja perangkat daerah sangat terkait dengan keberadaan data dan informasi kepegawaian yang valid dan merupakan faktor penting untuk mendukung tercapainya kualitas penataan

distribusi personal aparatur pada struktur organisasi yang ada serta tercapainya tujuan organisasi. Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah kota makassar dalam mewujudkan visi pemerintah Kota Makassar yaitu “Mewujudkan Kota Dunia untuk Semua, Tata Lorong Bangun Kota Dunia” , issue strategis yang dihadapi adalah memperbaiki kinerja aparatur pemerintah daerah melalui pembinaan dan pengembangan SDM aparat dan manajemen ASND yang baik sehingga mampu menjalankan fungsi pelayanan masyarakat secara optimal dan prima.

4.1.2 Struktur Organisasi

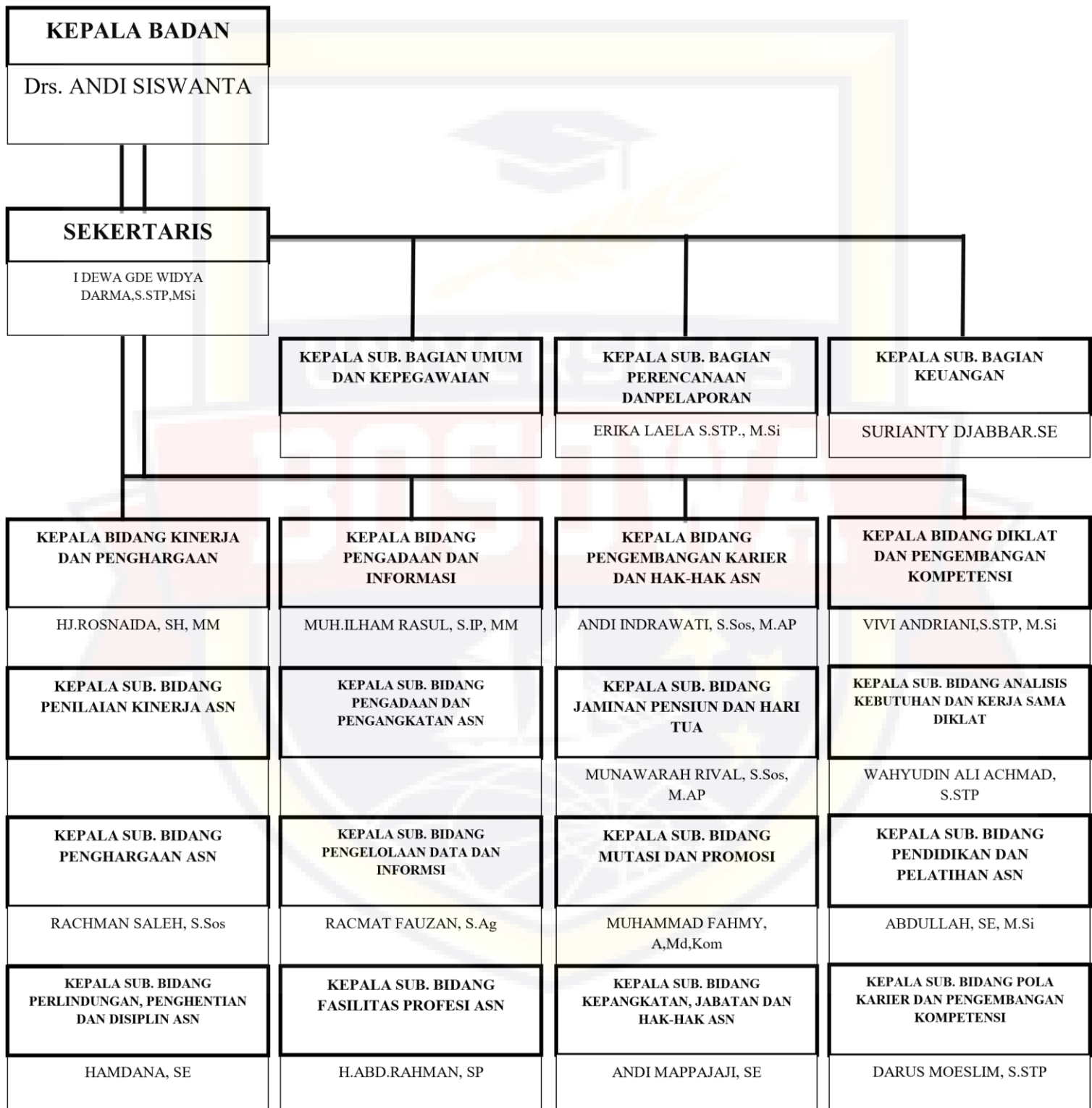
Struktur organisasi merupakan sarana yang sangat penting dalam satu manajemen yang harus selalu ada dalam satu kegiatan suatu perusahaan, termasuk dalam usaha perbankan dimana dapat memberikan gambaran kedudukan setiap personil sehingga memudahkan karyawan untuk mengetahui batasan. Maka dalam melaksanakan tugas dan fungsi tersebut, maka berdasarkan peraturan daerah kota makassar nomor 08 tahun 2016, badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah mempunyai struktur/perangkat

organisasi yang terdiri, sebagai berikut:

1. Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah, Terdiri atas:
 - a. Kepala Badan;
 - b. Sekretariat, terdiri atas :
 1. Sub bagian Perencanaan dan Pelaporan;
 2. Sub bagian Keuangan;
 3. Sub bagian Umum dan Kepegawaian.

- c. Bidang Pengadaan dan Informasi, terdiri atas:
1. Sub bidang Pengadaan dan Pengangkatan Aparatur Sipil Negara;
 2. Sub bidang Data dan Informasi;
 3. Sub bidang Fasilitasi Profesi Aparatur Sipil Negara.
- d. Bidang Pengembangan Karier dan Hak-Hak Aparatur Sipil Negara, terdiri atas :
1. Sub bidang Kepangkatan, Jabatan dan Hak-Hak Aparatur Sipil Negara;
 2. Sub bidang Mutasi dan Promosi;
 3. Sub bidang Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua.
- e. Bidang Diklat dan Pengembangan Kompetensi, terdiri atas :
1. Sub bidang Analisis Kebutuhan dan Kerjasama Diklat;
 2. Sub bidang Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara;
 3. Sub bidang Pola Karier dan Pengembangan Kompetensi.
- d. Bidang Kinerja dan Penghargaan, terdiri atas :
1. Sub bidang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara;
 2. Sub bidang Penghargaan Aparatur Sipil Negara;
 3. Sub bidang Perlindungan, Penghentian dan Disiplin Aparatur Sipil Negara.
- f. Unit Pelaksana Teknis (UPT).

Gambar 4.1
STRUKTUR ORGANISASI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA DAERAH KOTA MAKASSAR



1. Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pelayanan administrasi kepada semua unit organisasi di lingkungan badan, sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1)

- a) Perencanaan operasional urusan perencanaan dan pelaporan, keuangan, umum, dan kepegawaian.
- b) Merencanakan, menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan Sekretariat.
- c) Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas subbagian perencanaan dan pelaporan, sub bagian keuangan dan subbagian umum dan kepegawaian.
- d) Mengkoordinasikan, mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan Dokumen pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPD Sekretariat.
- e) Mengkoordinasikan setiap bidang dalam penyusunan standar operasional prosedur (SOP) dan Standard Pelayanan (SP) badan.

2. Sub bagian Perencanaan dan Pelaporan

- a) Sub bagian perencanaan dan pelaporan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan koordinasi dan penyusunan rencana program kerja, monitoring dan evaluasi serta pelaporan pelaksanaan program dan kegiatan badan.
- b) Sub bagian menyusun bahan rencana kerja dan anggaran (RKA)/RKPA, Dokumen pelaksanaan anggaran (DPA)/DPPA sub bagian perencanaan dan pelaporan.
- c) Menghimpun dan menganalisa data pelaporan kegiatan dari setiap bidang sebagai bahan evaluasi.

- d) Mempelajari memahami dan melaksanakan peraturan perundangundangan yang berkaitan dengan lingkup tugasnya sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas.

3. Sub bagian Keuangan

- a) Sub bagian keuangan mempunyai tugas melakukan administrasi dan akuntansi keuangan.
- b) Merencanakan dan mengontrol kegiatan dibidang administrasi dan akuntansi keuangan.
- c) Menyusun bahan rencana kerja dan anggaran (RKA)/RKPA, dokumen pelaksanaan anggaran subbagian keuangan.
- d) Melaksanakan dokumen pelaksanaan kegiatan administrasi dan akuntansi keuangan di lingkup dinas sesuai engan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4. Sub bagian Umum dan Kepegawaian

- a) Perencanaan kegiatan urusan umum, penatausahaan surat menyurat, urusan rumah tangga, kehumasan, dokumentasi dan inventarisasi barang serta administrasi kepegawaian;
- b) Pembagian tugas dan mengontrol pelaksanaan kegiatan urusan umum, penatausahaan surat menyurat, urusan rumah tangga, kehumasan, dokumentasi dan inventarisasi barang serta administrasi kepegawaian.
- c) Merencanakan menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan sub bagian umum dan kepegawaian:

- d) Melaksanakan dokumen dan pelaksanaan anggaran (DPA)/DPAA sub bagian umum dan kepegawaian
- e) Melakukan urusan administrasi dan pelaksanaan surat masuk dan keluar sesuai dengan tata naskah dinas yang berlaku.

5. Bidang Pengadaan dan Informasi

- a) Bidang pengadaan dan informasi mempunyai tugas melaksanakan penyusunan rencana pengadaan dan penetapan kebutuhan, jenis dan jumlah formasi aparatur sipil negara serta pengolahan informasi kepegawaian dan fasilitas lembaga profesi aparatur sipil negara.
- b) Perencanaan dan pelaksanaan kegiatan operasional di bidang pengadaan dan informasi.
- c) Pengoordinasian pelaksanaan kegiatan di bidang pengadaan dan informasi.
- d) Merencanakan dan menyusun bahan rencana kerja dan anggaran (RKA)/RKPA, dokumen pelaksanaan anggaran (DPA)/DPPA bidang pengadaan dan informasi.
- e) Merumuskan kebijakan pengadaan, menyusun rencana, pengangkatan dan informasi.

5. Sub bidang Pengadaan dan Pengangkatan Aparatur Sipil Negara.

- a) Sub bidang dan pengadaan dan perencanaan dibidang pengadaan dan pengangkatan aparatur sipil negara.

b) Kegiatan dibidang pengadaan dan pengangkatan aparatur sipil negara.

c) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.

d) Menyusun bahan rencana kerja dan anggaran (DPA) /RKPPA, dokumen pelaksanaan anggaran (DPA)/DPPA subbidang pengadaan dan mengangkatan aparatur sipil negara.

e) Memberikan saran dan pertimbangan teknis kepada atasan.

6. Sub bidang Data dan Informasi

a) Pembagian tugas dan mengontrol pelaksanaan kegiatas di bidang data dan informasi

b) Merencanakan dan menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan sub bidang data dan informasi

c) Merencanakan dan mengimplementasikan sistem informasi kepegawaian berbasis technology information.

d) Memberikan saran dan pertimbangan teknis kepada atasan.

e) Mengelola arsip aparatur sipil negara secara berkala sebagai bahan penataan sesuai tata kearsipan.

7. Sub bidang Fasilitas Profesi Aparatur Sipil Negara

- a) Perencanaan kegiatan bimbingan di bidang fasilitas profesi aparatur sipil negara
- b) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.
- c) Merencanakan dan menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan subbidang fasilitas profesi aparatur sipil negara
- d) Memberikan saran dan pertimbangan teknis kepada atasan.

8. Bidang Pengembangan Karier dan Hak Aparatur Sipil Negara

- a) Perencanaan kegiatan operasional dibidang pengembangan karier dan hak-hak aparatur sipil
- b) Pengorganisasian kegiatan di bidang pengembangan karier dan hak-hak aparatur sipil.
- c) Pengendalian, evaluasi dan pelaporan kegiatan dibidang pengembangan karier dan hak-hak aparatur sipil.
- d) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.
- e) Merencanakan, Menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan bidang pengembangan karier dan hak-hak aparatur sipil.

9. Sub bidang Kepangkatan, Jabatan dan Hak-Hak Aparatur Sipil Negara

- a) Perencanaan kegiatan di bidang kepangkatan, jabatan dan hak-hak aparatur sipil negara
- b) Pembagian tugas dan mengontrol pelaksanaan kegiatan di bidang kepangkatan, jabatan dan hak-hak aparatur sipil negara
- c) Oelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya
- d) Mengelola berkas usul kenaikan cuti, kenaikan gaji berkala dan kenaikan jabatan fungsional
- e) Mengevaluasi pelaksanaan tugas dan menginventarisasian permasalahan dilingkup tugasnya serta mencari alternatif pemecahannya

10. Sub bidang Mutasi dan Promosi

- a) Perencanaan dan pelaksanaan kegiatan dibidangn mutasi dan promosi.
- b) Pembagian tugas dan mengontrol pelaksanaan kegiatan dibidang mutasi dan promosi.
- c) Menyusun bahan rencana kerja dan anggaran (RKA)/DPPA Sub bidang mutasi mutasi dan promosi.
- d) Melaksanakan dokumen pelaksanaan anggaran (DPA)/DPPA sub bidang mutasi dan promosi.
- e) Mengelola administrasi mutasi dan promosi.

11. Sub bidang dan Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua

- a) Pelaksanaan tugas dan mengontrol kegiatan dibidang jaminan dan pensiun jaminan di hari tua.
- b) Melaksanakan dokumen pelaksanaan anggaran (DPA)/DPPA sub bidang jaminan pensiun dan jaminan hari tua.
- c) Melakukan pembinaan dan pembekalan aparatur sipil negara yang akan memasuki batas usia pensiun.
- d) Mengelola adminisstrasi pensiun dan jaminan hari tua.
- e) Mengevaluasi pelaksanaan tugas dan menginventarisasi permasalahan dilingkup tugasnya serta mencari alternatif pemecahannya.

12. Bidang diklat dan Pengembangan kompetensi

- a) Perencanaan kegiatan operasional dibidang diklat dan pengembangan kompetensi.
- b) Pelaksanaan kegiatan dibidang diklat dan pengembangan kompetensi.
- c) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan tugas dan fungsinya.
- d) Merencanakan, menyusunn dan melaksanakan program dan kegiatan bidang diklat dan pengembangan kompetensi.
- e) Mengkoordinasikan dan kerjasama pelaksanaan seleksi jabatan, dan menyelenggarakan pengembangan kompetensi.

13. Sub bidang Analisis Kebutuhan dan Kerjasama Diklat

- a) Perencanaan dan pelaksanaan kegiatan di bidang analisis kebutuhan dan kerjasama diklat.
- b) Pembagian tugas dan mengontrol pelaksanaan kegiatan dibidang analisis kebutuhan dan kerjasama diklat.
- c) Merencanakan, menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan sub bidang analisis kebutuhan dan kerjasama diklat.
- d) Melakukan penyebarluasan informasi pelaksanaan diklat.
- e) Memproses administrasi kerjasama kediklatan dengan penyebarluasan informasi pelaksanaan diklat.

14. Sub bidang Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara

- a) Pelaksanaan kegiatan dibidang pendidikan dan pelatihan aparatur sipil negara.
- b) Pembagian tugas dan mengontrol pelaksanaan kegiatan dibidang pendidikan dan pelatihan aparatur sipil negara.
- c) Merencanakan dan menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan subbidang pendidikan dan pelatihan aparatur sipil negara
- d) Menginventarisasi dan calon peserta diklat
- e) Mengevaluasi pelaksanaan tugas dan menginventarisasi permasalahan dilingkup tugasnya serta mencari alternatif pemecahannya.

15. Seksi Pola Karier dan Pengembangan Kompetensi

- a) Pembagian tugas dan mengontrol pelaksanaan kegiatan dibidang pola karier dan pengembangan kompetensi
- b) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya
- c) Melaksanakan dokumen pelaksanaan anggaran (DPA)/DPPA seksi pola karier dan pengembangan kompetensi
- d) Membuat perencanaan pengembangan kompetensi
- e) Mengevaluasi pelaksanaan tugas dan menginventarisasi permasalahan dilingkup tugasnya serta mencari alternatif pemecahannya

16. Bidang kinerja dan penghargaan

- a) Pengendalian evaluasi dan pelaporan kegiatan dibidang kinerja dan penghargaan
- b) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.
- c) Mengoordinasikan, mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan dokumen pelaksanaan anggaran (DPA)/DPPA bidang kinerja dan penghargaan
- d) Merumuskan kebijakan penilaian kinerja, perlindungan hukum dan penjatuhan disiplin serta pemberian penghargaan.

- e) Merencanakan pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja, perlindungan hukum dan penjatuhan disiplin serta pemberian penghargaan

17. Sub bidang Penilaian Aparatur Sipil Negara

- a) Pembagian tugas dan mengontrol pelaksanaan dibidang penilaian aparatur sipil negara
- b) Merencanakan, menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan di sub bidang penilaian aparatur sipil negara
- c) Melaksanakan dokumen pelaksanaan anggaran (DPA)/DPPA sub bidang penilaian aparatur sipil negara
- d) Menyusun dan menerepaksan indikator penilaian kinerja dan tunjangan aparatur sipil negara
- e) Menganalisis hasil penilaian kinerja penggajian dan tunjangan aparatur sipil negara

18. Sub bidang Penghargaan Aparatur Sipil Negara

- a) Pembagian tugas dan mengontrol pelaksanaan kegiatan di bidang penghargaan aparatur sipil negara
- b) Merencanakan menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan di sub bidang penghargaan aparatur sipil negara
- c) Mengevaluasi pelaksanaan tugas dan menginventarisasi permasalahan dilingkup tugasnya serta mencari alternatif pemecahannya

- d) Menyampaikan laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan kepada atasan
- e) Memberikan saran dan pertimbangan teknis kepastanatan

19. Sub bidang Perlindungan, penghentian aparatur sipil negara

- a) Pembagian tugas dan mengontrol pelaksanaan kegiatan di bidang perlindungan, penghentian dan disiplin aparatur sipil negara
- b) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya
- c) Merencanakan, menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan di sub bidang perlindungan, penghentian dan disiplin aparatur sipil negara
- d) Melaksanakan dokumen pelaksanaan dokumen pelaksanaan anggaran (DPA)/DPPA sub bidang perlindungan penghentian dan disiplin aparatur sipil negara
- e) Melaksanakan pembinaan dan konseling

20. Tata Kerja

- a) Dalam melaksanakan tugasnya, setiap pemimpin dan satuan organisasi dan kelompok jabatan fungsional wajib menerapkan prinsip koordinasi, integritas dan sinkronisasi baik dalam lingkungan masing-masing maupun antar satuan organisasi dilingkungan badan

serta dengan instansi lain di luar badan sesuai dengan tugas masing-masing

- b) Setiap pimpinan satuan organisasi dan lingkungan satuan kerja bertanggung jawab memimpin dan mengkoordinasikan bawahannya masing-masing dan memberikan bimbingan serta petunjuk-petunjuk bagi pelaksanaan tugas bawahan

4.2 Deskripsi Data

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan suatu responden untuk disajikan pada penelitian untuk dapat menggambarkan suatu kondisi serta keadaan responden yang dapat membagikan informasi lebih untuk menguasai hasil pada penelitian. Responden pada penelitian kali ini merupakan pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar yang dimana pegawai yang bekerja sebanyak 35 orang pegawai, sehingga jumlah responden yang ditetapkan sebanyak 35 orang dikarenakan peneliti menggunakan metode sampel jenuh, dan kemudian riset ini jenis kelamin, dan usia. Responden pada penelitian kali ini bisa dijabarkan sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat diuraikan pada tabel berikut ini :

TABEL 4.1
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN
JENIS KELAMIN

NO	Jenis Kelamin	Responden	
		Orang	Persentase %
1	Laki-Laki	17	48,57
2	Perempuan	18	51,42
	Jumlah	35	100

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan uraian pada tabel 4.1 di atas maka dapat dilihat bahwa responden yang ada pada penelitian ini sebagian besar merupakan responden perempuan yaitu 18 orang ataupun 51,42% dan responden laki-laki yaitu 17 orang ataupun 48,57%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar di dominasi oleh pegawai perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat diuraikan pada tabel berikut ini :

TABEL 4.2
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA

NO	Usia	Responden	
		Orang	Persentase %
1	21-30 Tahun	10	28,57
2	31-40 Tahun	8	22,85
3	41-50 Tahun	17	48,57
	Jumlah	35	100

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan pada tabel 4.2 di atas maka dapat diuraikan bahwa dapat diketahui pada penelitian ini jumlah responden yang berusia 21-30 tahun sejumlah 10 orang ataupun 28,57%, umur 31-40 tahun sejumlah 8 orang ataupun 22,85% , dan umur 41-50 tahun sejumlah 17 orang ataupun 48,57%. Sehingga pada penelitian kali ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan

Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar di dominasi oleh pegawai yang berusia 4150 tahun.

4.2.2 Tanggapan Responden

1. Tanggapan Responden terhadap Variabel Etos Kerja (X_1)

Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel Etos Kerja (X_1) sebagai berikut :

TABEL 4.3
DEKSRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI
VARIABEL ETOS KERJA (X_1)

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	X1. P1	18	17				35
2	X1. P2	29	6				35
3	X1. P3	29	7				35
4	X1. P4	18	17				35
5	X1. P5						35
Jumlah		29	6	-			175
		123	53	-			

Sumber: Data Diolah 2022

Hasil tanggapan responden di atas, diketahui terdapat 5 bentuk pernyataan sebagai berikut :

1. Saya selalu datang tepat waktu sesuai jam kerja
2. Saya tidak mempercepat jam pulang kerja dalam bekerja
3. Latar belakang pendidikan saya sesuai dengan pekerjaan saya
4. Saya bekerja dengan sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan saya
5. Saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab

Diketahui bahwa hasil tanggapan variabel Etos Kerja X_1 menyatakan hampir semua menjawab sangat setuju , dimana skor totalnya ada 123 yang menjawab sangat setuju,

kemudian 53 skor untuk setuju. Sehingga dapat disimpulkan secara umum bahwa jawaban responden terhadap variabel X_1 didominasi sangat setuju dimana nilainya yaitu 123.

2. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kedisiplinan (X_2)

Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel Kedisiplinan (X_2) sebagai berikut :

TABEL 4.4
DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI
VARIABEL KEDISIPLINAN (X_2)

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	X2. P1	22	13				35
2	X2. P2	24	11				35
3	X2. P3	20	15				35
4	X2. P4	22	13				35
5	X2. P5						35
Jumlah		24	11	-			175
		112	63	-			

Sumber : Data diolah 2022

Hasil tanggapan responden diatas, diketahui terdapat 5 bentuk pernyataan sebagai berikut :

1. Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu
2. Saya menggunakan waktu istirahat dengan tepat
3. Saya taat pada atasan jika ditugaskan membantu pekerjaan di bidang lain
4. Saya bersedia menerima sank apabila tidak menyelesaikan tugas tepat pada waktunya
5. Saya sanggup menjalankan dinas apabila ditugaskan oleh perusahaan

Diketahui bahwa hasil dari tanggapan variabel Kedisiplinan X_2 menyatakan hampir semua menjawab sangat setuju dengan skor total 112, kemudian 63 skor untuk setuju. Sehingga dapat disimpulkan secara umum bahwa jawaban responden terhadap variabel X_2 didominasi dengan sangat setuju dimana nilainya yaitu 112.

3. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

TABEL 4.5
DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI
VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

NO	PERTANYAAN	SKOR		JUMLAH				
		SS	S	N	TS	STS		
1	Y. P1	20	15					35
2	Y. P2	25	10					35
3	Y. P3	26	9					35
4	Y. P4	22	13					35
5	Y. P5							35
Jumlah				23	12	-		175
				116	59	-		

Sumber : Data Diolah 2022

Hasil tanggapan responden diatas, diketahui terdapat 5 bentuk pernyataan sebagai berikut :

1. Saya menggunakan kemampuan saya untuk bekerja lebih baik
2. Saya berusaha mengembangkan diri dalam bekerja untuk meningkatkan produktivitas
3. Saya mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan pekerjaan saya
4. Saya pengetahuan dan keahlian merupakan modal penting bagi saya
5. Bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan

Diketahui bahwa hasil dari tanggapan variabel Kinerja Pegawai (Y) menyatakan hampir semua menjawab sangat setuju dengan skor total 116, kemudian 59 skor untuk

setuju. Sehingga dapat disimpulkan secara umum bahwa jawaban responden terhadap variabel Y didominasi dengan sangat setuju dimana nilainya yaitu 116.

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1 Analisis Deskriptif

1) Uji Validitas

a. Uji validitas Etos Kerja X_1 TABEL 4.6

UJI VALIDITAS ETOS KERJA X_1

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Etos Kerja (X_1)	X1.1	0,000	Valid
	X1.2	0,000	Valid
	X1.3	0,000	Valid
	X1.4	0,000	Valid
	X1.5	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa kuisisioner Etos Kerja (X_1) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai yang signifikan $0,000 < 0,05$ atau $\alpha = 5\%$. Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan pada kuisisioner penelitian ini mampu menginterpretasikan variabel Etos Kerja .

b. Uji validitas Kedisiplinan X_2

TABEL 4.7

UJI VALIDITAS KEDISIPLINAN X_2

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Kedisiplinan (X_2)	X2.1	0,000	Valid
	X2.2	0,000	Valid
	X2.3	0,000	Valid
	X2.4	0,000	Valid
	X2.5	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat di lihat bahwa kuisisioner Kedisiplinan (X_2) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai yang signifikan

$0,000 < 0,05$ atau $\alpha = 5\%$. Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan dalam kuisioner penelitian, mampu menginterpretasikan variabel Kedisiplinan .

c. Uji validitas Kinerja Pegawai Y

TABEL 4.8
UJI VALIDITAS KINERJA PEGAWAI Y

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,000	Valid
	Y2	0,000	Valid
	Y3	0,000	Valid
	Y4	0,000	Valid
	Y5	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat di lihat bahwa Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai yang signifikan $0,000 < 0,05$ atau $\alpha = 5\%$. Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan dalam kuisioner penelitian, mampu menginterpretasikan variabel Etos Kerja , dan Kedisiplinan.

2) Uji Realiabilitas Cronbach Alpha

Menurut Sujarweni (2017:239) mengatakan bahwa reabilitas merupakan suatu ukuran kestabilan dan juga konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi dari suatu variabel dan kemudian disusun dalam suatu bentuk kuisioner. Uji reabilitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode *cronbach alpha*.

Sebuah kuisioner dapat dikatakan reliabel jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan besarnya signifikansi yaitu sebesar 5%. Untuk menentukan suatu instrumen reliabel atau tidaknya dapat diketahui dengan melihat kriteria berikut ini :

- 1) $< 0,6$ reliabilitasnya rendah
- 2) $0,6 - 0,79$ reliabilitasnya dapat diterima
- 3) $> 0,8$ reliabilitasnya baik

TABEL 4.9
HASIL UJI RELIABILITAS
RELIABILITY STATISTIC

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	15

Sumber: Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.9 di atas yang merupakan hasil dari perhitungan di atas variabel Etos Kerja , Kedisiplinan , dan Kinerja Pegawai memiliki nilai Koefisien

Cronbach Alpha > 0,853 yang dinyatakan reabilitasnya baik.

4.3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan untuk membuktikan bagaimana Etos Kerja , dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial dan simultan. Berikut ini merupakan tabel hasil perhitungannya sebagai berikut :

TABEL 4.10
ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.030	4.749		1.691	.001
	Etos Kerja (X1)	.570	.131	.417	12.726	.001
	Kedisiplinan (X2)	.297	.150	.303	7.984	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan dari tabel 4.10 yang merupakan hasil analisa regresi linear berganda berikut ini merupakan persamaan regresi sebagai interpretasinya sebagai berikut :

$$Y = 2,030 + 0,570 X_1 + 0,297 X_2$$

Berikutnya, berikut ini merupakan penjabaran dari persamaan diatas :

(a) = 2,030 merupakan konstanta ataupun keadaan saat variabel kinerja pegawai belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu Etos Kerja (X_1), dan Kedisiplinan (X_2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel

Kinerja Pegawai ini tidak mengalami pengaruh positif dan signifikan b_1 = merupakan nilai koefisien dari regresi dari variabel Etos Kerja adalah 0,570 menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel etos kerja (X_1) akan meningkatkan kinerja dengan asumsi bahwa variabel kedisiplinan X_2 konstan atau tidak berubah.

b_2 = merupakan nilai koefisien dari regresi dari variabel Kedisiplinan adalah 0,297 menunjukkan bahwa variabel Kedisiplinan (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel kedisiplinan akan meningkatkan kinerja pegawai bahwa variabel etos kerja (X_1) adalah konstan atau tidak berubah.

Hasil dari koefisien korelasi antara variabel (Etos Kerja , Kedisiplinan , dan kinerja pegawai) diketahui nilai koefisien determinasinya sebagai berikut :

TABEL 4.11
KOEFISIEN DETERMINASI
MODEL SUMMARY

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.604 ^a	.754	.507	1.05280

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja (X_1), Kedisiplinan (X_2)

b. Dependent Variable : Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan hasil analisis di atas maka faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai menunjukkan hasil nilai koefisien determinasi (R Square) 0,754. Hal ini berarti keseluruhan dari variabel bebas etos kerja dan kedisiplinan dapat menjelaskan variasi

naik turunnya kinerja pegawai sebesar 75% sedangkan sisanya sebesar 25% yang di pengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak di teliti penelitian ini..

4.1 Pembuktian Hipotesis

4.4.1 Hasil Uji t (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependennya. Berikut ini merupakan kriteria pengujiannya meliputi :

- 1) Jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$, artinya terdapat pengaruh X terhadap Y secara individu;
- 2) Jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh X terhadap Y secara individu

Penjelasan :

$$\text{Rumus} = T_{tabel} = t(\lambda/2; n-k-1) = t(0,025 : 34) = 0,735$$

λ = Tingkat kepercayaan

k = Banyaknya variabel n

= Banyaknya sampel

TABEL 4.12
HASIK Uji PARSIAL (UJI T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.030	4.749		1.691	.001
	Etos Kerja (X1)	.570	.131	.417	12.726	.001
	Kedisiplinan (X2)	.297	.150	.303	7.984	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0 Sebagaimana

hasil Uji t di atas, berikut penjelasannya :

1. Hasil analisis data pada variabel Etos Kerja X_1

Diketahui nilai signifikan untuk variabel Etos Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar $0,001 < 0,005$ dan nilai thitung $12,726 > 0,735 t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

2. Hasil analisis data pada variabel Kedisiplinan X_2

Diketahui nilai signifikan untuk variabel Kedisiplinan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar $0,004 < 0,005$ dan nilai thitung $7,984 > 0,735 t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis kedua diterima yang berarti Kedisiplinan (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

4.4.2 Hasil Uji F (Simultan)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara simultan (seluruhan) variabel independen terhadap variabel dependennya. Selain itu bisa dilakukan untuk mengetahui kesesuaian model regresinya, berikut ini merupakan bentuk

hipotesisnya :

H_a : Terdapat pengaruh secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen

H_o : Tidak terdapat pengaruh secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen

Adapun kriteria pengujiannya sebagai berikut :

- 1) Jika besarnya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka diketahui bahwa ada pengaruh X terhadap Y secara simultan
- 2) Jika besarnya nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak ada pengaruh X terhadap Y secara simultan

Penjelasan :

$$\text{Rumus} = F_{\text{tabel}} = F(k:n - k) = F(2 : 35) = 1,942$$

k = Banyaknya variabel independen n

= Banyaknya sampel

TABEL 4.13
HASIL UJI SIMULTAN (UJI F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	112.075	2	.037	50.447	.000 ^b
	Residual	35.468	32	1.108		
	Total	147.543	34			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Etos Kerja (X1), Kedisiplinan (X2)						

Sumber: data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.13 maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh Etos Kerja (X_1), dan Kedisiplinan (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah nilai sig $0,000^b < 0,005$ dan nilai $f_{\text{hitung}} 50,447 > f_{\text{tabel}} 1,942$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dan hipotesis kedua diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X_1, X_2 secara simultan terhadap Y

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Sesuai dengan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS versi 25.0. maka dapat diketahui secara parsial dari ketiga variabel yang penulis teliti (Etos Kerja , Kedisiplinan , dan target yang harus dicapai) terdapat tiga variabel yang pengaruhnya

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berikut ini hasil berdasarkan analisis uji t

1) Variabel Etos Kerja (X_1)

Nilai t_{hitung} dalam variabel Etos Kerja (X_1) t_{hitung} 12,726 lebih besar dibanding dengan t_{tabel} 0,735 dengan tingkat signifikan 0,001 sehingga hipotesis pertama dapat diterima. Kesimpulannya Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga disebabkan karena beberapa pernyataan kuisioner variabel Etos Kerja yang disebar penulis dalam pertanyaan kuisioner mayoritas menjawab dengan sangat baik dengan alasan kuisioner sebagai berikut :

1. Saya selalu datang tepat waktu sesuai jam kerja
2. Saya tidak mempercepat jam pulang kerja dalam bekerja
3. Latar belakang pendidikan saya sesuai dengan pekerjaan saya
4. Saya bekerja dengan sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan saya
5. Saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab

Paparan kajian Penelitian Terdahulu menurut Ferbriana, Mayya Puji (2015) dalam skripsinya yang berjudul “pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Kabupaten Patih” dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa secara simultan (uji f) bahwa variabel etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,725 atau 25% dan sisanya tidak mempengaruhi. Secara koefisien determinasi variabel etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 28.947%. penelitian tersebut diharapkan dapat memberi pengetahuan kepada semua pihak untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2) Variabel Kedisiplinan (X_2)

Nilai t_{hitung} dalam variabel Kedisiplinan (X_2) t_{hitung} 7,984 lebih besar dibanding dengan t_{tabel} 0,735 dengan tingkat signifikan 0,004 sehingga hipotesis kedua dapat diterima kesimpulannya variabel Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Hal ini juga disebabkan oleh beberapa pernyataan kuisioner

yang disebar penulis dalam pertanyaan kuisioner yang berjalan secara maksimal dan hampir semua responden menjawab dengan sangat baik berikut ini merupakan pernyataan kuisioner :

1. Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu
2. Saya menggunakan waktu istirahat dengan tepat
3. Saya taat pada atasan jika ditugaskan membantu pekerjaan di bidang lain
4. Saya bersedia menerima sanksi apabila tidak menyelesaikan tugas tepat pada waktunya
5. Saya sanggup menjalankan dinas apabila ditugaskan oleh perusahaan

Paparan kajian penelitian terdahulu menurut Ova Nuracto Sofiaty (2015) dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Studi Pada Balai Besar dan Perluasan Kerja Lembang” dari hasil penelitian tersebut disiplin Kerja pegawai memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini di tunjukkan dengan baiknya karyawan maupun dalam bentuk korektif dan progresif. Besarnya pengaruh disiplin kerja sebesar 68.7% atau cukup erat yang berarti masih ada faktor lain yang dapat memengaruhi seperti motivasi dan kemampuan.

3) Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS Versi 25.0 seperti pada tabel 4.13 secara simultan ketiga variabel yang penulis teliti (Etos Kerja , dan Kedisiplinan) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis Uji F, nilai signifikansi (Sig.) dalam uji F adalah sebesar 50,447 sedangkan nilai f_{tabel} dengan tingkat kesalahan 0,05% adalah sebesar 1,942. Karena signifikasnsi f_{hitung} 50,447 > f_{tabel} 1,942 maka variabel (Etos Kerja , dan Kedisiplinan) secara simultan berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). hal ini juga disebabkan oleh beberapa pernyataan kuisioner

variabel Kinerja Pegawai yang disebar penulis dalam pertanyaan kuisioner mayoritas responden menjawab dengan baik dengan alasan kuisioner sebagai berikut :

1. Saya menggunakan kemampuan saya untuk bekerja lebih baik
2. Saya berusaha mengembangkan diri dalam bekerja untuk meningkatkan produktivitas
3. Saya mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan pekerjaan saya
4. Saya pengetahuan dan keahlian merupakan modal penting bagi saya
5. Bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan

Semua jawaban responden yang ada pada pernyataan kuisioner pada variabel kinerja pegawai. Diketahui bahwa responden sudah melaksanakan tanggungjawab dan bisa menyelesaikan pekerjaan yang telah di tentukan oleh perusahaan.

BOSUWA



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan pada penelitian ini yaitu “Pengaruh Etos Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar”. Metode penelitian yang digunakan yaitu *mix methode* (gabungan antara kualitatif dan kuantitatif) dalam analisis Data primer dan Data Sekunder. Dengan mengadakan wawancara narasumber dan membagikan kuisisioner kepada seluruh pegawai kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Makassar yang menjadi responden, dengan menggunakan metode slovin sehingga mendapatkan 35 sampel. Hasil dari keseluruhan penelitian yang dibahas dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji t , dari kedua variabel (Etos Kerja dan Kedisiplinan) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil pernyataan kuisisioner yang disebarkan oleh peneliti pada kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Makassar.
2. Berdasarkan uji f , bahwa variabel variabel (Etos Kerja dan kedisiplinan) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Makassar.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka penulis memberikan saran yang dapat dijadikan pertimbangan pada kantor-kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Makassar agar target kinerja pegawai dapat tercapai.

1. Aspek Etos Kerja, diharapkan pegawai mampu meningkatkan sikap tanggung jawab dalam penerapan sumber daya manusia dalam menghadapi perkembangan dunia yang makin global, yang selalu jadi isu penting ditengah upaya meningkatkan kinerja dan efisiensi nasional dalam rangka menghadapi era pasar bebas.
2. Aspek kedisiplinan, diharapkan pegawai mampu meningkatkan kemampuan mengenai keteladanan dalam memimpin dan mampu mencegah kesalahan yang mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan sehingga menciptakan sistem control yang terbaik dalam terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel lain diluar variabel ini agar memperoleh hasil yang bervariasi yang dapat menjelaskan fakto-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Sinamo. 2005. 8 Etos Kerja Profesional. Jakarta: PT. Spirit Mahardika.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- S.P Hasibuan Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. 2014
- Edowai, Robert, Herminawati Abubakar, and Arifuddin Mane. "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Deiyai Provinsi Papua." *Indonesian Journal of Business and Management* 2.2 (2020): 121127.
- Angreani, Noviyanti. "ANALISIS ETIKA DAN PERILAKU AUDITOR TERHADAP TINDAK PIDANA KORUPSI PADA INSPEKTORAT SULAWESI SELATAN." *Economics Bosowa* 6.005 (2021): 32-42.
- Siagian, Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2019
- Komardi.D. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja*. Jurnal Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Guru SMA Vol. 3, no.1(2018): 56
- Rivai, Abdul dan Darsono Prawirenogo. 2015. *Manajemen Stategis*. Bogor: Mitra Wacana Media.
- Mangkunegara. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Revika Aditama. Cetakan Pertama.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Hamali, Arif Yusuf,. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Febriana, Mayya Puji. *Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan rakyat Syariah Artha Mas abadi Kabupaten Patih*. Skripsi-IAIN Walingso, Semarang: 2009.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ova Nuracto Sofiati, *Pengaruh Disipin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Study Kasus Pada Balai Pengembangan Perluasan Kerja Lembang*, 2015.
- Aoraga, Pandji. 2007. Psikologi Kerja. Jakarta PT Bineka Cipta.

Lampiran 1. Angket Penelitian

KUISSIONER

PENGARUH ETOS KERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA
 PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
 SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH KOTA MAKASSAR

Kepada Yth :

Saudara/I :

Responden :

Di Tempat :

Dengan Hormat,

Saya ELFIANI AMOS, Mahasiswa Program Study Manajemen Fakultas
 Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar. Saat ini saya sedang
 melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi mengenai “PENGARUH

ETOS KERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
 PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
 MANUSIA DAERAH KOTA MAKASSAR”

Berkaitan dengan hal tersebut, saya memohon ketersediaan
 Bapak/Ibu/Saudara/I tidak akan dinilai salah atau benar. Kuisisioner ini salah satu
 sarana memperoleh data yang diperlukan untuk penulisan skripsi. Semua
 informasi yang Bapak/Ibu/Saudara/I berikan dijamin kerahasiaannya.

KUISIONER

PENGARUH ETOS KERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN

SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH KOTA MAKASSAR

I. Identitas Responden

1. Identitas Responden :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan
4. Pendidikan : SMA / Sederajat
 Sarjana
 Magister (S-
 2)
5. Masa Jabatan : 1-5 Tahun
 5 – 10
 > 10 Tahun

II. Petunjuk Pengisian

Penelitian ini menginginkan pendapat anda tentang etos kerja dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BKPSDMD Kota Makassar. Petunjuk pengisiannya yaitu : pertanyaan pada bagian ini menyediakan jawaban dengan kode (SS, S, KS, TS, STS). Setiap responden hanya diberi kesempatan menceklis (√) satu jawaban, adapun makna kode adalah:

SS : Sangat setuju

S :Setuju

KS : Kurang setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Daftar Pertanyaan

Etos Kerja (X₁)

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya selalu datang tepat waktu sesuai jam kerja					
2	Saya tidak mempercepat jam pulang kerja dalam bekerja					
3	Latar belakang pendidikan saya sesuai dengan pekerjaan saya					
4	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan saya					
5	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab					

Kedisiplinan (X₂)

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu					
2	Saya menggunakan waktu istirahat dengan tepat					
3	Saya taat pada atasan jika ditugaskan membantu pekerjaan di bidang lain					
4	Saya bersedia menerima sanksi apabila tidak menyelesaikan tugas tepat pada waktunya					
5	Saya sanggup menjalankan dinas apabila ditugaskan oleh perusahaan					

Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya menggunakan kemampuan saya untuk bekerja lebih baik					

2	Saya berusaha mengembangkan diri dalam bekerja untuk meningkatkan produktivitas					
3	Saya mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan pekerjaan saya					
4	Saya pengetahuan dan keahlian merupakan modal penting bagi saya					
5	Bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan					

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.604 ^a	.754	.507	1.05280

a. Predictors: (Constant), TX2, TX1

b. Dependent Variable: TY

b. Predictors: (Constant), TX2, TX1

Coefficients^a

Unstandardized Standardized
Model Coefficients Coefficients t Sig.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.030	4.749		1.691	.001
	TX1	.570	.131	.417	12.726	.001
	TX2	.297	.150	.303	7.984	.004

a. Dependent Variable: TY

Reliability

Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	15