

## **ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT BONEPANTAI KABUPATEN BONE BOLANGO**

Sri Agustiranda N. Mooduto<sup>1</sup>, Lisda L.Asi<sup>2</sup>, Andi Yusniar Mendo<sup>3</sup>

*Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia*<sup>1</sup>

*Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia*<sup>2</sup>

*Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia*<sup>3</sup>

E-mail: [agustirandamooduto01@gmail.com](mailto:agustirandamooduto01@gmail.com)

**Abstract:** *This study aims to examine the Influence of Work Ethic and Work Discipline on Employee Performance at the Bonepantai District Office, Bone Bolango Regency. This study consists of three variables, namely work ethic, work discipline and employee performance. Using descriptive and quantitative analysis methods. The data used in this study are primary data. The population is 32 employees, the sample data collection technique uses saturated sample technique. From the data obtained 32 people. Analysis using multiple linear regression with SPSS ver. 21. The results of the study indicate that partially work ethic has a positive and significant effect on employee performance (0.419) and work discipline has a partial positive and insignificant effect on employee performance (0.143) at the Bonepantai District Office, Bone Bolango Regency. Simultaneously, work ethic and work discipline have a positive and significant effect on employee performance (0.173) at the Bonepantai District Office, Bone Bolango Regency. The coefficient of determination R value is 41.6% which indicates the level of relationship between work ethic and work discipline on employee performance. While R square (R<sup>2</sup>) obtained 0.173 which means that the influence of independent variables consisting of work ethic and work discipline on employee performance is 0.173 or 17.3% and the remaining 0.827 or 82.7% is influenced by other variables not examined in this study, such as work environment, leadership, job satisfaction motivation and etc. Thus, the hypothesis is tested for truth and can be accepted.*

**Keywords:** *Work Ethic; Work Discipline; Employee performance*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Bonepantai Kabupaten Bone Bolango. Dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu etos kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Menggunakan metode analisis deskriptif dan kuantitatif. Data yang digunakan penelitian ini ialah data primer. Populasi sebanyak 32 orang pegawai, teknik pengumpulan data sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Dari data tersebut memperoleh 32 orang. Analisis menggunakan regresi linear berganda dengan SPSS ver. 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (0,419) dan disiplin kerja secara parsial pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (0,143) pada kantor Camat Bonepantai Kabupaten Bone Bolango. Secara simultan, etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (0,173) pada kantor Camat Bonepantai Kabupaten Bone Bolango. Nilai koefisien determinasi R 41,6% yang menunjukkan tingkat hubungan antara etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan R square (R<sup>2</sup>) diperoleh 0.173 yang artinya bahwa pengaruh variabel independen yang terdiri dari etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai 0.173 atau 17.3 % dan sisanya 0.827 atau 82.7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi kepuasan kerja dan dll. Dengan demikian, hipotesis teruji kebenarannya dan dapat diterima.

**Kata Kunci:** Etos Kerja; Disiplin Kerja; kinerja Pegawai

### **PENDAHULUAN**

Sebuah organisasi yang menjadi penggerak dan sebagai penentu berhasil atau tidaknya organisasi dalam melaksanakan tugasnya adalah sumber daya manusia, sehingga dalam mengelola perusahaan diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi. Sebab kunci sukses suatu organisasi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja akan tetapi manusia merupakan faktor yang terpenting.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang terpenting dalam mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun non pemerintah. Sebab kunci sukses organisasi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja akan tetapi manusia merupakan faktor yang terpenting. Segala sesuatu yang ada di dalam organisasi menentukan nasib instansi itu sendiri. Manusia mempunyai keinginan, pikiran, perasaan, status dan latar belakang yang beragam dibawa kedalam organisasi untuk mencapai tujuan badan usaha atau organisasi.

Organisasi membutuhkan sumber daya yang profesional, berkompeten, terpercaya, dan tekun. Oleh sebab itu pegawai atau tenaga kerja yang nantinya diharapkan oleh organisasi dapat memberikan kinerja yang baik untuk membantu perkembangan organisasi itu sendiri. Tanpa kinerja yang baik sesuai bidang dalam organisasi, keberhasilan suatu organisasi itu menjadi sesuatu yang sangat sulit diwujudkan atau bahkan tidak mungkin untuk diwujudkan.

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tersebut. Kinerja individu, kinerja kelompok, dan kinerja perusahaan, dipengaruhi oleh banyak faktor inter dan ektern organisasi.

Faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi adalah kinerja pegawainya. Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Dengan demikian kinerja adalah ketersediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

Menurut Siagian (2010:93) ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu faktor dari dalam individu dan faktor dari luar individu. Faktor dari dalam individu yaitu umur, temperamen, keadaan fisik, tingkat kelelahan serta motivasi, etos kerja dan disiplin kerja. Kesuksesan dari kinerja kantor camat dapat dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh pegawainya, karena itu kantor camat menuntut pegawainya agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal karena baik atau buruknya kinerja yang dicapai oleh pegawai akan berdampak kepada kinerja dan keberhasilan kantor camat secara keseluruhan.

Kinerja pegawai dituntut untuk menjadi lebih baik supaya dapat melakukan pelayanan kepada masyarakat. Banyak pihak yang belum menunjukkan kinerja pegawai yang tinggi, dapat diperhatikan dari tingkat disiplin kerja yang rendah. Hal ini dapat menyebabkan kualitas kerja pegawai yang tidak maksimal sehingga menyebabkan tingkat kinerja pegawai tergolong rendah. Oleh karena itu harus adanya etos kerja dan disiplin kerja yang baik supaya dapat meningkatkan kinerja yang baik pula.

Salah satu permasalahan yang terjadi di Kantor Camat Bonepantai Kabupaten Bone Bolango yang juga merupakan permasalahan hampir semua lembaga atau instansi pemerintahan adalah munculnya keluhan dan ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan kepada masyarakat yang tidak maksimal. Adapun permasalahan kinerja pegawai terlihat kurang perhatian terhadap pekerjaannya. Dari permasalahan tersebut di atas maka penulis melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Bonepantai Kabupaten Bone Bolango"

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:17) suatu metode analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan menganalisis data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi. Menurut Sugiyono (2016:8) metode analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini model dan teknik analisis data menggunakan pendekatan analisis regresi linier berganda

**HASIL PENELITIAN**

**Hasil Analisis Regresi Berganda**

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.768	18.772		1.533	.136
	X1	.419	.229	.353	1.827	.078
	X2	.143	.253	.109	.564	.577

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Penelitian Diolah (2024)

Berdasarkan data pada tabel diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 28,768 + 0,419X_1 + 0,143X_2 + 0,827e$$

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas maka interpretasinya sebagai berikut ini:

1. Konstanta sebesar 28,768 ( $\alpha = 28,768$ ). Dimana jika Etos Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) bernilai (0) maka Kinerja Pegawai (Y) akan tetap bernilai 28,768
2. Koefisien regresi 0,419 ( $\beta_1 = 419$ ). merupakan Koefisien regresi variabel Etos Kerja menunjukkan bahwa setiap kenaikan Etos Kerja sebesar 1 maka Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 41,9%
3. Koefisien 0,143 ( $\beta_2 = 0,143$ ). merupakan Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja menunjukkan bahwa setiap kenaikan pada variabel Disiplin Kerja sebesar 1, maka Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 14,3%, Nilai e memiliki pengaruh sebesar 0.827 yang berarti ada pengaruh variabel lain tidak diteliti pada penelitian ini sebesar 82,7%.

**Hasil Uji Hipotesis**

**Uji Parsial (Uji T)**

Tabel 2. Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.768	18.772		1.533	.136
	X1	.419	.229	.353	1.827	.078
	X2	.143	.253	.109	.564	.577

Sumber : Data Penelitian Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 2 uji parsial (uji t) diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Etos Kerja (X1), Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistic menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan taraf signifikan 0,078 <  $\alpha$  (0,05) maka Ho ditolak dan Ha **diterima** berarti, hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Etos Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Bonepantai Kabupaten Bone Bolango

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai (Y). Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistic menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan taraf signifikan 0,577 <  $\alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  **diterima** berarti, hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja (X2)) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Bonepantai Kabupaten Bone Bolango. Literasi keuangan (X1) terhadap Kinerja Usaha Mikro (Y) secara signifikan.

### Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58.124	2	29.062	3.042	.063 <sup>b</sup>
	Residual	277.095	29	9.555		
	Total	335.219	31			

Sumber : Data Penelitian Diolah (2024)

Hasil uji  $F_{hitung}$  menunjukkan hasil sebesar 3,042 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,42 dengan taraf signifikansi adalah 0,063. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (3,042 > 2,42 dan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ ). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  **diterima** Ini berarti bahwa pada tingkat kepercayaan 95%, secara statistic variabel Etos Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Bonepantai Kabupaten Bone Bolango.

### Koefisien Determinasi

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.416 <sup>a</sup>	.173	.116	3.091

Sumber : Data Penelitian Diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai R Square sebesar 0,173 atau 17,3%, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel Y sebesar 17,3,5%. Sedangkan sebesar 0,827 atau 82,7% diperoleh oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

### PEMBAHASAN

#### Etos Kerja berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Bonepantai Kabupaten Bone Bolango.

Satu potensi yang penting dalam mendorong kinerja adalah etos kerja yang kuat. Etos kerja mencakup sikap, nilai, dan keyakinan yang dimiliki oleh seorang pegawai terhadap pekerjaan mereka. Ketika seorang pegawai memiliki etos kerja yang baik, mereka cenderung memiliki motivasi, yang tinggi, dedikasi, dan komitmen untuk mencapai hasil yang terbaik. Manajemen perlu mengidentifikasi pegawai yang menunjukkan etos kerja yang kuat. Hal ini dapat dilakukan melalui observasi, evaluasi kinerja, dan komunikasi dengan pegawai, memberikan tantangan dan tanggung jawab yang sesuai dengan potensi pegawai dapat mendorong mereka untuk terus meningkatkan etos kerja mereka. Memberikan pembinaan dan pengembangan kepada pegawai dengan etos kerja yang kuat. Hal ini dapat berupa pelatihan, mentoring, atau program pengembangan karir yang dirancang khusus untuk meningkatkan etos kerja mereka.

Memberikan pengakuan dan reward kepada pegawai yang menunjukkan etos kerja yang kuat dapat menjadi motivasi tambahan. Pengakuan ini berupa pujian, penghargaan, atau promosi yang

pantass. Komunikasi yang efektif antara manajemen dan pegawai sangat penting dalam membangun dan mempertahankan etos kerja yang kuat. Manajemen perlu memberikan umpan balik yang jelas dan konstruktif kepada pegawai, serta membuka saluran komunikasi untuk mendengarkan masukan dan ide-ide dari pegawai. Menciptakan budaya kerja yang mendukung etos kerja yang kuat juga penting. Hal ini melibatkan membangun lingkungan kerja yang positif, kolaboratif, dan menghargai kontribusi pegawai. Budaya kerja yang mendukung juga penghargaan terhadap inisiatif, kejujuran dan kerja tim. Dengan mengelola potensi pegawai terkait etos kerja dengan baik, manajemen dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi. Ini akan berdampak positif pada kinerja pegawai secara keseluruhan dan kontribusi mereka terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil yang diperoleh bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Bonepantai Kabupaten Bone Bolango, koefisien positif dan signifikan dalam hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik etos kerja pegawai di kantor Camat Bonepantai Kabupaten Bone Bolango maka akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Adapun besaran koefisien positif yang diperoleh dalam kategori baik, yang dapat diartikan bahwa meningkatnya etos kerja pegawai sebesar satu persen maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.

Berdasarkan hasil deskriptif variabel diperoleh bahwa etos kerja di kantor Camat Bonepantai Kabupaten Bone Bolango berada pada kategori baik dari tiga indikator yang digunakan untuk mengukur variabel ini terdapat dua indikator yang memperoleh skor baik yaitu inisiatif dan dapat diandalkan. Sementara satu indikator memperoleh skor yang cukup yaitu keahlian interpersonal. Dari ketiga indikator tersebut memperoleh skor tertinggi yaitu dapat diandalkan dan indikator terendah adalah keahlian interpersonal. Tingginya indikator dapat diandalkan karena adanya sistem manajemen yang efektif dan terstruktur. Dimana sistem manajemen yang baik dapat mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang terintegrasi dengan baik.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Septiana Muslim (2018) dimana hasil penelitiannya bahwa etos kerja dapat diandalkan dengan mengikuti petunjuk dari atasan, mematuhi peraturan yang berlaku, dapat dipercaya, serta berperilaku jujur.

Sementara indikator terendah yaitu keahlian interpersonal dikarenakan pada kantor Camat Bonepantai Kabupaten Bone Bolango kurangnya pelatihan atau pendidikan, kurangnya pengalaman atau praktik, kurangnya kesadaran diri, kurangnya empati, kurangnya kesabaran dan toleransi, dan kurangnya motivasi atau minat. Hal ini sejalan dengan penelitian Ari Hermawan (2015) dimana hasil penelitiannya bahwa masih banyak karyawan yang memiliki jejang pendidikan rendah sehingga banyak karyawan yang menunda-nunda waktu dalam bekerja dan masih kurangnya tingkat ketelitian dan pemeriksaan ulang karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Bonepantai Kabupaten Bone Bolango. Hasil penelitian ini mendukung penelitian A Hadiansyah (2017) dan PM Firdaus (2022) yang menyimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bonepantai Kabupaten Bone Bolango.**

Satu potensi yang penting dalam mendorong kinerja adalah disiplin. Disiplin mencakup kemampuan untuk mengatur waktu, mengikuti aturan, dan menjaga fokus pada tugas-tugas yang perlu diselesaikan. Dengan memiliki disiplin yang baik, seseorang dapat produktivitas dalam pekerjaan pegawai. Disiplin juga membantu dalam membangun kebiasaan yang positif, seperti menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menghindari penundaan, dan menghindari kesalahan yang dapat mempengaruhi kinerja secara keseluruhan.

Selain itu, disiplin juga melibatkan komitmen untuk terus belajar dan mengembangkan diri. Dengan memiliki sikap disiplin, seseorang akan cenderung mencari cara untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pegawai di tempat kerja.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dikantor Camat Bonepantai Kabupaten Bone Bolango, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja dikantor Camat Bonepantai Kabupaten Bone Bolango, ini mengindikasikan bahwa meskipun ada hubungan antara tingkat disiplin kerja dengan kinerja, hubungan ini tidak cukup kuat atau tidak konsisten secara statistik. Koefisien positif menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja, semakin tinggi juga kinerja yang dicapai. Namun karena tidak signifikan, artinya hubungan ini tidak dapat dianggap sebagai hubungan yang pasti atau dapat diandalkan secara statistik. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.

Berdasarkan hasil deskriptif variabel diperoleh bahwa disiplin kerja pegawai dikantor Camat Bonepantai Kabupaten Bone Bolango berada pada kategori baik. Dari lima indikator yang digunakan untuk mengukur variabel ini terdapat satu indikator yang memperoleh skor sangat baik, yaitu keadaan pada standar kerja. Dan tiga indikator memperoleh skor baik, yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan, dan tingkat kewaspadaan. Sementara satu indikator memperoleh skor kurang yaitu bekerja etis.

Dari kelima indikator tersebut yang memperoleh skor tertinggi yaitu keadaan pada standar kerja dan terendah adalah bekerja etis. Tingginya indikator keadaan pada standar kerja dikarenakan oleh kualitas dan ketepatan standar kerja. Jika standar kerja yang ditetapkan tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan atau tidak memadai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian J Fuji Izani SL & Baharuddin (2023) yang menyatakan pegawai merasa bahwa pegawai senantiasa taat terhadap standar pekerjaan yang telah ditetapkan organisasi serta mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diamanahkan.

Sementara itu skor terendah yaitu bekerja etis, ini bisa berarti bahwa kurangnya kepercayaan antara pegawai dan manajemen dan kurangnya komunikasi atau pemahaman tentang apa yang dianggap sebagai perilaku etis. Hal ini sejalan dengan penelitian Muhammad Haedar, Netti Natarida Marpaung, & Rini Ardista (2022) mengatakan bahwa disiplin kerja harus dipahami dan dijalankan oleh semua pegawai disekolah, sehingga semua peraturan dan kebijakan yang dibuat manajemen sekolah dapat berfungsi dengan baik, tanpa membedakan antara staff dan manajemen.

Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Bonepantai Kabupaten Bone Bolango. Hasil penelitian ini di dukung oleh Dyah Martiningsih, Agus Utomo, Anggoro Panji Nugroho (2021) yang menyimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **Etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dikantor Camat Bonepantai Kabupaten Bone Bolango.**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa nilai tertinggi yaitu variabel disiplin kerja dan etos kerja maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu variabel etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Bonepantai Kabupaten Bone Bolango. Ini menandakan bahwa setiap peningkatan satu persen akan mengakibatkan etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil deskriptif variabel diperoleh bahwa etos kerja dikantor Camat Bonepantai Kabupaten Bone Bolango berada pada kategori baik dari tiga indikator yang digunakan untuk mengukur variabel ini terdapat dua indikator yang memperoleh skor baik yaitu inisiatif dan dapat diandalkan. Sementara satu indikator memperoleh skor yang cukup yaitu keahlian interpersonal. Dari ketiga indikator tersebut memperoleh skor tertinggi yaitu dapat diandalkan dan indikator terendah adalah keahlian interpersonal. Tingginya indikator dapat diandalkan karena adanya sistem manajemen yang efektif dan terstruktur. Dimana sistem manajemen yang baik dapat mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang terintegrasi dengan baik.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Septiana Muslim (2018) dimana hasil penelitiannya bahwa etos kerja dapat diandalkan dengan mengikuti petunjuk dari atasan, mematuhi peraturan yang berlaku, dapat dipercaya, serta berperilaku jujur.

Sementara indikator terendah yaitu keahlian interpersonal dikarenakan pada kantor Camat Bonepantai Kabupaten Bone Bolango kurangnya pelatihan atau pendidikan, kurangnya pengalaman atau praktik, kurangnya kesadaran diri, kurangnya empati, kurangnya kesabaran

dan toleransi, dan kurangnya motivasi atau minat. Hal ini sejalan dengan penelitian Ari Hermawan (2015) dimana hasil penelitiannya bahwa masih banyak karyawan yang memiliki jejang pendidikan rendah sehingga banyak karyawan yang menunda-nunda waktu dalam bekerja dan masih kurangnya tingkat ketelitian dan pemeriksaan ulang karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil deskriptif variabel diperoleh bahwa disiplin kerja pegawai dikantor Camat Bonepantai Kabupaten Bone Bolango berada pada kategori baik. Dari lima indikator yang digunakan untuk mengukur variabel ini terdapat satu indikator yang memperoleh skor sangat baik, yaitu keadaan pada standar kerja. Dan tiga indikator memperoleh skor baik, yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan, dan tingkat kewaspadaan. Sementara satu indikator memperoleh skor kurang yaitu bekerja etis.

Dari kelima indikator tersebut yang memperoleh skor tertinggi yaitu keadaan pada standar kerja dan terendah adalah bekerja etis. Tingginya indikator keadaan pada standar kerja dikarenakan oleh kualitas dan ketepatan standar kerja. Jika standar kerja yang ditetapkan tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan atau tidak memadai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian J Fuji Izani SL & Baharuddin (2023) yang menyatakan pegawai merasa bahwa pegawai senantiasa taat terhadap standar pekerjaan yang telah ditetapkan organisasi serta mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diamanahkan.

Sementara itu skor terendah yaitu bekerja etis, ini bisa berarti bahwa kurangnya kepercayaan antara pegawai dan manajemen dan kurangnya komunikasi atau pemahaman tentang apa yang dianggap sebagai perilaku etis. Hal ini sejalan dengan penelitian Muhammad Haedar, Netti Natarida Marpaung, & Rini Ardista (2022) mengatakan bahwa disiplin kerja harus dipahami dan dijalankan oleh semua pegawai disekolah, sehingga semua peraturan dan kebijakan yang dibuat manajemen sekolah dapat berfungsi dengan baik, tanpa membedakan antara staff dan manajemen.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Etos kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bonepantai Kabupaten Bone Bolango. Hasil ini dipengaruhi oleh etos kerja memperlihatkan bahwa di kantor Camat Bonepantai Kabupaten Bone Bolango dianggap memiliki kemampuan yang dapat diandalkan dalam menjalankan tugas-tugas mereka, namun terdapat kekurangan dalam kemampuan berinteraksi dan berkomunikasi dengan orang lain secara efektif. Perlu adanya upaya untuk meningkatkan keahlian interpersonal pada pegawai agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bonepantai Kabupaten Bone Bolango. Hasil ini dipengaruhi oleh disiplin kerja memperlihatkan bahwa dikantor Camat Bonepantai Kabupaten Bone Bolango bahwa memiliki tingkat disiplin kerja yang cukup baik dalam hal mematuhi standar kerja yang ditetapkan, terdapat kekurangan dalam hal bekerja dengan etika yang mempengaruhi integritas dan moralitas dalam menjalankan tugas.
3. Etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bonepantai Kabupaten Bone Bolango. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Bonepantai Kabupaten Bone Bolango. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi yakni sebesar 17,3%. Dalam arti bahwa masih terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai sejumlah independen tersebut belum mampu memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Alifia, Isye Fera, and Jojok Dwiridotjahjono.(2019) "Pengaruh Motivasi Berwirausaha Dan Lingkungan Sosial Terhadap Minat Berwirausaha (Studi Kasus Pada Dusun Beton Desa Tritunggal Kecamatan Babat Kabupaten Lamongan)." *Jurnal Bisnis Indonesia*, vol. 10, no. 2, 2019, pp. 139-54.
- Amalli,(2021) Al. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kominten Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Warhouse PT. Muliaglass*. pp. 14-20,

- file:///C:/Users/agust/OneDrive/Documents/Motivasi/BAB II kepuasan kerja.pdf.
- Ali, Muhammad, et al. (2018) "The Mediating Role of the Employee Relations Climate in the Relationship between Strategic HRM and Organizational Performance in Chinese Banks." *Journal of Innovation and Knowledge*, vol. 3, no. 3, 2018, pp. 115–22, <https://doi.org/10.1016/j.jik.2016.12.003>.
- Anwar, Govand, and Nabaz Nawzad Abdullah. (2021) "The Impact of Human Resource Management Practice on Organizational Performance." *International Journal of Engineering, Business and Management*, vol. 5, no. 1, 2021, pp. 35–47, <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.1.4>.
- Anwar, Marlinda, et al. (2022) *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Gorontalo*. no. 2, 2022, pp. 504–08.
- Arda, Mutia. (2017) "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, vol. 18, no. 1, 2017, pp. 45–60, <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>.
- Arif, Muhammad, et al. (2019) "Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance." *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 2019, pp. 263–76.
- Badrianto, Yuan, and Muhamad Ekhsan. (2019) "Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in Pt. Nesinak Industries." *Management, and Accounting*, vol. 2, no. 1, 2019, pp. 85–91, <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>.
- Barsah, A., & Ridwan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pacitic Indah Pratama Jakarta. *Jurnal Madani; Ilmu Pengetahuan, Teknologi Dan Humaniora*, 3(1), 141-150
- Chusminah, Chusminah, And R. Ati Haryati. (2020) "Impresi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Economic Resource*, Vol. 2, No. 2, 2020, Pp. 163–71, <https://doi.org/10.33096/Jer.V2i2.428>.
- Djawa, Sutrisno K. (2010) *Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai*. No. 1, 2010, Pp. 20–34.
- Dw, Tabel Durbin-Watson, Et Al. (1997) *Tabel Durbin-Watson (DW)*, A = 5%. Pp. 1–13.
- Ferdiansyah, Ari Aprian, and Nurul Hermina. (2022) "Effect of Work Discipline on Employee Performance Mediated Job Satisfaction at RSIA Melinda." *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, vol. 10, no. 1, 2022, pp. 86–94, <https://doi.org/10.56457/jimk.v10i1.256>.
- Giyarto, Bambang. (2018) *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. no. 21, 2018, pp. 1–9.
- Ginting, Desmon. (2016) *Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*, Penerbit: Pt Elex Media Komputindo
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Hardiansyah, Rian Oztary. (2017) "Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang)." *Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang)*, vol. 87, no. 1, 2, 2017, pp. 149–200.
- Haedar, Muhammad, Et Al. (2022) "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada SMK Tunas Jakasampurna." *Parameter*, Vol. 7, No. 1, 2022, Pp. 41–56, <https://doi.org/10.37751/Parameter.V7i1.186>.
- Inzani, Fuji, And Baharudin. (2023) "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kalukku The Effect Of Work Discipline On Employee Performance In The Office Kalukku District." *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Vol*, Vol. 2, No. 1, 2023, Pp. 45–53.
- Jufrizen, Jufrizen, Et Al. (2017) *The Effect Of Compensation , Organizational Culture And Islamic Work Ethic Towards The Job Satisfaction And The Impact On The Permanent Lecturers*. No. October, 2017, <https://doi.org/10.3923/Ibm.2017.53.60>.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Definisi Dan Konsep)*. Yogyakarta: CV. ANDI
- Kurnia, Fuad Maulana, and Syamsul Hadi Senen. (2020) "Analisis Kepuasan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Bangunan Prima Jaya Di Kota Tangerang." *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, vol. 11, no. 2, 2020, pp. 129–40.
- Magkunegara, A. A, Anwar Prabu, (2009), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung
- Manik, Sudarmin, et al. (2017) "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu." *International Journal of Social Science and Business*, vol. 1, no. 4, 2017.
- Mira, Mohammed Saud, et al. (2019) "The Effect of HRM Practices and Employees' Job Satisfaction on Employee Performance." *Management Science Letters*, vol. 9, no. 6, 2019, pp. 771–86, <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.011>.
- Muhammad Arifin, H. (2015) "The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance." *International Education*



- Studies*, vol. 8, no. 1, 2015, pp. 38–45, <https://doi.org/10.5539/ies.v8n1p38>.
- Octaviannand, Ramona, et al. (2017) "Effect of Job Satisfaction and Motivation towards Employee's Performance in XYZ Shipping Company." *Journal of Education and Practice*, vol. 8, no. 8, 2017, pp. 72–79.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta
- Parashakti, Ryani D., Et Al. (2018) *Effect Of Styles And Leadership Work Discipline To Employee Performance ( Case Study Of PT . Telecommunication Indonesia Tbk Dki Jakarta )*. No. 2013, 2018, Pp. 419–29, <https://doi.org/10.18502/Kss.V3i10.3392>.
- Ramadhani, Jurhan. (2016) "Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dprd Kabupaten Gowa." *Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dprd Kabupaten Gowa*, vol. 147, no. March, 2016, pp. 11–40.
- Razak, Abdul, et al. (2018) "Effect of Leadership Style , Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT . ABC Makassar." *International Review of Management and Marketing*, vol. 8, no. 6, 2018, pp. 67–71, <https://www.econjournals.com/index.php/irmm/article/view/7167>.
- Rahma, Aulia. (2019) "Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal." *Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti*, Vol. 8, No. 5, 2019, P. 55, <http://Repository.Upstegal.Ac.Id/1485/>.
- Ridwan, Akhmar Barsah Dan Asep. (2020) *Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pacific Indah Pratama Jakarta*. No. 1, 2020, Pp. 141–50.
- Sandika, Sandika, and Kurniati W. Andani. (2020) "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 1, 2020, p. 162, <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7456>.
- SURBAKTI, NYBR. (2018) *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor*.
- Septiana Muslim. (2018) "Pengaruh Etos Kerja, Kompensasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta." *Jurnal Ekobis Dewantara, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta*, Vol. 1, No. 2, 2018, Pp. 123–28
- Sugiyono (2013) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: ALFABETA
- Sugiyono, (2012) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, (2016) *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Suliyanto. (2011) *Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi SPSS*. Jakarta: Andi
- Supriyanto, A. S., & Machfudz, M. (2010). *Metode Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Uin Maliki Press
- Supriyanto, A. S., & Mharani, V. (2013). *Metode Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang, Indonesia/Jawa Timur: Uin Maliki Press.
- Siagan, S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibobo. (2016). *Manajemen Kinerja-Edisi Kelima*. Depok: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Wirawan, (2009): *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat. Jakarta
- Widayanti, L. Juni, and N. M. Ary Widiastini. (2021) "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Bagian Moulding Kayu Pt . Adi Karya Graha Mulya." *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, vol. 3, no. 1, 2021, pp. 47–55.
- Widjaja, Rita, and Eddy Supriyatna. (2020) "Pengaruh Strategi Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, vol. 4, no. 2, 2020, p. 63, <https://doi.org/10.24912/jmbk.v4i2.7523>.
- Williams, Ralph I., et al. (2018) "The Relationship between a Comprehensive Strategic Approach and Small Business Performance." *Journal of Small Business Strategy*, vol. 28, no. 2, 2018, pp. 33–48.
- Widianto, Andri, Et Al. (2016) *Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pegadaian ( Persero )*.