

Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung

Mahfud Khoiri*, Deden Gunawan, Mira Veranita, Wilma Zuarko Adji

Politeknik Piksi Ganesha Bandung, Jawa barat, Indonesia

*Correspondence email: mahfud.khoiri@gmail.com

Abstrak. Tujuan penelitian ini ialah untuk membuktikan pengaruh disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung memiliki tugas pokok untuk menyelenggarakan fungsi-fungsi penunjang yang berkaitan dengan urusan pemerintahan bidang kesatuan bangsa dan politik. Pendekatan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dalam bentuk asosiatif (kausal). Sampel yang digunakan ialah seluruh pegawai yang berjumlah 47 responden dengan teknik nonprobability sampling yaitu sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Data yang diperoleh peneliti menggunakan kuisioner yang disebar kepada seluruh pegawai. Analisis data yang digunakan peneliti yaitu statistik inferensial (parametris) dengan uji kelayakan data diantaranya uji validitas dan uji reliabilitas, uji prasyarat atau asumsi dasar regresi yaitu normalitas residual, multikolinieritas, heteroskedastisitas. Sedangkan untuk uji hipotesis dilakukan uji F, uji t, analisis korelasi, analisis koefisien determinasi, dan persamaan regresi berganda. Pada penelitian ini menunjukkan variable disiplin kerja yang berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai 5,766 dan dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Variabel etos kerja memperlihatkan pengaruh positif terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan nilai 7,166 dan dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Variable etos kerja dan disiplin kerja keduanya memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai 25,212 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05.

Kata Kunci: disiplin kerja; etos kerja; kinerja pegawai

Abstract. The purpose of this study was to prove the effect of work discipline and work ethic on employee performance at the Bandung City Political and National Unity Agency. The National Unity and Political Body of Bandung City has the main task of carrying out supporting functions related to government affairs in the field of national unity and politics. The approach in this study uses quantitative methods in the form of associative (causal). The sample used is all employees, totaling 47 respondents with a non-probability sampling technique, namely a saturated sample, where the entire population is sampled. The data obtained by the researcher used a questionnaire which was distributed to all employees. The data analysis used by the researcher is inferential statistics (parametric) with data feasibility tests including validity and reliability tests, prerequisite tests or basic assumptions of regression, namely residual normality, multicollinearity, heteroscedasticity. Meanwhile, for the hypothesis test, F test, t test, correlation analysis, coefficient of determination analysis, and multiple regression equations were carried out. In this study, it was shown that the work discipline variable had a positive effect on performance with a value of 5.766 and a significant value less than 0.05. The work ethic variable shows a positive effect on performance as indicated by a value of 7.166 and a significant value less than 0.05. The variables of work ethic and work discipline both have a positive influence on employee performance with a value of 25.212 and a significant value of 0.000 < 0.05.

Keywords: Work Discipline; Work Ethic; Employee Performance

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan pilar yang sangat penting dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi. Untuk mencapai visi dan misi instansi pegawai perlu mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang mumpuni serta usaha mengelola instansi pemerintah seoptimal mungkin sehingga dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat (Noviani et al., 2019). Pegawai Negeri bagian dari unsur aparatur negara dan abdi masyarakat, memiliki peran yang begitu penting dalam rangka mewujudkan masyarakat madani yang taat akan hukum, berperadaban, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang Undang Dasar Tahun 1945, seperti halnya dengan perubahan perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diarahkan pada peningkatan disiplin yang berhubungan pada kinerja pegawai yang berkaitan dengan sumber daya manusia (Arsyad, 2014). Dengan kata lain, pegawai atau sumber daya manusia (SDM) memainkan peran sentral dalam pengembangan dan pencapaian tujuan organisasi, baik publik maupun swasta. Tujuan organisasi akan mengarah pada pencapaian tujuan organisasi sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas seluruh organisasi. (Siagian, 2015).

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandung No. 08 Tahun 2016, namun dalam perkembangannya telah terbit Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 3 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Bandung nomor 08 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan

Perangkat Daerah Kota Bandung serta guna mengakomodasi dinamika perkembangan tugas dan fungsi sehingga Peraturan Wali Kota perlu diganti. Tugas pokok Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung yaitu menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kesatuan bangsa dan politik di kota Bandung. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung ditetapkan terbagi ke dalam 4 bidang dan satu bagian kesekretariatan. Berikut ini merupakan gambaran bidang pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung : Sekretariat, Bidang Bina Ideologi dan Wawasan Kebangsaan, Bidang Politik dalam Negeri, Bidang Ketahanan Ekonomi, Sosial, Budaya, Agama dan Ormas, dan Bidang Kewaspadaan Nasional dan Penanganan Konflik (Wali Kota Bandung, 2021).

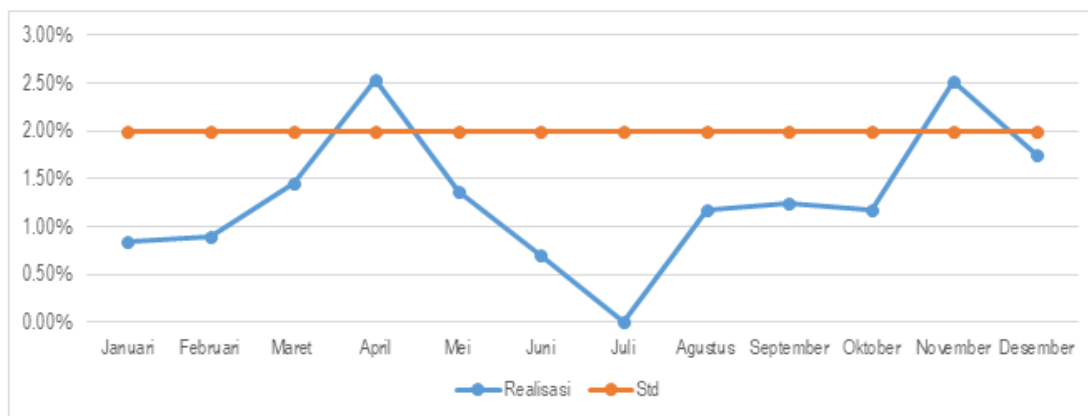
Keberhasilan suatu instansi salah satunya dapat dilihat dari kemampuan instansi tersebut dalam meningkatkan kinerja pegawainya diantaranya ditentukan oleh disiplin kerja dan etos kerja. Etos kerja Pegawai Negeri Sipil diatur dalam peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri menyatakan bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah Kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Hal tersebut dimaksudkan untuk membina pegawai negeri sipil yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang (Presiden Republik Indonesia, 2010). Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam organisasi diabaikan, atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin yang buruk. Sebaiknya bila pegawai tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik (Kustini & Sari, 2020). Menurut (Sutrisno, 2016), disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2014), kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Menurut (Sinamo, 2011) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja yang tinggi pada dasarnya harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari anggotanya, jika tidak maka organisasi akan sulit untuk bertumbuh.

Tabel 1

Data Tingkat Ketidakhadiran Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Bandung Periode 2021

No	Bulan	Jumlah Rata-rata Pegawai	Hari Kerja	Jumlah			Total Ketidakhadiran	Presentase	
				Sakit	Ijin	Alfa		Std	Realisasi
1	Januari	47	20	5	1	2	8	2%	0,85%
2	Februari	47	19	5	2	1	8	2%	0,89%
3	Maret	47	22	9	0	6	15	2%	1,45%
4	April	47	21	15	1	9	25	2%	2,53%
5	Mei	47	17	11	0	0	11	2%	1,37%
6	Juni	47	21	5	0	2	7	2%	0,70%
7	Juli	47	21	0	0	0	0	2%	0%
8	Agustus	47	20	8	0	3	11	2%	1,17%
9	September	47	22	7	5	1	13	2%	1,25%
10	Oktober	47	20	9	1	1	11	2%	1,17%
11	November	47	22	25	1	0	26	2%	2,51%
12	Desember	47	23	15	2	2	19	2%	1,75%

Sumber: Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Bandung 2021



Sumber: Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Bandung 2021

Gambar 1
Presentase Ketidakhadiran

Gambar 1 menjelaskan bahwa bulan Januari dan bulan Februari ketidakhadiran cukup rendah, namun di bulan Maret sampai bulan Mei mengalami kenaikan ketidakhadiran, dibulan Juni dan Juli ketidakhadiran mengalami penurunan, dan di bulan Agustus hingga Desember mengalami kenaikan ketidakhadiran yang cukup signifikan, ketidakhadiran tertinggi terdapat pada bulan April dan November yaitu sebesar 25 dan 26 orang. Selain itu pun terdapat pelanggaran disiplin dengan masih adanya pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan. Dengan data-data tersebut dapat disimpulkan betapa pentingnya etos kerja dan kedisiplinan pegawai bagi suatu instansi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Masalah disiplin dan etos kerja harus benar-benar diperhatikan karena apabila seseorang pegawai pada suatu organisasi tidak mempunyai disiplin dan etos kerja yang tinggi maka tujuan organisasi akan sulit tercapai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung.

METODE

Desain dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan sampel dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok. Pendekatan metode kuantitatif ialah metode penelitian yang berupa angka-angka dan analisis menggunakan data statistik (Sugiyono, 2016). Dengan mengacu pada konsep yang digunakan, yaitu untuk mengetahui dan memahami pengaruh antara disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung. Jenis penelitian yang digunakan ialah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yaitu penelitian yang memiliki kejelasan unsur yang dirinci sejak awal, langkah penelitian yang sistematis, menggunakan sampel yang hasil penelitiannya diberlakukan untuk populasi, memiliki hipotesis jika perlu, dengan langkah- langkah penelitian dan hasil yang diharapkan, memerlukan pengumpulan data yang dapat mewakili, serta ada analisis data yang dilakukan setelah semua data terkumpul. Sedangkan metode asosiatif menurut (Sugiyono, 2016) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah *field research* yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan penelitian secara langsung terhadap obyek yang diteliti. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh dengan melakukan penelitian secara langsung dari suatu tempat yang menjadi obyek penelitian. Dalam hal ini pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung dengan cara memberikan kuesioner mengenai disiplin kerja, etos kerja dan kinerja organisasi. Sedangkan data sekunder hanya sebagai penunjang yang dibutuhkan dalam penelitian ini meliputi daftar pegawai, data absensi, data kinerja, gambaran umum organisasi dan struktur organisasi. Populasi dari penelitian ini ialah seluruh pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung yang berjumlah 47 orang. Penelitian ini disebut penelitian sampling jenuh karena seluruh anggota populasi sebanyak 47 orang dijadikan sampel penelitian.

HASIL

Tabel 1
Uji Validitas Variabel X1

Kode Pernyataan	R. Tabel	R. Hitung	Hasil
X1.1	0,284	0,636	Valid
X1.2		0,714	
X1.3		0,783	
X1.4		0,636	
X1.5		0,658	
X1.6		0,547	
X1.7		0,415	

Sumber: data olahan

Tabel 2
Uji Validitas Variabel X2

Kode Pernyataan	R. Tabel	R. Hitung	Hasil
X2.1	0,284	0,599	Valid
X2.2		0,567	
X2.3		0,580	
X2.4		0,610	
X2.5		0,660	
X2.6		0,679	
X2.7		0,468	
X2.8		0,718	

Sumber: data olahan

Tabel 3
Uji Validitas Variabel Y

Kode Pernyataan	R. Tabel	R. Hitung	Hasil
Y.1	0,284	0,720	Valid
Y.2		0,542	
Y.3		0,525	
Y.4		0,683	
Y.5		0,613	
Y.6		0,727	
Y.7		0,547	
Y.8		0,597	
Y.9		0,767	
Y.10		0,675	

Sumber: data olahan

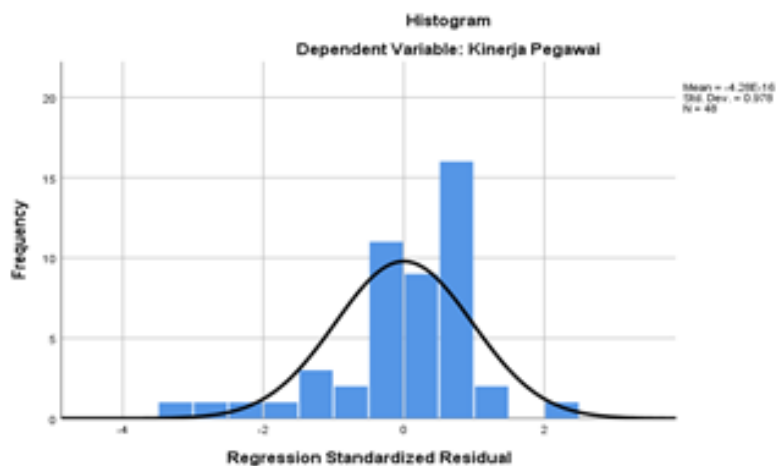
Tabel 1, 2 dan 3 yang merupakan hasil data diolah dari tiga variabel yaitu variabel X1 (Disiplin kerja), X2 (Etos kerja) dan Y (Kinerja Pegawai) memperoleh hasil rHitung > rTabel. Sesuai dengan ketentuan variabel dikatakan valid jika nilai rhitung > rtabel atau dengan minimum = 0,5. Jadi hasil diambil kesimpulan dari semua variabel diatas adalah valid. Maknanya, data yang digunakan valid berdasar pada disiplin kerja, etos kerja dan kinerja pegawai sebanding dengan kejadian yang sebenarnya dari objek penelitian. Maka kuesioner ini dapat dilanjutkan.

Tabel 4
Uji Reliabilitas Variabel X1, X2 dan Y

Variabel	Cronbach Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized	Keterangan
Disiplin Kera	0,842	0,60	Reliable
Etos Kera	0,746	0,60	
Kinera Pegawai	0,630	0,60	

Sumber: data olahan

Tabel 4 hasil data diolah diatas menghasilkan bahwa ketiga variabe X1 (Disiplin Kerja), X2 (Etos Kerja) dan Y (Kinerja Pegawai) menghasilkan hasil reliabel. Maksudnya, variabel dapat dikatakan reliabel jika Cronbach's Alpha > 0,60. Dapat dilihat jika X1 (Disiplin Kerja) memiliki hasil 0,842 > 0,60. X2 (Etos Kerja) memiliki hasil 0,746 > 0,60, Y (Kinerja Pegawai) memiliki hasil 0,630 > 0,60 maka ketiga variabel tersebut reliabel atau layak untuk digunakan dalam penelitian. Sedangkan Gambar 1 variabel yang di uji normalitas dapat dikatakan normal jika hasil garis berbentuk melengkung atau cembung keatas.



Sumber: data olahan

Gambar 1
Uji Normalitas

Tabel 5
Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	4,347	3,407		1,276	0,209
Disiplin Kera	-0,252	0,208	-0,361	-1,212	0,232
Etos Kera	0,157	0,188	0,250	0,839	0,406

Sumber: data olahan

Tabel 6 hasil uji nilai signifikansi variabel disiplin kerja dan etos kerja $> 0,05$. Artinya, pada data diatas tidak mengalami heteroskedastisitas atau ketidaksamaan varian mode regresi. Dan untuk data dapat dijadikan estimasi dalam tahap uji penelitian selanjutnya. Tabel 6 menjelaskan bahwa jika nilai sig F-change $< 0,05$ maka berkorelasi, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja dan etos kerja memiliki korelasi dengan variabel kinerja pegawai. Tingkat keeratan variabel dapat dilihat dari hasil $R = 0,727$ maka hasilnya nilai pearson korelasi kuat. Selanjutnya Tabel 6 membuktikan bahwa nilai koefisien R Square sebesar 0,528 atau 5,28%. Maka dapat diambil kesimpulan bahwasannya variabel disiplin kerja dan etos kerja memiliki pengaruh sebesar 5,28% terhadap kinerja pegawai.

Tabel 6
Uji Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	Sig. F Change
1	0,727	0,528	0,507	2,90026	0,528	25,121	0,000

Sumber: data olahan

Tabel 7
Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	7,657	5,237		1,462	0,151
Disiplin Kera	0,097	0,319	0,063	0,304	0,763
Etos Kera	0,930	0,289	0,671	3,223	0,002

Sumber: data olahan

Tabel 7 dapat dibuka persamaan regresi linier berganda, yaitu: $Y = 7,657 + 0,097 X_1 + 0,930 X_2$

- nilai konstanta = 7,657 merupakan konstanta atau saat variabel kinerja pegawai belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel X1 (Disiplin kerja) dan variabel X2 (Etos kerja). Jika variabel X1 (Disiplin kerja) dan variabel X2 (Etos kerja) tidak ada maka variabel Y (Kinerja Pegawai) tidak mengalami perubahan.
- Koefisien regresi variabel X1 (Disiplin kerja) sama dengan 0,097. Artinya variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, semakin meningkat nilai Disiplin Kerja maka akan meningkat nilai Kinerja Pegawai.
- Koefisien regresi variabel X2 (Etos Kerja) sama dengan 0,930. Artinya variabel etos kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, semakin meningkat nilai Etos Kerja maka akan meningkatkan nilai Kinerja Pegawai.

Tabel 8
Hasil Uji T (Variabel X1 terhadap Y)

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	13,030	5,448		2,392	0,021
Disiplin Kera	0,992	0,172	0,648	5,766	0,000

Sumber: data olahan

Perhitungan dari Tabel 8 sebagai berikut: diketahui $t\text{-Tabel} = t(a/2; n-k-1) = t(0,05/2; 48-2-1) = 0,025; 45 = 2,014$. Berdasarkan hasil uji t menghasilkan nilai signifikansi pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t-Hitung $5,766 > \text{nilai } t\text{-Tabel } 2,014$ maka variabel disiplin kerja berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Tabel 9 hasil uji t menghasilkan nilai signifikan pengaruh Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t-Hitung $7,166 > \text{nilai } t\text{-Tabel } 2,014$; maka variabel etos kerja berdampak positif pada nilai kinerja pegawai. Sedangkan Tabel 10 menjelaskan bahwa nilai f-Table = 3,20; nilai signifikansi untuk pengaruh disiplin kerja (X1) dan etos kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) senilai $0,000 < 0,05$ dan f-Hitung $25,212 > \text{nilai } f\text{-Tabel } 3,20$. Artinya memiliki pengaruh yang signifikan antara 2 variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 9
Hasil Uji T (Varibel X2 terhadap Y)

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	7,955	5,094		1,562	0,125
Etos Kerja	1,006	0,140	0,726	7,166	0,000

Sumber: data olahan

Tabel 10
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	424,148	2	212,074	25,212	0,000
Residual	378,519	45	8,412		
Total	802,667	47			

Sumber: data olahan

SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa disiplin kerja dan etos kerja secara simultan terbukti berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsyad, H. dan B. H. S. 2014. *Modul Diklat Analisis Kepegawaian Disiplin PNS*. Pusbinjak BKN. <https://123dok.com/document/z31l8x8z-diklat-analis-kepegawaian-disiplin-penulis-arsyad-bambang-samasto.html>
- Hasibuan, M. S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Kustini, E., & Sari, N. 2020. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 303. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i3.4868>
- Noviani, K. D., Artaningsih, L., & Jiwa, I. D. N. A. 2019. Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Buleleng. *Widya Amerta*, 5(2). <https://doi.org/10.37637/wa.v5i2.2015>
- Nur A, S., Artono, A., & Wahyuni, S. 2018. Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kinerja Organisasi Pada Stasiun Besar C Kediri, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*. <http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/jimek/article/view/315>
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53, 2010. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/5074/pp-no-53-tahun-2010>
- Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 23, 2021
- Siagian, S. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinamo, J. 2011. *8 Etos Kerja Profesional*, Cetakan 10. Institut Darma Mahardika.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian*. Penerbit Alfabeta Bandung.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, OPAC Perpustakaan Nasional RI.