



**PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI BALAI BESAR PELATIHAN
KESEHATAN HEWAN CINAGARA**

Skripsi

Dibuat oleh :

Muhamad Rizki Romadon

021119037

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
2023**



**PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI BALAI BESAR PELATIHAN
KESEHATAN HEWAN CINAGARA**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)

Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayanto, Ak., MM., CA)

**PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI BALAI BESAR PELATIHAN
KESEHATAN HEWAN CINAGARA**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

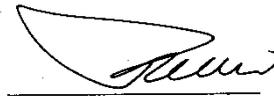
Pada hari: Selasa, 04 Juli 2023

Muhamad Rizki Romadon
021119009

Menyetujui

Dosen Penguji

(Dr. Wony Ahmad Ridwan, S.E., M.M)



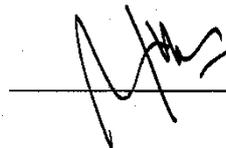
Ketua Komisi Pembimbing

(Dr. Ir. H. Rajab Tampubolon)



Anggota Komisi Pembimbing

(Dr. Nancy Yusnita, S.E., M.M)



Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhamad Rizki Romadon

NPM : 021119037

Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan

Bogor, Juli 2023



Muhamad Rizki Romadon

021119037

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan,
tahun 2023 dilindungi Undang-undang No. 28 Tahun 2014 Tentang
Hak Cipta**

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatau masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan

ABSTRAK

Muhamad Rizki Romadon. 021119037. "Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara. Di bawah bimbingan Bapak Rajab Tampubolon dan Ibu Nancy Yusnita.

Etos kerja dan disiplin kerja merupakan dua hal yang sangat penting yang seyogyanya harus dimiliki oleh seluruh sumber daya yang terkait yang ada di dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan, karena kedua hal tersebut erat kaitannya terhadap hasil kerja yang akan dicapai oleh pegawai dalam hal ini kinerja baik secara individu maupun secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara. Jenis penelitian deskriptif dengan metode explanatory survey. Sampel berjumlah 61 orang yaitu seluruh pegawai Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara yang berstatus PNS. Hasil penelitian etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara, diketahui hasil dari $t_{hitung} > t_{tabel} = 3,951 > 2,001$ atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara, diketahui hasil dari $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,567 > 2,001$ atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,013 < 0,05$. Uji hipotesis secara simultan dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai Di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara.

Kata kunci: Etos kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

PRAKATA

Puji serta syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, Tuhan yang Maha Pengasih dan Penyayang. Tuhan pemilik segala ilmu pengetahuan, yang telah memberikan kekuatan dan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Sholawat serta salam semoga tercurah kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabat-Nya yang telah membawa seluruh umat kepada keindahan akhlak.

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor, dengan skripsi yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan (BBPKH) Cinagara”

Dalam penulisan skripsi ini, banyak sekali kesulitan dan hambatan yang dialami penulis namun berkat doa, dukungan dan kerjasama dari berbagai pihak, sehingga penulis dapat menyelesaikan tahapan ini. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati ingin mengucapkan terima kasih yang terdalam kepada:

1. Kedua orang tua saya yang tercinta Bapak Saeful Bahri dan Ibu Yayah. Terima kasih untuk cinta dan kasih sayang yang luar biasa, serta dorongan dan dukungan yang diberikan dengan tulus ikhlas tanpa pamrih. Terima kasih untuk kebahagiaan dan doa yang tiada hentinya dalam mengiringi langkahku. Semoga Allah SWT selalu melindungi dan menyayangi, hanya Allah lah sebaik-baiknya pemberi balasan untuk semua kebaikan bapak dan ibu
2. Bapak Dr. Ir. H. Rajab Tampubolon selaku ketua komisi pembimbing yang telah memberikan ilmu, arahan dan masukan selama proses penyusunan penulisan penelitian ini.
3. Ibu Dr. Nancy Yusnita, S.E., M.M selaku anggota komisi pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu selama penyusunan penulisan penelitian ini.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono., Ak., M.M., CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Prof. Dr. Rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono selaku Rektor Universitas Pakuan.
7. Keluarga besar saya yang tidak bisa disebutkan satu per satu, terima kasih untuk dukungan dan motivasi yang diberikan sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian ini
8. Para Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang telah sabar dalam memberikan ilmunya
9. Bapak Drh. Wisnu Wasisa Putra, MP selaku kepala balai yang sudah memberikan izin saya untuk melakukan penelitian di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan (BBPKH) ini

10. Bapak Tedy Cahyo Sulistiyo Widodo, S.Pt., MP selaku kepala seksi program dan kerja sama yang sudah menerima saya dengan baik, membantu dalam pengumpulan data-data yang diperlukan, serta selalu memberikan motivasi dan semangat kepada saya untuk dapat menyelesaikan pendidikan saya secepat mungkin
11. Bapak Dadan Sudani yang senantiasa membantu saya dalam menyelesaikan penelitian ini, membantu dalam pengumpulan data-data yang diperlukan, selalu memberikan masukan dan arahan kepada saya mengenai penelitian ini
12. Para pegawai Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan (BBPKH) Cinagara yang sudah menerima saya dengan baik, selalu membantu saya untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan, selalu memberikan dukungan kepada saya untuk menyelesaikan penelitian ini
13. Sahabat-sahabat, teman kelas A dan B manajemen 2019 Khususnya untuk Diki Kristiawan, Muhammad Afriansyah, Muhammad Ripandi, Firly Rizaldi yang memberi motivasi dan menjadi teman diskusi penulis dalam penyusunan penelitian ini.
14. Amalia Dahyani., S.H. Seseorang yang telah mewarnai hidup saya, menuntun jalan dengan penuh cinta dan kasih sayang. Terima kasih banyak untuk perhatian, kesabaran, dukungan, motivasi yang telah tercurahkan. Semoga akan ada hari untuk kita dipersatukan suatu saat nanti. Aamiin.

Semoga jasa-jasa yang telah ditorehkan mendapat ridho Allah SWT serta menjadi amal ibadah yang selalu mengalir dihadapan Allah SWT. Penulis menyadari bahwa penulisan proposal penelitian ini jauh dari sempurna, keterbatasan kemampuan, pengetahuan dan pengalaman penulis yang masih kurang dalam mencapai kesempurnaan penulisan. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun penulis harapkan untuk penyempurnaan proposal penelitian ini.

Bogor, Juni 2023

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah.....	12
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	12
1.2.2 Perumusan Masalah.....	12
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	13
1.3.1 Maksud Penelitian.....	13
1.3.2 Tujuan Penelitian	13
1.4 Kegunaan Penelitian	13
1.4.1. Kegunaan Praktis.....	13
1.4.2. Kegunaan Akademis.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.2. Peran Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.3. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.1.4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
2.2. Kinerja	20
2.2.1. Pengertian Kinerja	20
2.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	21
2.2.3. Penilaian Kinerja.....	24
2.2.4. Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja	25
2.2.5. Indikator Kinerja.....	26
2.2.6. Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).....	28
2.3. Etos Kerja	29
2.3.1. Pengertian Etos Kerja	29

2.3.2.	Karakteristik Etos Kerja.....	30
2.3.3.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja	31
2.3.4.	Indikator Etos kerja.....	33
2.4.	Disiplin Kerja.....	33
2.4.1.	Pengertian Disiplin Kerja.....	33
2.4.2.	Tujuan Disiplin Kerja	34
2.4.3.	Fungsi Disiplin Kerja.....	34
2.4.4.	Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja.....	35
2.4.5.	Sasaran Disiplin Kerja	35
2.4.6.	Macam-Macam Bentuk Disiplin.....	36
2.4.7.	Standar Disiplin Pegawai Negeri Sipil	37
2.4.8.	Indikator Disiplin Kerja	39
2.5.	Penelitian Sebelumnya.....	40
2.6.	Kerangka Pemikiran	45
2.7.	Hipotesis	49
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....		50
3.1.	Jenis Penelitian	50
3.2.	Objek Penelitian, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian	50
3.2.1.	Objek Penelitian.....	50
3.2.2.	Unit Analisis	50
3.2.3.	Lokasi Penelitian.....	50
3.3.	Jenis Dan Sumber Data.....	50
3.3.1.	Jenis Data Penelitian.....	50
3.3.2.	Sumber Data Penelitian	51
3.4.	Operasional Variabel	51
3.5.	Metode penarikan sampel	55
3.6.	Metode pengumpulan data.....	55
3.6.1.	Data Primer	55
3.6.2.	Data Sekunder.....	56
3.7.	Uji Instrumen Penelitian	56
3.7.1.	Uji Validitas	56
3.7.2.	Uji Reliabilitas	57
3.8.	Metode Pengolahan Dan Analisis Data	57
3.8.1.	Analisis Deskriptif.....	57
3.8.2.	Uji Asumsi Klasik.....	59
3.8.3.	Analisis Regresi Linear.....	60

3.8.4.	Analisis Koefisien Determinasi	61
3.8.5.	Uji Hipotesis	62
BAB IV HASIL PENELITIAN		64
4.1.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	64
4.1.1.	Sejarah dan Perkembangan Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara	64
4.1.2.	Visi dan Misi Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara	65
4.1.3.	Struktur Organisasi	66
4.2.	Profil Responden.....	67
4.2.1.	Hasil Penelitian (Validitas & Reliabilitas).....	71
4.3.	Analisis Deskriptif	76
4.3.1.	Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden.....	99
4.4.	Pengujian Data.....	104
4.4.1.	Uji Asumsi Klasik.....	104
4.4.2.	Analisis Regresi Linear.....	108
4.4.3.	Uji Hipotesis	110
4.4.4.	Analisis Koefisien Determinasi	113
4.5.	Pembahasan dan Interpretasi Hasil	114
4.5.1.	Etos Kerja di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Ciagara.....	114
4.5.2.	Disiplin Kerja Di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara	115
4.5.3.	Kinerja Pegawai Di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara	115
4.5.4.	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara	116
4.5.5.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara	116
4.5.6.	Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara	117
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		118
5.1.	Kesimpulan	118
5.2.	Saran	119
DAFTAR PUSTAKA		121
DAFTAR RIWAT HIDUP		123
LAMPIRAN.....		124

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Unsur Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)	4
Tabel 1.2	Rata-rata Penilaian Kinerja Pegawai Berdasarkan Unsur Penilaian Perilaku Kerja di BBPKH Cinagara Tahun 2020-2021	5
Tabel 1.3	Rekapitulasi Nilai Kinerja Pegawai BBPKH Cinagara Berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Tahun 2020-2021	6
Tabel 2.1	Unsur Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)	26
Tabel 2.2	Penyepadanan Indikator Teori Dengan PP No 30 Tahun 2019.....	27
Tabel 2.3	Penelitian Sebelumnya	38
Tabel 3.1	Operasional Variabel.....	49
Tabel 3.2	Instrumen Skala Likert Etos Kerja.....	53
Tabel 3.3	Instrumen Skala Likert Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai	53
Tabel 3.4	Interpretasi Hasil	56
Tabel 3.5	Interpretasi Koefisien Determinasi.....	59
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	65
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	65
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	66
Tabel 4.5	Total Data Responden	67
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Variabel X1 (Etos Kerja).....	69
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Disiplin Kerja).....	70
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)	71
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas Etos Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y).....	72
Tabel 4.10	Setiap kali melakukan pekerjaan saya merasa tidak terbebani	73
Tabel 4.11	Saya bangga diberikan kegiatan di instansi ini	74
Tabel 4.12	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu memberikan nilai lebih buat saya	74
Tabel 4.13	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh kejujuran.....	75

Tabel 4.14	Saya menganggap kerja itu sebagai panggilan hati.....	75
Tabel 4.15	Saya menganggap bahwa kerja keras itu sangat memuaskan	76
Tabel 4.16	Bekerja merupakan cara terbaik mengembangkan potensi diri	77
Tabel 4.17	Ketika bekerja saya senantiasa merasakan Tuhan bersama saya	77
Tabel 4.18	Saya bekerja dengan menggunakan kreativitas saya sendiri.....	78
Tabel 4.19	Saya harus menghindari sikap ketergantungan pada orang lain	78
Tabel 4.20	Saya bekerja dengan perasaan senang seperti halnya melakukan hobi.....	79
Tabel 4.21	Lebih baik memulai bekerja tanpa menunggu perintah	80
Tabel 4.22	Saya merencanakan hari kerja saya sehingga tidak membuang waktu dengan percuma.....	80
Tabel 4.23	Saya menjaga kesopansantunan selama bekerja	81
Tabel 4.24	Saya menghargai atasan karena posisi dan kedudukannya	81
Tabel 4.25	Bekerja bukan hanya memenuhi kebutuhan sendiri saja tetapi untuk melayani	82
Tabel 4.26	Datang tepat waktu.....	83
Tabel 4.27	Mengisi daftar hadir	83
Tabel 4.28	Menerima konsekuensi ketidakhadiran.....	84
Tabel 4.29	Sanksi hukum diberikan kepada pegawai yang melanggar aturan.....	84
Tabel 4.30	Penggunaan peralatan kantor untuk bekerja bukan untuk hal lain diluar pekerjaan	85
Tabel 4.31	Kemampuan memperhatikan standar kerja yang sudah ditetapkan ...	85
Tabel 4.32	Kemampuan meningkatkan standar kerja secara individu	86
Tabel 4.33	Kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu.....	86
Tabel 4.34	Ketelitian dalam mengerjakan tugas	87
Tabel 4.35	Mengerjakan tugas secara efektif dan efisien	87
Tabel 4.36	Berhati-hati dalam mengerjakan tugas dan sesuai aturan	88
Tabel 4.37	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang Tinggi	88

Tabel 4.38 Pegawai bekerja dengan cekatan dan cepat.....	89
Tabel 4.39 Pegawai memenuhi standar kerja yang ditetapkan instansi	89
Tabel 4.40 Tingkat pencapaian kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan instansi	90
Tabel 4.41 Pegawai selalu menetapkan target dalam bekerja	90
Tabel 4.42 Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan penuh tanggung jawab.....	91
Tabel 4.43 Pegawai memaksimalkan waktu kerja	91
Tabel 4.44 Pegawai menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditetapkan	92
Tabel 4.45 Pegawai menggunakan waktu kerja untuk bekerja	92
Tabel 4.46 Pegawai memanfaatkan sarana dan prasarana yang telah disediakan demi kepentingan pekerjaan.....	93
Tabel 4.47 Pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur instansi.....	93
Tabel 4.48 Pegawai menjalin komunikasi dengan baik dengan atasan dan rekan Kerja.....	94
Tabel 4.49 Pegawai memiliki kemandirian yang tinggi dalam menyelesaikan Pekerjaan	94
Tabel 4.50 Pegawai memiliki inisiatif untuk menyelesaikan permasalahan pekerjaan yang kadang muncul	95
Tabel 4.51 Pegawai bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan.....	95
Tabel 4.52 Hasil rata-rata tanggapan responden mengenai etos kerja di BBPKH Cinagara	96
Tabel 4.53 Hasil statistik variabel etos kerja.....	97
Tabel 4.54 Hasil rata-rata tanggapan responden mengenai disiplin kerja di BBPKH Cinagara	98
Tabel 4.55 Hasil statistik variabel disiplin kerja	99
Tabel 4.56 Hasil rata-rata tanggapan mengenai kinerja pegawai di BBPKH Cinagara	99

Tabel 4.57 Hasil statistik variabel kinerja	101
Tabel 4.58 Hasil One-Sampel Kolmogrov Smirnov Test	103
Tabel 4.59 Hasil Uji Multikolinearitas	104
Tabel 4.60 Hasil Uji Regresi Linear Parsial Etos Kerja (X1)	105
Tabel 4.61 Hasil Uji Regresi Linear Parsial Disiplin Kerja (X2)	106
Tabel 4.62 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	107
Tabel 4.63 Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)	108
Tabel 4.64 Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F).....	109
Tabel 4.65 Hasil uji koefisien determinasi etos kerja terhadap kinerja pegawai.....	110
Tabel 4.66 Hasil uji koefisien determinasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.....	111
Tabel 4.67 Hasil uji koefisien determinasi etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.....	111

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Rata-Rata Penilaian Kinerja Pegawai BBPKH Cinagara Berdasarkan Unsur Perilaku Kerja Tahun 2020-2021	5
Gambar 1.2	Rekapitulasi Nilai Kinerja Pegawai BBPKH Cinagara Berdasarkan Nilai Sasaran Kerja (SKP) Tahun 2020-2021.....	6
Gambar 1.3	Capaian Kinerja Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan (BBPKH) Cinagara Tahun 2020-2021	7
Gambar 1.4	Hasil Kuesioner Pra Survey Etos Kerja	8
Gambar 1.5	Tingkat Kehadiran Pegawai Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan (BBPKH) Cinagara Tahun 2020-2021	10
Gambar 1.6	Tingkat Keterlambatan Pegawai Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan (BBPKH) Cinagara Tahun 2020-2021	10
Gambar 2.2	Konstelasi Penelitian.....	44
Gambar 3.1	Kurva Uji Hipotesis Parsial (Uji t)	60
Gambar 3.2	Kurva Uji Hipotesis Simultan (Uji f).....	60
Gambar 4.1	Lokasi Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara.....	61
Gambar 4.2	Struktur Organisasi BBPKH Cinagara	63
Gambar 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Gambar 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	65
Gambar 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan Terakhir.....	66
Gambar 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	67
Gambar 4.7	Mayoritas Data Responden.....	68
Gambar 4.8	Hasil Uji Normalitas Metode Grafik Histogram.....	102
Gambar 4.9	Hasil Uji Normalitas Metode Grafik P-Plot	102
Gambar 4.10	Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Grafik Scatterplot.....	105
Gambar 4.11	Kurva Hasil Uji t.....	109
Gambar 4.12	Kurva Hasil Uji f.....	110

DAFTAR LAMPIRAN

Daftar Riwayat Hidup	118
Lampiran 1 Kuesioner.....	120
Lampiran 2 Data Tabulasi Responden	126
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas	129
Lampiran 4 Hasil perhitungan kuesioner pra survei	132
Lampiran 5 Surat Keterangan Penelitian	132
Lampiran 6 t tabel	133
Lampiran 7 f tabel	134

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kemajuan sebuah organisasi tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia menjadi motor dalam menjalankan segala kegiatan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran sangat menentukan hidup matinya organisasi ataupun perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan, sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional suatu organisasi, semakin baik kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki semakin baik hasil yang akan dicapai, sebaliknya semakin rendah kualitas sumber daya manusia semakin rendah pula hasil yang akan dicapai. Pada kantor pemerintahan, pegawai aparatur sipil negara merupakan sumber daya manusia yang menentukan berjalannya instansi pemerintah dalam mencapai tujuan organisasinya sebagai pelayan publik. Oleh karena itu, dalam setiap kegiatannya perlu ada kesiapan pegawai yang maksimal mengingat pegawai memiliki peran penting dalam mengelola sistem dan menjalankan institusinya.

Pegawai aparatur sipil negara berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pelaksanaan tugas dengan baik diperlukan pembinaan pegawai yang diarahkan untuk meningkatkan kualitas agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Organisasi dapat menilai kualitas sumber daya manusia yang dapat dilihat dari kinerjanya.

Kinerja telah menjadi terminologi atau konsep yang sering dipakai orang dalam berbagai pembahasan dan pembicaraan, khususnya dalam kerangka mendorong keberhasilan organisasi atau sumber daya manusia terlebih saat ini organisasi dihadapkan pada tantangan kompetisi yang tinggi di era kompetisi pasar global, kemajuan teknologi informasi, maupun tuntutan pelanggan atau pengguna jasa layanan yang semakin kritis. Kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasi karena apapun organisasinya kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadap efektifitas atau keberhasilan organisasi.

Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik, organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas, banyak organisasi yang berhasil atau efektif karena ditopang oleh kinerja sumber daya manusia, sebaliknya tidak sedikit organisasi yang gagal karena faktor kinerja sumber daya manusia.

Menurut Sedermayanti (2017) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika. Menurut Mangkunegara (2022) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah etos kerja dan disiplin kerja. Etos kerja dan disiplin kerja merupakan dua hal yang sangat penting yang seyogyanya harus dimiliki oleh seluruh sumber daya yang terkait yang ada di dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan, karena kedua hal tersebut erat kaitannya terhadap hasil kerja yang akan dicapai oleh pegawai dalam hal ini kinerja baik secara individu maupun secara keseluruhan. Hal ini di dukung oleh pernyataan Saleha (dalam Hardiansyah, 2017) yang menyatakan kinerja pegawai pada suatu instansi dapat ditingkatkan dengan memperhatikan etos kerja pegawai, kemudian hal ini juga di dukung oleh pernyataan Priansa (2020) yang menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya etos kerja. Sementara itu Sedermayanti (2017) menyatakan kinerja pegawai di pengaruhi oleh disiplin kerja karena faktor kedisiplinan memegang peran yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai. Oleh karena itu, etos kerja dan disiplin kerja menjadi dua faktor penentu kinerja pegawai. Hal tersebut juga di dukung oleh hasil penelitian Nurjaya *et al* (2021) yang menyatakan bahwa “etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai”.

Secara etimologis, kata etos berasal dari bahasa Yunani yang artinya adat istiadat atau kebiasaan, sikap, sesuatu yang dipercayai, persepsi, serta cara berbuat terhadap nilai kerja. Anoraga (dalam Priansa, 2020) menyatakan bahwa etos kerja merupakan pandangan dan sikap keyakinan suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah. Sinamo (2020) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Jika seseorang, suatu organisasi atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Istilah paradigma

disini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencangkup idealisme yang mendasarinya, prinsip-prinsip yang mengaturnya, nilai-nilai luhur yang menggerakannya, sikap-sikap mulia yang dilahirkannya dan standar-standar tinggi yang hendak dicapainya, termasuk karakter umum, pikiran pokok, kode etik, kode moral dan kode perilaku para pemeluknya. Jadi, jika seseorang, sebuah organisasi atau sebuah komunitas menganut paradigma kerja tertentu, percaya penuh secara tulus, serta berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, maka kepercayaan itulah yang akan melahirkan sikap kerja dan perilaku kerja secara khas, itulah etos kerja.

Di dalam kehidupan sehari-hari, dimana pun manusia berada dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya (Sutrisno, 2019). Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Singodimejo dalam (sutrisno, 2019) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi yang di dalamnya mencakup: adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan, adanya kepatuhan para pengikut, adanya sanksi bagi pelanggar. Menurut Afandi (2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan (BBPKH) merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) dibawah Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) dibawah naungan Kementerian Pertanian Republik Indonesia yang berlokasi di Jalan Snakma Cisalopa Desa Pasirbuncir Kecamatan Caringin Kabupaten Bogor, Jawa Barat, Indonesia, 10740. Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan (BBPKH) Cinagara berdiri tahun 1982, balai ini telah mengalami beberapa kali perubahan nama, semula balai pelatihan ini bernama Balai Latihan Pegawai Pertanian (BLPP)-Cinagara dari tahun 1982-2000, kemudian berganti nama menjadi Balai 1Diklat Pertanian pada tahun 2000-2002, kemudian pada tahun 2002 kembali berganti nama menjadi Balai Diklat Agribisnis Peternakan dan Kesehatan Hewan (BDAPK) Cinagara. Sejak tahun 2004, sesuai dengan peningkatan eseloneringnya menjadi II b, nama balai menjadi Balai Besar Diklat Agribisnis Peternakan dan Kesehatan Hewan (BBDAPK) Cinagara. Pada tahun 2007-sekarang nama balai berubah kembali menjadi Balai Besar Kesehatan Hewan (BBPKH) Cinagara melalui Permentan No. 22/Permentan/OT.140/2/2007.

Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan (BBPKH) Cinagara mempunyai tugas pokok berdasarkan Permentan RI Nomor 107 Permentan/OT.140/10/2013 yang isi nya yaitu "BBPKH Cinagara mempunyai tugas untuk melaksanakan dan mengembangkan teknik pelatihan teknis dan fungsional di bidang kesehatan hewan dan kesehatan

masyarakat veteriner bagi aparatur dan non aparatur pertanian”. Untuk menciptakan kualitas pelayanan publik yang baik diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas , dalam hal ini tingkat etos kerja dan disiplin kerja pegawai akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai secara individu dan akan mempengaruhi hasil pencapaian dari organisasi ataupun instansi tersebut. organisasi pemerintah tidak akan berjalan dengan baik apabila pengelolaan pegawai dalam hal ini melalui etos kerja dan disiplin kerja tidak dikelola dengan sebaik-baiknya.

Sumber daya manusia yang dimiliki di dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi pemerintah dibagi kedalam dua golongan yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Non Pegawai Negeri Sipil. Untuk Non PNS merupakan pegawai yang tidak terikat akan suatu peraturan yang pasti yang sudah ditetapkan pemerintah atau lembaga terkait, sedangkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan pegawai yang terikat akan suatu peraturan yang sudah ditetapkan dan juga bagi seorang pegawai untuk memperoleh golongan PNS harus melakukan serangkaian ujian dan tes yang berlaku sesuai standar yang sudah ditetapkan.

Kinerja pegawai Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan (BBPKH) merupakan penilaian terhadap hasil kerja pegawai mengenai tugas dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan dalam peraturan. Untuk melakukan penilaian kinerja pegawai memiliki standar nilai untuk kinerja pegawai, agar dapat menjadi acuan untuk para pegawai agar dapat berkontribusi dengan baik. Peraturan Pemerintah No 30 Tahun 2019 tentang penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian kinerja PNS adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang pegawai negeri sipil. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan seorang pegawai negeri sipil dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh pegawai negeri sipil yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan pegawai negeri sipil antara lain: pengangkatan, kenaikan pangkat, pangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan. Di dalam peraturan pemerintah tersebut dijelaskan mengenai unsur penilaian kinerja pegawai ataupun indikator penilaian kinerja pegawai yang terdiri dari Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja. Adapun keterangannya sebagai berikut.

Tabel 1.1 Unsur Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Unsur Penilaian Kerja	Keterangan	Bobot
a. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	Kuantitas	60%
	Kualitas	
	Waktu	
	Biaya	
b. Perilaku Kerja	Orientasi Pelayanan	40%
	Integritas	
	Komitmen	
	Kerjasama	
	Disiplin	

Sumber: PP No 30 Tahun 2019

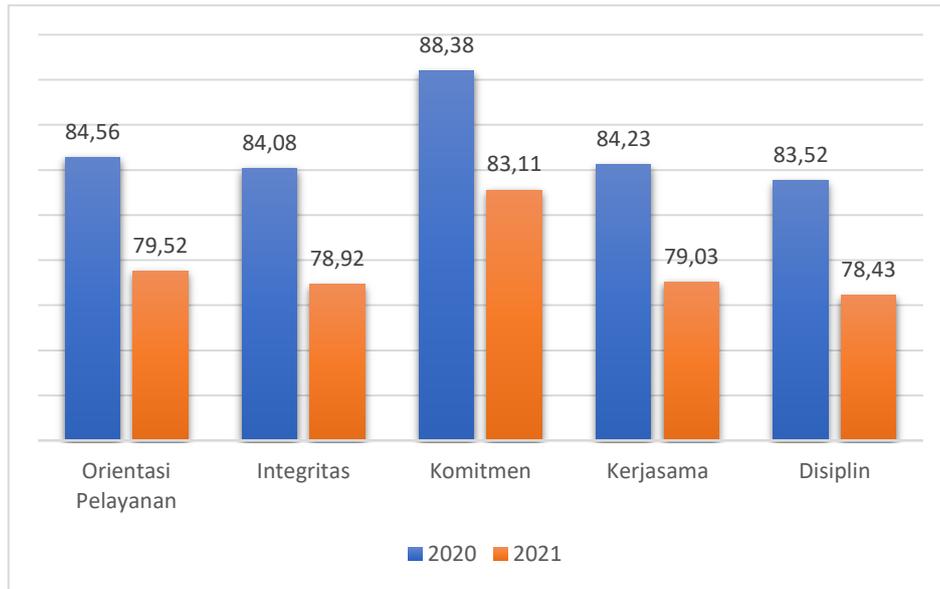
Berdasarkan tabel 1.1 mengenai unsur penilain kinerja pegawai yang ditetapkan pihak Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara yang dimana terdiri dari Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dengan bobot 60% dan Perilaku Kerja dengan bobot 40%.

Berikut laporan rata-rata penilaian kinerja pegawai berdasarkan perilaku kerja dan sasaran kinerja pegawai (SKP) periode tahun 2020 dan 2021 di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara dari semua struktural organisasi yang terdiri dari: kepala bagian umum beserta jajarannya, kepala bidang program & evaluasi beserta jajarannya, kepala bidang penyelenggara pelatihan beserta jajarannya dan kelompok jabatan fungsional yang terdiri dari fungsional widiyaswara, fungsional perencanaan, fungsional humas, fungsional analisis kepegawaian, fungsional arsiparis, fungsional pustakawan dan fungsional umum.

Tabel 1.2 Rata-rata Penilaian Kinerja Pegawai Berdasarkan Unsur Perilaku Kerja di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara Periode Tahun 2020-2021

Indikator	2020		2021		Target	Nilai rata-rata keseluruhan periode tahun 2020-2021
	Jumlah Pegawai	Nilai rata-rata	Jumlah Pegawai	Nilai Rata-rata		
Perilaku Kerja						
Orientasi Pelayanan	61 Pegawai	84.56	61 Pegawai	79.52	100	82.04
Integritas		84.08		78.92		81.50
Komitmen		88.38		83.11		85.75
Kerjasama		84.23		79.03		81.28
Disiplin		83.52		78.43		81.33
Jumlah				424.77		
Rata-rata		84.95		79.80		82.39

Sumber : Data BBPKH Cinagara Tahun, 2023



Gambar 1.1

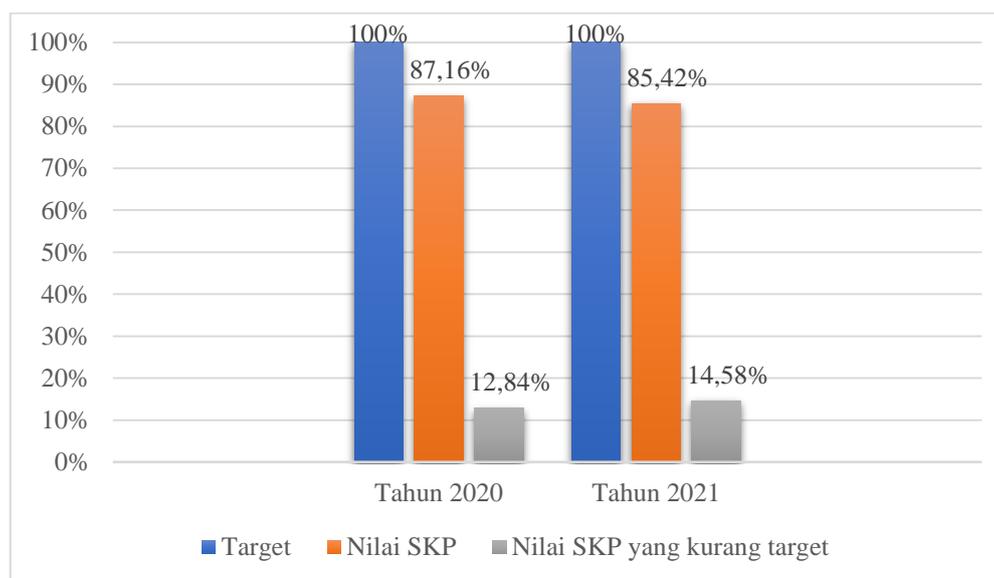
Rata-rata Penilaian Kinerja Pegawai Berdasarkan Unsur Perilaku Kerja Di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara Tahun 2020-2021 (Sumber: Data BBPKH, 2023)

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata untuk penilaian kinerja pegawai berdasarkan unsur perilaku kerja untuk tahun 2020 memperoleh nilai sebesar 84.95% dan untuk tahun 2021 memperoleh nilai sebesar 79.80% dengan unsur disiplin kerja memperoleh nilai terendah yaitu 83.52% untuk ditahun 2020 dan 78.43 untuk ditahun 2021 dengan nilai rata-rata secara keseluruhan sebesar 82.39%, hal ini menjadi bahan evaluasi pihak balai untuk agar para pegawainya mampu meningkatkan kinerja nya agar apa yang sudah direncanakan organisasi bisa tercapai sesuai target.

Tabel 1.3 Rekapitulasi Nilai Kinerja Pegawai Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara Berdasarkan Nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Tahun 2020-2021

Tahun	Nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	Target	Kurang Mencapai Target
2020	87.16	100	12.84
2021	85.42	100	14.58

Sumber: Data BBPKH Cinagara, 2023



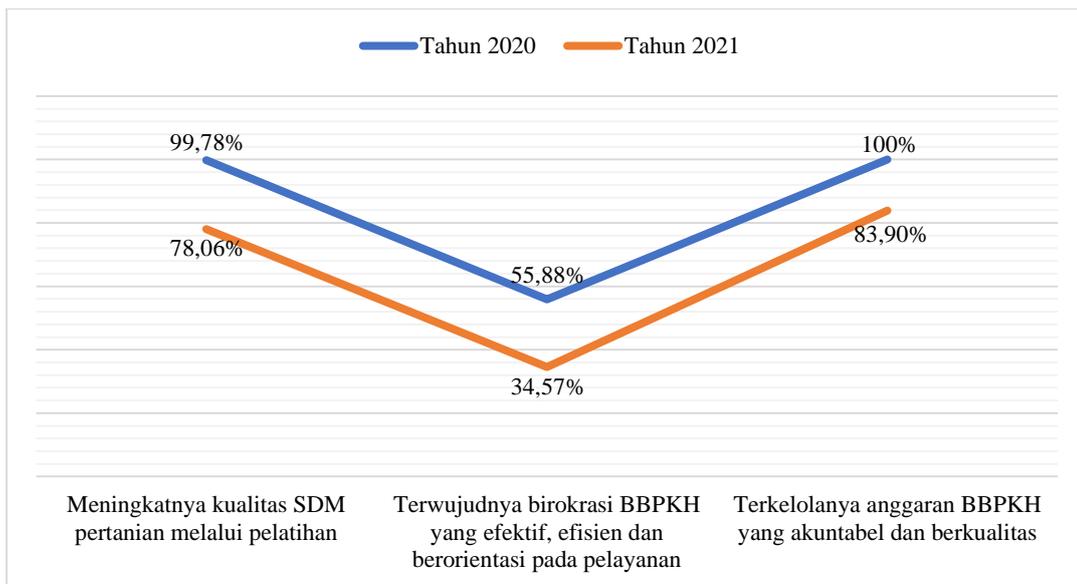
Gambar 1.2

Rekapitulasi Nilai Kinerja Pegawai Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara Berdasarkan Nilai SKP Tahun 2020-2021 (Sumber: Data BBPKH Cinagara, 2023)

Dari data diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai berdasarkan nilai SKP mengalami penurunan, untuk tahun 2020 dengan nilai sebesar 87.16% dengan nilai SKP yang kurang mencapai target sebesar 12.84%, sedangkan untuk tahun 2021 dengan nilai sebesar 85.42% dengan nilai SKP yang kurang mencapai target sebesar 14.58%, serta belum bisa memenuhi target yang harus dicapai yaitu 100%.

Manajemen kinerja atau sering dikenal dengan *performance management* adalah tentang bagaimana mengelola kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2016). Manajemen kinerja diawali dengan perumusan dan penetapan tujuan yang hendak dicapai, tujuan organisasi dicapai melalui serangkaian kegiatan dengan mengerahkan semua sumber daya yang diperlukan untuk pencapaian tujuan tersebut. Tujuan yang diharapkan tersebut merupakan titik awal dalam perencanaan kinerja organisasi.

Manajemen kinerja merupakan proses organisasi untuk membangun kesepakatan bersama tentang apa yang ingin dicapai, apa ukuran pencapaiannya dan bagaimana cara mencapainya. Gambaran kinerja BBPKH Cinagara dapat diketahui dari hasil pengukuran kinerja sesuai dengan Perjanjian Kinerja (PK) yang ditentukan pada awal tahun. Pengukuran kinerja kegiatan digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi. Sasaran kegiatan yang menjadi tolak ukur pencapaian kinerja BBPKH yaitu: 1) Peningkatan kualitas SDM pertanian melalui pelatihan, 2) Terwujudnya Birokrasi BBPKH yang efektif, efisien dan berorientasi pada layanan prima, dan 3) Terkelolanya anggaran BBPKH yang akuntabel dan berkualitas.



Gambar 1.3

Capaian Kinerja Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan (BBPKH) Cinagara Tahun 2020-2021. (Sumber: Data BBPKH Cinagara, 2023)

Berdasarkan gambar 1.3 menunjukkan adanya penurunan capaian kinerja BBPKH Cinagara dengan kategori “Meningkatnya kualitas SDM pertanian melalui pelatihan” dengan capaian 99.78% pada tahun 2020 dan 78.06% pada tahun 2021. Kategori “Terwujudnya birokrasi BBPKH yang efektif, efisien dan berorientasi pada pelayanan”

dengan capaian 55.88% pada tahun 2020 dan 34.57% pada tahun 2021. Kemudian kategori “Terkelolanya anggaran BBPKH yang akuntabel dan berkualitas” dengan capaian 100% pada tahun 2020 dan 83.90% pada tahun 2021. Salah satu faktor penyebab turunnya capaian kinerja BBPKH yaitu akibat pandemi yang terjadi antara tahun 2020-2021 yang membuat segala bentuk kegiatan dilingkungan balai menjadi terhambat sehingga target yang sudah ditetapkan tidak optimal.

Setiap manusia memiliki spirit (roh) keberhasilan, yaitu motivasi murni untuk meraih dan menikmati keberhasilan. Roh ini lah yang menjelma menjadi perilaku yang khas seperti kerja keras, disiplin, teliti, tekun, integritas, rasional, bertanggung jawab dan sebagainya. Lalu perilaku khas ini menjadi berproses menjadi kerja yang positif, kreatif, dan produktif. Etos kerja yang tinggi seyogyanya harus dimiliki oleh setiap pegawai, karena pegawai-pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi merupakan salah satu sumber keunggulan organisasi untuk bersaing dalam skala bisnis global dan berkembang tanpa batas. Etos kerja pegawai yang tinggi tersebut akan mendorong organisasi untuk mencapai keberhasilan.

Untuk lebih mengetahui etos kerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara, penulis melakukan pra survei kepada 30 orang pegawai yang dijadikan sampel secara random yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Berikut ini merupakan hasil kuesioner pra survey mengenai etos kerja.



Gambar 1.4

Hasil Kuesioner Pra Survey Etos Kerja (Sumber: Pegawai BBPKH, 2023)

Berdasarkan gambar 1.4 dapat dilihat bahwa indikator terendah yaitu kerja adalah seni dengan memperoleh nilai rata-rata 3.96 yang menunjukkan kurangnya pegawai dalam

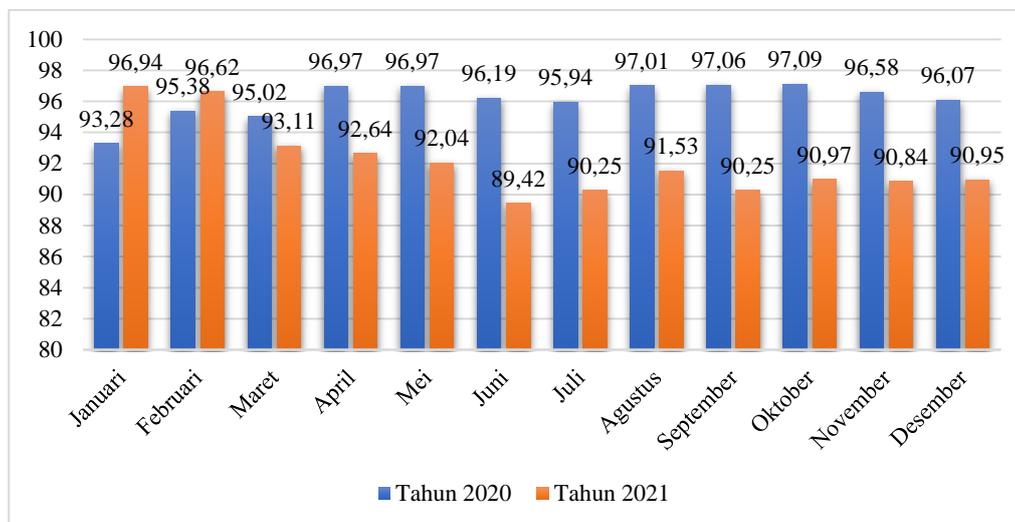
melakukan pekerjaannya menggunakan kecerdasan dan kreativitas yang dimiliki. Oleh karena itu, pihak instansi harus bisa membuat pegawai mengeluarkan kemampuan kecerdasan dan kreativitasnya dalam bekerja dengan cara terus memberikan motivasi dan pelatihan kepada pegawainya guna menciptakan iklim kerja yang efektif dan efisien sehingga akan meningkatkan kinerja baik secara individu maupun bagi instansi.

Selain etos kerja, disiplin kerja juga menjadi hal penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (dalam Hardiansyah, 2017) kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

Pada periode tahun 2020-2021 merupakan periode dimana Indonesia dilanda pandemi yaitu pandemi Covid-19 yang dimana segala bentuk kegiatan aktivitas publik menjadi terganggu mulai dari pelayanan publik, sekolah dan lain-lainnya, tidak terkecuali di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara. Di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara menerapkan sistem *Work Form Office (WFO)* dan *Work Form Home (WFH)* yang dimana sistem kerja tersebut diberlakukan setelah keluar surat edaran dari pemerintah melalui kementerian terkait dalam hal ini Kementerian Pertanian Republik Indonesia. Dalam sistem kerja tersebut Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara membagi sistem kerja untuk para pegawainya secara bergantian yaitu dengan dengan persentase 50% pegawai bekerja di kantor dan 50% bekerja di rumah dengan pembagian hari kerja yaitu 3 hari kerja dikantor dan 2 hari kerja dirumah, bahkan berdasarkan informasi yang diperoleh kegiatan WFH pernah mencapai angka 70% disaat periode covid sedang tinggi-tingginya.

Adanya pemberlakuan sistem kerja *WFO* dan *WFH* membuat pihak Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara menerapkan sistem absensi yang baru menyesuaikan dengan kondisi kerja para pegawai. Untuk para pegawai yang bekerja di kantor untuk absensinya menggunakan fingerprint sedangkan untuk para pegawai yang bekerja dirumah menggunakan sebuah aplikasi yang bernama *Sinergi* yang sudah disiapkan pihak Balai Besar Pelatiha Kesehatan Hewan Cinagara, namun sistem absensi melalui aplikasi tersebut terkadang tidak berjalan secara baik terkadang terjadi beberapa kendala seperti aplikasi error yaitu tidak bisa diakses oleh para pegawai. Tingkat kehadiran pegawai pada periode tahun 2020-2021 mengalami penurunan terutama periode tahun 2021 dikarenakan banyak pegawai yang sakit pada periode covid tersebut secara bersamaan, kemudian banyak pegawai yang mengambil cuti secara bersamaan pada periode tersebut, kemudian terdapat pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan (*Alfa*) pada periode tersebut sehingga itu berdampak kepada sasaran kerja atau target kerja yang sudah ditetapkan dan direncanakan

pihak Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara. Berikut data kehadiran pegawai Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara periode tahun 2020-2021.



Gambar 1.5

Tingkat Kehadiran Pegawai Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara Tahun 2020-2021. (Sumber: Data BBPKH, 2023)

Berdasarkan gambar 1.5 diatas menunjukkan tingkat kehadiran pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara dengan persentase rata-rata sebesar 96.13% untuk tahun 2020 dengan tingkat kehadiran paling rendah yaitu terjadi di bulan Januari sebesar 93.28%, sedangkan untuk tahun 2021 persentase rata-rata sebesar 92.13% dengan tingkat kehadiran paling rendah terjadi di bulan Juni sebesar 89.42%.



Gambar 1.6

Tingkat Keterlambatan Pegawai Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara Tahun 2020-2021. (Sumber: Data BBPKH, 2023)

Berdasarkan Gambar 1.6 diatas menunjukkan tingkat keterlambatan pegawai Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara yang dimana masih terdapat para pegawai yang masuk kerja lewat dari jam kerja yang sudah ditentukan yaitu pukul 07.30 WIB, yang dimana untuk tahun 2020 memperoleh nilai rata-rata keterlambatan sebesar 3.86 dengan tingkat keterlambatan tertinggi terjadi di bulan Februari dengan nilai 14.47. Untuk tahun 2021 memperoleh nilai rata-rata keterlambatan sebesar 4.97 dengan tingkat keterlambatan tertinggi terjadi di bulan Juli dengan nilai 8.35. Hal ini menjadi bahan evaluasi pihak Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan (BBPKH) Cinagara untuk dapat memberikan arahan kepada pegawainya untuk lebih bisa mengatur waktunya dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan (BBPKH) Cinagara”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan diatas, penulis mengidentifikasi beberapa permasalahan yang ada di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan (BBPKH) Cinagara yaitu sebagai berikut:

1. Hasil penilaian kinerja pegawai BBPKH dan capaian kinerja BBPKH Cinagara tahun 2020-2021 mengalami penurunan
2. Berdasarkan hasil kuesioner pra survey mengenai etos kerja pegawai di BBPKH Cinagara indikator kerja adalah seni memperoleh nilai terendah
3. Tingkat kehadiran pegawai BBPKH Cinagara tahun 2020-2021 mengalami penurunan
4. Tingkat keterlambatan pegawai BBPKH Cinagara tahun 2020-2021 mengalami peningkatan

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan yang menjadi fokus penelitian yaitu:

1. Bagaimana etos kerja di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara?
2. Bagaimana disiplin kerja di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara?
3. Bagaimana kinerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara?
4. Apakah ada pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara?
5. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara?

6. Apakah ada pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh diantara variabel-variabel penelitian yaitu variabel etos kerja dan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, serta menyimpulkan hasil penelitian dan memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui etos kerja di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara
2. Untuk mengetahui disiplin kerja di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara
3. Untuk mengetahui kinerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara
4. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara
6. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1. Kegunaan Praktis

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan informasi atau masukan-masukan yang berharga bagi Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara, sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam menentukan dan mengembangkan kebijaksanaan yang berhubungan dengan usaha meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

1.4.2. Kegunaan Akademis

1. Dapat dijadikan bahan referensi untuk menambah wawasan dalam rangka mendokumentasikan dan menginformasikan hasil penelitian di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen khususnya konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Pakuan Bogor
2. Dapat disarankan sebagai referensi atau bahan informasi bagi pihak berkepentingan dalam melaksanakan penelitian-penelitian selanjutnya pada bidang yang sama

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara efektif, efisien dan produktif untuk tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan. Beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Sedermayanti (2017) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan

Menurut Afandi (2018) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Menurut Schuler (dalam Sutrisno, 2019) manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Marwansyah (2016) manajemen sumber daya manusia dapat diartikan pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan karir, pemberian kompensasi dan hubungan industrial

Menurut Hasibuan (2021) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara dalam mengatur sebuah hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh setiap individu dengan efektif dan efisien agar dapat mencapai tujuan bersama dalam sebuah organisasi secara maksimal.

Berdasarkan pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur serta pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian sehingga tercapai tujuan organisasi, perusahaan, pegawai dan masyarakat.

2.1.2. Peran Sumber Daya Manusia

Menurut Sedermayanti (2017) sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran sangat menentukan hidup matinya organisasi atau perusahaan. Apabila SDM organisasi bermoral baik, disiplin, loyal dan produktif maka organisasi dapat berkembang dengan baik. Sebaliknya apabila SDM bersifat statis, bermoral rendah, senang korupsi, kolusi dan nepotisme maka akan menghancurkan organisasi/perusahaan. Peran baru SDM dalam organisasi/perusahaan.

- a. Pendorong Produktivitas
Peningkatan produktivitas penting dalam lingkungan kompetitif global, dan sumber daya manusia memainkan peran penting dalam menurunkan biaya kerja.
- b. Ketanggapan
Organisasi/perusahaan dituntut lebih tanggap terhadap inovasi dan perubahan teknologi merupakan tujuan utama manajemen. Permapingan dan pendalaman struktur organisasi, pemberian wewenang kepada pegawai memudahkan komunikasi dan pengambilan keputusan, cepat menanggapi kebutuhan pelanggan dan tantangan pesaing. Sumber daya manusia memainkan peran dalam menyelesaikan masalah dan tantangan bisnis pesaing.
- c. Jasa
perilaku pegawai penting dalam organisasi/perusahaan. Organisasi/perusahaan jasa sangat memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai sikap dan perilaku baik membuat pelanggan puas. Oleh karena itu, sumber daya manusia memainkan peran penting dalam organisasi/perusahaan jasa.
- d. Komitmen pegawai
Persaingan global yang intensif dan memerlukan ketanggapan, akan memberi motivasi pada komitmen pegawai, membangun kesetiaan pegawai, menciptakan sintesis dari tujuan pegawai dan organisasi/perusahaan sehingga mau melakukan pekerjaan, seolah mereka memiliki organisasi/perusahaan.
- e. Strategi organisasi/perusahaan
Secara tradisional, strategi rencana organisasi/perusahaan untuk mengimbangi kekuatan dan kelemahan internalnya dengan peluang dan ancaman eksternal. Untuk mempertahankan keuntungan yang bersaing memerlukan peran sumber daya manusia yang semakin besar dan

menempatkan sumber daya manusia dalam peran sentral, sehingga perlu melibatkan SDM dalam mengembangkan dan mengimplementasikan rencana strategis organisasi/perusahaan.

2.1.3. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedermayanti (2017) fungsi manajemen SDM dibagi menjadi dua yaitu:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer perlu mencurahkan perhatian untuk fungsi perencanaan

b. Pengorganisasian

Setelah rangkaian tindakan yang akan dilakukan ditetapkan, maka akan ditetapkan organisasi beserta pegawai untuk melaksanakannya. Organisasi adalah alat mencapai tujuan, sdm membentuk organisasi dalam merancang struktur hubungan antara jabatan, kepegawaian dan faktor fisik

c. Penggerakan

Apabila perusahaan sudah mempunyai perencanaan lengkap dengan orang-orangnya untuk melaksanakan rencana kegiatan, fungsi penggerakan penting karena sebagai langkah awal untuk menggerakkan, mengarahkan, memotivasi, mengusahakan tenaga kerja bekerja rela, efektif dan efisien.

d. Pengawasan

Fungsi pengawasan adalah untuk mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana. Bila terjadi penyimpangan, diambil tindakan koreksi/penyusunan kembali rencana untuk penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan SDM kegiatan memperoleh SDM tepat dan kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengadaan SDM menjadi lingkup pekerjaan/tanggung jawab divisi SDM. Pengadaan meliputi:

a) Perencanaan SDM: cara untuk memenuhi kebutuhan SDM agar dapat melaksanakan tugas mencapai tujuan perusahaan. Proses ini meliputi penentuan kualifikasi yang dipersyaratkan dan jumlah SDM yang dibutuhkan.

b) Penarikan SDM: usaha menarik dan menyediakan SDM baru untuk kebutuhan perusahaan dari dalam dan luar perusahaan

- c) Mengadakan seleksi SDM: langkah pemilihan calon pegawai yang memasukkan lamaran perusahaan. Seleksi ini untuk memperoleh pegawai yang sesuai persyaratan pekerjaan yang ditetapkan sebagai standar
 - d) Penempatan: proses mencocokkan/membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, sekaligus memberi tugas dan pekerjaan kepada calon pegawai
 - e) Orientasi: proses terakhir pengadaan SDM, berisi kegiatan pemberian intruksi, perintah, pengenalan pendahuluan tentang situasi dan kondisi perusahaan. Informasi yang diberikan dalam orientasi bersifat umum, berkaitan kebijakan, prosedur peraturan perusahaan dan lain-lain
- b. Pengembangan SDM
- Setelah pegawai diperoleh, mereka harus dikembangkan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap melalui latihan dan pengembangan agar dapat menjalankan tugas dengan baik. Pengembangan pegawai penting karena perkembangan pesat ilmu pengetahuan dan teknologi. Latihan merupakan proses pendidikan jangka pendek pada saat pegawai operasional mempelajari keterampilan teknis operasional secara sistematis. Pengembangan merupakan proses pendidikan jangka panjang, dimana pegawai manajerial mempelajari konsep dan teori secara otomatis
- c. Pemberian kompensasi/Balas Jasa
- Pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada pegawai/kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan perusahaan.
- d. Pengintegrasian Pegawai
- Fungsi pengintegrasian berusaha memperoleh keamanan kepentingan pegawai, perusahaan dan masyarakat. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami perasaan dan sikap pegawai untuk menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan/kebijakan terkait masalah SDM, seperti keluhan, tuntutan, tindakan disiplin, unjuk rasa, pemogokan, sabotase dan lain-lain
- e. Pemeliharaan Pegawai
- Fungsi pemeliharaan pegawai berkaitan usaha mempertahankan kesinambungan dari keadaan yang telah dicapai melalui fungsi sebelumnya. Dua aspek utama pegawai yang dipertahankan dalam fungsi pemeliharaan. Pemeliharaan sikap positif dipengaruhi proses hubungan kerja yang berlangsung dalam perusahaan tercermin dalam hubungan industrial. Pemeliharaan kondisi fisik pegawai dapat dicapai melalui program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), serta program pelayanan dan jaminan sosial tenaga.

f. Pemutusan Hubungan Kerja

Untuk mengembalikan pegawai ke masyarakat asalnya, fungsi pemutusan hubungan kerja akan kompleks dan penuh tantangan kerja pegawai akan meninggalkan perusahaan walaupun belum habis masa kerjanya. Oleh karena itu, menjadi tanggung jawab perusahaan untuk memenuhi kebutuhan tertentu yang timbul akibat tindakan pemutusan hubungan kerja, seperti memberi uang pesangon, uang ganti rugi, dan hak pensiun. Proses pemutusan hubungan kerja yang sering terjadi adalah pemensiunan, pemberhentian, dan pemecatan pegawai yang tidak memenuhi harapan/keinginan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2020) fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integritas dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balasan jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian merupakan hal penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan berbeda.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran menaati organisasi dan norma sosial

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seseorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola pegawai akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

2.1.4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedermayanti (2017) tujuan manajemen sumber daya manusia (MSDM) bervariasi antara satu organisasi perusahaan dan organisasi perusahaan lain tergantung tingkat perkembangan organisasi. Adapun tujuan MSDM antara lain:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi saran untuk menghadapi perubahan

2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi
4. Menyediakan saran komunikasi antar pegawai dan manajemen organisasi
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Menurut Cushway (dalam Sutrisno, 2020) tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerjaan yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal
2. Mengimplemntasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang membantu manajer lini mencapai tujuannya
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuan organisasinya
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2.2. Kinerja

2.2.1. Pengertian Kinerja

Kinerja telah menjadi terminologi atau konsep yang sering dipakai orang dalam berbagai pembahasan dan pembicaraan, khususnya dalam kerangka mendorong keberhasilan organisasi atau sumber daya manusia terlebih saat ini organisasi dihadapkan pada tantangan kompetisi yang tinggi di era kompetisi pasar global, kemajuan teknologi informasi, maupun tuntutan pelanggan atau pengguna jasa layanan yang semakin kritis. Kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasi karena apapun organisasinya kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadap efektivitas atau keberhasilan organisasi. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik, organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas, banyak organisasi yang berhasil atau efektif karena

ditopang oleh kinerja sumber daya manusia, sebaliknya tidak sedikit organisasi yang gagal karena faktor kinerja sumber daya manusia. Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance* yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun yang dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan yang ingin dicapai. Berikut beberapa pengertian kinerja menurut para ahli.

Menurut Sedermayanti (2017) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang/kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika

Menurut Priansa (2020) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata.

Wibowo (2016) menyatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan erat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi

Benardin dan Russel (dalam Sudarmanto, 2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian dan keinginan yang dicapai.

Hardiansyah (2017) menyatakan kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Mangkuprawira dan Hubeis (dalam Hardiansyah, 2017) menyatakan kinerja yaitu hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan

Berdasarkan pengertian kinerja menurut beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu yang mempunyai hubungan erat dengan tujuan organisasi yang ditentukan secara terencana.

2.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Priansa (2020) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

1. Variabel Individu yang meliputi:

- a. Kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental
- b. Latar belakang seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman
- c. Demografi menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin
2. Variabel Psikologis meliputi:
 - a. Persepsi
 - b. Etos Kerja
 - c. Kepribadian
 - d. Belajar
 - e. Motivasi
3. Variabel Organisasi meliputi:
 - a. Sumber daya
 - b. Kepemimpinan
 - c. Imbalan
 - d. Struktur
 - e. Dan desain pekerjaan

Menurut Mahmudi (dalam Hardiansyah, 2017) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor personal/individual, meliputi: Pengetahuan, keterampilan, kemampuan kepercayaan diri, motivasi, etos kerja, disiplin kerja dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal

Menurut Simanjuntak (dalam Widodo, 2015) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi:

1. Kualitas dan kemampuan
Hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai
2. Sarana pendukung
Hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan

dengan kesejahteraan pegawai (upah, gaji, jaminan sosial dan keamanan kerja)

Menurut Afandi (2018) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain sebagai berikut:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang dalam bekerja
3. Tingkat motivasi pekerja
4. Kompetensi yaitu keterampilan dan kemampuan yang dimiliki seorang pegawai
5. Fasilitas kerja yaitu alatan pendukung kelancaran operasional perusahaan
6. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawainya dalam bekerja
7. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai

Menurut Kasmir (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian
Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula.
2. Pengetahuan
Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik. Demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.
3. Rancangan Kerja
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara benar dan tepat
4. Kepribadian
Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter berbeda satu sama lainnya.
5. Motivasi Kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misal dari perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. **Kepemimpinan**
Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. **Gaya Kepemimpinan**
Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. **Budaya Organisasi**
Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum harus dipatuhi oleh anggota suatu perusahaan atau organisasi.
9. **Kepuasan Kerja**
Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. **Lingkungan Kerja**
Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, sarana dan prasarana, serta hubungan dengan sesama rekan kerja.
11. **Loyalitas**
Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. **Komitmen**
Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan-peraturan dalam bekerja.
13. **Disiplin Kerja**
Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh

Berdasarkan uraian diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu diantaranya etos kerja dan disiplin kerja yang dimana kedua hal tersebut menjadi suatu hal yang penting yang harus dimiliki oleh seluruh pegawai agar terciptanya tujuan organisasi atau perusahaan

2.2.3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, mempengaruhi sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk ketidakhadiran (Sedermayanti, 2017). Penilaian kinerja pegawai digunakan perusahaan atau organisasi untuk menilai kinerja pegawai

/mengevaluasi hasil pekerjaan pegawai itu sendiri. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan benar akan bermanfaat bagi pegawai, manajer bagian/divisi SDM dan bagi perusahaan ataupun organisasi.

Penilaian kinerja atau performance appraisal adalah proses dimana kinerja individual dalam hal ini pegawai diukur dan dievaluasi selama periode waktu tertentu (Wibowo, 2016)

2.2.4. Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja memberikan banyak manfaat baik bagi pegawai maupun organisasi ataupun perusahaan yang bersangkutan. Menurut Allen dalam (Wibowo, 2016) terdapat beberapa manfaat penilaian kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Dapat membantu memperbaiki kinerja pekerja
2. Proses penilaian yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu keberhasilan organisasi
3. Merupakan komponen kunci dari strategi kompetitif

Menurut Havard dalam (Wibowo, 2016) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk:

1. Memperkenalkan perubahan, termasuk perubahan dalam budaya organisasi
2. Mendefinisikan tujuan, target dan sasaran untuk periode yang akan datang
3. Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud mengevaluasi dan mengaitkan dengan pengupahan
4. Menyepakati tujuan pembelajaran
5. Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan
6. Membangun dialog yang sudah ada antara manajer dengan bawahan

Selain manfaat, penilaian kinerja mempunyai tujuan. Werther dan Davis dalam (Wibowo, 2016) menyatakan bahwa beberapa tujuan dari pelaksanaan penilaian kinerja terhadap pegawai yang dilakukan oleh organisasi adalah:

1. Peningkatan kinerja
Hasil penilaian kinerja memungkinkan manajer dan pegawai untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja
2. Penyesuaian kompensasi
Hasil penilaian kinerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya
3. Keputusan penempatan
Hasil penilaian kinerja memberikan masukan tentang promosi, transfer dan demosi bagi pegawai
4. Kebutuhan pengembangan dan pelatihan

Hasil penilaian kinerja membantu untuk mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal

5. Perencanaan dan pengembangan karir

Hasil penilaian kinerja memandu untuk menentukan jenjang karir dan potensi karir yang dapat dicapai

6. Prosedur perekrutan

Hasil penilaian kinerja mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai yang berlaku di dalam organisasi

2.2.5. Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Berikut beberapa indikator nya yaitu:

1. Kualitas kerja

Pengukuran kualitas kerja dapat dilihat dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

2. Kuantitas kerja

Kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain

4. Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja tanpa sering melibatkan orang lain.

Menurut Afandi (2018) terdapat dimensi dan indikator kinerja antara lain sebagai berikut:

a. Dimensi hasil kerja yang terdiri dari:

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas kerja
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

b. Perilaku kerja yang terdiri dari:

1. Disiplin kerja

2. Inisiatif
 3. Ketelitian
- c. Sifat pribadi yang terdiri dari:
1. Kepemimpinan
 2. Kejujuran
 3. Kreativitas

2.2.6. Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Pegawai Negeri Sipil (PNS) mempunyai unsur dalam melakukan penilaian kinerjanya tersendiri bagi para pegawainya yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah No 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karir. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Negeri Sipil (PNS) dilaksanakan dalam suatu Sistem Manajemen Kinerja PNS yang terdiri atas: perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan kinerja, pembinaan kinerja, penilaian kinerja tindak lanjut dan sistem informasi kinerja PNS. Perencanaan kinerja terdiri atas penyusunan dan penetapan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dengan memperhatikan perilaku kerja. Proses penyusunan SKP yang dimaksud dalam PP Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja PNS, dilakukan dengan memperhatikan: perencanaan strategis instansi pemerintah, perjanjian kinerja, organisasi dan tata kerja, uraian jabatan dan/atau SKP atasan langsung.

Pasal 9 ayat (1 dan 2) Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) berbunyi “SKP sebagaimana dimaksud memuat kinerja utama yang harus dicapai seorang PNS setiap tahun, selain kinerja utama sebagaimana dimaksud, SKP dapat memuat kinerja tambahan”. Untuk penilaian Perilaku Kerja, dilakukan dengan membandingkan standar perilaku kerja dalam jabatan sebagaimana dimaksud dengan penilaian perilaku kerja dalam jabatan, dilakukan oleh pejabat penilaian kinerja PNS dan dapat berdasarkan penilaian rekan kerja setingkat dan/atau bawahan langsung. Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagaimana dimaksud dapat dilakukan dengan memberikan bobot masing-masing unsur penilaian yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1 Unsur Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Unsur Penilaian Kerja	Keterangan	Bobot
a. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	Kuantitas	60%
	Kualitas	
	Waktu	
	Biaya	
b. Perilaku Kerja	Orientasi Pelayanan	40%
	Integritas	
	Komitmen	
	Kerjasama	
	Disiplin	

Sumber: Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019

Pegawai Negeri Sipil (PNS) mempunyai unsur dalam melakukan penilaian kinerjanya tersendiri bagi para pegawainya yang tertuang dalam Peraturan

Pemerintah No 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang terdiri dari unsur penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang terdiri dari: kuantitas, kualitas, waktu dan biaya, serta berdasarkan Perilaku Kerja yang terdiri dari: orientasi pelayanan, integritas, komitmen, kerja sama dan disiplin. Adapun dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator kinerja dari Robbins yang dimana penulis merasa indikator kinerja berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 mempunyai kesamaan. Oleh karena itu, penulis menyepadankan indikator kinerja dari teori Robbins dengan indikator berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 sebagai berikut:

Tabel 2.2 Penyepadanan Indikator Teori Robbins dan PP No 30 Tahun 2019

Indikator Kinerja Robbins	Indikator Berdasarkan PP No 30 Tahun 2019
Kualitas Kerja	Kualitas
	Orietasi Pelayanan
Kuantits Kerja	Kuantitas
	Kerjasama
Ketepatan Waktu	Waktu
	Disiplin
Efektifitas	Komitmen
Kemandirian	Integritas

2.3. Etos Kerja

2.3.1. Pengertian Etos Kerja

Dunia berkembang semakin pesat dan negara yang tertinggal untuk berkompetisi dalam perubahan global cenderung hanya menjadi negara yang konsumtif, bergantung kepada negara lain. Negara-negara yang tertinggal dalam persaingan adalah negara-negara yang memiliki daya saing rendah, terutama daya saing sumber daya manusianya. Daya saing sumber daya manusia yang buruk disebabkan oleh etos kerja dari masyarakat yang buruk. Jepang, sebagai negara yang kalah dalam perang dunia II mampu bangkit dan bersaing dengan negara-negara maju karena sumber daya manusianya memiliki etos kerja yang tinggi.

Etos kerja sumber daya manusia dalam level individual di organisasi disebut etos kerja pegawai. Organisasi yang berhasil membangun etos kerja pegawai yang tinggi adalah organisasi yang berhasil memanfaatkan sumber daya manusia dengan efektif. Etos kerja pegawai yang tinggi tersebut akan mendorong organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam rentang waktu yang lebih pendek. Pegawai-pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi merupakan salah satu sumber keunggulan organisasi untuk bersaing dalam skala bisnis global dan berkembang tanpa batas. Terdapat beberapa pendapat mengenai etos kerja, yaitu sebagai berikut:

Menurut Priansa (2020) etos merupakan seperangkat pemahaman dan keyakinan terhadap nilai-nilai yang secara mendasar mempengaruhi kehidupan, menjadi prinsip-prinsip pergerakan dan cara berekspresi yang khas pada sekelompok orang dengan budaya serta keyakinan yang sama. Etos kerja adalah suatu semangat

kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam kehidupan mereka.

Anoraga (2020) menyatakan bahwa etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kinerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah.

Sinamo (2020) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Jika seseorang, suatu organisasi atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Sinamo (2020) juga memandang etos kerja merupakan pondasi dari sukses sejati dan otentik.

Mathis & Jackson (dalam Octarina, 2013) menyatakan etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal

Berdasarkan berbagai pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai sesuatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi.

2.3.2. Karakteristik Etos Kerja

Etos kerja memiliki sejumlah karakteristik yang menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri. Tiga karakteristik utama etos kerja menurut Priansa (2020).

1. Keahlian Interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pegawai berhubungan dengan pegawai lain yang ada di dalam organisasi maupun pegawai yang ada di luar organisasi. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan pegawai pada saat berada di sekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain. Terdapat tujuh belas sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal pegawai, yaitu: sopan, bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong, disenangi, tekun, loyal, rapi, sabar, apresiatif, kerja keras, rendah hati, emosi yang stabil dan keras dalam kemauan

2. Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan iklim kerja yang terbentuk di dalam lingkungan pekerjaan yang ada didalam organisasi. Terdapat enam belas sifat yang dapat menggambarkan inisiatif yang berkenaan dengan pegawai, yaitu: cerdas, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih dan teratur

3. Dapat Diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Pegawai diharapkan dapat memuaskan harapan minimum organisasi, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Aspek ini merupakan salah satu hal yang sangat diinginkan oleh pihak organisasi terhadap pegawainya. Terdapat tujuh sifat yang dapat menggambarkan seorang pegawai yang dapat diandalkan, yaitu: mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur dan tepat waktu

2.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik internal maupun eksternal menurut Priansa (2020)

1. Internal

a. Agama

Agama membentuk nilai-nilai, keyakinan dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, sikap, dan bertindak pegawai pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya. Dengan demikian, kalau ajaran agama itu mengandung nilai-nilai yang dapat memacu pembangunan, jelaslah bahwa agama akan turut menentukan jalannya pembangunan atau modernisasi. Berbagai studi tentang etos kerja berbasis agama sudah banyak dilakukan dengan hasil yang secara umum mengkonfirmasi adanya korelasi yang positif antara agama yang dianut dengan kinerja dan produktivitas kerja yang ditampilkan pegawai

b. Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat, sehingga individu akan memiliki etos kerja yang tinggi. Pendidikan erat kaitannya dengan pembentukan karakter dan etos kerja dalam jangka panjang, karena pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan.

Melalui pendidikan yang baik maka dalam diri pegawai akan terbentuk etos kerja yang tinggi

c. Motivasi

Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini pegawai, yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya

d. Usia

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan usia dibawah 30 tahun memiliki etos kerja yang tinggi dibandingkan dengan pegawai yang berusia diatas 30 tahun

e. Jenis kelamin

Jenis kelamin sering kali di identikan dengan etos kerja, beberapa pakar mempublikasikan bahwa perempuan cenderung memiliki etos kerja, komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan yang diembannya di organisasi dibandingkan dengan laki-laki.

2. Eksternal

a. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya. Kemudian etos budaya ini secara operasional juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan, masyarakat memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

b. Sosial Politik

Tinggi atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

c. Kondisi Lingkungan (Geografis)

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

d. Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja yang dimiliki masyarakat juga dipengaruhi oleh struktur ekonomi yang ada di negara tersebut. negara yang pro terhadap kemandirian bangsa dan mendukung tumbuh kembangnya

produk-produk dalam negeri akan cenderung mendorong masyarakat untuk berkembang dalam kemandirian

e. **Tingkat Kesejahteraan**

Tingkat kesejahteraan masyarakat juga sangat mempengaruhi etos kerja yang tumbuh dan berkembang di masyarakat. Negara maju dan makmur biasanya memiliki masyarakat yang memiliki etos kerja yang tinggi sehingga mendorong negara tersebut mencapai kesuksesan. Misalnya negara Jepang

f. **Perkembangan Bangsa Lain**

Dewasa ini, dengan berbagai perkembangan perangkat teknologi serat arus informasi yang tanpa batas telah mendorong banyak negara berkembang untuk meniru etos kerja negara lain. Masyarakat di negara berkembang melakukan “benckmarking” terhadap bangsa lain yang sebelumnya maju dan berkembang pesat. Misalnya masyarakat Indonesia belajar meniru masyarakat Jepang yang sudah maju dari sisi mental dan perkembangan teknologinya.

2.3.4. Indikator Etos kerja

Menurut Priansa (2020) terdapat 8 indikator etos kerja yaitu adalah:

1. Kerja adalah Rahmat : Bekerja tulus penuh rasa syukur
2. Kerja adalah Amanah : Bekerja tuntas penuh integritas
3. Kerja adalah Panggilan : Bekerja benar penuh tanggung jawab
4. Kerja adalah Aktualisasi : Bekerja keras penuh semangat
5. Kerja adalah Ibadah : Bekerja serius penuh kecintaan
6. Kerja adalah Seni : Bekerja cerdas penuh kreativitas
7. Kerja adalah Kehormatan : Bekerja tekun penuh keunggulan
8. Kerja adalah Pelayanan : Bekerja penuh kerendahan hati

2.4. Disiplin Kerja

2.4.1. Pengertian Disiplin Kerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi para pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal

mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Berikut definisi disiplin kerja menurut para ahli.

Menurut Singodimejo (dalam Sutrisno, 2020) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut Afandi (2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sinambel (dalam Pertiwi & Savitri, 2018) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Tarigan (2021) disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi.

Berdasarkan pengertian disiplin kerja menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan praktek nyata dari perangkat peraturan yang ada dan juga sebagai suatu alat yang digunakan manajemen untuk mengubah suatu sikap atau perilaku dalam upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi dan menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku disekitarnya

2.4.2. Tujuan Disiplin Kerja

Afandi (2018) menyatakan disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja dan mendorong tujuan organisasi. Semangat atau moril (morale) adalah suatu istilah yang banyak dipergunakan tanpa adanya suatu perumusan yang seksama, semangat menggambarkan suatu perasaan. Pegawai dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam bertugas dan ketaatan kepada kewajiban. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin personil yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Dapat dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.4.3. Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok

tertentu atau dalam masyarakat dengan begitu hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lain menjadi lebih baik dan lancar. Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik, sikap dan perilaku dan pola kehidupan yang baik.

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi tanpa ancaman, sanksi atau hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi kurang. Fungsi disiplin kerja menurut Afandi (2018) antara lain:

1. Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi
2. Membangun dan melatih kepribadian yang baik
3. Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi
4. Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar

2.4.4. Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018) terdapat beberapa prinsip pendisiplinan untuk mengkondisikan karyawan atau pegawai agar senantiasa bersikap disiplin yaitu antara lain:

1. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi
2. Pendisiplinan harus bersifat membangun
3. Pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dengan segera
4. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan
5. Pimpinan hendaknya tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan sedang absen

2.4.5. Sasaran Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018) terdapat dua macam sasaran yang dituju disiplin kerja, yaitu disiplin diri dan disiplin kelompok

1. Disiplin Diri
Disiplin diri adalah disiplin yang dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada diluar dirinya. Melalui disiplin diri karyawan-karyawan merasa bertanggung jawab dan dapat mengatur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi
2. Disiplin Kelompok
Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu. Selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Disiplin kelompok adalah patut, taat dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, perintah dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar-standar organisasional.

2.4.6. Macam-Macam Bentuk Disiplin

Menurut Afandi (2018) terdapat tiga macam bentuk disiplin pada organisasi yaitu meliputi:

1. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi yang ditunjukkan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin diri dengan mentaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan suatu sikap dan iklim organisasi dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atau kemauan sendiri.

Fungsi dari disiplin preventif adalah untuk mendorong disiplin diri para pegawai sehingga mereka dapat menjaga sikap disiplin mereka jika pegawai melanggar disiplin dasar peraturan maka sanksi diberlakukan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan. Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dengan kata lain sasaran disiplin korektif adalah para pegawai yang melanggar aturan dan diberi sanksi yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Disiplin korektif ini dilakukan untuk memperbaiki pelanggaran dan mencegah pegawai yang lain melakukan perbuatan yang serupa dan mencegah tidak adanya lagi pelanggaran dikemudian hari.

3. Disiplin Progresif

Disiplin Progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberika kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius. Dilaksanakannya disiplin progresif ini akan memungkinkan manajemen untuk mengambil hukuman yang berat atau pemutusan hubungan kerja.

Menurut Mangkunegara (2022) ada dua bentuk disiplin kerja yaitu, disiplin preventif dan disiplin korektif

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan

oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif, begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.4.7. Standar Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan ditentukan dari mutu profesionalitas ditentukan oleh disiplin para pegawainya. Bagi aparatur pemerintah disiplin tersebut mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban dalam arti mengorbankan kepentingan pribadi dan golongannya untuk kepentingan negara dan masyarakat.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin. Sedangkan pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

Peraturan disiplin pegawai negeri sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang “Disiplin Pegawai Negeri Sipil”. Dalam peraturan disiplin pegawai negeri sipil diatur ketentuan-ketentuan mengenai:

a. Kewajiban

Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 menguraikan kewajiban-kewajiban yang harus ditaati oleh setiap pegawai negeri sipil, sebagai berikut setiap pegawai negeri sipil wajib:

- a) Menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji PNS
- b) Menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji jabatan
- c) Mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan

- d) Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan keamanan negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
 - e) Melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan
 - f) Masuk jam kerja dan menaati ketentuan jam kerja
 - g) Menggunakan dan memelihara barang milik negara dengan sebaik-baiknya
 - h) Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi
 - i) Menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kecuali penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- b. Larangan
- Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 mengatur larangan bagi setiap pegawai negeri sipil, sebagai berikut pegawai negeri sipil dilarang:
- 1) Menyalahgunakan wewenang
 - 2) Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain yang diduga terjadi konflik kepentingan dengan jabatan
 - 3) Menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain
 - 4) Bekerja pada lembaga atau organisasi internasional tanpa izin atau tanpa ditugaskan oleh pejabat pembina kepegawaian
 - 5) Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing kecuali ditugaskan oleh pejabat pembina kepegawaian
 - 6) Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen, atau surat berharga milik negara secara tidak sah
 - 7) Melakukan pungutan diluar ketentuan
 - 8) Melakukan kegiatan merugikan negara
 - 9) Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan
 - 10) Menghalangi berjalannya tugas kedinasan
 - 11) Menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan
 - 12) Meminta sesuatu yang berhubungan dengan jabatan
 - 13) Melakukan tindakan atau tidak melakukan tindakan yang dapat mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani
 - 14) Memberikan dukungan kepada calon presiden/wakil presiden, calon kepala daerah/wakil kepala daerah, calon anggota DPR, DPD, DPRD dengan cara ikut kampanye, menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut PNS, sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain, sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara
- c. Tingkatan dan Jenis Hukuman Disiplin
- 1) Tingkatan Hukuman Disiplin terdiri atas
 - a. Hukuman disiplin ringan

- b. Hukuman disiplin sedang
 - c. Hukuman disiplin berat
- 2) Jenis Hukuman Disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas
- a. Teguran lisan
 - b. Teguran tertulis
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
- 3) Jenis Hukuman Disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas:
- a. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan
 - b. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan
 - c. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan
- 4) Jenis Hukuman Disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri atas
- a. Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan
 - b. Pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan
 - c. Pemberhentian dengan tidak hormat tidak atas permintaan sendiri dari PNS

2.4.8. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018) menyatakan beberapa indikator disiplin kerja yaitu:

1. Frekuensi Kehadiran
Kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi
2. Tingkat Kewaspadaan
Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh dengan perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan tinggi baik bagi dirinya maupun terhadap pekerjaannya
3. Ketaatan pada standar kerja
Dalam melaksanakan pekerjaan seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan
4. Ketaatan pada peraturan kerja
Merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di kantor

2.5. Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini penulis memaparkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang di teliti tentang PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI BESAR PELATIHAN KESEHATAN HEWAN CINAGARA

Tabel 2.3 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Nurjaya, 2021, Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor	(X1) Etos Kerja, (X2) Disiplin Kerja Dan (Y) Kinerja	<p>Etos Kerja (X1)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja adalah rahmat 2. Kerja adalah amanah 3. Kerja adalah panggilan 4. Kerja adalah aktualisasi 5. Kerja adalah ibadah 6. Kerja adalah seni 7. Kerja adalah kehormatan 8. Kerja adalah pelayanan <p>Disiplin Kerja (X2)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan waktu 2. Penggunaan peralatan kantor 3. Tanggung jawab 4. Ketaatan terhadap aturan kantor <p>Kinerja (Y)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Penggunaan waktu 4. Bekerja sama 	Metode yang digunakan explanatory research dengan teknik analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis, analisis deskriptif	etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 43,1%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,628 > 2,002)$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 40,7%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,311 > 2,002)$. Etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan

					terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 9,939 + 0,395X_1 + 0,360X_2$. Kontribusi pengaruh sebesar 53,0%, uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(32,194 > 2,770)$
2	Hilmy Mutiarasari, 2022. Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung	(X1) Etos Kerja, (X2) Disiplin Kerja dan (Y) Kinerja	<p>Etos Kerja (X1)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja adalah rahmat 2. Kerja adalah amanah 3. Kerja adalah panggilan 4. Kerja adalah aktualisasi 5. Kerja adalah ibadah 6. Kerja adalah seni 7. Kerja adalah kehormatan 8. Kerja adalah pelayanan <p>Disiplin Kerja (X2)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pemanfaatan waktu secara efektif 2. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas 3. Kehadiran <p>Kinerja (Y)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif 	Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, analisis korelasi berganda, dan koefisien determinasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung dapat dikatakan cukup baik. Kemudian kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung dapat dikatakan baik. Etos kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh

					terhadap kinerja pegawai sebesar 59,5%, dengan variabel yang dominana yaitu etos kerja dengan 37,8%, sedangkan disiplin kerja 21,6%
3	Rian Oztary Hardiansyah, 2017, Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang)	(X1) Etos Kerja (X2) Disiplin Kerja (Y) Kinerja	Etos Kerja (X1) 1. Kerja Keras 2. Disiplin 3. Jujur 4. Tanggung Jawab 5. Rajin 6. Tekun Disiplin Kerja (X2) 1. Sikap 2. Norma 3. Tanggung jawab Kinerja (Y) 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Efisiensi 4. Disiplin kerja 5. Ketelitian 6. Kepemimpinan 7. Kejujuran 8. Kreativitas	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) sebesar 0,256; $p=0,000$; dan ΔR^2 sebesar 4,1%.; (2) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang. Hal ini dibuktikan

					dengan koefisien beta sebesar (β) 0,210 dan $p=0,004$, dan ΔR^2 sebesar 2,7%; dan (3) Etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) pada variabel etos kerja sebesar 0,234 dan $p=0,001$; dan koefisien beta (β) pada variabel disiplin kerja sebesar 0,181 dan $p=0,009$; ΔR^2 sebesar 6,2%.
4	Ikhasan Abdul Wahid, 2016. Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Daerah	Etos Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Etos Kerja (X1) 1. Kerja adalah rahmat 2. Kerja adalah amanah 3. Kerja adalah panggilan 4. Kerja adalah aktualisasi 5. Kerja adalah ibadah 6. Kerja adalah seni	Statistik Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Berganda	Etos kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan berpengaruh terhadap kinerja PNS pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunana

	Kabupaten Morowali		<p>7. Kerja adalah kehormatan</p> <p>8. Kerja adalah pelayanan</p> <p>Disiplin Kerja (X2)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan waktu 2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik 3. Tanggung jawab 4. Ketaatan pada aturan kantor <p>Kinerja (Y)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Penggunaan waktu dalam bekerja 4. Kerja sama 		<p>Daerah Kabupaten Morowali.</p> <p>Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunana Daerah Kabupaten Morowali</p> <p>Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunana Daerah Kabupaten Morowali</p>
5	Arischa Octarina, 2013, Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sarolangun	(X1) Etos Kerja, (X2) Disiplin Kerja dan (Y) Kinerja	<p>Etos Kerja (X1)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja adalah rahmat 2. Kerja adalah amanah 3. Kerja adalah panggilan 4. Kerja adalah aktualisasi 5. Kerja adalah ibadah 6. Kerja adalah seni 7. Kerja adalah kehormatan 8. Kerja adalah pelayanan <p>Disiplin Kerja (X2)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 	Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan program SPSS 19	Etos kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara disiplin kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

			menguasai diri 2. Kemampuan dalam melaksanakan norma-norma 3. Menaati tata cara dalam melaksanakan tugas atau prosedur yang digunakan 4. Tanggung jawab Kinerja (Y) 1. Quantity work 2. Quality of work 3. Job knowledge 4. Creativiness		
--	--	--	---	--	--

2.6. Kerangka Pemikiran

Etos kerja yang tinggi seyogyanya harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap pegawai, karena etos kerja mempunyai keterkaitan terhadap hasil kerja yang akan diperoleh atau dihasilkan, oleh karena itu pegawai perlu memahami pentingnya etos kerja. Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk kinerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa suatu etos kerja dapat membantu dalam memunculkan dan juga dapat meningkatkan kinerja setiap pegawai sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan apa yang menjadi tujuan instansi dapat tercapai. Pegawai-pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi merupakan salah satu sumber keunggulan organisasi untuk bersaing dalam skala bisnis global dan berkembang tanpa batas.

Menurut Priansa (2020) terdapat 8 indikator etos kerja yaitu adalah:

1. Kerja adalah Rahmat : Bekerja tulus penuh rasa syukur
2. Kerja adalah Amanah : Bekerja tuntas penuh integritas
3. Kerja adalah Panggilan : Bekerja benar penuh tanggung jawab
4. Kerja adalah Aktualisasi : Bekerja keras penuh semangat
5. Kerja adalah Ibadah : Bekerja serius penuh kecintaan
6. Kerja adalah Seni : Bekerja cerdas penuh kreativitas
7. Kerja adalah Kehormatan : Bekerja tekun penuh keunggulan
8. Kerja adalah Pelayanan : Bekerja penuh kerendahan hati

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi para

pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Sinambela (2018) menyatakan beberapa indikator disiplin kerja, yaitu:

1. Frekuensi kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Tingkat kewaspadaan

Kinerja telah menjadi terminologi atau konsep yang sering dipakai orang dalam berbagai pembahasan dan pembicaraan, khususnya dalam kerangka mendorong keberhasilan organisasi atau sumber daya manusia terlebih saat ini organisasi dihadapkan pada tantangan kompetisi yang tinggi di era kompetisi pasar global, kemajuan teknologi informasi, maupun tuntutan pelanggan atau pengguna jasa layanan yang semakin kritis. Kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasi karena apapun organisasinya kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadap efektivitas atau keberhasilan organisasi. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik, organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas, banyak organisasi yang berhasil atau efektif karena ditopang oleh kinerja sumber daya manusia, sebaliknya tidak sedikit organisasi yang gagal karena faktor kinerja sumber daya manusia.

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Berikut beberapa indikator nya yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

Penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang sudah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu dengan kategori memiliki variabel penelitian yang sama, alat analisis yang digunakan sama serta lokasi penelitian yang hampir sama atau jenis perusahaan yang diteliti bergerak dibidang yang sama. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Nurjaya (2021) dengan judul penelitian “pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kehutanan dan perkebunan kota Bogor” yang dimana hasil penelitiannya yaitu : Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, serta etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian yang dilakukan Rian Oztary Hardiansyah (2017) dengan judul penelitian “pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum kota magelang” dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa : etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai,

disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merumuskan konstelasi penelitian yang bertujuan untuk mempermudah proses penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

Berdasarkan gambar 2.1 diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Etos Kerja mempengaruhi kinerja, selain itu variabel Disiplin Kerja juga mempengaruhi kinerja, serta variabel Etos Kerja dan Disiplin Kerja bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja

2.7. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2019). Dikatakan sementara, karena jawaban diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu

H₁ : Diduga terdapat pengaruh etos kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan (BBPKH) Cinagara

H₂ : Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan (BBPKH) Cinagara

H₃ : Diduga terdapat pengaruh etos kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan (BBPKH) Cinagara

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian deskriptif dengan metode explanatory survey. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data-data serta informasi untuk mendeskripsikan objek penelitian yaitu etos kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai serta untuk menguji suatu teori secara mendalam dan menjelaskan mengenai pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan (BBPKH) Cinagara.

3.2. Objek Penelitian, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Etos Kerja sebagai Variabel Independent (X1), Disiplin Kerja sebagai variabel Independent (X2) dan Kinerja sebagai Variabel Dependent (Y) di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan (BBPKH) Cinagara

3.2.2. Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah unit analisis berupa individual. Individu yang dimaksud adalah seluruh pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan (BBPKH) yang berstatus PNS yang berjumlah 61 pegawai

3.2.3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih adalah di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan (BBPKH) Cinagara yang berlokasi di Jalan Snakma Cisalopa Desa Pasirbuncir Kecamatan Caringin Kabupaten Bogor, Jawa Barat, Indonesia, 10740

3.3. Jenis Dan Sumber Data

3.3.1. Jenis Data Penelitian

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data kualitatif dan data kuantitatif, yang meliputi:

1. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah jenis data yang di sajikan dalam bentuk kata atau lisan, sekema atau gambar dan bukan dalam bentuk angka, data kualitatif dapat menggunakan kata-kata untuk menggambarkan fakta atau fenomena yang diamati.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yaitu berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dalam bilangan atau dalam bentuk angka, biasanya diperoleh dari hasil kuesioner. Data kuantitatif diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan

yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti yaitu dalam penelitian ini mengenai etos kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai

3.3.2. Sumber Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui dua sumber data yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh melalui hasil penelitian secara langsung terhadap yang diteliti yaitu pegawai Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan (BBPKH) Cinagara, data primer yang dimaksud adalah memberikan kuesioner kepada pegawai untuk diambil jawabannya, data kuesioner berbentuk kuesioner

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh berupa data-data dari berbagai dokumen atau laporan tertulis lainnya yang tersedia di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan (BBPKH) Cinagara

3.4. Operasional Variabel

Operasional variabel penelitian menjelaskan tentang jenis variabel serta gambaran dari variabel yang diteliti berupa nama variabel, sub variabel, indikator variabel, ukuran variabel dan skala pengukuran yang digunakan peneliti.

Berdasarkan definis tersebut maka dapat dikatakan bahwa operasionalisasi variabel adalah konsep yang dapat berbentuk apa saja untuk dipelajari dan diuji secara langsung sehingga akan memperoleh informasi sebagai kesimpulannya. Selanjutnya operasional variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Independent (X)

Menurut Sugiyono (2019) mendefinisikan variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang termasuk variabel independen adalah Etos Kerja dan Disiplin Kerja

2. Variabel Dependent (Y)

Menurut Sugiyono (2019) variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai

Penelitian ini terdiri dari 3 variabel yang akan diteliti, yaitu Etos Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Berikut ini disajikan tabel mengenai konsep dan indikator variabel penelitian yang dicantumkan:

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Etos Kerja (X1) Priansa (2020)	Kerja adalah rahmat	Setiap kali melakukan pekerjaan saya merasa tidak terbebani	Interval
		Saya bangga diberikan kegiatan di instansi ini	Interval
		Saya mengalami perasaan puas dengan pekerjaan yang saya lakukan	Interval
	Kerja adalah amanah	Penting bagi saya bekerja dan tidak membuang waktu	Interval
		Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu memberikan nilai lebih buat saya	Interval
		Pekerjaan merupakan titipan berharga yang dipercayakan kepada saya	Interval
	Kerja adalah panggilan	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh kejujuran	Interval
		Saya melakukan apa yang benar dalam setiap pekerjaan	Interval
		Saya menganggap kerja itu sebagai panggilan hati	Interval
	Kerja adalah aktualisasi	Saya menganggap bahwa kerja keras itu sangat memuaskan	Interval
		Adanya rasa puas bila saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat	Interval
		Bekerja merupakan cara terbaik mengembangkan potensi diri	Interval
	Kerja adalah ibadah	Ketika bekerja saya senantiasa merasakan Tuhan bersama saya	Interval
		Pekerjaan yang saya lakukan adalah tanggung jawab dan amanah kepada Tuhan	Interval
		Saya bekerja bukan semata-mata mencari uang atau jabatan	Interval

	Kerja adalah seni	Saya bekerja dengan menggunakan kreativitas saya sendiri	Interval
		Saya harus menghindari sikap ketergantungan pada orang lain	Interval
		Saya bekerja dengan perasaan senang seperti halnya melakukan hobi	Interval
	Kerja adalah kehormatan	Lebih baik memulai bekerja tanpa menunggu perintah	Interval
		Saya mencari cara untuk menggunakan waktu secara produktif	Interval
		Saya merencanakan hari kerja saya sehingga tidak membuang waktu dengan percuma	Interval
	Kerja adalah pelayanan	Saya menjaga kesopansantunan selama bekerja	Interval
		Saya menghargai atasan karena posisi dan kedudukan mereka	Interval
		Bekerja bukan hanya memenehui kebutuhan sendiri saja tetapi untuk melayani	Interval
Disiplin Kerja Sinambela (2018)	Frekuensi Kehadiran	Datang tepat waktu	Interval
		Mengisi daftar hadir	Interval
		Menerima konsekuensi ketidakhadiran	Interval
	Ketaatan pada peraturan kerja	Penggunaan atribut pakaian sesuai peraturan	Interval
		Sanksi hukum diberikan kepada pegawai yang melanggar aturan	Interval
		Penggunaan peralatan kantor untuk bekerja bukan untuk hal lain diluar pekerjaan	Interval
	Ketaatan pada standar kerja	Kemampuan memperhatikan standar kerja yang sudah ditetapkan	Interval
		Kemampuan meningkatkan standar kerja secara individu	Interval

		Kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu	Interval
	Tingkat kewaspadaan	Ketelitian dalam mengerjakan tugas	Interval
		Mengerjakan tugas secara efektif dan efisien	Interval
		Berhati-hati dalam mengerjakan tugas dan sesuai aturan	Interval
Kinerja Robbins (2016)	Kualitas kerja	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan ketelitian yang tinggi	Interval
		Pegawai bekerja dengan cekatan dan cepat	Interval
		Pegawai memenuhi standar kerja yang ditetapkan instansi	Interval
	Kuantitas kerja	Tingkat pencapaian kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan instansi	Interval
		Pegawai selalu menetapkan target dalam bekerja	Interval
		Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan penuh tanggung jawab	Interval
	Ketepatan waktu	Pegawai memaksimalkan waktu kerja	Interval
		Pegawai menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditetapkan	Interval
		Pegawai menggunakan waktu kerja untuk bekerja	Interval
	Efektifitas	Pegawai memanfaatkan sarana dan prasarana yang telah disediakan demi kepentingan pekerjaan	Interval
		Pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur instansi	Interval
		Pegawai menjalin komunikasi dengan baik dengan atasan dan rekan kerja	Interval

	Kemandirian	Pegawai memiliki kemandirian yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	Interval
		Pegawai memiliki inisiatif untuk menyelesaikan permasalahan pekerjaan yang kadang muncul	Interval
		Pegawai bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan	Interval

3.5. Metode penarikan sampel

Metode penarikan sampel yang digunakan yaitu non probability sampling dengan menggunakan sampling jenuh. Menurut Wiratna (2023) non probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Menurut Wiratna (2023) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 61 orang pegawai Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan (BBPKH) Cinagara

3.6. Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk melengkapi, memenuhi dan menyusun penelitian ini yaitu melalui jenis data primer dan data sekunder.

3.6.1. Data Primer

Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui prosedur pengambilan data sebagai berikut:

- a. Survey yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh secara langsung dari sumber atau responden. Metode survey yang digunakan yaitu:
 1. Kuesioner atau angket yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Dari prosedur pengumpulan data kuesioner ini, penulis menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial.

Tabel 3.2 Instrumen Skala Likert Etos Kerja

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert Variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

Keterangan	Bobot
Selalu	5
Sering	4
Jarang	3
Pernah	2
Tidak Pernah	1

3.6.2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh berupa data-data dari berbagai dokumen atau laporan tertulis lainnya seperti catatan, buku-buku sebagai teori, artikel, jurnal dan literature lainnya yang berkaitan dengan masalah atau objek yang diteliti

3.7. Uji Instrumen Penelitian

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan data tentang kesesuaian antara yang mau diukur dengan hasil pengukurannya. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa uji validitas berguna untuk mengetahui data yang akan di pakai dalam penelitian valid atau tidak valid. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Sugiyono (2019) untuk mengukur validitas alat ukur yang digunakan adalah rumus *Pearson Product Momen* yaitu sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Keterangan:

n = Jumlah responden

y = Skor total tiap responden

x = Skor tiap butir soal untuk setiap responden

Σx = Jumlah nilai dalam distribusi x

Σy = Jumlah nilai dalam distribusi y

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dapat dinyatakan valid dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ dapat dinyatakan tidak valid.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mendapatkan data yang reliabel atau handal. Suatu data dikatakan andal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan atau pernyataan adalah konsisten atau stabil. Menurut Sugiyono (2017) Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan atau tetap konsisten jika pengukuran tersebut di ulang dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan model *Cronbach Alpha* untuk menentukan apakah setiap instrumen reliabel atau tidak. Rumus Cronbach Alpha untuk menguji reliabilitas yaitu:

$$r_i = \frac{k}{(k - 1)} \left(1 - \sum \frac{si^2}{sx^2} \right)$$

Keterangan:

K = Jumlah instrumen pertanyaan

$\sum si^2$ = Jumlah varians dalam tiap instrumen

S_x^2 = Varians keseluruhan instrumen

Ghozali (2018) mengklasifikasikan kriteria penilaian Cronbach's Alpha sebagai berikut:

- a. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka dinyatakan reliabel
- b. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka dinyatakan tidak reliabel

3.8. Metode Pengolahan Dan Analisis Data

Dalam sebuah penelitian analisis data diartikan sebagai upaya atau cara melaksanakan analisis terhadap data dengan tujuan mengolah data tersebut untuk menjawab rumusan masalah yang sudah ada dengan mendeskripsikan data, biasanya dalam bentuk frekuensi, dibuat tabel, grafik sehingga dapat dipahami karakteristik datanya. Membuat induksi atau menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi atau karakteristik populasi berdasarkan data yang diperoleh dari sampel.

3.8.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram, maupun dari data yang dihasilkan.

Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah yaitu bagaimana etos kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan (BBPKH) Cinagara. Menurut Sugiyono (2015) penyajian data lebih mudah dipahami bila dinyatakan dengan persen (%). Penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen dinamakan frekuensi relatif. Berikut rumusnya:

1. Frekuensi Relatif

$$FR = \frac{F}{\sum f} \times 100\%$$

Keterangan: FR : Frekuensi relatif
 f : Frekuensi hasil tanggapan responden
 $\sum f$: Total frekuensi

2. Rata-rata

$$\bar{x} = \frac{\sum xi}{n}$$

Keterangan: \bar{x} : Frekuensi relatif
 $\sum xi$: jumlah nilai x ke i sampai ke n
 N : jumlah data

Selain menggunakan rumus diatas, untuk menghitung frekuensi relatif dan rata-rata dapat menggunakan SPSS dengan mengolah data yang di dapatkan dari tanggapan responden dari instrumen-instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2015) untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variabel X1, X2 dan Y yaitu dengan menentukan skor ideal. Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden pada setiap pernyataan memberi jawaban dengan skor tertinggi dan langkah selanjutnya menjawab hipotesis deskriptif yaitu hasil dari skor penelitian setiap variabel dibagi dengan skor ideal, untuk lebih jelasnya dapat dilihat rumus sebagai berikut.

$$Skor\ Ideal = Skor\ Tertinggi \times Jumlah\ Responden$$

$$Tanggapan\ Tota\ Responden = \frac{Skor\ Hasil\ Jawaban\ Penelitian}{Skor\ Ideal} \times 100\%$$

Kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, “skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1 atau berkisar antara 20% sampai 100%.”. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.4 Interpretasi Hasil

Kriteria Interpretasi Hasil	Keterangan
0% - 20%	Sangat Tidak Baik
21% - 40%	Tidak Baik
41% - 60%	Cukup Baik
61% - 80%	Baik
81% - 100%	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2015)

Interpretasi skor ini diperoleh dari nilai setiap skor dikalikan dengan skor minimum yaitu sebesar 20% yang kemudian dibuat menjadi skala interval. Dari hasil perhitungan di atas maka dapat digunakan untuk menjawab hipotesis deskriptif untuk melihat bagaimana variabel *Independent* (*X*) dan variabel *Dependent* (*Y*) yang diteliti.

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Santoso (2011) sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan, sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik. Dalam penelitian ini, asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi:

3.8.2.1. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2019) Uji Normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (*X*) dan data variabel terikat (*Y*) pada persamaan regresi yang dihasilkan, yaitu berdistribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Dalam penelitian ini, menggunakan metode grafik histogram, metode grafik normal P-Plot dan uji kolmogrov-smirnov dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = \frac{\sqrt{n_1 + n_2}}{n_1 n_2}$$

Keterangan:

KD : jumlah kolmogrov-smirnov yang dicari

n1 : jumlah sampel yang diperoleh

n2 : jumlah sampel yang diharapkan

3.8.2.2. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016) Uji Multikolinieritas merupakan bentuk pengujian untuk asumsi yang bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF), jika nilai tolerance $< 0,10$ atau nilai VIF > 10 berarti terdapat multikolinieritas

3.8.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016) pengujian Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual. Salah satu cara untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linear berganda yaitu dengan melihat grafik scatter plot. Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan metode grafik adalah sebagai berikut :

- a. Jika terdapat pola tertentu pada grafik, seperti titik titik yang membentuk pola teratur (bergelombang, menyebar kemudian menyempit), maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Sebaliknya, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik titik menyebar, maka indikasinya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3. Analisis Regresi Linear

3.8.3.1. Regresi Linear Parsial

Menurut Sugiyono (2019) analisis regresi linier parsial digunakan untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan mencari nilai persamaan regresi. Menurut Sugiyono (2019) rumus analisis regresi linier parsial atau sederhana adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + \beta X$$

Keterangan:

- \hat{Y} = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan
- a = Bilangan konstan
- β = Angka arah atau koefisien regresi, yang merupakan angka peningkatan maupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis baik, bila (-) maka arah garis turun.
- X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Menurut Sugiyono (2019) untuk memperoleh nilai konstanta nilai a dihitung dengan rumus berikut:

$$a = \frac{(\sum Yi)(\sum Xi^2) - (\sum Xi)(\sum XiYi)}{n\sum Xi - (\sum X)^2}$$

Sedangkan untuk memperoleh nilai koefisien regresi b digunakan rumus:

$$b = \frac{n\sum XiYi - (\sum Xi)(\sum XiYi)}{n\sum Xi^2 - (\sum X)^2}$$

3.8.3.2. Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2018) Regresi linear berganda merupakan model regresi linear dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas. Model ini dipilih untuk mengetahui arah dan seberapa besarnya pengaruh antara variabel independent dengan variabel dependent. Analisis regresi linear berganda pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel etos kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini perhitungan regresi linear berganda dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 26. Berikut adalah rumus persamaan regresi linear berganda:

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- \hat{Y} = Kinerja
- a = Konstanta
- X_1 = Etos Kerja
- X_2 = Disiplin Kerja
- e = error
- b_1 = koefisien regresi dari etos kerja
- b_2 = koefisien regresi dari disiplin kerja

3.8.4. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien dereminasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial maupun simultan. Rumus yang digunakan untuk menghitung nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

- KD = Koefisien Determinasi
- r^2 = Koefisien regresi

Tabel 3.5 Interpretasi Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017)

3.8.5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan membuat kesimpulan menerima atau menolak pernyataan tersebut.

3.8.5.1. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji hipotesis parsial (uji t) merupakan uji hipotesis untuk mengetahui tingkat signifikan variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Variabel pada penelitian ini adalah Etos Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2), sedangkan untuk variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y). Dalam melakukan pengujian hipotesis, langkah-langkah menggunakan uji t diantaranya sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 < 0$, tidak terdapat pengaruh signifikan variabel Etos Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

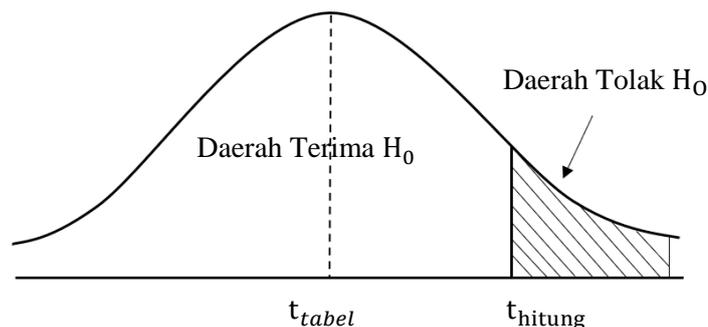
$H_1 : \beta_1 > 0$, terdapat pengaruh signifikan variabel Etos Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

$H_0 : \beta_2 < 0$, tidak terdapat pengaruh signifikan variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

$H_2 : \beta_2 > 0$, terdapat pengaruh signifikan variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tarif nyata (signifikan) yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$ atau 5% dan deret kebebasan (d.f) = $n-k-1$. Selanjutnya hasil hipotesis thitung dibandingkan dengan ttabel dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independent X berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent Y
2. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya variabel independent X tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependet Y



Gambar 3.1 Kurva Uji T

3.8.5.2. Uji F

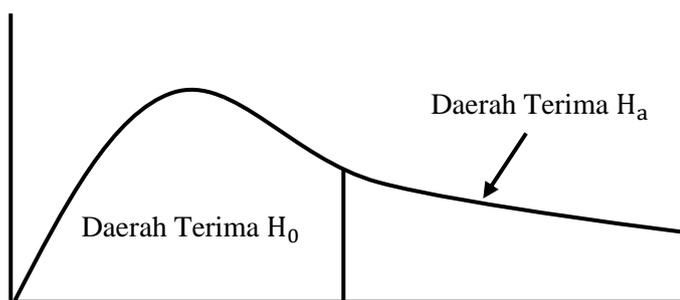
Uji F adalah uji statistik yang menunjukkan apakah variabel bebas (etos kerja dan disiplin kerja) yang terdapat dalam model regresi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Hipotesis yang diajukan yaitu:

H_0 : β_1 dan $\beta_2 < 0$, tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Etos Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai

H_a : β_1 dan $\beta_2 > 0$, terdapat pengaruh signifikan antara variabel Etos Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tarif nyata (signifikan) yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$ atau 5%. Selanjutnya hasil hipotesis F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima



Gamba 3.2 Kurva Uji F

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan yaitu di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara yang berlokasi di Jalan Snakma Cisalopa Desa Pasirbuncir Kecamatan Caringin Kabupaten Bogor, Jawa Barat, Indonesia, 10740. Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara ini mempunyai area yang sangat luas yang berada diatas perbukitan dengan pemandangan yang sangat indah yang menghadap gunung salak dan gunung pangrango. Balai pelatihan ini mempunyai banyak gedung sebagai sarana dan prasarana dalam menunjang kegiatan operasional perusahaan yaitu terdiri dari aula yang sangat luas, tempat penginapan bagi para peserta pelatihan, kantin yang sangat luas, kamar mandi yang luas dan banyak, area kandang peternakan hewan yang sangat luas dan banyak, serta area pengolahan yogurt dari susu sapi. Berikut ini foto lokasi Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara.



Gambar 4.1

Lokasi Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara

4.1.1. Sejarah dan Perkembangan Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara

Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan (BBPKH) merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) dibawah Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) dibawah naungan Kementerian Pertanian Republik Indonesia yang berlokasi di Jalan Snakma Cisalopa Desa Pasirbuncir Kecamatan Caringin Kabupaten Bogor, Jawa Barat, Indonesia, 10740. Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan (BBPKH) Cinagara berdiri tahun 1982, balai ini telah mengalami beberapa kali perubahan nama, semula balai pelatihan ini bernama Balai Latihan Pegawai Pertanian (BLPP)-Cinagara dari tahun 1982-2000, kemudian berganti nama menjadi Balai 1 Diklat Pertanian pada tahun 2000-2002, kemudian pada tahun 2002 kembali berganti nama menjadi Balai Diklat Agribisnis Peternakan dan Kesehatan Hewan (BDAPK) Cinagara. Sejak tahun 2004, sesuai dengan

peningkatan eseloneringnya menjadi II b, nama balai menjadi Balai Besar Diklat Agribisnis Peternakan dan Kesehatan Hewan (BBDAPK) Cinagara. Pada tahun 2007-sekarang nama balai berubah kembali menjadi Balai Besar Kesehatan Hewan (BBPKH) Cinagara melalui Permentan No. 22/Permentan/OT.140/2/2007.

Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan (BBPKH) Cinagara mempunyai tugas pokok berdasarkan Permentan RI Nomor 107 Permentan/OT.140/10/2013 yang isinya yaitu “BBPKH Cinagara mempunyai tugas untuk melaksanakan dan mengembangkan teknik pelatihan teknis dan fungsional di bidang kesehatan hewan dan kesehatan masyarakat veteriner bagi aparatur dan non aparatur pertanian”. Selain tugas pokok BBPKH juga mempunyai fungsi yang dimana terdiri dari beberapa program ataupun kegiatan yaitu diantaranya: program rencana kerja, identifikasi kebutuhan pelatihan, pelatihan fungsional di bidang keswan dan kesmavet, pelatihan teknis dibidang keswan dan kesmavet, profesi, uji kompetensi, pengembangan teknik pelatihan, pengembangan kelembagaan swadaya, konsultasi, pelayanan, bimbingan lanjutan pelatihan, pengelolaan inkubator usaha tani. Oleh karena itu, BBPKH mempunyai keunggulan yang dimiliki yaitu diantaranya: satu-satunya Balai Pelatihan Kesehatan Hewan di Indonesia, standar manajemen mutu (ISO 9001:2015), diklat terakreditasi A, TUK sertifikasi profesi bidang kesehatan, fasilitas pembelajaran lengkap, widyaiswara yang profesional dan tersertifikasi internasional, lokasi dengan tempat wisata diantara gunung salak & gunung pangrango dengan pemandangan indah dan asrama sekelas dengan hotel bintang tiga. Di dalam Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara terdapat beberapa divisi yaitu diantaranya: divisi kesehatan hewan, divisi reproduksi, divisi kesehatan masyarakat veteriner dan divisi penjamin mutu & keamanan pangan. Selain itu di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara memiliki wisata edukasi ternak yaitu diantaranya belajar proses pemerasan susu sapi secara langsung, kemudian belajar mengenai proses pengolahan susu sapi menjadi yougurt dan proses pembelajaran pengolahan pemanfaatan kotoran hewan menjadi pupuk kompos dan energi

4.1.2. Visi dan Misi Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara

Visi : “Menjadi lembaga pelatihan yang kredibel dalam menghasilkan sumber daya manusia profesional di bidang kesehatan hewan dan kesehatan masyarakat veteriner serta agribisnis peternakan”

Misi :

1. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia BBPKH Cinagara dalam memberikan pelayanan pelatihan dan konsultasi agribisnis yang prima
2. Meningkatkan kualitas program pelatihan di bidang kesehatan hewan dan kesehatan masyarakat veteriner serta kewirausahaan agribisnis peternakan sesuai standar kompetensi kerja (SKK)

3. Mengembangkan rancangan bangun pelatihan dan standar kompetensi kerja (SKK) serta paket pembelajaran di bidang kesehatan hewan dan kesehatan masyarakat veteriner serta kewirausahaan agribisnis peternakan
4. Mengembangkan sarana dan prasarana balai untuk mendukung kelancaran pelatihan dan pelayanan konsultasi usaha agribisnis peternakan
5. Meningkatkan kerjasama pelatihan dalam negeri dengan instansi terkait dan pelaku usaha agribisnis peternakan
6. Mengembangkan sistem informasi, pemantauan dan evaluasi serta pengendalian internal yang akurat dan kredibel

4.1.3. Struktur Organisasi

Dalam suatu organisasi pembagian tugas dan wewenang sangat penting diperlukan demi berjalannya organisasi serta tercapainya suasana kerja yang baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, hal tersebut dapat diwujudkan melalui dengan adanya struktur organisasi. Berikut ini struktur organisasi di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara.



Gambar 4.2

Struktur Organisasi Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara

1. Kepala Balai
2. Bagian Umum : Bagian umum mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan kepegawaian, tata usaha, keuangan, rumah tangga dan penatausahaan barang milik negara
3. Kelompok Jabatan Fungsional : Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas memberikan pelayanan fungsional dalam pelaksanaan dan fungsi UPT Lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian dengan bidang keahlian dan keterampilan. Kelompok jabatan fungsional terbagi menjadi : 16 orang fungsional widyaiswara, 2 orang fungsional perencanaan, 1 orang fungsional humas, 1 orang fungsional analisis kepegawaian, 1 orang fungsional arsiparis, 1 orang fungsional pustakawan dan 38 orang fungsional umum.

4.2. Profil Responden

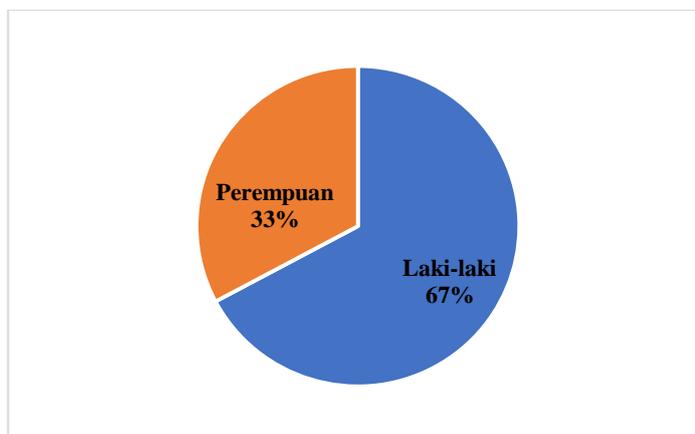
Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kuesioner dengan cara menyebar kuesioner kepada seluruh pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara yang berstatus PNS dengan melibatkan 61 pegawai sebagai sampel penelitian. Berikut ini karakteristik reponden yang menjadi sampel penelitian ini yang terbagi atas 4 (empat) kriteria yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja yang merupakan pegawai Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	41	67%
Perempuan	20	33%
Jumlah	61	100%

Sumber: Data kuesioner diolah, (2023)



Gambar 4.3 Jenis Kelamin Responden

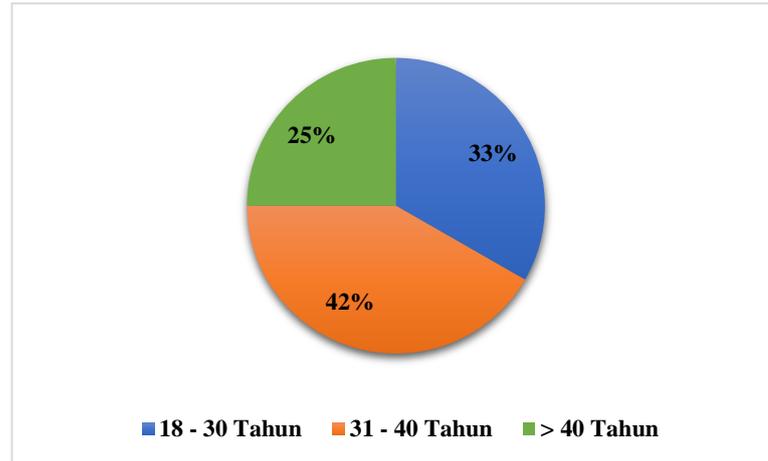
Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara lebih banyak yaitu sebanyak 41 orang dengan persentase sebesar 67%, sedangkan untuk berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang dengan persentase 33%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
18 – 30 Tahun	20 Orang	33%
31 – 40 Tahun	26 Orang	42%
>40 Tahun	15 Orang	25%
Jumlah	61 Orang	100%

Sumber : Data kuesioner diolah, (2023)



Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

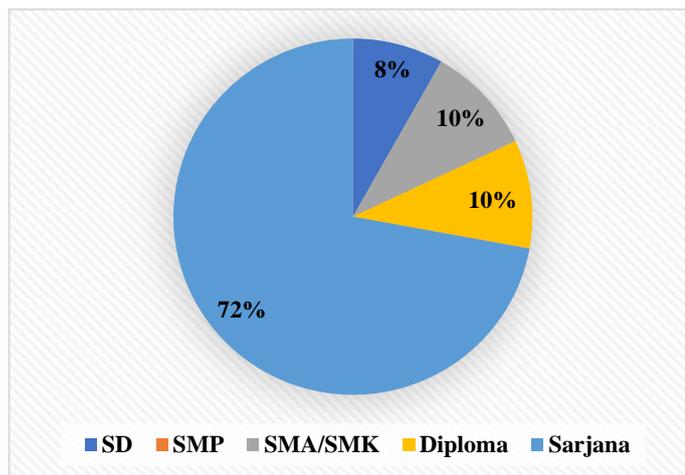
Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa usia rata-rata responden terbanyak ada pada usia 31 – 40 tahun sebanyak 26 orang dengan persentase 42%, diikuti jumlah responden pada usia kisaran 18 – 30 tahun sebanyak 20 orang dengan persentase 33% dan pada usia >40 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 25%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
SD	5	8%
SMP	-	-
SMA/SMK	6	10%
Diploma	6	10%
Sarjana	44	72%
Jumlah	61	100%

Sumber : Data Kusioner diolah, (2023)



Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

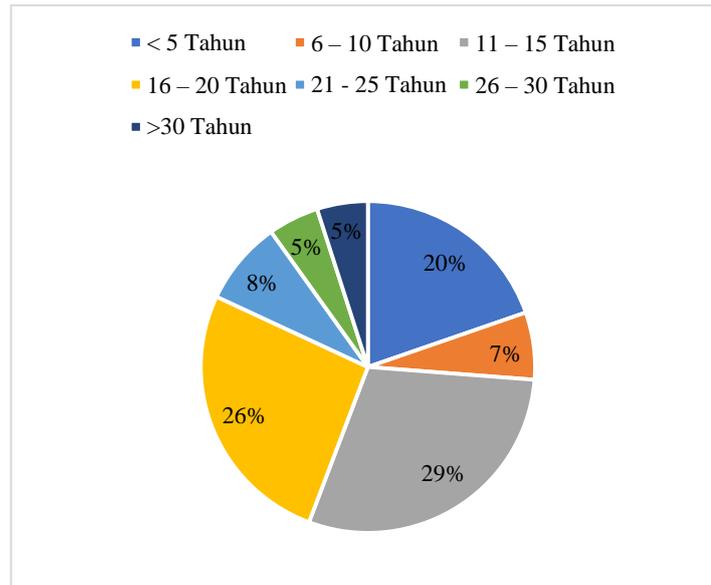
Berdasarkan data diatas, latar belakang pendidikan terakhir paling banyak yaitu Sarjana sebanyak 44 orang dengan persentase 72%, latar belakang pendidikan Diploma sebanyak 6 orang dengan persentase 10%, latar belakang pendidikan SMA/SMK sebanyak 6 orang dengan persentase 10% dan latar belakang pendidikan SD sebanyak 5 orang dengan persentase 8%..

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 5 Tahun	12	20%
6 – 10 Tahun	4	7%
11 – 15 Tahun	18	30%
16 – 20 Tahun	16	26%
21 - 25 Tahun	5	8%
26 – 30 Tahun	3	5%
>30 Tahun	3	5%
Jumlah	61	100%

Sumber : Data kuesioner diolah, (2023)



Gambar 4.6 Masa Kerja Pegawai

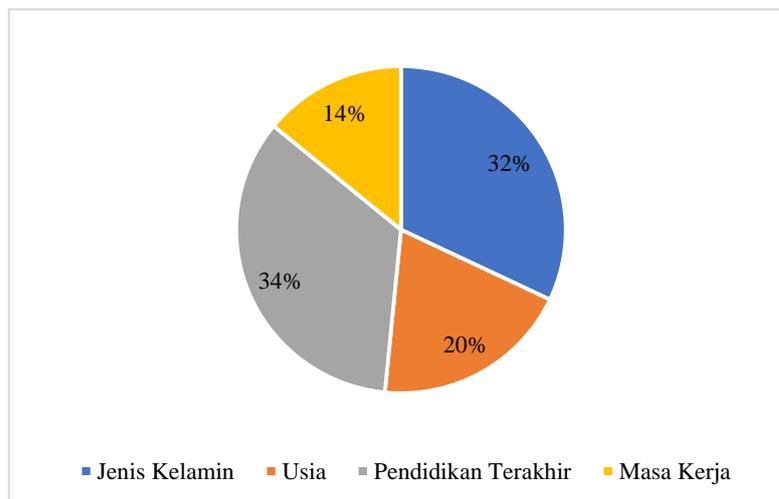
Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden paling banyak yaitu responden dengan masa kerja 11-15 tahun sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 30 %, masa kerja 16-20 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase 28%, masa kerja < 5 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 20%, masa kerja 21– 25 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 8%, masa kerja 16 – 20 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 7%, masa kerja 26-30 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 5% dan masa kerja >30 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 5%

Berdasarkan data tersebut, dapat kita ketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini yaitu untuk responden berdasarkan jenis kelamin paling banyak laki-laki sebanyak 41 orang, berdasarkan usia yaitu 31 - 40 tahun sebanyak 26 orang, berdasarkan latar belakang pendidikan paling banyak yaitu sarjana sebanyak 44 orang dan untuk masa kerja paling lama yaitu 11-15 tahun dengan sebanyak 18 orang yang dapat dilihat dari tabel dan gambar dibawah ini.

Tabel 4.5 Total Data Responden

No	Ketereangan	Mayoritas Responden	Jumlah
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	41 Orang
2	Usia	>40 Tahun	25 Orang
3	Pendidikan Terakhir	Sarjana	44 Orang
4	Masa Kerja	11 – 15 Tahun	18 Orang

Sumber: Data Primer Kuesioner, (2023)



Gambar 4.7 Mayoritas Data Responden

4.2.1. Hasil Penelitian (Validitas & Reliabilitas)

4.2.1.1. Uji Validitas

Dalam melakukan uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *product moment* dengan bantuan aplikasi SPSS 26 untuk menghitung koefisien (*r* hitung). Sedangkan untuk mencari nilai *r* tabel digunakan rumus $df = n - 2$ dengan $n = 30$, tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$). Jadi $df = 30 - 2$, sehingga diperoleh nilai *r* tabel sebesar 0,361. Kemudian nilai *r* hitung yang diperoleh dibandingkan dengan nilai *r* tabel untuk mengetahui apakah butir pernyataan dinyatakan valid atau tidak. Berikut ini adalah hasil uji validitas Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara yang dapat dilihat pada tabel berikut.

1. Uji validitas variabel etos keraj dilakukan terhadap 8 indikator yang dijabarkan kedalam 24 dimensi pernyataan.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel X₁ (Etos Kerja)

N0	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Kerja Adalah Rahmat					
1	Setiap kali melakukan pekerjaan saya merasa tidak terbebani	0,438	0,361	r _{hitung} ≥ r _{tabel}	Valid
2	Saya bangga diberikan kegiatan di instansi ini	0,440	0,361	r _{hitung} ≥ r _{tabel}	Valid
3	Saya mengalami perasaan puas dengan pekerjaan yang saya lakukan	0,102	0,361	r _{hitung} ≤ r _{tabel}	Tidak Valid
Kerja Adalah Amanah					
1	Penting bagi saya bekerja dan tidak membuang waktu	0,133	0,361	r _{hitung} ≤ r _{tabel}	Tidak Valid
2	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu memberikan nilai lebih buat saya	0,537	0,361	r _{hitung} ≥ r _{tabel}	Valid
3	Pekerjaan merupakan titipan berharga yang dipercayakan kepada saya	0,271	0,361	r _{hitung} ≤ r _{tabel}	Tidak Valid
Kerja Adalah Panggilan					
1	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh kejujuran	0,382	0,361	r _{hitung} ≥ r _{tabel}	Valid
2	Saya melakukan apa yang benar dalam setiap pekerjaan	0,066	0,361	r _{hitung} ≤ r _{tabel}	Tidak Valid
3	Saya menganggap kerja itu sebagai panggilan hati	0,476	0,361	r _{hitung} ≥ r _{tabel}	Valid
Kerja Adalah Aktualisasi					
1	Saya menganggap bahwa kerja keras itu sangat memuaskan	0,519	0,361	r _{hitung} ≥ r _{tabel}	Valid
2	Adanya rasa puas bila saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat	0,307	0,361	r _{hitung} ≤ r _{tabel}	Tidak Valid
3	Bekerja merupakan cara terbaik mengembangkan potensi diri	0,375	0,361	r _{hitung} ≥ r _{tabel}	Valid
Kerja Adalah Ibadah					
1	Ketika bekerja saya senantiasa merasakan Tuhan bersama saya	0,537	0,361	r _{hitung} ≥ r _{tabel}	Valid
2	Pekerjaan yang saya lakukan adalah tanggung jawab dan amanah kepada Tuhan	0,208	0,361	r _{hitung} ≤ r _{tabel}	Tidak Valid
3	Saya bekerja bukan semata-mata mencari uang atau jabatan	0,317	0,361	r _{hitung} ≤ r _{tabel}	Tidak Valid
Kerja Adalah Seni					
1	Saya bekerja dengan menggunakan kreativitas saya sendiri	0,394	0,361	r _{hitung} ≥ r _{tabel}	Valid
2	Saya harus menghindari	0,477	0,361	r _{hitung} ≥ r _{tabel}	Valid

	sikap ketergantungan pada orang lain				
3	Saya bekerja dengan perasaan senang seperti halnya melakukan hobi	0,405	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
Kerja Adalah Kehormatan					
1	Lebih baik memulai bekerja tanpa menunggu perintah	0,396	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	Saya mencari cara untuk menggunakan waktu secara produktif	0,200	0,361	$r_{hitung} \leq r_{tabel}$	Tidak Valid
3	Saya merencanakan hari kerja saya sehingga tidak membuang waktu dengan percuma	0,448	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
Kerja Adalah Pelayanan					
1	Saya menjaga kesopansantunan selama bekerja	0,561	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	Saya menghargai atasan karena posisi dan kedudukan mereka	0,477	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	Bekerja bukan hanya memenehui kebutuhan sendiri saja tetapi untuk melayani	0,509	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 26, (2023)

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas terhadap variabel etos kerja yang melibatkan 30 responden dan digambarkan kedalam 24 item pernyataan hasilnya 16 pernyataan dinyatakan "Valid" dan 8 pernyataan dinyatakan "Tidak Valid" dikarenakan nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$.

- Uji validitas variabel disiplin kerja dilakukan terhadap 4 indikator yang dijabarkan kedalam 12 dimensi pernyataan.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas X_2 (Disiplin Kerja)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Frekuensi Kehadiran					
1	Datang tepat waktu	0,552	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	Mengisi daftar hadir	0,447	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	Menerima konsekuensi ketidakhadiran	0,676	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
Ketaatan Pada Peraturan Kerja					
1	Penggunaan atribut pakaian sesuai peraturan	0,752	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	Sanksi hukum diberikan kepada pegawai yang melanggar aturan	0,543	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	Penggunaan peralatan kantor untuk bekerja bukan untuk hal lain diluar pekerjaan	0,319	0,361	$r_{hitung} \leq r_{tabel}$	Tidak Valid
Ketaatan Pada Standar Kerja					

1	Kemampuan memperhatikan standar kerja yang sudah ditetapkan	0,608	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	Kemampuan meningkatkan standar kerja secara individu	0,528	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	Kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu	0,415	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
Tingkat Kewaspadaan					
1	Ketelitian dalam mengerjakan tugas	0,478	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	Mengerjakan tugas secara efektif dan efisien	0,534	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	Berhati-hati dalam mengerjakan tugas dan sesuai aturan	0,534	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, (2023)

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas terhadap variabel disiplin kerja yang melibatkan 30 responden dan digambarkan kedalam 12 item pernyataan, didapatkan 11 pernyataan dinyatakan “Valid” dan 1 pernyataan dinyatakan “Tidak Valid” karena nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$.

3. Uji validitas variabel kinerja pegawai dilakukan terhadap 5 indikator yang dijabarkan kedalam 15 dimensi pernyataan

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Kualitas Kerja					
1	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan ketelitian yang tinggi	0,819	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	Pegawai bekerja dengan cekatan dan cepat	0,819	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	Pegawai memenuhi standar kerja yang ditetapkan instansi	0,745	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
Kuantitas Kerja					
1	Tingkat pencapaian kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan instansi	0,668	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	Pegawai menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditetapkan	0,624	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan penuh tanggung jawab	0,510	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
Ketepatan Waktu					
1	Pegawai memaksimalkan	0,640	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

	waktu kerja				
2	Pegawai menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditetapkan	0,666	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	Pegawai menggunakan waktu kerja untuk bekerja	0,628	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
Efektifitas					
1	Pegawai memanfaatkan sarana dan prasarana yang telah disediakan demi kepentingan pekerjaan	0,733	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	Pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur instansi	0,771	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	Pegawai menjalin komunikasi dengan baik dengan atasan dan rekan kerja	0,895	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
Kemandirian					
1	Pegawai memiliki kemandirian yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	0,758	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	Pegawai memiliki inisiatif untuk menyelesaikan permasalahan pekerjaan yang kadang muncul	0,670	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	Pegawai bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan	0,686	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas terhadap variabel kinerja yang melibatkan 30 responden dan digambarkan kedalam 15 item pernyataan, didapatkan semuanya dinyatakan “Valid”

4.2.1.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten sehingga pernyataan kuesioner dapat dikatakan handal. Pernyataan kuesioner dapat dinyatakan memiliki reliabilitas apabila memiliki koefisien Alpha Croanbach lebih dari 0,6 (Sugiyono, 2019). Dari hasil pengujian diperoleh hasil bahwa semua pernyataan dinyatakan memiliki reliabilitas. Berikut hasil uji reliabilitas yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Etos Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Cronbach's Alpha Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Etos Kerja	0,694	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,738	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,848	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26, (2023)

Hasil pengujian untuk variabel Etos Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) dapat dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Alpha Cronbach's lebih dari 0,6

4.3. Analisis Deskriptif

Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai melalui pernyataan-pernyataan di dalam kuesioner hasil jawaban mencakup (sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju) untuk variabel etos kerja dan jawaban (selalu, sering, jarang, pernah dan tidak pernah) untuk variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai. Total dari nilai jawaban setiap butir pernyataan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Skor Ideal} = \text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}$$

$$\text{Tanggapan Tota Responden} = \frac{\text{Skor Hasil Jawaban Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Penilaian terhadap variabel etos kerja terdiri dari 16 pernyataan yang berasal dari 8 indikator, dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut.

1. Kerja Adalah Rahmat

Tabel 4.10 Setiap kali melakukan pekerjaan saya merasa tidak terbebani

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentasae (%)
Sangat Setuju	5	15	75	30
Setuju	4	40	160	63
Kurang Setuju	3	6	18	7
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		61	253	100
Rata-rata			83	

Sumber: Data pengolahan kuesioner (2023)

$$\text{Hasil Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Hasil Jawaban Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$\frac{253}{305} \times 100\% = 83\%$$

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 61 responden. Responden yang menyatakan terkait pernyataan "Setiap kali melakukan pekerjaan saya merasa tidak terbebani" yaitu yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden dengan persentase (30%), yang menjawab setuju sebanyak 40 responden dengan persentase (63%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 responden dengan persentase (7%), yang menjawab tidak setuju 0 dengan persentase (0%) dan yang menjawab sangat tidak setuju 0 responden dengan persentase (0%). Jadi total skor yang diperoleh yaitu sebesar 83% yang berada pada kategori sangat setuju

Tabel 4.11 Saya bangga diberikan kegiatan di instansi ini

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentasae (%)
Sangat Setuju	5	16	80	31
Setuju	4	42	168	66
Kurang Setuju	3	2	6	2
Tidak Setuju	2	1	2	1
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		61	256	100
Rata-rata			84	

Sumber: Data pengolahan kuesioner, (2023)

$$\text{Hasil Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Hasil Jawaban Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$\frac{256}{305} \times 100\% = 84\%$$

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 61 responden. Responden yang menyatakan terkait pernyataan “Saya bangga diberikan kegiatan di instansi ini” yaitu yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 responden dengan persentase (31%), yang menjawab setuju sebanyak 42 responden dengan persentase (66%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 responden dengan persentase (2%), yang menjawab tidak setuju 1 dengan persentase (1%) dan yang menjawab sangat tidak setuju 0 responden dengan persentase (0%). Jadi total skor yang diperoleh yaitu sebesar 84% yang berada pada kategori sangat setuju..

2. Kerja Adalah Amanah

Tabel 4.12 Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu memberikan nilai lebih buat saya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentasae (%)
Sangat Setuju	5	25	125	48
Setuju	4	31	124	47
Kurang Setuju	3	4	12	4
Tidak Setuju	2	1	2	1
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		62	263	100
Rata-rata			86	

Sumber: Data pengolahan kuesioner, (2023)

$$\text{Hasil Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Hasil Jawaban Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$\frac{263}{305} \times 100\% = 86\%$$

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 61 responden. Responden yang menyatakan terkait

pernyataan “Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu memberikan nilai lebih buat saya” yaitu yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 responden dengan persentase (48%), yang menjawab setuju sebanyak 31 responden dengan persentase (47%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 responden dengan persentase (4%), yang menjawab tidak setuju 1 dengan persentase (1%) dan yang menjawab sangat tidak setuju 1 responden dengan persentase (0%). Jadi total skor yang diperoleh yaitu sebesar 86% yang berada pada kategori sangat setuju..

3. Kerja Adalah Panggilan

Tabel 4.13 Saya melakukan pekerjaan penuh dengan kejujuran

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentasae (%)
Sangat Setuju	5	28	140	53
Setuju	4	26	104	40
Kurang Setuju	3	5	15	6
Tidak Setuju	2	1	2	1
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	-
Jumlah		61	262	100
Rata-rata			86	

Sumber: Data pengolahan kuesioner, (2023)

$$\text{Hasil Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Hasil Jawaban Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$\frac{262}{305} \times 100\% = 86\%$$

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 61 responden. Responden yang menyatakan terkait pernyataan “Saya melakukan pekerjaan penuh denga kejujuran” yaitu yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 responden dengan persentase (53%), yang menjawab setuju sebanyak 26 responden dengan persentase (40%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 responden dengan persentase (6%), yang menjawab tidak setuju 1 dengan persentase (1%) dan yang menjawab sangat tidak setuju 2 responden dengan persentase (0%). Jadi total skor yang diperoleh yaitu sebesar 86% yang berada pada kategori sangat setuju

Tabel 4.14 Saya menganggap kerja itu sebagai panggilan hati

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentasae (%)
Sangat Setuju	5	31	155	57
Setuju	4	24	96	36
Kurang Setuju	3	5	15	6
Tidak Setuju	2	1	2	1
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		61	268	100
Rata-rata			88	

Sumber: Data pengolahan kuesioner, (2023)

$$\text{Hasil Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Hasil Jawaban Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$\frac{268}{305} \times 100\% = 88\%$$

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 61 responden. Responden yang menyatakan terkait pernyataan “Saya menganggap kerja itu sebagai panggilan hati” yaitu yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 responden dengan persentase (57%), yang menjawab setuju sebanyak 24 responden dengan persentase (36%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 responden dengan persentase (6%), yang menjawab tidak setuju 1 dengan persentase (1%) dan yang menjawab sangat tidak setuju 0 responden dengan persentase (0%). Jadi total skor yang diperoleh yaitu sebesar 88% yang berada pada kategori sangat setuju

4. Kerja Adalah Aktualisasi

Tabel 4.15 Saya menganggap bahwa kerja keras itu sangat memuaskan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentasae (%)
Sangat Setuju	5	24	120	46
Setuju	4	30	120	46
Kurang Setuju	3	5	15	6
Tidak Setuju	2	2	4	2
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		61	259	100
Rata-rata			85	

Sumber: Data pengolahan kuesioner, (2023)

$$\text{Hasil Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Hasil Jawaban Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$\frac{259}{305} \times 100\% = 85\%$$

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 61 responden. Responden yang menyatakan terkait pernyataan “Saya menganggap kerja keras itu sangat memuaskan” yaitu yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 responden dengan persentase (46%), yang menjawab setuju sebanyak 30 responden dengan persentase (46%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 responden dengan persentase (6%), yang menjawab tidak setuju 2 dengan persentase (2%) dan yang menjawab sangat tidak setuju 0 responden dengan persentase (0%). Jadi total skor yang diperoleh yaitu sebesar 85% yang berada pada kategori sangat setuju.

Tabel 4.16 Bekerja merupakan cara terbaik mengembangkan potensi diri

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentasae (%)
Sangat Setuju	5	21	105	41
Setuju	4	35	140	54
Kurang Setuju	3	4	12	5
Tidak Setuju	2	1	2	1
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		61	259	100
Rata-rata			85	

Sumber: Data pengolahan kuesioner, (2023)

$$\text{Hasil Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Hasil Jawaban Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$\frac{259}{305} \times 100\% = 85\%$$

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 61 responden. Responden yang menyatakan terkait pernyataan “Bekerja merupakan cara terbaik mengembangkan potensi diri” yaitu yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 responden dengan persentase (41%), yang menjawab setuju sebanyak 35 responden dengan persentase (54%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 responden dengan persentase (5%), yang menjawab tidak setuju 1 dengan persentase (1%) dan yang menjawab sangat tidak setuju 0 responden dengan persentase (0%). Jadi total skor yang diperoleh yaitu sebesar 85% yang berada pada kategori sangat setuju.

5. Kerja Adalah Ibadah

Tabel 4.17 Ketika bekerja saya senantiasa merasakan Tuhan bersama saya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentasae (%)
Sangat Setuju	5	28	140	52
Setuju	4	30	120	45
Kurang Setuju	3	3	9	3
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		61	269	100
Rata-rata			88	

Sumber: Data pengolahan kuesioner, (2023)

$$\text{Hasil Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Hasil Jawaban Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$\frac{269}{305} \times 100\% = 88\%$$

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 61 responden. Responden yang menyatakan terkait pernyataan “Ketika bekerja saya senantiasa merasakan Tuhan bersama saya” yaitu yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 responden dengan persentase (52%), yang

menjawab setuju sebanyak 30 responden dengan persentase (45%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 responden dengan persentase (3%), yang menjawab tidak setuju 0 dengan persentase (0%) dan yang menjawab sangat tidak setuju 0 responden dengan persentase (0%). Jadi total skor yang diperoleh yaitu sebesar 88% yang berada pada kategori sangat setuju.

6. Kerja Adalah Seni

Tabel 4.18 Saya bekerja dengan menggunakan kreativitas saya sendiri

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentasae (%)
Sangat Setuju	5	33	165	62
Setuju	4	21	84	31
Kurang Setuju	3	5	15	6
Tidak Setuju	2	2	4	1
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		61	268	100
Rata-rata			88	

Sumber: Data pengolahan kuesioner, (2023)

$$\text{Hasil Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Hasil Jawaban Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$\frac{268}{305} \times 100\% = 88\%$$

Berdasarkan tabel 4.18 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 61 responden. Responden yang menyatakan terkait pernyataan “Saya bekerja dengan menggunakan kreativitas saya sendiri” yaitu yang menjawab sangat setuju sebanyak 33 responden dengan persentase (62%), yang menjawab setuju sebanyak 21 responden dengan persentase (31%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 responden dengan persentase (6%), yang menjawab tidak setuju 2 dengan persentase (1%) dan yang menjawab sangat tidak setuju 0 responden dengan persentase (0%). Jadi total skor yang diperoleh yaitu sebesar 88% yang berada pada kategori sangat setuju.

Tabel 4.19 Saya harus menghindari sikap ketergantungan pada orang lain

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentasae (%)
Sangat Setuju	5	31	155	58
Setuju	4	23	92	35
Kurang Setuju	3	5	15	6
Tidak Setuju	2	1	2	1
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	
Jumlah		61	265	100
Rata-rata			87	

Sumber: Data pengolahan kuesioner, (2023)

$$\text{Hasil Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Hasil Jawaban Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$\frac{265}{305} \times 100\% = 87\%$$

Berdasarkan tabel 4.19 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 61 responden. Responden yang menyatakan terkait pernyataan “Saya harus menghindari sikap ketergantungan pada orang lain” yaitu yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 responden dengan persentase (58%), yang menjawab setuju sebanyak 23 responden dengan persentase (35%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 responden dengan persentase (6%), yang menjawab tidak setuju 1 dengan persentase (1%) dan yang menjawab sangat tidak setuju 1 responden dengan persentase (0%). Jadi total skor yang diperoleh yaitu sebesar 87% yang berada pada kategori sangat setuju

Tabel 4.20 Saya bekerja dengan perasaan senang seperti halnya melakukan hobi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentasae (%)
Sangat Setuju	5	19	95	37
Setuju	4	34	136	53
Kurang Setuju	3	8	24	9
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		61	255	100
Rata-rata			84	

Sumber: Data pengolahan kuesioner, (2023)

$$\text{Hasil Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Hasil Jawaban Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$\frac{255}{305} \times 100\% = 84\%$$

Berdasarkan tabel 4.20 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 61 responden. Responden yang menyatakan terkait pernyataan “Saya bekerja dengan perasaan senang seperti halnya melakukan hibi” yaitu yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 responden dengan persentase (37%), yang menjawab setuju sebanyak 34 responden dengan persentase (53%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 responden dengan persentase (9%), yang menjawab tidak setuju 0 dengan persentase (0%) dan yang menjawab sangat tidak setuju 0 responden dengan persentase (0%). Jadi total skor yang diperoleh yaitu sebesar 84% yang berada pada kategori sangat setuju.

7. Kerja Adalah Kehormatan

Tabel 4.21 Lebih baik memulai bekerja tanpa menunggu perintah

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentasae (%)
Sangat Setuju	5	24	120	45
Setuju	4	36	144	54
Kurang Setuju	3	1	3	1
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		61	267	100
Rata-rata			88	

Sumber: Data pengolahan kuesioner, (2023)

$$\text{Hasil Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Hasil Jawaban Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$\frac{267}{305} \times 100\% = 88\%$$

Berdasarkan tabel 4.21 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 61 responden. Responden yang menyatakan terkait pernyataan “Lebih baik memulai bekerja tanpa menunggu perintah” yaitu yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 responden dengan persentase (45%), yang menjawab setuju sebanyak 36 responden dengan persentase (54%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 responden dengan persentase (1%), yang menjawab tidak setuju 0 responden dengan persentase (0%) dan yang menjawab sangat tidak setuju 0 responden dengan persentase (0%). Jadi total skor yang diperoleh yaitu sebesar 88% yang berada pada kategori sangat setuju..

Tabel 4.22 Saya merencanakan hari kerja saya sehingga tidak membuang waktu dengan percuma

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentasae (%)
Sangat Setuju	5	19	95	38
Setuju	4	33	132	52
Kurang Setuju	3	8	24	9
Tidak Setuju	2	1	2	1
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		61	253	100
Rata-rata			83	

Sumber: Data pengolahan kuesioner, (2023)

$$\text{Hasil Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Hasil Jawaban Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$\frac{253}{305} \times 100\% = 83\%$$

Berdasarkan tabel 4.22 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 61 responden. Responden yang menyatakan terkait pernyataan “Saya merencanakan hari kerja saya sehingga tidak membuang waktu

dengan percuma” yaitu yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 responden dengan persentase (38%), yang menjawab setuju sebanyak 33 responden dengan persentase (52%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 responden dengan persentase (9%), yang menjawab tidak setuju 1 responden dengan persentase (1%) dan yang menjawab sangat tidak setuju 0 responden dengan persentase (0%). Jadi total skor yang diperoleh yaitu sebesar 83% yang berada pada kategori sangat setuju.

8. Kerja Adalah Pelayanan

Tabel 4.23 Saya menjaga kesopansantunan selama bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentasae (%)
Sangat Setuju	5	15	75	30
Setuju	4	42	168	65
Kurang Setuju	3	3	9	4
Tidak Setuju	2	1	2	1
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		61	254	100
Rata-rata			83	

Sumber: Data pengolahan kuesioner, (2023)

$$\text{Hasil Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Hasil Jawaban Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$\frac{254}{305} \times 100\% = 83\%$$

Berdasarkan tabel 4.23 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 61 responden. Responden yang menyatakan terkait pernyataan “Saya menjaga kesopansantutan selama bekerja” yaitu yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden dengan persentase (30%), yang menjawab setuju sebanyak 42 responden dengan persentase (65%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 responden dengan persentase (4%), yang menjawab tidak setuju 1 responden dengan persentase (1%) dan yang menjawab sangat tidak setuju 0 responden dengan persentase (0%). Jadi total skor yang diperoleh yaitu sebesar 83% yang berada pada kategori sangat setuju.

Tabel 4.24 Saya menghargai atasan karena posisi dan kedudukan mereka

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentasae (%)
Sangat Setuju	5	33	165	60
Setuju	4	23	92	34
Kurang Setuju	3	5	15	6
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		61	272	100
Rata-rata			89	

Sumber: Data pengolahan kuesioner, (2023)

$$\text{Hasil Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Hasil Jawaban Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$\frac{272}{305} \times 100\% = 89\%$$

Berdasarkan tabel 4.24 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 61 responden. Responden yang menyatakan terkait pernyataan “Saya menghargai atasan karena posisi dan kedudukan mereka” yaitu yang menjawab sangat setuju sebanyak 33 responden dengan persentase (60%), yang menjawab setuju sebanyak 23 responden dengan persentase (34%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 responden dengan persentase (6%), yang menjawab tidak setuju 0 responden dengan persentase (0%) dan yang menjawab sangat tidak setuju 0 responden dengan persentase (0%). Jadi total skor yang diperoleh yaitu sebesar 89% yang berada pada kategori sangat setuju.

Tabel 4.25 Bekerja bukan hanya memenuhi kebutuhan sendiri saja tetapi untuk melayani

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentasae (%)
Sangat Setuju	5	24	120	45
Setuju	4	33	132	50
Kurang Setuju	3	4	12	5
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		61	264	100
Rata-rata			87	

Sumber: Data pengolahan kuesioner, (2023)

$$\text{Hasil Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Hasil Jawaban Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$\frac{264}{305} \times 100\% = 87\%$$

Berdasarkan tabel 4.25 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 61 responden. Responden yang menyatakan terkait pernyataan “Bekerja bukan hanya memenuhi kebutuhan sendiri saja tetapi untuk melayani” yaitu yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 responden dengan persentase (45%), yang menjawab setuju sebanyak 33 responden dengan persentase (50%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 responden dengan persentase (5%), yang menjawab tidak setuju 0 responden dengan persentase (0%) dan yang menjawab sangat tidak setuju 0 responden dengan persentase (0%). Jadi total skor yang diperoleh yaitu sebesar 87% yang berada pada kategori sangat setuju.

Penilaian terhadap variabel disiplin kerja terdiri dari 11 dimensi pernyataan yang berasal dari 4 indikator, dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut.

1. Frekuensi Kehadiran

Tabel 4.26 Datang tepat waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentasae (%)
Selalu	5	20	100	38
Sering	4	40	160	61
Jarang	3	1	3	1
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		61	263	100
Rata-rata			86	

Sumber: Data pengolahan kuesioner, (2023)

$$\text{Hasil Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Hasil Jawaban Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$\frac{263}{305} \times 100\% = 86\%$$

Berdasarkan tabel 4.26 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 61 responden. Kemudian dapat pula diketahui rata-rata total tanggapan mengenai indikator kualitas kerja melalui pernyataan “Pegawai datang tepat waktu” memperoleh nilai sebesar 86% dengan keterangan “sering” memperoleh persentase tertinggi yaitu sebesar 61%.

Tabel 4.27 Mengisi daftar hadir

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentasae (%)
Selalu	5	27	135	51
Sering	4	30	120	45
Jarang	3	3	9	3
Pernah	2	1	1	1
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		61	265	100
Rata-rata			87	

Sumber: Data pengolahan kuesioner, (2023)

$$\text{Hasil Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Hasil Jawaban Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$\frac{265}{305} \times 100\% = 87\%$$

Berdasarkan tabel 4.27 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 61 responden. Kemudian dapat pula diketahui rata-rata total tanggapan mengenai indikator kualitas kerja melalui pernyataan “Pegawai mengisi daftar hadir” memperoleh nilai sebesar 87% dengan keterangan “sering” memperoleh persentase tertinggi yaitu sebesar 45%.

Tabel 4.28 Menerima konsekuensi ketidakhadiran

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentasae (%)
Selalu	5	13	65	29
Sering	4	31	124	55
Jarang	3	10	30	13
Pernah	2	1	2	1
Tidak Pernah	1	6	6	3
Jumlah		61	227	100
Rata-rata			74	

Sumber: Data pengolahan kuesioner, (2023)

$$\text{Hasil Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Hasil Jawaban Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$\frac{227}{305} \times 100\% = 74\%$$

Berdasarkan tabel 4.28 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 61 responden. Kemudian dapat pula diketahui rata-rata total tanggapan mengenai indikator kualitas kerja melalui pernyataan “Menerima konsekuensi ketidakhadiran” memperoleh nilai sebesar 74% dengan keterangan “sering” memperoleh persentase tertinggi yaitu sebesar 55%.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Tabel 4.29 Sanksi hukum diberikan kepada pegawai yang melanggar aturan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentasae (%)
Selalu	5	20	100	41
Sering	4	31	124	51
Jarang	3	4	12	5
Pernah	2	2	4	2
Tidak Pernah	1	4	4	2
Jumlah		61	244	100
Rata-rata			80	

Sumber: Data pengolahan kuesioner, (2023)

$$\text{Hasil Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Hasil Jawaban Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$\frac{244}{305} \times 100\% = 80\%$$

Berdasarkan tabel 4.29 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 61 responden. Kemudian dapat pula diketahui rata-rata total tanggapan mengenai indikator kualitas kerja melalui pernyataan “Sanksi hukum diberikan kepada pegawai yang melanggar aturan” memperoleh nilai sebesar 80% dengan keterangan “sering” memperoleh persentase tertinggi yaitu sebesar 51%.

Tabel 4.30 Penggunaan peralatan kantor untuk bekerja bukan untuk hal lain diluar pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentasae (%)
Selalu	5	20	100	39
Sering	4	38	152	59
Jarang	3	1	3	1
Pernah	2	1	2	1
Tidak Pernah	1	1	1	-
Jumlah		61	258	100
Rata-rata			85	

Sumber: Data pengolahan kuesioner, (2023)

$$\text{Hasil Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Hasil Jawaban Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$\frac{258}{305} \times 100\% = 85\%$$

Berdasarkan tabel 4.30 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 61 responden. Kemudian dapat pula diketahui rata-rata total tanggapan mengenai indikator kualitas kerja melalui pernyataan “Penggunaan peralatan kantor untuk bekerja bukan untuk hal lain diluar pekerjaan” memperoleh nilai sebesar 85% dengan keterangan “sering” memperoleh persentase tertinggi yaitu sebesar 59%.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Tabel 4.31 Kemampuan memperhatikan standar kerja yang sudah ditetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentasae (%)
Selalu	5	30	150	55
Sering	4	28	112	42
Jarang	3	3	9	3
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		61	271	100
Rata-rata			89	

Sumber: Data pengolahan kuesioner, (2023)

$$\text{Hasil Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Hasil Jawaban Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$\frac{271}{305} \times 100\% = 89\%$$

Berdasarkan tabel 4.31 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 61 responden. Kemudian dapat pula diketahui rata-rata total tanggapan mengenai indikator kualitas kerja melalui pernyataan “Kemampuan memperhatikan standar kerja yang sudah ditetapkan” memperoleh nilai sebesar 89% dengan keterangan “selalu” memperoleh persentase tertinggi yaitu sebesar 55%.

Tabel 4.32 Kemampuan meningkatkan standar kerja secara individu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentasae (%)
Selalu	5	27	135	50
Sering	4	32	128	48
Jarang	3	2	6	2
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		61	269	100
Rata-rata			88	

Sumber: Data pengolahan kuesioner, (2023)

$$\text{Hasil Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Hasil Jawaban Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$\frac{269}{305} \times 100\% = 88\%$$

Berdasarkan tabel 4.32 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 61 responden. Kemudian dapat pula diketahui rata-rata total tanggapan mengenai indikator kualitas kerja melalui pernyataan “Kemampuan meningkatkan standar kerja secara individu” memperoleh nilai sebesar 88% dengan keterangan “selalu” memperoleh persentase tertinggi yaitu sebesar 50%.

Tabel 4.33 Kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentasae (%)
Selalu	5	28	140	52
Sering	4	32	128	47
Jarang	3	1	3	1
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		61	271	100
Rata-rata			89	

Sumber: Data pengolahan kuesioner, (2023)

$$\text{Hasil Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Hasil Jawaban Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$\frac{271}{305} \times 100\% = 89\%$$

Berdasarkan tabel 4.33 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 61 responden. Kemudian dapat pula diketahui rata-rata total tanggapan mengenai indikator kualitas kerja melalui pernyataan “Kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu” memperoleh nilai sebesar 89% dengan keterangan “selalu” memperoleh persentase tertinggi yaitu sebesar 52%.

4. Tingkat Kewaspadaan

Tabel 4.34 Ketelitian dalam mengerjakan tugas

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentasae (%)
Selalu	5	28	140	53
Sering	4	27	108	40
Jarang	3	6	18	7
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		61	266	100
Rata-rata		87		

Sumber: Data pengolahan kuesioner, (2023)

$$\text{Hasil Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Hasil Jawaban Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$\frac{266}{305} \times 100\% = 87\%$$

Berdasarkan tabel 4.34 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 61 responden. Kemudian dapat pula diketahui rata-rata total tanggapan mengenai indikator kualitas kerja melalui pernyataan “Ketelitian dalam mengerjakan tugas” memperoleh nilai sebesar 87% dengan keterangan “selalu” memperoleh persentase tertinggi yaitu sebesar 53%.

Tabel 4.35 Mengerjakan tugas secara efektif dan efisien

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentasae (%)
Selalu	5	28	140	52
Sering	4	32	128	47
Jarang	3	1	3	1
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		61	271	100
Rata-rata		89		

Sumber: Data pengolahan kuesioner, (2023)

$$\text{Hasil Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Hasil Jawaban Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$\frac{271}{305} \times 100\% = 89\%$$

Berdasarkan tabel 4.35 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 61 responden. Kemudian dapat pula diketahui rata-rata total tanggapan mengenai indikator kualitas kerja melalui pernyataan “Mengerjakan tugas secara efektif dan efisien” memperoleh nilai sebesar 89% dengan keterangan “selalu” memperoleh persentase tertinggi yaitu sebesar 52%.

Tabel 4.36 Berhati-hati mengerjakan tugas dan sesuai aturan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentasae (%)
Selalu	5	27	135	50
Sering	4	34	136	50
Jarang	3	-	-	-
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		61	271	100
Rata-rata			89	

Sumber: Data pengolahan kuesioner, (2023)

$$\text{Hasil Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Hasil Jawaban Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$\frac{271}{305} \times 100\% = 89\%$$

Berdasarkan tabel 4.36 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 61 responden. Kemudian dapat pula diketahui rata-rata total tanggapan mengenai indikator kualitas kerja melalui pernyataan “Berhati-hato mengerjakan tugas dan sesuai aturan” memperoleh nilai sebesar 89% dengan keterangan “selalu dan sering” memperoleh persentase tertinggi yaitu sebesar 50%

Penilaian terhadap variabel kinerja pegawai terdiri dari 15 dimensi pernyataan yang berasal dari 5 indikator, dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut.

1. Kualitas Kerja

Tabel 4.37 Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan ketelitian yang tinggi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentasae (%)
Selalu	5	31	155	57
Sering	4	28	112	41
Jarang	3	1	3	1
Pernah	2	1	2	1
Tidak Pernah	1	-		0
Jumlah		61	272	272
Rata-rata				

Sumber: Data pengolahan kuesioner, (2023)

$$\text{Hasil Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Hasil Jawaban Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$\frac{272}{305} \times 100\% = 89\%$$

Berdasarkan tabel 4.37 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 61 responden. Kemudian dapat pula diketahui rata-rata total tanggapan mengenai indikator kualitas kerja melalui pernyataan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan ketelitian yang tinggi memperoleh nilai sebesar 89% dengan keterangan selalu memperoleh persentase tertinggi yaitu sebesar 57%.

Tabel 4.38 Pegawai bekerja dengan cekatan dan cepat

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentasae (%)
Selalu	5	21	105	41
Sering	4	33	132	51
Jarang	3	6	18	7
Pernah	2	1	2	1
Tidak Pernah	1	-	-	0
Jumlah		61	257	100
Rata-rata		84		

Sumber: Data pengolahan kuesioner, (2023)

$$\text{Hasil Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Hasil Jawaban Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$\frac{257}{305} \times 100\% = 84\%$$

Berdasarkan tabel 4.38 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 61 responden. Kemudian dapat pula diketahui rata-rata total tanggapan mengenai indikator kualitas kerja melalui pernyataan “pegawai bekerja cekatan dan cepat” memperoleh nilai sebesar 84% dengan keterangan “sering” memperoleh persentase tertinggi yaitu sebesar 51%.

Tabel 4.39 Pegawai memenuhi standar kerja yang ditetapkan instansi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentasae (%)
Selalu	5	25	125	48
Sering	4	30	120	46
Jarang	3	5	15	6
Pernah	2	1	2	1
Tidak Pernah	1	-	-	0
Jumlah		61	262	100
Rata-rata		86		

Sumber: Data pengolahan kuesioner, (2023)

$$\text{Hasil Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Hasil Jawaban Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$\frac{262}{305} \times 100\% = 86\%$$

Berdasarkan tabel 4.39 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 61 responden. Kemudian dapat pula diketahui rata-rata total tanggapan mengenai indikator kualitas kerja melalui pernyataan “pegawai memenuhi standar kerja yang ditetapkan instansi” memperoleh nilai sebesar 88% dengan keterangan “selalu” memperoleh persentase tertinggi yaitu sebesar 48%.

2. Kuantitas Kerja

Tabel 4.40 Tingkat pencapaian kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan instansi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentasae (%)
Selalu	5	19	95	37
Sering	4	37	148	58
Jarang	3	1	3	1
Pernah	2	4	8	3
Tidak Pernah	1			0
Jumlah		61	254	100
Rata-rata			83	

Sumber: Data pengolahan kuesioner, (2023)

$$\text{Hasil Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Hasil Jawaban Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$\frac{254}{305} \times 100\% = 83\%$$

Berdasarkan tabel 4.40 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 61 responden. Kemudian dapat pula diketahui rata-rata total tanggapan mengenai indikator kualitas kerja melalui pernyataan “Tingkat pencapaian hasil kerja telah sesuai dengan harapan instansi” memperoleh nilai sebesar 83% dengan keterangan “sering” memperoleh persentase tertinggi yaitu sebesar 59%.

Tabel 4.41 Pegawai selalu menetapkan target dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentasae (%)
Selalu	5	28	140	52
Sering	4	28	112	42
Jarang	3	5	15	6
Pernah	2			0
Tidak Pernah	1			0
Jumlah		61	267	100
Rata-rata			88	

Sumber: Data pengolahan kuesioner, (2023)

$$\text{Hasil Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Hasil Jawaban Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$\frac{267}{305} \times 100\% = 88\%$$

Berdasarkan tabel 4.41 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 61 responden. Kemudian dapat pula diketahui rata-rata total tanggapan mengenai indikator kualitas kerja melalui pernyataan “Pegawai selalu menetapkan target dalam bekerja” memperoleh nilai sebesar 88% dengan keterangan “selalu” memperoleh persentase tertinggi yaitu sebesar 52%.

Tabel 4.42 Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan penuh tanggung jawab

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentasae (%)
Selalu	5	30	150	56
Sering	4	27	108	40
Jarang	3	4	12	4
Pernah	2			0
Tidak Pernah	1			0
Jumlah		61	270	100
Rata-rata			89	

Sumber: Data pengolahan kuesioner, (2023)

$$\text{Hasil Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Hasil Jawaban Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$\frac{270}{305} \times 100\% = 89\%$$

Berdasarkan tabel 4.42 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 61 responden. Kemudian dapat pula diketahui rata-rata total tanggapan mengenai indikator kualitas kerja melalui pernyataan “Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan penuh tanggung jawab” memperoleh nilai sebesar 89% dengan keterangan “selalu” memperoleh persentase tertinggi yaitu sebesar 56%.

3. Ketepatan Waktu

Tabel 4.43 Pegawai memaksimalkan waktu kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentasae (%)
Selalu	5	25	125	47
Sering	4	33	132	50
Jarang	3	3	9	3
Pernah	2			0
Tidak Pernah	1			0
Jumlah		61	266	100
Rata-rata			87	

Sumber: Data pengolahan kuesioner, (2023)

$$\text{Hasil Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Hasil Jawaban Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$\frac{266}{305} \times 100\% = 87\%$$

Berdasarkan tabel 4.43 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 61 responden. Kemudian dapat pula diketahui rata-rata total tanggapan mengenai indikator kualitas kerja melalui pernyataan “Pegawai memaksimalkan waktu kerja” memperoleh nilai sebesar 87% dengan keterangan “sering” memperoleh persentase tertinggi yaitu sebesar 50%.

Tabel 4.44 Pegawai menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentasae (%)
Selalu	5	25	125	48
Sering	4	29	116	44
Jarang	3	6	18	7
Pernah	2	1	2	1
Tidak Pernah	1			0
Jumlah		61	261	100
Rata-rata			86	

Sumber: Data pengolahan kuesioner, (2023)

$$\text{Hasil Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Hasil Jawaban Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$\frac{261}{305} \times 100\% = 85\%$$

Berdasarkan tabel 4.44 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 61 responden. Kemudian dapat pula diketahui rata-rata total tanggapan mengenai indikator kualitas kerja melalui pernyataan “Pegawai menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditetapkan” memperoleh nilai sebesar 85% dengan keterangan “selalu” memperoleh persentase tertinggi yaitu sebesar 48%.

Tabel 4.45 Pegawai menggunakan waktu kerja untuk bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentasae (%)
Selalu	5	43	215	75
Sering	4	18	72	25
Jarang	3			0
Pernah	2			0
Tidak Pernah	1			0
Jumlah		61	287	100
Rata-rata			94	

Sumber: Data pengolahan kuesioner, (2023)

$$\text{Hasil Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Hasil Jawaban Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$\frac{287}{305} \times 100\% = 94\%$$

Berdasarkan tabel 4.45 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 61 responden. Kemudian dapat pula diketahui rata-rata total tanggapan mengenai indikator kualitas kerja melalui pernyataan “Pegawai menggunakan waktu kerja untuk bekerja” memperoleh nilai sebesar 94% dengan keterangan “selalu” memperoleh persentase tertinggi yaitu sebesar 75%.

4. Efektifitas

Tabel 4.46 Pegawai memanfaatkan sarana dan prasarana yang telah disediakan demi kepentingan pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentasae (%)
Selalu	5	28	140	53
Sering	4	26	104	40
Jarang	3	5	15	6
Pernah	2	2	4	2
Tidak Pernah	1			0
Jumlah		61	263	100
Rata-rata			86	

Sumber: Data pengolahan kuesioner, (2023)

$$\text{Hasil Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Hasil Jawaban Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$\frac{263}{305} \times 100\% = 86\%$$

Berdasarkan tabel 4.46 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 61 responden. Kemudian dapat pula diketahui rata-rata total tanggapan mengenai indikator kualitas kerja melalui pernyataan “Pegawai memanfaatkan sarana dan prasarana yang telah disediakan demi kepentingan pekerjaan” memperoleh nilai sebesar 86% dengan keterangan “selalu” memperoleh persentase tertinggi yaitu sebesar 53%.

Tabel 4.47 Pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur instansi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentasae (%)
Selalu	5	25	125	48
Sering	4	32	128	49
Jarang	3	1	3	1
Pernah	2	3	6	2
Tidak Pernah	1			0
Jumlah		61	262	100
Rata-rata			86	

Sumber: Data pengolahan kuesioner, (2023)

$$\text{Hasil Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Hasil Jawaban Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$\frac{262}{305} \times 100\% = 86\%$$

Berdasarkan tabel 4.47 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 61 responden. Kemudian dapat pula diketahui rata-rata total tanggapan mengenai indikator kualitas kerja melalui pernyataan “Pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur instansi” memperoleh nilai sebesar 86% dengan keterangan “selalu” memperoleh persentase tertinggi yaitu sebesar 48%.

Tabel 4.48 Pegawai menjalin komunikasi dengan baik dengan atasan dan rekan kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentasae (%)
Selalu	5	22	110	42
Sering	4	35	140	54
Jarang	3	2	6	2
Pernah	2	2	4	2
Tidak Pernah	1			0
Jumlah		61	260	100
Rata-rata			85	

Sumber: Data pengolahan kuesioner, (2023)

$$\text{Hasil Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Hasil Jawaban Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$\frac{260}{305} \times 100\% = 85\%$$

Berdasarkan tabel 4.48 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 61 responden. Kemudian dapat pula diketahui rata-rata total tanggapan mengenai indikator kualitas kerja melalui pernyataan “Pegawai menjalin komunikasi dengan baik dengan atasan dan rekan kerja ” memperoleh nilai sebesar 85% dengan keterangan “sering” memperoleh persentase tertinggi yaitu sebesar 54%.

5. Kemandirian

Tabel 4.49 Pegawai memiliki kemandirian yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentasae (%)
Selalu	5	22	110	42
Sering	4	37	148	56
Jarang	3	2	6	2
Pernah	2			0
Tidak Pernah	1			0
Jumlah		61	264	100
Rata-rata			87	

Sumber: Data pengolahan kuesioner, (2023)

$$\text{Hasil Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Hasil Jawaban Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$\frac{264}{305} \times 100\% = 87\%$$

Berdasarkan tabel 4.49 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 61 responden. Kemudian dapat pula diketahui rata-rata total tanggapan mengenai indikator kualitas kerja melalui pernyataan “Pegawai memiliki kemandirian yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan” memperoleh nilai sebesar 87% dengan keterangan “sering” memperoleh persentase tertinggi yaitu sebesar 56%.

Tabel 4.50 Pegawai memiliki inisiatif untuk menyelesaikan permasalahan pekerjaan yang kadang muncul

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentasae (%)
Selalu	5	26	130	49
Sering	4	33	132	49
Jarang	3	1	3	1
Pernah	2	1	2	1
Tidak Pernah	1			0
Jumlah		61	267	100
Rata-rata			88	

Sumber: Data pengolahan kuesioner, (2023)

$$\text{Hasil Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Hasil Jawaban Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$\frac{267}{305} \times 100\% = 88\%$$

Berdasarkan tabel 4.50 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 61 responden. Kemudian dapat pula diketahui rata-rata total tanggapan mengenai indikator kualitas kerja melalui pernyataan “Pegawai memiliki inisiatif untuk menyelesaikan permasalahan pekerjaan yang kadang muncul” memperoleh nilai sebesar 88% dengan keterangan “selalu dan sering” memperoleh persentase tertinggi yaitu sebesar 56%.

Tabel 4.51 Pegawai bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentasae (%)
Selalu	5	23	115	43
Sering	4	38	152	57
Jarang	3			0
Pernah	2			0
Tidak Pernah	1			0
Jumlah		61	267	100
Rata-rata			88	

Sumber: Data pengolahan kuesioner, (2023)

$$\text{Hasil Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Hasil Jawaban Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$\frac{267}{305} \times 100\% = 88\%$$

Berdasarkan tabel 4.51 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 61 responden. Kemudian dapat pula diketahui rata-rata total tanggapan mengenai indikator kualitas kerja melalui pernyataan “Pegawai bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan” memperoleh nilai sebesar 88% dengan keterangan “sering” memperoleh persentase tertinggi yaitu sebesar 57%.

4.3.1. Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden

Tabel 4.52 Hasil rata-rata tanggapan responden mengenai Etos Kerja di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara

No	Pernyataan	Tanggapan Total Responden (%)	Total Rata-Rata
Kerja Adalah Rahmat			
1	Setiap kali melakukan pekerjaan saya merasa tidak terbebani	83%	84%
2	Saya bangga diberikan kegiatan di instansi ini	84%	
Kerja Adalah Amanah			
1	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu memberikan nilai lebih buat saya	86%	86%
Kerja Adalah Panggilan			
1	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh kejujuran	86%	87%
2	Saya menganggap kerja itu sebagai panggilan hati	88%	
Kerja Adalah Aktualisasi			
1	Saya menganggap bahwa kerja keras itu sangat memuaskan	85%	85%
2	Bekerja merupakan cara terbaik mengembangkan potensi diri	85%	
Kerja Adalah Ibadah			
1	Ketika bekerja saya senantiasa merasakan Tuhan bersama saya	88%	88%
Kerja Adalah Seni			
1	Saya bekerja dengan menggunakan kreativitas saya sendiri	88%	86%
2	Saya harus menghindari sikap ketergantungan pada orang lain	87%	
3	Saya bekerja dengan perasaan senang seperti halnya melakukan hobi	84%	
Kerja Adalah Kehormatan			
1	Lebih baik memulai bekerja tanpa menunggu perintah	88%	86%
2	Saya merencanakan hari kerja saya sehingga tidak membuang waktu dengan percuma	83%	
Kerja Adalah Pelayanan			
1	Saya menjaga kesopansantunan selama bekerja	83%	86%
2	Saya menghargai atasan karena posisi dan kedudukan mereka	89%	
3	Bekerja bukan hanya memenehui kebutuhan sendiri saja tetapi untuk melayani	87%	
Rata-Rata Keseluruhan			86%

Sumber: Data Primer diolah, (2023)

Berdasarkan tanggapan 61 responden mengenai etos kerja diperoleh skor rata-rata sebesar 86% yang terletak pada interval (81% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa etos kerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara kategori sangat baik. Variabel etos kerja memiliki 8 indikator yaitu kerja

adalah rahmat memperoleh nilai rata-rata sebesar 84%, indikator kerja adalah amanah memperoleh nilai rata-rata sebesar 86%, indikator kerja adalah panggilan memperoleh nilai rata-rata sebesar 87%, indikator kerja adalah aktualisasi memperoleh nilai rata-rata sebesar 85%, indikator kerja adalah ibadah memperoleh nilai rata-rata sebesar 88%, indikator kerja adalah seni memperoleh nilai rata-rata sebesar 86%, indikator kerja adalah kehormatan memperoleh nilai rata-rata sebesar 86% dan indikator kerja adalah pelayanan memperoleh nilai rata-rata sebesar 86%. Dengan demikian dapat disimpulkan rata-rata skor total paling besar nilainya adalah indikator dengan nilai sebesar 89%, sedangkan untuk rata-rata skor total terkecil adalah indikator kerja adalah ibadah dan skor rata-rata terkecil adalah indikator kerja adalah rahmat dengan nilai sebesar 84%.

Tabel 4.53 Hasil Statistik Variabel Etos Kerja

ETOS KERJA

N	Valid	61
	Missing	0
Mean		68.64
Median		69.00
Mode		68 ^a
Std. Deviation		4.017
Variance		16.134
Range		20
Minimum		60
Maximum		80
Sum		4187

Sumber: Data primer diolah, (2023)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata etos kerja pegawai berdasarkan pernyataan yang dapat dijawab rata-ratanya adalah sebesar 68,64 dengan range 20 dan total skor 4,187. Maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

Skor Teoritis

$$= \frac{\text{Skor terendah (jumlah pernyataan)} + \text{skor tertinggi (jumlah pernyataan)}}{2}$$

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{1(16) + 5(16)}{2} = 48$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa rata-rata empirik sebesar 68,64 dan skor teoritis sebesar 48, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritis dengan nilai $68,64 > 48$. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden atas instrumen pernyataan variabel etos kerja baik.

Tabel 4.54 Hasil rata-rata tanggapan mengenai disiplin kerja di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara

No	Pernyataan	Tanggapan Total Responden (%)	Total Rata-Rata
Frekuensi Kehadiran			
1	Datang tepat waktu	86%	82%
2	Mengisi daftar hadir	87%	
3	Menerima konsekuensi ketidakhadiran	74%	
Ketaatan Pada Peraturan Kerja			
1	Penggunaan atribut pakaian sesuai peraturan	80%	83%
2	Sanksi hukum diberikan kepada pegawai yang melanggar aturan	85%	
Ketaatan Pada Standar Kerja			
1	Kemampuan memperhatikan standar kerja yang sudah ditetapkan	89%	89%
2	Kemampuan meningkatkan standar kerja secara individu	88%	
3	Kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu	89%	
Tingkat Kewaspadaan			
1	Ketelitian dalam mengerjakan tugas	87%	88%
2	Mengerjakan tugas secara efektif dan efisien	89%	
3	Berhati-hati dalam mengerjakan tugas dan sesuai aturan	89%	
Rata-rata Keseluruhan			85%

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tanggapan mengenai disiplin kerja diperoleh skor rata-rata sebesar 85% yang terletak pada interval (81% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara kategori sangat baik. Variabel disiplin kerja memiliki 4 indikator frekuensi kehadiran memperoleh nilai rata-rata sebesar 82%, indikator ketaatan pada peraturan kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 83%, indikator ketaatan pada standar kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 89%, indikator tingkat kewaspadaan memperoleh nilai rata-rata sebesar 88%. Dengan demikian dapat disimpulkan rata-rata skor total paling besar nilainya adalah indikator ketaatan pada standar kerja dengan nilai sebesar 89%, sedangkan untuk rata-rata skor total terkecil adalah indikator frekuensi kehadiran dengan nilai sebesar 82%.

Tabel 4.55 Hasil Statistik Disiplin Kerja
Disiplin Kerja

N	Valid	61
	Missing	0
Mean		38.26
Median		38.00
Mode		37
Std. Deviation		3.250
Variance		10.563
Range		14
Minimum		31
Maximum		45
Sum		2334

Sumber: Data diolah, (2023)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata disiplin kerja berdasarkan pernyataan yang dapat dijawab rata-ratanya adalah sebesar 38,26 dengan range 14 dan total skor 2,334. Maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

Skor Teoritis

$$= \frac{\text{Skor terendah (jumlah pernyataan)} + \text{skor tertinggi (jumlah pernyataan)}}{2}$$

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{1(11) + 5(11)}{2} = 33$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa rata-rata empirik sebesar 38,26 dan skor teoritis sebesar 33, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritis dengan nilai $38,26 > 33$. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden atas instrumen pernyataan variabel disiplin kerja baik.

Tabel 4.56 Hasil rata-rata tanggapan mengenai kinerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara

No	Pernyataan	Tanggapan Total Responden (%)	Total Rata-Rata
Kualitas Kerja			
1	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan ketelitian yang tinggi	89%	86%
2	Pegawai bekerja dengan cekatan dan cepat	84%	
3	Pegawai memenuhi standar kerja yang ditetapkan instansi	86%	
Kuantitas Kerja			
1	Tingkat pencapaian kerja yang dihasilkan	83%	87%

	telah sesuai dengan harapan instansi		
2	Pegawai selalu menetapkan target dalam bekerja	88%	
3	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan penuh tanggung jawab	89%	
Ketepatan Waktu			
1	Pegawai memaksimalkan waktu kerja	87%	89%
2	Pegawai menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditetapkan	86%	
3	Pegawai menggunakan waktu kerja untuk bekerja	94%	
Efektifitas			
1	Pegawai memanfaatkan sarana dan prasarana yang telah disediakan demi kepentingan pekerjaan	86%	86%
2	Pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur instansi	86%	
3	Pegawai menjalin komunikasi dengan baik dengan atasan dan rekan kerja	85%	
Kemandirian			
1	Pegawai memiliki kemandirian yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	87%	88%
2	Pegawai memiliki inisiatif untuk menyelesaikan permasalahan pekerjaan yang kadang muncul	88%	
3	Pegawai bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan	88%	
Rata-Rata Keseluruhan			87%

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tanggapan mengenai kinerja pegawai diperoleh skor rata-rata sebesar 87% yang terletak pada interval (81% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara kategori sangat baik. Variabel kinerja pegawai memiliki 5 indikator yaitu kualitas kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 86%, indikator kuantitas kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 87%, indikator ketepatan waktu memperoleh nilai rata-rata sebesar 89%, indikator efektifitas memperoleh nilai rata-rata sebesar 86%, indikator kemandirian memperoleh nilai rata-rata sebesar 88%. Dengan demikian dapat disimpulkan rata-rata skor total paling besar nilainya adalah indikator ketepatan waktu dengan nilai rata-rata sebesar 89%, sedangkan untuk rata-rata skor total terkecil adalah indikator kualitas kerja dan efektifitas dengan nilai rata-rata sebesar 86%.

Tabel 4.57 Hasil Statistik Kinerja Pegawai
Kinerja Pegawai

N	Valid	61
	Missing	0
Mean		64.82
Median		65.00
Mode		65
Std. Deviation		5.566
Variance		30.984
Range		24
Minimum		51
Maximum		75
Sum		3954

Sumber: Data diolah, (2023)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata kinerja pegawai berdasarkan pernyataan yang dapat dijawab rata-ratanya adalah sebesar 68,82 dengan range 24 dan total skor 3,954. Maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

Skor Teoritis

$$= \frac{\text{Skor terendah (jumlah pernyataan)} + \text{skor tertinggi (jumlah pernyataan)}}{2}$$

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa rata-rata empirik sebesar 68,82 dan skor teoritis sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritis dengan nilai $68,82 > 45$. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden atas instrumen pernyataan variabel kinerja pegawai baik.

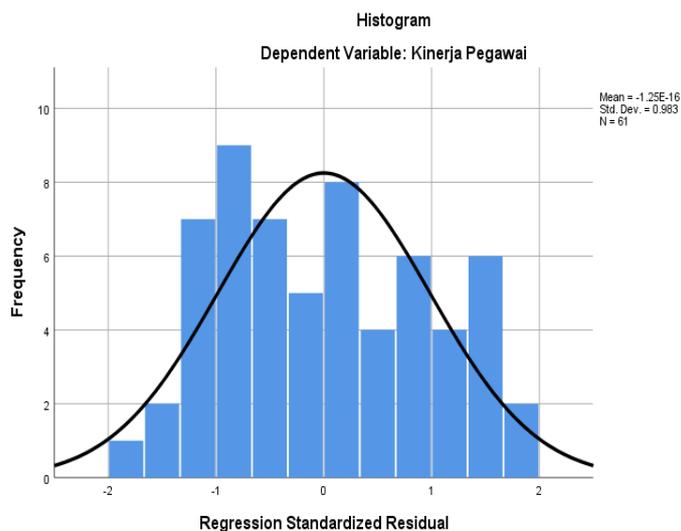
4.4. Pengujian Data

4.4.1. Uji Asumsi Klasik

4.4.1.1. Uji Normalitas

1. Metode Grafik Histogram

Dasar pengambilan keputusan untuk mengetahui nilai residual berdistribusi normal atau tidak adalah dengan cara analisis grafik histogram. Pengujian normalitas data dapat menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki sebaran normal. Cara pertama yang dilakukan untuk melihat kenormalan nilai residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membentuk kurva seperti lonceng (Ghozali, 2018).



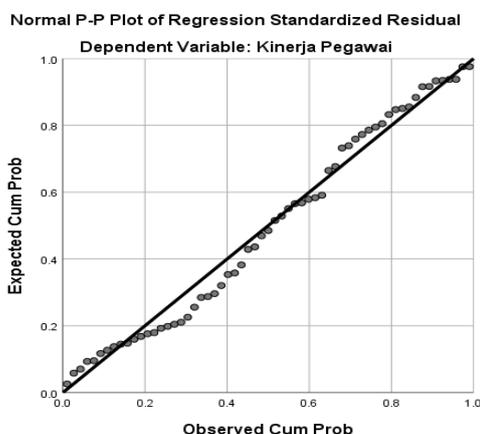
Gambar 4.8 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

Berdasarkan gambar 4.8 grafik histogram diatas, dapat terlihat bahwa data penelitian ini memiliki persebaran normal.

2. Metode Grafik Normal P-Plot

Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Pengujian normalitas untuk penelitian ini menggunakan analisis grafik normal P-Plot. Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian normalitas, yaitu :

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distrubusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.9 Hasil Uji Normalitas Metode Grafik Normal P-Plot

Berdasarkan gambar 4.9 hasil uji gambar normal P-Plot menunjukkan bahwa titik titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka variabel dependen memenuhi asumsi normalitas.

3. Metode Kolmogorov Smirnov

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogrov Smirnov, yaitu : Nilai $\text{Asymp.Sig.}(2\text{-tailed}) > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dalam model regresi sudah terpenuhi.

Tabel 4.58 Hasil One-Sampel Kolmogrov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	4.66935153
Most Extreme Differences	Absolute	0.090
	Positive	0.090
	Negative	-0.063
Test Statistic		0.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan tabel 4.58 menunjukkan nilai signifikansi uji normalitas metode kolmogrov Smirnov, nilai $\text{Asymp. Sig.}(2\text{-tailed})$ sebesar 0,200 atau lebih besar dari 0,05 yang artinya data pada penelitian ini residual sudah menyebar secara distribusi normal.

4.4.1.2. Uji Multikolinieritas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas (Tolerance dan VIF) adalah sebagai berikut :

Keputusan berdasarkan nilai Tolerance sebagai berikut:

- a. Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

- b. Jika nilai Tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Keputusan berdasarkan nilai VIF sebagai berikut:

- a. Jika nilai VIF < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolineritas dalam model regresi.
b. Jika nilai VIF > 10,00 maka artinya terjadi multikolineritas dalam model regresi.

Tabel 4.59 Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a								
Model				Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
				Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.606	12.200		0.378	0.707		
	Etos Kerja	0.606	0.153	0.437	3.951	0.000	0.990	1.010
	Disiplin Kerja	0.487	0.190	0.284	2.567	0.013	0.990	1.010
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai								

Berdasarkan tabel 4.59 diatas, berikut hasil nilai tolerance dari masing-masing variabel bebas yaitu :

- Nilai Tolerance untuk variabel X1 Etos Kerja adalah 0,990
- Nilai Tolerance untuk variabel X2 Disiplin Kerja adalah 0,990

Pada hasil pengujian ini didapat bahwa keseluruhan nilai tolerance > 0,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Uji multikolinearitas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*).

Berikut nilai VIF hasil pengujian masing-masing variabel bebas :

- Nilai VIF untuk variabel X1 Motivasi adalah 1,010
- Nilai VIF untuk variabel X2 Disiplin Kerja adalah 1,010

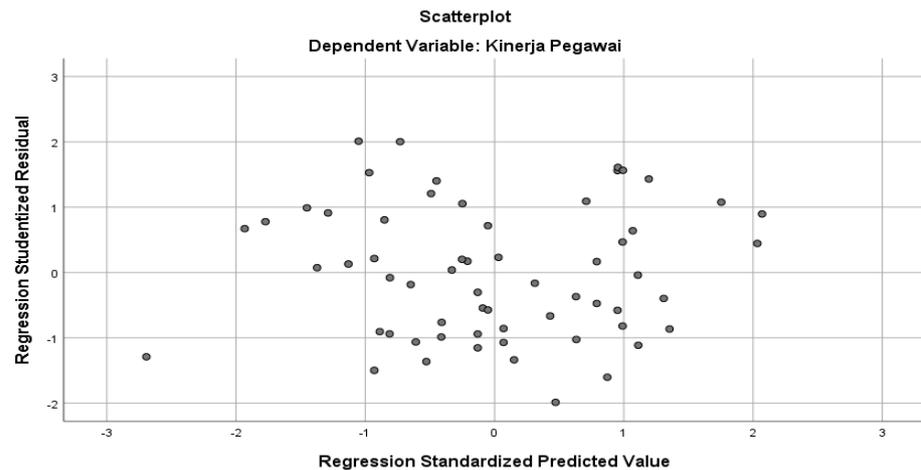
Pada hasil pengujian di dapat bahwa keseluruhan nilai VIF 1,010 < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolineritas yang berarti semua variabel dapat digunakan.

4.4.1.3. Uji Heteroskedasitas

1. Metode Grafik – Scatterplot

Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan metode grafik adalah sebagai berikut :

- c. Jika terdapat pola tertentu pada grafik, seperti titik titik yang membentuk pola teratur (bergelombang, menyebar kemudian menyempit), maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.
- d. Sebaliknya, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik titik menyebar, maka indikasinya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar 4.10 titik titik pada grafik tersebut menyebar tidak berpola dan tidak beraturan yang jelas artinya data pada penelitian ini terhindar dari gejala heteroskedastisitas atau menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4.2. Analisis Regresi Linear

4.4.2.1. Regresi Linear Parsial

Analisis regresi linear parsial digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan mencari nilai persamaan regresi (Sugiyono, 2019).

- Etos Kerja

Tabel 4.60 Hasil Uji Regresi Linear Parsial (Etos Kerja)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.573	10.980		1.874	0.066
	Etos Kerja	0.645	0.160	0.465	4.036	0.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

$$Y = 20,573 + 0,645X_1$$

Dimana $X_1 = \text{Etos Kerja}$

$$Y = \text{Kinerja Pegawai}$$

Jika nilai $X_1 = 0$ akan diperoleh $Y = 20,573$

Berdasarkan tabel 4.60 artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 20,573 nilai ini akan menunjukkan bahwa pada saat Etos Kerja (X_1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja pegawai (Y) akan tetap bernilai 20,573 koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,645 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika etos kerja ditingkatkan sebesar satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,645 satuan.

- Disiplin Kerja

Tabel 4.61 Hasil Uji Regresi Linear Parsial (Disiplin Kerja)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.395	8.091		5.363	0.000
	Disiplin Kerja	0.560	0.211	0.327	2.657	0.010
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

$$Y = 43,395 + 0.560X_2$$

Dimana $X_2 = \text{Disiplin Kerja}$

$$Y = \text{Kinerja Pegawai}$$

Jika nilai $X_2 = 0$ akan diperoleh $Y = 43,395$

Berdasarkan tabel 4.61 artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 43,395 nilai ini akan menunjukkan bahwa pada saat disiplin kerja (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja pegawai (Y) akan tetap bernilai 43,395 koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,560 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika disiplin kerja ditingkatkan sebesar satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,560 satuan.

4.4.2.2. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada atau tidak adanya hubungan atau pengaruh antar variabel yang lebih dari satu dengan variabel terikat. Sebelum dilakukan uji hipotesis mengenai signifikansi antara hubungan variabel bebas dan variabel terikat terlebih dahulu tanpa diketahui apakah model

memiliki hubungan yang linier (Sujarweni,2015). Setelah melakukan uji regresi dengan SPSS 26 maka hasil yang didapat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.62 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.606	12.200		0.378	0.707
	Etos Kerja	0.606	0.153	0.437	3.951	0.000
	Disiplin Kerja	0.487	0.190	0.284	2.567	0.013
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Berdasarkan tabel 4.62 terdapat nilai koefisien regresi dengan melihat hasil tabel coefficient pada kolom Unstandardized dalam kolom B, pada sub kolom tersebut terdapat nilai konstanta sebesar 4,606 dan nilai koefisien regresi Etos Kerja (X1) = 0,606 dan disiplin kerja (X2) = 0,487 berdasarkan hasil tersebut maka dapat dirumuskan model persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini kemudian akan di interprestasikan makna dari model persamaan regresi tersebut. Adapun model persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX1 + bX2$$

$$Y = 4,606 + 0,606 X1 + 0,487 X2$$

Adapun persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 4,606 artinya jika Etos Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) nilainya adalah 0, maka Kinerja Pegawai (Y) semakin meningkat
- b. Koefisien regresi variabel Etos Kerja (X1) yaitu Etos Kerja menunjukkan koefisien positif 0,606 dengan demikian dapat diketahui bahwa Etos Kerja meningkatkan Kinerja Pegawai
- c. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) yaitu Disiplin Kerja menunjukkan koefisien yang positif sebesar 0,487 dengan demikian dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja mampu meningkatkan Kinerja Pegawai

4.4.3. Uji Hipotesis

4.4.3.1. Uji Hipotesis Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Independent) yaitu Etos Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel terikat (Dependent) secara terpisah atau sendiri-sendiri. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui hasil uji t dalam tabel berikut:

Tabel 4.63 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.606	12.200		0.378	0.707
	Etos Kerja	0.606	0.153	0.437	3.951	0.000
	Disiplin Kerja	0.487	0.190	0.284	2.567	0.013

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Perhitungan t tabel :

$$t \text{ tabel} = (a ; (df = n-k))$$

$$t \text{ tabel} = (0,05 ; (df = 65-3))$$

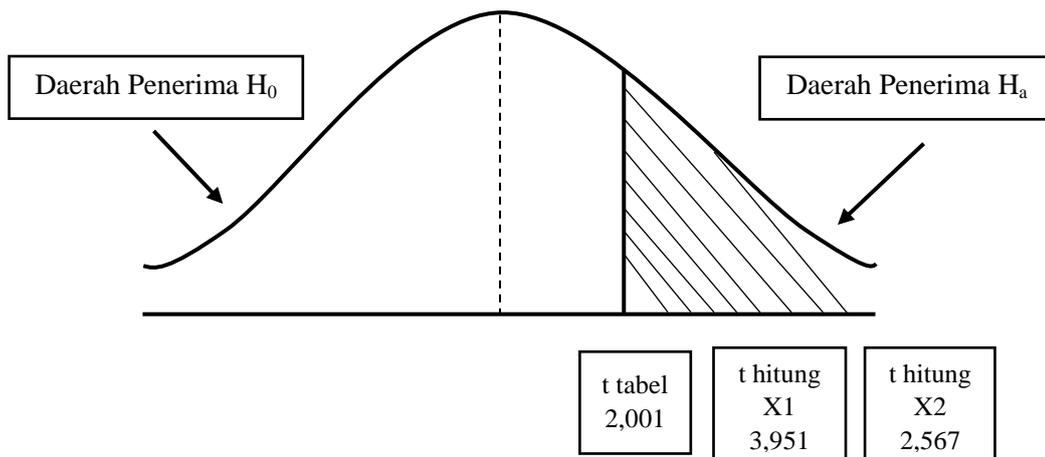
$$t \text{ tabel} = (0,05 ; 58) = 2,001$$

Berdasarkan hasil tabel 4.63 dapat diketahui hasil uji t untuk variabel etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

- a. Variabel etos kerja diketahui t_{hitung} (3,951) lebih besar dari pada t_{tabel} (2,001) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, H_1 diterima artinya etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara.
- b. Variabel disiplin kerja diketahui t_{hitung} (2,567) lebih besar dari pada t_{tabel} (2,001) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,013 < 0,05$. Oleh karena itu, H_2 diterima artinya disiplin kerja berpengaruh secara paraisal terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara.

Kurva Uji t

1. Jika nilai t hitung $>$ t tabel pada $\alpha = 5\%$, maka artinya H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh)
 2. Jika nilai t hitung $<$ t tabel pada $\alpha = 5\%$, maka artinya H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh)
- t tabel : 2,001
 t hitung X1 : 3,951
 t hitung X2 : 2,567



Gambar 4.11 Kurva Hasil Uji t

4.4.3.2. Uji Hipotesis Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui hasil uji F dalam tabel berikut:

Tabel 4.64 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	550.846	2	275.423	12.211	.000 ^b
	Residual	1308.171	58	22.555		
	Total	1859.016	60			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Etos Kerja						

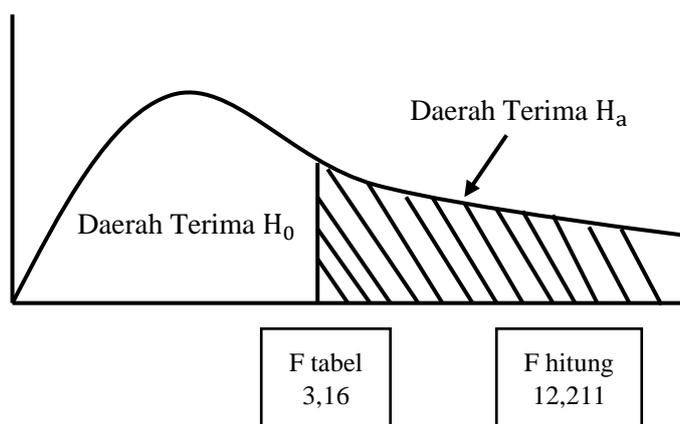
$$DF1 = k-1 = 3-1 = 2$$

$$DF2 = n-k = 61-3 = 58$$

$$F_{\text{tabel}} = (2 ; 58)$$

$$F_{\text{tabel}} = (3,16)$$

Berdasarkan tabel 4.64 dapat diketahui bahwa nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, $12,211 > 3,16$ atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti variabel etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara.



Gambar 4.12 Kurva Hasil Uji f

4.4.4. Analisis Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat yang dilihat melalui R Square. Semakin besar angka R^2 maka semakin baik model yang digunakan untuk menjelaskan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.65 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai)

Model Summary				
Model	r	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.465 ^a	0.216	0.203	4.969
a. Predictors: (Constant), Etos Kerja				

Berdasarkan tabel 4.65 dapat diketahui nilai koefisien regresi (r) sebesar 0,465 dan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,216 atau 21,6% maka memiliki arti bahwa variabel X1 (Etos Kerja) memberikan kontribusi secara parsial sebesar 21,6% terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai)

Tabel 4.66 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai)

Model Summary				
Model	r	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.327 ^a	0.107	0.092	5.305
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

Berdasarkan tabel 4.66 dapat diketahui nilai koefisien regresi (r) sebesar 0,327 dan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,107 atau 10,7% maka memiliki arti bahwa variabel X2 (Disiplin Kerja) memberikan kontribusi secara parsial sebesar 10,7% terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai)

Tabel 4.67 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai)

Model Summary				
Model	r	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.544 ^a	0.296	0.272	4.749
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Etos Kerja				

Berdasarkan tabel 4.67 dapat diketahui nilai koefisien regresi (r) sebesar 0,544 dan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,296 atau 29,6% , maka memiliki arti bahwa variabel X1 (Etos Kerja) dan X2 (Etos Kerja dan Disiplin Kerja) memberikan kontribusi secara bersama-sama sebesar 29,6% terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) dan sisanya 70,4% dipengaruhi oleh faktor variabel lain diluar penelitian ini.

4.5. Pembahasan dan Interpretasi Hasil

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana etos kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai dan untuk mengetahui apakah ada pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Pelathan Kesehatan Hewan Cinagara.

4.5.1. Etos Kerja di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Ciagara

Etos kerja merupakan suatu pandangan atau sikap dari seorang umat dalam hal ini pegawai terhadap kerja. Ketika para pegawai menganggap kerja itu sebagai suatu hal luhur eksistensi nya bagi manusia cenderung etos kerja nya tinggi, sebaliknya ketika para pegawai menganggap kerja itu sebagai suatu hal biasa saja hanya untuk mencari uang dan jabatan semata cenderung etos kerja nya tergolong rendah. Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan mengenai etos kerja

terhadap kinerja pegawai di BBPKH Cinagara yang dimana hasilnya etos kerja memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawainya sebesar 21,6%.

Variabel etos kerja dalam penelitian ini memiliki 8 indikator yaitu kerja adalah rahmat memperoleh nilai rata-rata sebesar 84%, indikator kerja adalah amanah memperoleh nilai rata-rata sebesar 86%, indikator kerja adalah panggilan memperoleh nilai rata-rata sebesar 87%, indikator kerja adalah aktualisasi memperoleh nilai rata-rata sebesar 85%, indikator kerja adalah ibadah memperoleh nilai rata-rata sebesar 88%, indikator kerja adalah seni memperoleh nilai rata-rata sebesar 86%, indikator kerja adalah kehormatan memperoleh nilai rata-rata sebesar 86% dan indikator kerja adalah pelayanan memperoleh nilai rata-rata sebesar 86%. Dengan demikian dapat disimpulkan rata-rata skor total paling besar nilainya adalah indikator kerja adalah ibadah dengan nilai sebesar 88%, sedangkan untuk skor rata-rata terkecil adalah indikator kerja adalah rahmat dengan nilai sebesar 84%.

4.5.2. Disiplin Kerja Di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara

Disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting yang harus diterapkan di dalam sebuah organisasi karena disiplin kerja mempunyai peran yang sangat penting guna menunjang keberhasilan capaian yang sudah ditetapkan. Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan mengenai disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BBPKH Cinagara yang dimana hasilnya disiplin kerja memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai sebesar 10,7%. Oleh karena itu pegawai perlu meningkatkan kedisiplinan sesuai peraturan yang berlaku guna menciptakan iklim kerja yang baik sehingga capaian ataupun tujuan yang ditetapkan dapat diperoleh atau dicapai dengan baik.

Variabel disiplin kerja dalam penelitian ini memiliki 4 indikator yaitu frekuensi kehadiran memperoleh nilai rata-rata sebesar 82%, indikator ketaatan pada peraturan kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 83%, indikator ketaatan pada standar kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 89%, indikator tingkat kewaspadaan memperoleh nilai rata-rata sebesar 88%. Dengan demikian dapat disimpulkan rata-rata skor total paling besar nilainya adalah indikator ketaatan pada standar kerja dengan nilai sebesar 89%, sedangkan untuk rata-rata skor total terkecil adalah indikator frekuensi kehadiran dengan nilai sebesar 82%.

4.5.3. Kinerja Pegawai Di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara

Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik, organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas, banyak organisasi yang berhasil atau efektif karena ditopang oleh kinerja sumber daya manusia, sebaliknya tidak sedikit organisasi yang gagal karena faktor kinerja sumber daya manusia. Kinerja pegawai di BBPKH Cinagara perlu di tingkatkan lagi dan salah satu upaya peningkatan kinerja pegawai yaitu dengan mengikutsertakan para pegawainya untuk mengikuti pelatihan sehingga skill dan kemampuan yang dimiliki semakin menonjol dan itu akan berdampak baik pula bagi pegawai itu sendiri dan bagi instansi, karena berdasarkan informasi yang di terima sangat minim sekali para pegawai mengikuti pelatihan yang ada.

Variabel kinerja pegawai memiliki 5 indikator yaitu kualitas kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 86%, indikator kuantitas kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 87%, indikator ketepatan waktu memperoleh nilai rata-rata sebesar 89%, indikator efektifitas memperoleh nilai rata-rata sebesar 86%, indikator kemandirian memperoleh nilai rata-rata sebesar 88%. Dengan demikian dapat disimpulkan rata-rata skor total paling besar nilainya adalah indikator ketepatan waktu dengan nilai rata-rata sebesar 89%, sedangkan untuk rata-rata skor total terkecil adalah indikator kualitas kerja dan efektifitas dengan nilai rata-rata sebesar 86%.

4.5.4. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara

Berdasarkan analisis regresi parsial yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan hasil analisis hubungan fungsional adalah $Y = 20,573 + 0.645X_1$ nilai ini menunjukkan bahwa pada saat etos kerja (X_1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja pegawai (Y) akan tetap bernilai 20,573, koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,645 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika etos kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,645 satuan. Dengan nilai koefisien regresi (r) sebesar 0,465 dan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,216 atau 21,6%, maka memiliki arti bahwa etos kerja memberikan pengaruh secara parsial sebesar 21,6% terhadap kinerja pegawai. Kemudian hasil pengujian tingkat signifikansi uji t terhadap H_1 menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai diketahui t_{hitung} (3,951) lebih besar dari pada t_{tabel} (2,001) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, H_1 diterima artinya etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien

4.5.5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara

Berdasarkan analisis regresi parsial yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan hasil analisis hubungan fungsional adalah $Y = 43,395 + 0.560X_2$ nilai ini menunjukkan bahwa pada saat disiplin kerja (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja pegawai (Y) akan tetap bernilai 43,395, koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,560 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika disiplin kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,560 satuan. Dengan nilai koefisien regresi (r) sebesar 0,327 dan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,107, maka memiliki arti bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh secara parsial sebesar 10,7% terhadap kinerja pegawai. Kemudian hasil pengujian tingkat signifikan uji t diketahui t_{hitung} (2,567) lebih besar dari pada t_{tabel} (2,001) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,013 < 0,05$. Oleh

karena itu, H_2 diterima artinya disiplin kerja berpengaruh secara parial terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara.

4.5.6. Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara

Hasil pengujian tingkat signifikansi uji F dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti variabel etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara. Berdasarkan tabel 4.65 dapat diketahui nilai koefisien regresi (r) sebesar 0,544 atau dan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,296, maka memiliki arti bahwa variabel X_1 (Etos Kerja) dan X_2 (Disiplin Kerja) memberikan pengaruh secara bersama-sama sebesar 29,6% terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) dan sisanya 70,4% dipengaruhi oleh faktor variabel lain diluar penelitian ini. Hal ini berarti variabel etos kerja dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 dalam penelitian dapat diterima.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara. Hasil penelitian ini di dukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya (2021) dengan judul “Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor” yang menunjukkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja merupakan dua hal yang sangat penting yang seyogyanya harus dimiliki oleh seluruh sumber daya yang terkait yang ada di dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan, karena kedua hal tersebut erat kaitannya terhadap hasil kerja yang akan dicapai oleh pegawai dalam hal ini kinerja baik secara individu maupun secara keseluruhan

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dengan bantuan program SPSS 26 mengenai bagaimana etos kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara dan apakah ada pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif data mengenai etos kerja (X1) diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden sebesar 86% yang terletak pada interval (81% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa etos kerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara kategori sangat baik. Indikator dengan persentase terbesar berdasarkan tanggapan responden yaitu kerja adalah ibadah dengan persentase 88% dan indikator terendah berdasarkan tanggapan responden yaitu kerja adalah rahmat dengan persentase 84%
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif data mengenai disiplin kerja (X2) diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden sebesar 85% yang terletak pada interval (81% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara kategori sangat baik. Indikator dengan persentase terbesar yaitu ketaatan pada standar kerja dengan persentase 89% dan indikator terendah yaitu frekuensi kehadiran dengan persentase sebesar 82%
3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif data mengenai kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden sebesar 87% yang terletak pada interval (81% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara kategori sangat baik. Indikator terbesar yaitu ketepatan waktu dengan persentase 89% dan indikator terendah yaitu kualitas kerja dan efektifitas dengan persentase 86%
4. Berdasarkan uji hipotesis parsial (uji t) menyatakan bahwa etos kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai, diketahui hasil pengujian t_{hitung} (3,951) lebih besar dari pada t_{tabel} (2,001) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, H_1 diterima artinya etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara..
5. Berdasarkan uji hipotesis parsial (uji t) menyatakan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai, diketahui t_{hitung} (2,567) lebih besar dari pada t_{tabel} (2,001) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,013 < 0,05$. Oleh karena itu, H_2 diterima artinya disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara.

6. Berdasarkan Hasil pengujian tingkat signifikansi uji F dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti variabel etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Praktik
 - a. Etos kerja yang tinggi seyogyanya harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap pegawai, karena etos kerja mempunyai keterkaitan terhadap hasil kerja yang akan diperoleh atau dihasilkan, oleh karena itu pegawai perlu memahami pentingnya etos kerja. Pihak Balai hendaknya memperhatikan mengenai faktor etos kerja, karena pegawai dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi apabila menghasilkan sikap dan pekerjaan sesuai dengan harapan instansi dan pihak Balai juga harus selalu memberikan arahan, dukungan dan motivasi kepada para pegawainya untuk senantiasa bekerja sepenuh hati, bekerja dengan tulus dengan cara
 - b. Kedisiplinan memegang peran yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari pegawai. Pihak Balai dapat menerapkan aturan-aturan kaitannya dengan implementasi peraturan tentang disiplin kerja, seperti absensi kehadiran diperketat lagi artinya perlu setiap minggu absensi dievaluasi baik datang yang terlambat maupun pulang kerja yang duluan yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku, selain itu juga pihak Balai untuk selalu memberikan arahan kepada para pegawainya untuk senantiasa bisa mengatur waktu kehadiran yang sudah ditetapkan dan memberikan sanksi yang tegas kepada para pegawai yang datang terlambat dan tidak masuk kerja tanpa keterangan, sehingga apa yang sudah direncanakan berjalan sebagaimana mestinya dan sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan.
 - c. Kinerja pegawai dengan indikator terendah yaitu kualitas kerja dan efektifitas, hal ini menunjukkan para pegawai masih memiliki tingkat ketelitian yang masih rendah yang dimana kesalahan-kesalahan dalam mengerjakan tugas dapat merugikan semua pihak baik secara individu maupun bagi instansi, oleh karena itu pihak Balai harus memberikan arahan kepada para pegawainya untuk senantiasa memperhatikan standar kerja yang sudah ditetapkan dan berhati-hati dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Karena organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik

2. Teoritis

- a. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
- b. Penulis menyarankan untuk sebaiknya mengembangkan permasalahan dan mengembangkan variabel dengan disertai dukungan indikator-indikator yang lebih baik dan handal dalam mengetahui upaya peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis yang penulis lakukan bahwanya 29,6% etos kerja dan disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai dan sisanya 70,4% kinerja pegawai di pengaruhi faktor lain diluar penelitian ini yaitu etos kerja dan disiplin kerja. Dengan demikian diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan-temuan penelitian yang lebih berarti dan bermanfaat bagi banyak pihak terutama dalam mencaritahu upaya meningkatkan kinerja pegawai di intansi atau organisasi pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator* : ZANAFAPublisings
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* 25
- Hardiansyah, Rian Oztary. 2017. *Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang)*
- Hasibuan, Malayu S.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2018).
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mutiarasari, Hilmy. 2022. *Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung*
- Nurjaya, 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 (2021): 172-184.
- Octarina, Arischa. "Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Dan Olahraga Kabupaten Sorolangun".
- Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2019 Tentang Cara Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kementerian Pertanian*
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*

- Priansa, Donni Juni. 2020. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: ALFABETA, CV
- Rahman, Aulia. *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar*. Diss. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2019
- Robbin, Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat
- Sedermayanti. 2017. "*Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, untuk meningkatkan kompetensi, kinerja dan produktivitas kerja*". Bandung: PT Refika Aditama
- Sinamo, Jansen. 2020. *8 ETOS KERJA PROFESIONAL*. Jakarta
- Sudarmanto. 2020. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA, CV
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA, CV
- Sujarweni, V Wiratna. 2023. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustakabarupres
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada

DAFTAR RIWAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhamad Rizki Romadon
Alamat : Kp Jatake RT 03/ RW 05 Desa Cimanggu 01 Kec.
Cibungbulang Kab. Bogor
Tempat dan Tanggal Lahir : Bogor, 16 Januari 1999
Umur : 24 Tahun
Agama : Islam
Pendidikan

- SD : SDN Cimanggu 02
- SMP : SMP Negeri 1 Cibungbulang
- SMA : SMA Negeri 1 Cibungbulang
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan Bogor

Bogor, 27 Mei 2023

Peneliti

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner



Kuesioner ini digunakan sebagai bahan dalam penyusunan skripsi mengenai:

**PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI BALAI BESAR PELATIHAN KESEHATAN HEWAN
CINAGARA**

Oleh : Muhamad Rizki Romadon

NPM : 021119037

Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor

Profil Responden

Nama Responden :

Jenis Kelamin : () Laki-laki () Perempuan

Usia : () 18-30 Tahun () 31-40 Tahun () > 40 Tahun

Tingkat Pendidikan : () SD () SMP () SMA/SMK () Sarjana

Masa Kerja : () <5 Tahun () 6-10 Tahun () 11-15 Tahun () 16-20
Tahun () 21-25 Tahun () 26-30 Tahun () >30 Tahun

Petunjuk Pengisian

Isi pernyataan-pernyataan dibawah ini sesuai dengan pilihan dan penilaian saudara. Berikan tanda (✓) pada kolom pernyataan yang tertera. Informasi yang diterima dari kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis.

Keterangan:

Etos Kerja (X1)		Disiplin Kerja (X2)		Kinerja (Y)	
Sangat Setuju (SL)	: (SS)	Selalu	: (SL)	Selalu	:
Setuju (S)	: (S)	Sering	: (SR)	Sering	:
Kurang Setuju (J)	: (KS)	Jarang	: (J)	Jarang	:
Tidak Setuju (P)	: (TS)	Pernah	: (P)	Pernah	:
Sangat Tidak Setuju (TP)	: (STS)	Tidak Pernah	: (TP)	Tidak Pernah	:

Variabel Etos Kerja (X1)

No	Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kerja adalah rahmat	1. Setiap kali melakukan pekerjaan saya merasa tidak terbebani					
		2. Saya bangga diberikan kegiatan di instansi ini					
2	Kerja adalah amanah	1. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu memberikan nilai lebih buat saya					
3	Kerja adalah panggilan	1. Saya melakukan pekerjaan dengan penuh kejujuran					
		2. Saya menganggap bahwa kerja itu sebagai panggilan hati					
4	Kerja adalah aktualisasi	1. Saya menganggap kerja itu keras itu sangat memuaskan					
		2. Bekerja merupakan cara terbaik mengembangkan potensi diri					

5	Kerja adalah ibadah	1. Ketika bekerja saya senantiasa merasakan Tuhan bersama saya					
6	Kerja adalah seni	1. Saya bekerja dengan kreativitas saya sendiri					
		2. Saya harus menghindari sikap ketergantungan pada orang lain					
		3. Saya bekerja dengan perasaan senang seperti halnya melakukan hobi					
7	Kerja adalah kehormatan	1. Lebih baik memulai bekerja tanpa menunggu perintah					
		2. Saya merencanakan hari kerja saya sehingga tidak membuang waktu dengan percuma					
8	Kerja adalah pelayanan	1. Saya menjaga kesopansantutan selama bekerja					
		2. Saya menghargai atasan karena posisi dan kedudukan mereka					
		3. Bekerja bukan hanya memenuhi kebutuha sendiri saja tetapi untuk melayani					

Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Indikator	Pernyataan	S	S	J	P	TP
1	Frekuensi Kehadiran	1. Pegawai datang tepat waktu					
		2. Mengisi daftar hadir					
		3. Menerima konsekuensi ketidakhadiran					
2	Ketaatan pada peraturan kerja	1. Penggunaan atribut pakauan sesuai peraturan					
		2. Sanksi hukum diberikan kepada pegawai yang melanggar aturan					
3	Ketaatan pada standar kerja	1. Kemampuan memperhatikan standar kerja yang sudah ditetapkan					
		2. Kemampuan meningkatkan standar kerja secara individu					
		3. Kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu					
4	Tingkat Kewaspadaan	1. Ketelitian dalam mengerjakan tugas					
		2. Mengerjakan tugas secara efektif dan efisien					
		3. Berhati-hati dalam mengerjakan tugas dan sesuai aturan					

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Indikator	Pernyataan	S	S	J	P	TP
1	Kualitas kerja	1. Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan ketelitian yang tinggi					
		2. Pegawai bekerja dengan cekatan dan cepat					
		3. Pegawai memenuhi standar kerja yang ditetapkan instansi					
2	Kuanitas kerja	1. Tingkat pencapaian kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan instansi					
		2. Pegawai selalu menetapkan target dalam bekerja					
		3. Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan penuh tanggung jawab					
3	Ketepatan waktu	1. Pegawai memaksimalkan waktu kerja					
		2. Pegawai menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
		3. Pegawai menggunakan waktu kerja untuk bekerja					
4	Efektifitas	1. Pegawai memanfaatkan sarana dan prasarana yang telah disediakan demi kepentingan pekerjaan					
		2. Pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur instansi					
		3. Pegawai menjalin komunikasi dengan baik					

		dengan atasan dan rekan kerja					
5	Kemandirian	1. Pegawai memiliki kemandirian yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan					
		2. Pegawai memiliki inisiatif untuk menyelesaikan permasalahan pekerjaan yang kadang muncul					
		3. Pegawai bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan					

Disiplin Kerja (X2)

Responden	Disiplin Kerja (X2)											Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	
1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	43
2	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	39
3	5	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	39
4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	39
5	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	33
6	4	5	3	4	4	5	5	5	5	3	5	40
7	5	5	1	3	4	5	4	5	5	5	5	37
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	45
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	45
10	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	44
11	4	5	2	2	5	5	4	5	5	5	5	37
12	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	44
13	5	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	39
14	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	31
15	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
16	4	4	3	5	2	4	5	5	5	5	4	37
17	5	1	3	2	5	5	5	5	5	5	5	36
18	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	41
19	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	37
20	4	4	1	1	5	4	4	5	5	5	5	33
21	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	40
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	45
23	4	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	36
24	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	37
25	5	5	1	1	4	4	5	5	5	4	5	35
26	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	38
27	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	39
28	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	37
29	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
30	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	40
31	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	37
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	36
34	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	42
35	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	41
36	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
37	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
38	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	37
39	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	43
40	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38
41	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	32
42	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
43	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	40
44	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
45	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	39
46	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	42
47	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	37
48	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	34
49	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
50	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	42
51	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	41
52	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	41
53	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
54	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	39
55	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	35
56	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	34
57	4	4	4	5	5	4	4	5	3	5	5	38
58	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	36
59	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	40
60	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	39
61	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	40

Kinerja Pegawai (Y)

Responden	Kinerja Pegawai (Y)															Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	73
2	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	70
3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	64
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	63
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
11	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	63
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
13	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	62
14	2	2	2	3	5	5	4	4	5	4	3	3	3	2	4	51
15	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	65
16	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	71
17	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
18	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	58
19	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	72
20	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
21	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	59
22	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	65
23	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	72
24	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
25	4	4	4	5	4	3	3	3	5	5	5	4	4	5	4	62
26	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	65
27	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	65
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	62
29	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	69
30	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	65
31	5	3	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	60
32	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	67
33	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	68
34	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	60
35	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	65
36	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	71
37	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	66
38	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	63
39	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	62
40	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	63
41	5	4	5	2	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	62
42	5	4	3	5	5	5	5	4	4	2	5	5	4	4	4	64
43	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	70
44	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	65
45	4	4	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4	5	4	4	65
46	5	4	4	4	5	4	4	3	4	2	4	2	4	4	4	57
47	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	5	4	55
48	4	4	5	2	4	4	4	5	2	4	5	3	4	4	4	58
49	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	59
50	4	4	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	5	5	57
51	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	63
52	5	4	4	2	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	65
53	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	2	2	4	5	4	60
54	5	4	4	2	4	5	4	4	3	4	2	4	4	4	5	58
55	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	68
56	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
57	5	5	5	5	4	4	5	3	3	4	5	4	4	5	5	66
58	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	69
59	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	69
60	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	68
61	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	62

Lampiran 3 Hasil Uji Valid

Hasil Uji Valid Variabel Etos Kerja (X1)

		Correlations																								Total	
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24		
P1	Pearson Correlation n	1	0.019	0.146	0.140	0.083	0.298	0.238	0.095	0.190	0.528	0.351	0.382	0.339	0.148	0.156	-0.050	-0.106	0.072	0.219	-0.118	0.105	0.061	0.044	0.148	438	
	Sig. (2-tailed)		0.920	0.440	0.462	0.663	0.110	0.205	0.618	0.316	0.003	0.057	0.037	0.067	0.436	0.410	0.793	0.577	0.704	0.245	0.534	0.577	0.750	0.818	0.436	0.015	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation n	0.019	1	0.140	0.368	0.517	-0.071	0.028	-0.431	0.227	-0.104	-0.064	-0.110	0.162	0.313	0.356	-0.024	0.204	0.173	-0.043	0.000	-0.022	0.378	0.270	0.192	440	
	Sig. (2-tailed)	0.920	1	0.460	0.045	0.003	0.708	0.842	0.017	0.228	0.586	0.659	0.594	0.391	0.092	0.054	0.900	0.175	0.361	0.821	1.000	0.894	0.040	0.265	0.309	0.015	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation n	0.146	0.140	1	0.460	-0.182	-0.127	0.184	-0.191	0.104	0.068	-0.096	-0.055	-0.165	0.124	0.172	0.091	-0.233	-0.176	0.000	-0.130	-0.155	-0.178	-0.096	-0.045	0.102	
	Sig. (2-tailed)	0.440	0.460	1	0.011	0.335	0.503	0.305	0.312	0.584	0.721	0.613	0.789	0.382	0.515	0.365	0.631	0.215	0.352	1.000	0.495	0.412	0.348	0.613	0.808	0.593	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation n	0.140	0.368	0.460	1	0.015	-0.091	-0.278	-0.178	0.240	-0.140	-0.107	-0.173	-0.020	0.107	0.310	0.218	0.019	-0.279	0.056	-0.248	-0.019	-0.180	-0.203	-0.236	0.133	
	Sig. (2-tailed)	0.462	0.045	0.011	1	0.939	0.632	0.138	0.347	0.201	0.459	0.573	0.300	0.018	0.574	0.095	0.247	0.923	0.039	0.768	0.187	0.923	0.341	0.262	0.210	0.482	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation n	0.083	0.517	-0.182	0.015	1	0.268	0.275	0.079	0.413	0.270	-0.291	-0.116	0.203	-0.079	0.195	0.000	0.286	0.150	0.134	0.262	0.044	0.512	0.265	0.254	0.537	
	Sig. (2-tailed)	0.683	0.003	0.335	0.939	1	0.152	0.141	0.679	0.023	0.149	0.118	0.541	0.281	0.679	0.303	1.000	0.125	0.429	0.481	0.163	0.817	0.004	0.174	0.175	0.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation n	0.298	0.071	-0.127	-0.091	0.268	1	0.582	0.477	0.230	0.438	0.033	0.303	0.056	-0.160	0.015	-0.188	-0.316	-0.179	0.048	0.117	-0.277	-0.015	0.033	0.094	0.271	
	Sig. (2-tailed)	0.110	0.708	0.503	0.632	0.152	1	0.001	0.008	0.222	0.015	0.864	0.103	0.756	0.934	0.939	0.324	0.088	0.343	0.801	0.537	0.138	0.937	0.864	0.620	0.148	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation n	0.238	0.038	0.164	-0.278	0.275	0.582	1	0.377	0.188	0.430	0.000	0.354	0.075	0.042	0.155	-0.059	-0.106	0.144	0.230	0.000	-0.211	-0.040	0.000	0.642	0.382	
	Sig. (2-tailed)	0.205	0.842	0.305	0.138	0.141	0.001	1	0.040	0.319	0.018	1.000	0.955	0.594	0.826	0.413	0.601	0.579	0.449	0.221	1.000	0.263	0.833	1.000	0.826	0.037	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation n	0.095	-0.431	-0.191	-0.178	0.079	0.477	0.377	1	0.006	0.191	-0.168	-0.036	-0.241	-0.220	-0.282	0.059	-0.025	0.000	0.107	0.196	0.025	-0.043	-0.114	-0.055	0.086	
	Sig. (2-tailed)	0.618	0.017	0.312	0.347	0.679	0.008	0.040	1	0.616	0.313	0.380	0.849	0.199	0.243	0.130	0.756	0.895	1.000	0.574	0.299	0.895	0.821	0.547	0.773	0.729	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation n	0.190	0.227	0.104	0.240	0.413	0.230	0.188	0.096	1	0.249	0.910	0.217	0.375	0.379	0.213	-0.148	0.120	0.066	-0.051	-0.059	0.069	0.107	0.114	-0.020	0.476	
	Sig. (2-tailed)	0.316	0.228	0.584	0.201	0.023	0.222	0.319	0.616	1	0.184	0.050	0.249	0.041	0.044	0.258	0.435	0.529	0.653	0.749	0.716	0.716	0.323	0.547	0.196	0.008	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation n	0.528	-0.104	0.068	-0.140	0.270	0.438	0.430	0.191	0.249	1	0.380	0.556	0.332	-0.036	0.260	-0.077	0.057	-0.056	0.389	-0.037	0.189	0.028	0.109	0.199	0.519	
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.586	0.721	0.459	0.149	0.015	0.018	0.313	0.184	1	0.038	0.001	0.073	0.851	0.165	0.685	0.763	0.769	0.045	0.848	0.318	0.883	0.568	0.291	0.003	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P11	Pearson Correlation n	0.351	-0.084	-0.096	-0.107	-0.291	0.033	0.000	-0.166	0.010	0.380	1	0.469	0.644	0.352	0.188	0.055	0.151	0.158	0.056	0.181	0.198	0.027	0.038	0.019	0.307	
	Sig. (2-tailed)	0.057	0.659	0.613	0.573	0.118	0.894	1.000	0.380	0.957	0.038	1	0.009	0.000	0.057	0.319	0.774	0.425	0.403	0.767	0.338	0.295	0.889	0.840	0.923	0.099	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P12	Pearson Correlation n	0.382	-0.110	-0.066	-0.173	-0.116	0.303	0.354	-0.036	0.217	0.555	0.469	1	0.444	0.296	0.060	0.095	0.020	0.322	0.221	-0.346	0.081	-0.100	0.050	0.195	0.375	
	Sig. (2-tailed)	0.037	0.584	0.789	0.360	0.541	0.103	0.055	0.849	0.240	0.001	0.009	1	0.014	0.110	0.754	0.816	0.915	0.083	0.240	0.061	0.870	0.598	0.782	0.582	0.041	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P13	Pearson Correlation n	0.339	0.162	-0.165	-0.020	0.203	0.056	0.075	-0.241	0.375	0.332	0.444	0.445	1	0.227	0.066	0.141	0.360	0.340	0.255	0.089	0.240	0.217	0.149	0.131	0.537	
	Sig. (2-tailed)	0.067	0.391	0.382	0.918	0.281	0.788	0.854	0.199	0.041	0.073	0.000	0.014	1	0.229	0.728	0.457	0.051	0.068	0.174	0.640	0.202	0.249	0.433	0.490	0.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P14	Pearson Correlation n	0.148	0.313	0.124	0.107	-0.079	-0.016	0.042	-0.220	0.370	-0.035	0.352	0.298	0.227	1	0.219	-0.264	-0.073	0.267	-0.292	-0.212	-0.179	0.211	-0.088	-0.199	0.806	
	Sig. (2-tailed)	0.436	0.092	0.515	0.574	0.679	0.934	0.826	0.243	0.044	0.851	0.057	0.110	0.229	1	0.246	0.159	0.702	0.154	0.117	0.261	0.343	0.262	0.644	0.556	0.271	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P15	Pearson Correlation n	0.156	0.356	0.172	0.310	0.195	0.015	0.155	-0.282	0.213	0.260	0.188	0.080	0.086	0.219	1	-0.049	-0.088	-0.282	0.101	-0.265	0.088	0.012	0.081	-0.054	0.317	
	Sig. (2-tailed)	0.410	0.054	0.365	0.090	0.303	0.939	0.413	0.130	0.208	0.105	0.319	0.754	0.720	0.246	1	0.798	0.643	0.131	0.597	0						

Hasil Uji Valid Variabel Disiplin Kerja (X2)

		Correlations												Total
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
P1	Pearson Correlation	1	.367	0.084	0.273	0.268	0.182	0.350	.487**	.367	0.279	.414	.414	.552**
	Sig. (2-tailed)		0.046	0.659	0.145	0.153	0.335	0.058	0.006	0.046	0.136	0.023	0.023	0.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.367	1	0.028	0.322	0.103	-0.035	0.222	0.157	0.148	0.177	0.263	0.263	.447
	Sig. (2-tailed)	0.046		0.885	0.083	0.589	0.853	0.238	0.407	0.436	0.350	0.160	0.160	0.013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	0.084	0.028	1	.645**	.465**	0.134	0.142	0.086	-0.127	-0.008	-0.070	-0.070	.676**
	Sig. (2-tailed)	0.659	0.885		0.000	0.010	0.479	0.454	0.651	0.502	0.965	0.714	0.714	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	0.273	0.322	.645**	1	0.136	0.176	0.287	0.287	0.050	0.079	0.215	0.215	.752**
	Sig. (2-tailed)	0.145	0.083	0.000		0.472	0.353	0.124	0.124	0.795	0.678	0.254	0.254	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	0.268	0.103	.465**	0.136	1	-0.182	0.282	0.052	0.170	0.204	0.298	0.298	.543**
	Sig. (2-tailed)	0.153	0.589	0.010	0.472		0.335	0.132	0.785	0.369	0.281	0.110	0.110	0.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	0.182	-0.035	0.134	0.176	-0.182	1	0.262	.396*	0.342	0.290	.408*	.408*	0.319
	Sig. (2-tailed)	0.335	0.853	0.479	0.353	0.335		0.161	0.031	0.064	0.121	0.025	0.025	0.085
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	0.350	0.222	0.142	0.287	0.282	0.262	1	.418*	.469**	.611**	.643**	.643**	.608**
	Sig. (2-tailed)	0.058	0.238	0.454	0.124	0.132	0.161		0.021	0.009	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	.487**	0.157	0.086	0.287	0.052	.396*	.418*	1	.537**	.462*	.455*	.455*	.528**
	Sig. (2-tailed)	0.006	0.407	0.651	0.124	0.785	0.031	0.021		0.002	0.010	0.012	0.012	0.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	.367	0.148	-0.127	0.050	0.170	0.342	.469**	.537**	1	.653**	.592**	.592**	.415*
	Sig. (2-tailed)	0.046	0.436	0.502	0.795	0.369	0.064	0.009	0.002		0.000	0.001	0.001	0.023
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	0.279	0.177	-0.008	0.079	0.204	0.290	.611**	.462*	.653**	1	.709**	.709**	.478**
	Sig. (2-tailed)	0.136	0.350	0.965	0.678	0.281	0.121	0.000	0.010	0.000		0.000	0.000	0.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P11	Pearson Correlation	.414*	0.263	-0.070	0.215	0.298	.408*	.643**	.455*	.592**	.709**	1	1.000**	.534**
	Sig. (2-tailed)	0.023	0.160	0.714	0.254	0.110	0.025	0.000	0.012	0.001	0.000		0.000	0.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P12	Pearson Correlation	.414*	0.263	-0.070	0.215	0.298	.408*	.643**	.455*	.592**	.709**	1.000**	1	.534**
	Sig. (2-tailed)	0.023	0.160	0.714	0.254	0.110	0.025	0.000	0.012	0.001	0.000	0.000		0.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.552**	.447	.676**	.752**	.543**	0.319	.608**	.528**	.415*	.478**	.534**	.534**	1
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.013	0.000	0.000	0.002	0.085	0.000	0.003	0.023	0.008	0.002	0.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Valid Kuesioner Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations															Total
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
P1	Pearson Correlation	1	.750	.678	.515	0.347	0.234	.409	.442	.391	.611	.695	.780	.660	.562	.498	.819
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.004	0.060	0.214	0.025	0.014	0.033	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.005	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.750	1	.842	.594	0.244	0.306	.578	.428	0.274	.520	.612	.704	.660	.562	.483	.819
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.001	0.195	0.100	0.001	0.018	0.143	0.003	0.000	0.000	0.000	0.001	0.007	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.678	.842	1	.594	0.244	0.214	.395	0.337	0.171	.428	.612	.704	.488	.636	.380	.745
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.001	0.195	0.256	0.030	0.069	0.365	0.018	0.000	0.000	0.006	0.000	0.039	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.515	.594	.594	1	0.232	-0.025	0.203	0.244	.383	.571	.680	.680	0.341	.552	.521	.668
	Sig. (2-tailed)	0.004	0.001	0.001		0.218	0.894	0.283	0.194	0.037	0.001	0.000	0.000	0.065	0.002	0.003	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	0.347	0.244	0.244	0.232	1	.524	.373	.644	.769	.432	.538	.538	.365	0.226	.367	.624
	Sig. (2-tailed)	0.060	0.195	0.195	0.218		0.003	0.042	0.000	0.000	0.017	0.002	0.002	0.047	0.229	0.046	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	0.234	0.306	0.214	-0.025	.524	1	.857	.495	0.351	0.281	0.174	0.281	.434	0.114	0.317	.510
	Sig. (2-tailed)	0.214	0.100	0.256	0.894	0.003		0.000	0.005	0.057	0.132	0.357	0.132	0.017	0.549	0.088	0.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	.409	.578	.395	0.203	.373	.857	1	.630	0.301	0.312	0.205	.418	.531	0.283	0.351	.640
	Sig. (2-tailed)	0.025	0.001	0.030	0.283	0.042	0.000		0.000	0.106	0.094	0.276	0.022	0.003	0.130	0.057	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	.442	.428	0.337	0.244	.644	.495	.630	1	.486	0.359	0.359	.573	.467	0.313	.405	.666
	Sig. (2-tailed)	0.014	0.018	0.069	0.194	0.000	0.005	0.000		0.006	0.051	0.051	0.001	0.009	0.092	0.026	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	.391	0.274	0.171	.383	.769	0.351	0.301	.486	1	.606	.486	.606	.411	0.255	.413	.628
	Sig. (2-tailed)	0.033	0.143	0.365	0.037	0.000	0.057	0.106	0.006		0.000	0.006	0.000	0.024	0.174	0.023	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	.611	.520	.428	.571	.432	0.281	0.312	0.359	.606	1	.680	.680	.467	.398	.526	.733
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.003	0.018	0.001	0.017	0.132	0.094	0.051	0.000		0.000	0.000	0.009	0.029	0.003	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P11	Pearson Correlation	.695	.612	.612	.680	.538	0.174	0.205	0.359	.486	.680	1	.680	.467	.483	.526	.771
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002	0.357	0.276	0.051	0.006	0.000		0.000	0.009	0.007	0.003	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P12	Pearson Correlation	.780	.704	.704	.680	.538	0.281	.418	.573	.606	.680	.680	1	.667	.569	.646	.895
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002	0.132	0.022	0.001	0.000	0.000	0.000		0.000	0.001	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P13	Pearson Correlation	.660	.660	.488	0.341	.365	.434	.531	.467	.411	.467	.467	.667	1	.533	.526	.758
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.006	0.065	0.047	0.017	0.003	0.009	0.024	0.009	0.009	0.000		0.002	0.003	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P14	Pearson Correlation	.562	.562	.636	.552	0.226	0.114	0.283	0.313	0.255	.398	.483	.569	.533	1	.449	.670
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.001	0.000	0.002	0.229	0.549	0.130	0.092	0.174	0.029	0.007	0.001	0.002		0.013	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P15	Pearson Correlation	.498	.483	.380	.521	.367	0.317	0.351	.405	.413	.526	.526	.646	.526	.449	1	.686
	Sig. (2-tailed)	0.005	0.007	0.039	0.003	0.046	0.088	0.057	0.026	0.023	0.003	0.003	0.000	0.003	0.013		0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.819	.819	.745	.668	.624	.510	.640	.666	.628	.733	.771	.895	.758	.670	.686	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.004	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4 Hasil Perhitungan Kuesioner Pra Survei Etos Kerja (X1)

No	Indikator	Frekuensi					Total	Jumlah skor	rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
		5	4	3	2	1			
1	Kerja adalah rahmat	18	65	7	0	0	90	371	4.12
2	kerja adalah amanah	46	35	6	2	1	90	392	4.36
3	kerja adalah panggilan	42	45	3	0	0	90	399	4.43
4	kerja adalah aktualisasi	34	52	4	0	0	90	390	4.33
5	kerja adalah ibadah	39	44	5	1	1	90	388	4.31
6	kerja adalah seni	21	50	15	3	1	90	356	3.96
7	kerja adalah kehormatan	26	60	2	2	0	90	380	4.22
8	kerja adalah pelayanan	34	52	2	2	0	90	388	4.31

Lampiran 5 Surat Keterangan Penelitian



 KEMENTERIAN PERTANIAN
 BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PERTANIAN
 BALAI BESAR PELATIHAN KESEHATAN HEWAN CINAGARA – BOGOR
 Jl. SNAKMA, Cisolopa, Desa Pasirbuncir, Kecamatan Caringin, Kabupaten Bogor
 PO BOX 05, Cigombong, Bogor 16740
 Telp. 0251-8220077, Fax. 0251-8221672
 Email : bbpkhcinagara@gmail.com
 Website : www.bbpkhcinagara.bppsdp.pertanian.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : B- 2350/ HM.240 /25/05/2023 26, Mei 2023
 Sifat : Biasa
 Lamiran : 1 Lembar
 Perihal : Pengumpulan data dan Observasi

Yth, Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan
 Universtas Pakuan Bogor
 Di tempat

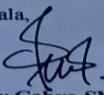
Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penunjangan kegiatan pengembangan penelitian, maka dengan ini kami memberitahukan bahwa :

Nama : Muhamad Rizki Romadon
 Pekerjaan : Mahasiswa
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
 Instansi : Universitas Pakuan Bogor

Telah Selesai Melakukan penelitian pengumpulan data dan observasi di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara pada tanggal 26 Mei 2023 dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara”**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana semestinya, atas perhatian Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Kepala,

Ledy Cahyo SW, S.Pt.,MP.
 NIP : 197002 19199603 1 002



Lampiran 6 Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Lampiran 8 F tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

