

Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima

Fitri Fitri

Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) BIMA

Email: fitri.stiebima19@gmail.com

Ita Purnama

Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) BIMA

Email: ita123purnama@gmail.com

Korespondensi penulis: fitri.stiebima19@gmail.com

Abstract: Human resources are the main asset and support for the organization to achieve the goals that have been set. Employees as one of the organizational assets have significant differences from other assets. This is because employees are talented human beings who have creativity and creativity so that they are able to develop optimally and produce everything that is the goal of the organization. This study aims to determine the influence work ethic and work discipline on employee performance at the Bima District Transportation Office. Where research uses associative, namely to find out the independent variables, namely work ethic (X1) and work discipline (X2) on the dependent variable, namely employee performance (Y) with a sampling technique, namely purposive sampling, namely based on the considerations in determining the sample, namely civil servants (PNS)) in the District Transportation Office. Bima as many as 44 people. 1) there is a partial significant effect of work ethic on performance at the Bima Regency Transportation Service. count value of 5.628. 2) there is no significant effect partially on work discipline on employee performance at the Bima District Transportation Office. The calculated value is 0.545. 3). there is a simultaneous significant effect of work ethic and work discipline on employee performance at the Bima Regency Transportation Service obtained an F count of 36.506

Keywords: Work Ethics, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak: Sumber daya manusia merupakan asset dan pendukung utama bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pegawai sebagai salah satu asset organisasi memiliki perbedaan yang signifikan terhadap asset lainnya. Hal ini dikarenakan bahwa pegawai adalah manusia-manusia berbakat yang memiliki daya cipta dan kreativitas sehingga mampu berkembang secara maksimal dan menghasilkan segala sesuatu yang menjadi tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima. Dimana penelitian menggunakan asosiatif yaitu untuk mengetahui variable bebas yaitu etos kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variable terikat yaitu kinerja pegawai (Y) dengan Teknik pengambilan Sampel yaitu *Purposive Sampling* yaitu berdasarkan Adapun pertimbangan dalam penentuan sampel yaitu Pegawai Negeri sipil (PNS) yang ada di Kantor Dinas Perhubungan Kab. Bima sebanyak 44 orang. 1) terdapat pengaruh signifikan secara parsial etos kerja terhadap kinerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima. nilai hitung sebesar 5,628. 2) tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima. Nilai hitung sebesar 0,545. 3). terdapat pengaruh signifikan secara simultan etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima diperoleh nilai F hitung sebesar 36,506

Kata Kunci: Etos Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Salah satu Instansi yang menjunjung tinggi etos kerja dan disiplin kerja adalah Dinas Perhubungan Kabupaten Bima. Dinas Perhubungan Kabupaten Bima yang terletak di kompleks kantor Bupati Bima yang merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang perhubungan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Bima melalui SEKDA, yang membawahi tiga Sub Bidang antara lain. Sub Bidang Perhubungan Lalu lintas, Sub Bidang Perhubungan Angkutan Jalan dan Sub Bidang Pehubungan Pelayaran, salah satu

tugas Dinas Perhubungan adalah mengatur lalu lintas di berbagai ruas jalan di Kabupaten Bima , melakukan pengawasan di dermaga di wilayah Kabupaten Bima serta kelancaran keamanan di ruang lingkup semua terminal di Kabupen Bima. Banyak pegawai pada Dinas perhubungan Kabupaten Bima menerapkan etos kerja dan disiplin kerja yang baik, namun berdasarkan observasi ada beberapa kekurangan yang dimiliki oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Bima yaitu masih adanya pegawai yang memiliki etos kerja yang rendah disebabkan masih kurang memberikan kontribusi dalam meningkatkan kemajuan organisasi atau kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima, adapun pegawai yang tidak menunjukkan profesional dalam bekerja ditentukan beberapa pegawai yang tidak melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.

Etos kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bima dapat dilihat dari tingkat absensi bahwa tanggung jawab dari para pegawai rendah dapat dilihat dari seberapa sering pegawai tidak hadir ditempat kerja. Kemudian dari data tersebut etos kerja pegawai dapat dikatakan rendah ditunjuk dari hasil pengamatan di Dinas Perhubungan Kabupaten Bima yang mana peneliti menemukan beberapa pegawai yang tidak memanfaatkan jam kerja yang ada, pegawai juga memiliki ketekunan yang rendah. Dilihat dari pekerjaan tidak selesai karena dipengaruhi rendahnya kepatuhan, rendahnya rasa tanggung jawab, dan tidak menunjukkan kemampuan profesioanal dalam bekerja. Adanya sebagian pegawai terlihat tidak mengerjakan tugasnya dengan sungguh-sungguh, serta lebih banyak menggunakan waktunya untuk mengobrol sesama pegawai di waktu bekerja. Rendahnya etos kerja pegawai dinas perhubungan kabupaten Bima disebabkan kurangnya kontribusi dari pegawai untuk kemajuan organisasi, hal tersebut mencerminkan perilaku yang tidak amanah dalam bekerja. karena amanah dalam bekerja merupakan salah satu elemen dalam etos kerja maka tindakan pegawai menunjukkan bahwa etos kerja pegawai yang rendah. Disiplin kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bima sangatlah bagus seperti adanya beberapa pegawai yang mendapat penghargaan atas kedisiplinan kehadirannya dan mematuhi perintah atasannya. Adapun beberapa kekuarangan yang dilihat dari tingakat disiplin dari cara berpakaian dinas yang tidak lengkap dan tidak ada beberapa pegawai yang lengka kedisiplinan waktu baik secara absensi yang tidak disiplin dan kurangnya kekepatuhan terhadap perintah Kepala Dinas sehingga berpengaruh terhadap kedisiplinan kinerja pegawai Dinas Perhubungan.

Bedasarkan uraian latar belakang diatas maka penelitian tertarik mengangkat judul penelitian yaitu **“Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima”**

KAJIAN TEORI

Etos kerja (X1)

Etos kerja, (Prinasa, 2018) adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan. Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau kelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Etos kerja yang diperagakan seharusnya mengandung tiga hal. Pertama bekerja keras, kedua mengerjakan pekerjaan dengan serius, dan ketiga memberikan nilai yang sepadan dengan paket remunerasi yang kiat terima (Ginting, 2016).

Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja (Afandi, 2018) adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi yang disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya, orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban, disiplin berpengaruh pada kualitas kerja. Pada intinya faktor yang mempengaruhi disiplin kerja sudah tentu berasal dari diri sendiri. Oleh karena pilihan itu menghasilkan kualitas. Artinya, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif, bahkan signifikan. Secara simultan atau sebagian berpengaruh pada personal, tetapi tatkala disiplin sudah menjadi sikap kolektif akan membawa angin perubahan (Marluga, 2017). Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Agung, 2013).

Kinerja (Y)

Menurut Onita (2020) kinerja ialah istilah umum yang digunakan untuk semua aktivitas dalam suatu organisasi pada periode tertentu dengan biaya-biaya masa lalu yang diproyeksi berdasarkan tingkat efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen sebagai referensi. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu (Irham fahmi, 2013).

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Etos kerja (Siagian, 2010) adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit secara praktek yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan para anggota organisasi guna untuk

meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, pegawai seharusnya memberi etos kerja yang optimal yang dapat memajukan instansinya dengan baik, dengan demikian etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam sebuah instansi.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2009) bahwa disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya dalam pencapaian kinerja yang optimal. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sedangkan, menurut Kasmi (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja. Jadi, antara disiplin kerja dan kinerja karyawan terdapat hubungan yang positif.

Pengaruh Etos kerja dan Dsiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Hasibuan, 2001) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dalam penelitian (Setiawan dan Kartika, 2014) diketahui bahwa karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan beberapa hal, antara lain: karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat, karyawan bersedia mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan, karyawan sanggup bekerja dalam waktu yang sudah ditentukan, karyawan dapat bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh perusahaan.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh dua faktor yakni etos kerja dan disiplin kerja. Seorang pegawai Dinas Perhubungan Kab. Bima yang memiliki etos kerja yang tinggi menggambarkan semangat kerja yang tinggi pula, dan memiliki disiplin kerja yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik/tinggi. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang membangun, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai persyaratan yang mutlak, yang ditumbuhkan dalam kehidupan. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan. Sementara itu, disiplin kerja yang tinggi ditunjukkan dari sikap seseorang karyawan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu asosiatif. yaitu suatu penelitian yang bersifat mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih yang mempunyai tingkat yang lebih bila dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif (Sugiyono, 2016). Adapun dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui variable bebas yaitu etos kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variable terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

Populasi menurut Bugin (2000) adalah keseluruhan (universum) dari objek penelitian berupa manusia, hewan, tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup dan sebagainya. Sehingga objek ini dapat menjadi sumber data penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang berada di Kantor Dinas Perhubungan yang berjumlah 144 pegawai dengan rincian Pegawai negeri yang berada di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bima sejumlah 44 Orang, 32 orang pegawai negeri yang berada di seluruh KUPT Dinas Perhubungan Kabupaten Bima, honorer sebanyak 25 orang dan tenaga sukarela sebanyak 40 orang.

Sampel penelitian (Hadi, 2004) menjelaskan bahwa sampel ialah suatu kegiatan penelitian yang memiliki tujuan mengurangi objek penelitian dari sejumlah populasi besar. Hal ini dikarenakan peneliti hanya membutuhkan sebagian saja untuk diteliti. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 44 responden yaitu pegawai Negeri Sipil yang berada di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bima. Dengan Teknik pengambilan Sampel yaitu *Purposive Sampling* yaitu berdasarkan pertimbangan tertentu dalam sugiyono (2019). Adapun pertimbangan dalam penentuan sampel yaitu Pegawai Negeri sipil (PNS) yang sudah diketahui tupoksi pekerjaannya.

Lokasi dan tempat penelitian ini adalah pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bima Jln.Lintas Soekrno-Hatta Kompleks Kantor Bupati Bima Godo-Woha.

HASIL PENELITIAN

Setelah dilakukan analisis menggunakan SPSS versi 26 2023 diperoleh hasil sebagai berikut :

Uji Validitas

Hasil pengujian validitas terhadap setiap butir pernyataan instrumen penelitian pada variabel kualitas etos kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai dapat dikatakan semua item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid karena berada diatas standar validitas yaitu $\geq 0,300$.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel etos kerja (X1) dengan nilai *cronbach's Alpha* sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,60 artinya semua item pernyataan dari kuisisioner dinyatakan reliabel atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian. Hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel disiplin kerja (X2) dengan nilai *cronbach's Alpha* sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,60 artinya semua item pernyataan dari kuisisioner dinyatakan reliabel atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian. Uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel kinerja pegawai (Y) dengan nilai *cronbach's Alpha* sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,60 artinya semua item pernyataan dari kuisisioner dinyatakan reliabel atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

terlihat nilai Asymp.Sig memiliki nilai > 0.05 . Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal dan model regresi tersebut layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen yaitu kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel independen yaitu kualitas etos kerja dan disiplin kerja.

Uji Multikolinearitas

i peroleh nilai *Tolerance* untuk variable etos kerja (X1) dan disiplin kerja(X2) adalah $0,497 > 0,10$ sementara, nilai VIF untuk variable etos kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) adalah $2.010 < 10.00$. maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasikan tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel kinerja pegawai (Y).

Uji Autokorelasi

nilai *DW* sebesar 2,174 yang berarti $>$ dari 0,05, maka variabel kinerja pegawai, disiplin kerja dan etos kerja dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari masalah Autokorelasi.

Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	29,489	4,379			6,735	,000
1 ETOS KERJA	1,217	,216	,747		5,628	,000
DISIPLIN KERJA	,093	,171	,072		,545	,589

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAAI

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v26, 2023

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagaiberikut:

$$Y=29,489+1,217 X_1+0,093X_2+2 X_n+e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 29,489 dapat diartikan apabila variabel etos kerja dan disiplin kerja dianggap nol, maka kinerja pegawai akan sebesar 29,489.
- Nilai koefisien beta pada etos kerja sebesar 1,217 artinya setiap perubahan variabel etos kerja (X₁) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan kinerja pegawai sebesar 1,217 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel etos kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1,217satuan.
- Nilai koefisien beta pada variabel disiplin kerja sebesar 0,093 artinya setiap perubahan variabel disiplin kerja (X₂) sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan kinerja pegawai sebesar 0,093 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap.

Analisa Koefisien Korelasi (R)

Nilai *R* adalah sebesar 0,800 Hasil tersebut menjelaskan bahwa hubungan antara pengaruh etos kerja dan disiplin kerja sebagai variabel (X₁) dan (X₂) terhadap kinerja pegawai sebagai variabel (Y) berada pada titik **sangat kuat**. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan tiap variabel maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut :

Analisa Koefisien Determinasi (R²)

hasil uji Koefisien Determinasi (R²) sebesar 0,640 yang berarti bahwa pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 64%. sisanya 36% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti beban kerja, stress kerja dan lain-lain.

Uji Hipotesis Parsial (uji t)

Tabel 13. Hasil Uji hipotesis parsial (uji t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	29,489	4,379		6,735	,000
1 ETOS KERJA	1,217	,216	,747	5,628	,000
DISIPLIN KERJA	,093	,171	,072	,545	,589

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data Primer Diolah SPSS v26, 2023

Berdasarkan tabel 13 diatas maka dapat dijelaskan:

a. Hasil statistik uji t untuk variabel etos kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 5,628 dengan nilai t tabel sebesar 1,985 ($5,628 > 1,985$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh signifikan secara parsial etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima” **Diterima**. Ini sejalan dengan penelitian Ifah Marsifah (2021), yang menyatakan terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas Pekerjaan Umum Kota Bekasi.

b. Hasil statistik uji t untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 0,545 dengan nilai t tabel sebesar 1,985 ($0,545 < 1,985$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,589 lebih besar dari 0,05 ($0,589 > 0,05$) maka hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh secara signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas perhubungan Kabupaten Bima” **Ditolak**. Ini sejalan dengan penelitian Ganiar Risma dkk (2022), yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung “.

Uji Hipotesis Simultan (Uji f)

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji f)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	510,956	2	255,478	36,506	,000 ^b
Residual	286,930	41	6,998		
Total	797,886	43			

a. Dependent Variable KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, ETOS KERJA

Sumber : Data Primer Diolah SPSS v26, 2023

Maka dapat dijelaskan bahwa dari hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 36,506 dengan nilai F tabel sebesar 3,22 ($36,506 > 3,22$) dengan signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh secara simultan etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas perhubungan Kabupaten Bima” **Diterima**. Ini sejalan dengan penelitian Nurjaya dkk (2021), yang menyatakan terdapat pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor”.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil dan pembahasan yang dijelaskan diatas, maka dapat ditarik sebagai berikut:

- a. Etos Kerja (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima.
- b. Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima.
- c. Etos Kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan kabupaten Bima.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka saran yang diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian data etos kerja dan disiplin kerja sudah sesuai dengan yang diharapkan untuk meningkatkan lagi dari segi etos kerja di instansi harus memperhatikan faktor-faktor terpenuhnya harapan pegawai, sedangkan dari segi disiplin kerja tingkat kehadiran di tingkatkan lagi dan patuh kepada aturan.
2. Dari hasil penelitian Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan memberdayakan pegawai dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian disiplin kerja yang lebih intens lagi.
3. Bagi peneliti lainnya jika ingin meneliti dengan objek yang sama, peneliti meneliti dengan variable yang berbeda demi kesempurnaan dan perbaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. “*Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanaf Publishing”, 2018.
- Andriani, M. “*Pengaruh etos kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan*. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*”, 3(1), 25-32, 2018.
- Ardansyah. “*Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah*”. *JMK*. Vol. 16 No.2. Universitas Bandar Lampung,

2014.

- Barsah, A. & Ridwan, A. “*Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pacific Indah Pratama Jakarta. Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 3(1), 141- 150, 2020.
- Tebba, Sudirman. *Membangun Etos Kerja dalam Perspektif Tsawuf*. Cetakan I. Bandung: Pustaka Nusantara, 2003.
- Ghozali, Imam. “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang*”, 2011.
- Priansa, D.J. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: cv.ALFABETA, 2018.
- Ginting, Desmon. “*Panduan Menjadi Karyawan Cerdas, Penerbit: Pt. Elex Media Kompurind*”, 2016.
- Marsaoly, Kursin. “*Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara. Jurnal Manajemen Sinergi. Vol. 2 No. 2. Universitas Khairun*”, 2016.
- Nurjaya, et al. “*Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*”, 4.2: 172-184, 2021.
- Octarina, Arischa. “*Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun. Manajemen S-1, 1.1*”, 2013.
- Risma, Ganiar; Arwiah, M. Yahya. “*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung. ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 8.1: 30-36”, 2022.
- Santoso, Singgih. “*Menguasai Statistik Multivariat. Jakarta: PT Elex Media Komputindo*”, 2015.
- Siagian, S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bum Aksara, 2010
- Melayu S. P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Revisi Bumi Aksara, 2009.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Definisi dan Konsep)*. Yogyakarta: CV.ANDI, 2016.
- Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. “*Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah*”. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3 (5), 1471–1490, 2014.
- Hasibuan, M. S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In PT.Bumi Aksara, 2001
- Sembiring, Rizky Fitriani. “*Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara”, 2016.
- Siswanto, Bejo. “*Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru”, 2010.
- Sugiyono. “*Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta*”, 2016.
- Sutrisno, E. “*Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana*”, 2016.

Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. [2] Fahmi, I.

Sastrohadiwiryono, S. (2018). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.