

Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Subang

Lies Kurnianti

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Miftahul Huda

Email: lieslieng29@gmail.com

ABSTRACT.

This study aims to analyze the influence of work ethic and work discipline on the performance of honorary employees at the Department of Population and Civil Registration of Subang Regency. This research employed a quantitative method using descriptive and verification approaches. The population consisted of 70 honorary employees, all of whom were selected as the research sample. Data were collected through questionnaires that had been tested for validity and reliability. Data analysis was conducted using multiple linear regression with SPSS, including validity, reliability, t-test, F-test, and regression coefficient analysis. The findings indicate that work ethic has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 22.729 and a significance value of 0.000 (<0.05). In contrast, work discipline does not have a significant partial effect on employee performance, as indicated by a t-value of 0.512 and a significance value of 0.610 (>0.05). However, simultaneously, work ethic and work discipline have a significant effect on employee performance, with an F-value of 262.551 and a significance value of 0.000 (<0.05). Therefore, employee performance is primarily influenced by work ethic, although work ethic and work discipline together make a significant contribution to improving employee performance.

Keywords: Work Ethic, Work Discipline, Employee Performance, Honorary Employees

ABSTRAK.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Subang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 70 pegawai honorer dan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS, yang meliputi uji validitas, reliabilitas, uji t, uji F, dan koefisien regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 22,729 dan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Sementara itu, disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 0,512 dan signifikansi 0,610 ($>0,05$). Namun, secara simultan etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar 262,551 dan signifikansi 0,000 ($<0,05$). Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai honorer lebih dipengaruhi oleh etos kerja, meskipun secara bersama-sama etos kerja dan disiplin kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Kata Kunci: Etos Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Pegawai Honorer.

PENDAHULUAN

Terwujud suatu perusahaan membutuhkan sumber daya yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan yang memberikan kontribusi yang baik dan mampu melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Suatu organisasi memiliki tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan organisasi biasanya atas tujuan pokok yaitu tujuan akhir yang ingin dicapai organisasi, tercapai atau tidaknya tujuan organisasi akan ditentukan oleh sejauh mana pemahaman dan penerimaan pegawai tentang tujuan organisasi. Yang dimaksud dengan tujuan organisasi adalah suatu target yang hendak dicapai oleh organisasi untuk kurun waktu tertentu.

Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai level kinerja terbaiknya di pengaruhi oleh etos kerja yang tinggi dan kedisiplinan yang dimiliki setiap pegawai di sebuah organisasi. Kinerja yang baik sangat terlu diperhatikan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kesuksesan yang ingin dicapai diperlukan sikap yang baik dan optimal, kondisi mental, kemampuan psikologis, dan perilaku kerja yang prima.

Etos kerja pegawai Honorer Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Subang 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 Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Subang 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 profesional dalam bekerja. Adanya sebagian pegawai terlihat tidak mengerjakan tugasnya dengan sungguh-sungguh, serta lebih banyak menggunakan waktunya untuk mengobrol sesama pegawai diwaktu bekerja

Disiplin kerja menurut Sinambela (2016:335) adalah usaha-usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan. Pendisiplinan bisa jadi menjadi istilah pengganti untuk hukuman ataupun instrumen hukuman dimana hal ini bisa dilakukan pada diri sendiri ataupun pada orang lain.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode kuantitatif, yaitu pendekatan ilmiah terhadap pengambilan keputusan. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

Sugiyono (2012:90) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini penulis memilih seluruh Pegawai Honorer Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Subang yang berjumlah 70 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Populasi dalam penelitian ini menggunakan seluruh Pegawai Honorer Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Subang yang berjumlah 70 orang. Pemilihan sampel untuk penelitian ini dilakukan secara *Purposive Sampling* yaitu populasi yang dijadikan sampel dimana sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Honorer Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Subang

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Etos Kerja

Inter-Item Covariance Matrix

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
X1.1	.820	.625	.534	.534	.435	.501	.433
X1.2	.625	1.203	.942	.496	.472	.679	.320
X1.3	.534	.942	1.087	.548	.484	.654	.433
X1.4	.534	.496	.548	.664	.478	.483	.540
X1.5	.435	.472	.484	.478	.678	.386	.322
X1.6	.501	.679	.654	.483	.386	.772	.525
X1.7	.433	.320	.433	.540	.322	.525	.711

Dari tabel diatas *Item-Total Statistics* X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X1.6, dan X1.7 , dinyatakan valid karena koefisien korelasinya lebih besar dari 0.30, dan dinyatakan reliable karena koefisien reliabilitasnya (*Cronbach's Alpha*) lebih besar dari 0.60

Volume : 01, Nomor : 01(2026) E-ISSN : XXX-XXXX

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.916	.918	7

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	25.53	26.717	.712	.703	.912
X2.2	25.89	24.306	.728	.812	.912
X2.3	25.66	23.852	.784	.780	.907
X2.4	25.54	26.310	.805	.836	.906
X2.5	25.70	27.054	.663	.580	.916
X2.6	25.57	24.538	.818	.768	.903
X2.7	25.57	27.060	.635	.820	.918
X2.8	25.64	26.175	.791	.755	.906

dari diatas *Item-Total Statistics* X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.5, X2,6, X2,7 dan X2.8 dinyatakan valid karena koefisien korelasinya lebih besar dari 0.30, dan dinyatakan reliable karena koefisien reliabilitasnya (*Cronbach's Alpha*) lebih besar dari 0.60

Volume : 01, Nomor : 01(2026) E-ISSN : XXX-XXXX

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.920	.924	8

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	25.59	27.087	.717	.694	.911
Y2	25.77	23.367	.741	.870	.915
Y3	25.87	25.476	.783	.766	.906
Y4	25.61	26.849	.801	.838	.906
Y5	25.76	27.404	.669	.579	.915
Y6	25.80	26.278	.832	.779	.903
Y7	25.66	27.765	.625	.831	.918
Y8	25.54	25.353	.794	.807	.905

Dari tabel diatas *Item-Total Statistics* Y.1, Y.2, Y.3, Y.4, Y.5, Y.6, Y.7 dan Y.8, dinyatakan valid karena koefisien korelasinya lebih besar dari 0.30, dan dinyatakan reliable karena koefisien reliabilitasnya (*Cronbach's Alpha*) lebih besar dari 0.60

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.920	.925	8

Uji Simultan (F-test)

Uji simultan atau disebut juga uji F dalam analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara bersama-sama atau secara serempak (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Dasar Pengambilan Keputusan Untuk Uji F (Simultan) Dalam Analisis Regresi Berdasarkan nilai F hitung dan F tabel :

- Jika nilai F hitung > F tabel maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- Jika nilai F hitung < F tabel maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS :

- Jika nilai Sig. < 0,05 maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- Jika nilai Sig. > 0,05 maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

F test

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2070.197	2	1035.099	262.551	.000 ^a
	Residual	264.146	67	3.942		
	Total	2334.343	69			

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Etos_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil output SPSS pada di atas dapat dilihat dimana nilai F hitung 262.551 > F-tabel 3.13 dan nilai Sig 0.000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Etos Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) jika diuji secara bersama-sama atau serempak berpengaruh terhadap Kinerja (Y), pada Pegawai Honorer Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Subang

Uji parsial (T-test)

Uji t parsial dalam regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variable independen (X) secara parsial (sendiri) berpengaruh terhadap variable dependen (Y). Dasar pengambilan keputusan untuk uji parsial adalah

- Jika nilai Sig < 0.05 maka variable bebas berpengaruh signifikan terhadap variable terikat
- Jika nilai Sig > 0.05 maka variable bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variable terikat

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan [t tabel](#) atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan Uji F

T tes

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.525	1.607		1.571	.121
Etos_Kerja	1.029	.045	.939	22.729	.000
Disiplin_Kerja	.021	.042	.021	.512	.610

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil output tabel diatas nilai t-hitung $22.729 > t$ tabel 1.667 dan nilai Sig 0.000 lebih kecil dari 0.05, artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Etos Kerja dengan Kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Honorer Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Subang.

Uji parsial untuk variabel Disiplin Kerja nilai t-hitung $0.512 < t$ -tabel 1.667 dan nilai Sig 0.610 lebih besar dari 0.05, artinya secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Honorer Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Subang

Persamaan Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.525	1.607		1.571	.121
Etos_Kerja	1.029	.045	.939	22.729	.000
Disiplin_Kerja	.021	.042	.021	.512	.610

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = 2.525Y + 1.029X_1 + 0.021X_2$$

Persamaan regresi pada tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 2.525 artinya jika Etos Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) nilainya adalah 0, maka Kinerja (Y') nilainya adalah 2.525
- Koefisien regresi variabel Etos Kerja (X_1) sebesar 1.029 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Etos Kerja mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja (Y') akan mengalami kenaikan sebesar 1.029. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Etos Kerja dengan Kinerja, semakin baik Etos Kerja maka semakin tinggi Kinerja pegawai.
- Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0.021 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Disiplin Kerja mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja (Y') akan mengalami peningkatan sebesar 0.021. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja, semakin baik Disiplin Kerja maka semakin tinggi Kinerja pegawai

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama etos kerja secara parsial menunjukkan nilai t-hitung $22.729 > t$ tabel 1.667 dan nilai Sig 0.000 lebih kecil dari 0.05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara etos kerja dengan kinerja pada pegawai Honorer Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Subang
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, disiplin kerja secara parsial menunjukkan nilai t-hitung $0.512 < t$ -tabel 1.667 dan nilai Sig 0.610 lebih besar dari 0.05 maka H_0 diterima

dan H_a ditolak, artinya secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pada pegawai Honorer Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Subang

3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga, secara simultan bahwa variabel etos kerja dan variabel disiplin kerja secara bersama-sama dengan nilai F hitung $262.551 > F$ -tabel 3.13 dan nilai Sig 0.000 lebih kecil dari $0,05$ maka H_0 ditolak, artinya jika di uji secara bersama-sama etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Honorer Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Subang

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, 2016 Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asifudin, 2014 Etos Kerja Islami. Penerbit Universitas. Muhammadiyah Surakarta
- Bangun, 2012 “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga.
- Darodjat, 2015 Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia. Masa Kini. Bandung. Refika Aditama.
- Dessler (2012 Human Resource Management. New Jersey
- Ginting, 2016 Panduan Menjadi Karyawan Cerdas. Jakarta : PT Elex. Media Komputindo
- Gomes ,2012 A Nutritional Approach to Healing Acid Reflux & Gastritis. Philadelphia : Elsevier
- Handoko, 2014 Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, 2013 Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husni, 2014 Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Ed—Revisi, Raja. Grafindo Persada : Jakarta
- Kuncoro, 2013 “Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi” Edisi 4. Jakarta: Erlangga
- Mahmudi,, 2010 Manajemen Kinerja Sektor Publik. Penerbit UUP STIM YKPN,. Yogakarta
- Mangkunegara, (2017 Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- Mangkuprawira dan Hubeis 2014 Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Musanef.
- Prawirosentono & Primasari, 2019 Manajemen Sumber Daya. Manusia Kinerja dan Motivasi Karyawan Membangun Organisasi. Kompetitif Era Perdagangan
- Rivai, 2013 Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori. Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung
- Rivai, 2013 Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori. Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung
- Salamun dkk. ,2013 Persepsi Etos Kerja Kaitannya Dengan Nilai Budaya.
- Sedarmayanti, 2011 Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, CV Mandar. Maju, Bandung.
- Sembiring & Ferine, 2018 Budaya dan Kinerja Organisasi. Bandung: Penerbit Fokus
- Simanjuntak, 2015 Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Lembaga Penerbit Univ. Indonesia, Jakarta.
- Sinambela, 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun. Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja, Jakarta: Bumi Aksara
- Sinamo, 2011 Etos Kerja Profesional. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Singodimedjo, 2012 Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit SMMA. Surabaya.

Sugiyono ,2017 Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung

Sugiyono, 2013 Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, 2012 Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi. Yogyakarta:

Tasmara, 2012 Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit. Airlangga.

Umar, 2015 Metodologi Penelitian: Kualitatif versus Kuantitatif”, dalam Metode Penelitian Hubungan Internasional