

PENGARUH ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP EVALUASI KINERJA PEGAWAI LINGKUP DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KABUPATEN JENEPONTO

Nurismiyanti Lewa^{*1}, Badaruddin², Muh Said³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

E-mail : ^{*1}Prabu190413@gmail.com, ²badar@stienobel-indonesia.ac.id,

³muhsaid2601@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: pengaruh etos kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja pada lingkup Dinas Perpustakaan dan Kearsipan kabupaten Jeneponto, serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap evaluasi kinerja pegawai. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto. Waktu penelitian dilakukan bulan Agustus 2020. Populasi penelitian adalah pegawai yang bekerja di lingkup Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto yang berjumlah 49 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan angket (kuesioner). Pengujian validitas dilakukan dengan program SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh signifikan secara parsial variabel etos kerja terhadap evaluasi kinerja pegawai dengan t hitung $10,060 > 1,67$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. 2) Terdapat pengaruh signifikan secara parsial variabel disiplin kerja terhadap evaluasi kinerja pegawai dengan t hitung $7,926 > 1,67$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. 3) Terdapat pengaruh signifikan secara parsial variabel kepuasan kerja terhadap evaluasi kinerja pegawai dengan t hitung $3,578 > 1,67$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. 4) Berdasarkan uji ANOVA diperoleh f hitung sebesar $455,586 > 2,81$ nilai f tabel dan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ maka secara simultan variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. 5) Berdasarkan hasil regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi beta tertinggi adalah variabel etos kerja sebesar 0,517 atau variabel etos kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi evaluasi kinerja pegawai.

Kata Kunci : Etos Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Evaluasi Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze : The Influence of work ethic, work discipline, and job satisfaction on the evaluation of employee performance at the Jeneponto District library and archiving service, as well as the most dominant variable influencing employee performance evaluation. This research approach uses quantitative research. Research conducted at the Jeneponto District library and archiving service. The study was conducted in August 2020. The study population was 49 employees who worked in the Jeneponto District library and archiving service. The sampling method used was purposive sampling method. Data collection techniques using a questionnaire. Validity testing was carried out with the SPSS version 24 program. The results showed that : 1)

There was a significant of partially work ethic variable on the evaluation of employee performance with a t count $10,060 > 1,67$ t table, reject H_0 and accept H_a . 2) There was a significant of partially work discipline variable on the evaluation of employee performance with a t count $7,926 > 1,67$ t table, reject H_0 and accept H_a . 3) There was a significant of partially job satisfacttion variable on the evaluation of employee performance with a t count $3,578 > 1,67$ t table, reject H_0 and accept H_a . 4) Based on the ANOVE test obtained with a F count $455,586 > 2,81$ F table and probabality equal to $0,000 < 0,05$ than simultaneously the independent variable has a positive and significant effect on the dependent variable. 5) Based on the results of multiple regression the highest beta regression coefficient value is the work ethic variable of 0,517 or work ethic variable is the most dominant variable affecting employee performace evaluation.

Keywords : *Work Ethic, Work Discipline, Job Satisfaction, Evaluation Of Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Suatu organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi yang didalamnya terdapat individu dengan kinerja yang baik. Organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang harus dicapai (Yulius, 2019). Apabila organisasi yang berhasil atau efektif akan di topong oleh sumber daya manusia yang berkualitas didalamnya. Peran sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu instansi dalam mencapai visi dan misi yang telah di tetapkan instansi. Semakin berkualitas sumber daya manusia pada suatu instansi maka akan semakin baik pula kualitas yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dalam bekerja (Latifa dkk, 2018). Kualitas pegawai dilihat dari bagaimana kinerja yang baik dapat diwujudkan. Dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang mampu menggerakkan sumber daya yang lain dan menghasilkan keberhasilan baik kecil maupun besar pada suatu organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah di tetapkan oleh organiasi itu sendiri.

Menurut sinamo (2011) menyatakan bahwa salah satu kualitas pegawai adalah etos kerja yang tinggi dan dapat dilihat dari penilaian positif terhadap hasil kerja, menempatkan pandangan kerja sebagai suatu hal yang amat luhur, kerja sebagai aktivitas yang bermakna. Simanjuntak (2020) menyatakan bahwa etos kerja seyogyanya harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap instansi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi, kalau tidak maka instansi akan sulit berkembang. Dengan demikian, etos kerja yang dimiliki pegawai dapat mencerminkan dampak positif pada pencapaian tujuan instansi. Dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah sikap rasa tanggung jawab, keinginan, keyakinan, dan keberanian yang ada pada diri pegawai untuk menghasilkan hasil kinerja yang maksimal yang berdampak positif pada pencapaian tujuan instansi.

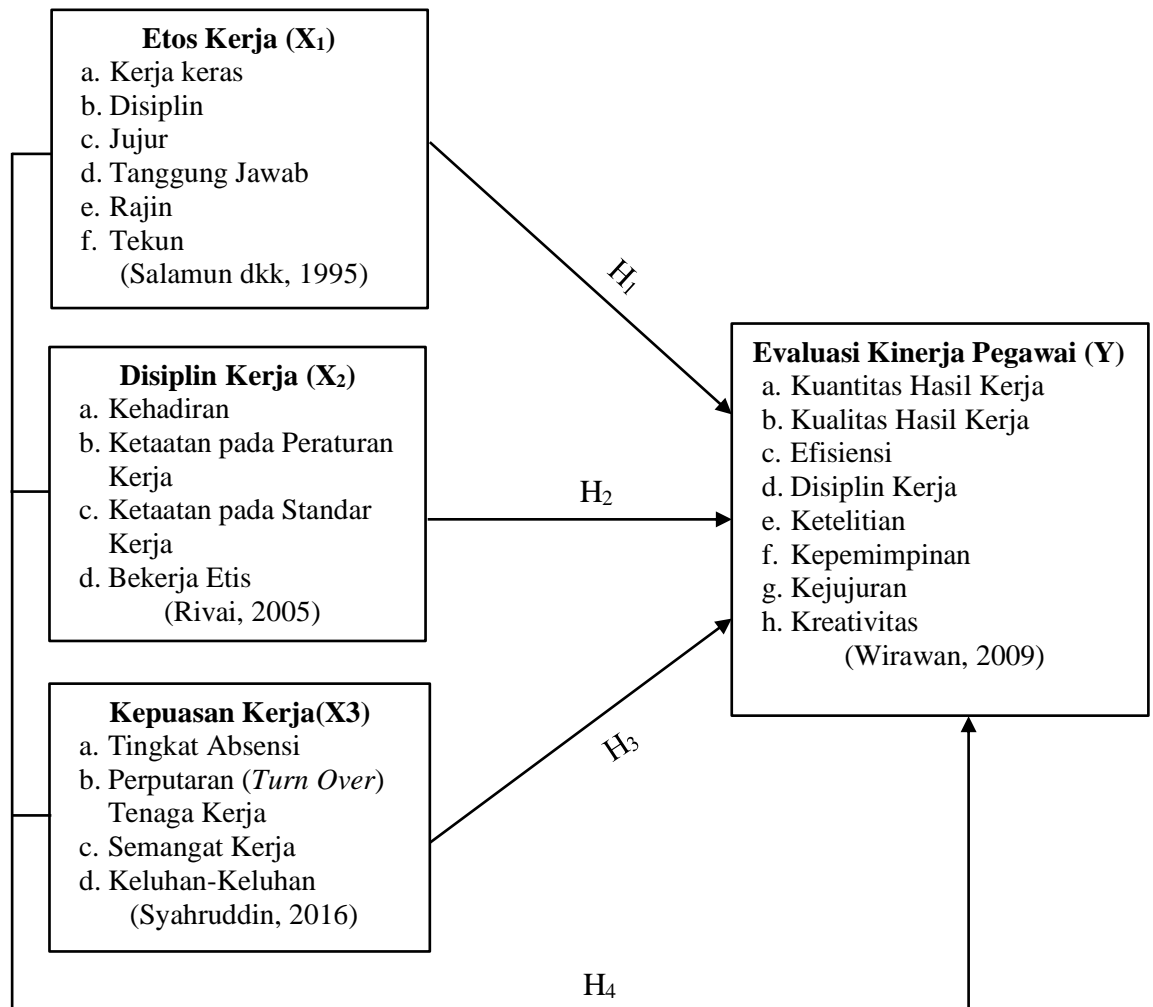
Salah satu faktor yang menentukan meningkatnya kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya (Tyas dan Sunuharyo, 2018). Sinambela (2016) berpendapat bahwa disiplin kerja juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Apabila tidak ada penerapan disiplin kerja yang baik maka sulit bagi suatu instansi untuk mencapai hasil yang optimal. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah fungsi operatif untuk mencapai tujuan instansi serta mendorong gairah kerja dan semangat kerja pegawai agar dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja pada dasarnya dapat diartikan sebagai kesuksesan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan kinerja yang baik adalah hasil kerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Suatu instansi dapat meningkatkan kinerja pegawainya apabila di dalam diri pegawainya memiliki kesadaran untuk dapat patuh dan menaati aturan yang ada di instansi tersebut. Evaluasi kinerja merupakan salah satu upaya instansi dalam mengukur kinerja pegawai. Dalam instansi sektor publik, evaluasi kinerja merupakan peranan kunci dalam pengembangan pegawai dan produktivitasnya. Langkah yang ditempuh suatu instansi hendaknya disertai dengan berbagai upaya dalam mengevaluasi kinerja pegawainya. Namun, kondisi nyata yang terjadi di lapangan sangat berbeda dengan teori yang ada. Banyak faktor yang mempengaruhi evaluasi kinerja pegawai, antara lain etos kerja, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, komitmen, jabatan, kualitas kehidupan kerja, pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja, dan masih banyak lagi yang perlu diperhatikan. Berdasarkan fenomena yang ada diduga bahwa evaluasi kinerja pegawai lingkup Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto tidak efektif.

Hal ini ditunjukkan dengan anggapan evaluasi kinerja tidak berjalan dengan semestinya. Anggapan bahwa pegawai kurang memiliki kepuasan kerja terhadap kinerjanya sendiri. Tidak hanya itu, pegawai juga diduga kurang disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Dampak yang timbul akan mempengaruhi evaluasi kinerja pegawai itu sendiri.

Berdasarkan pada uraian diatas, maka penelitian ini disusun melalui kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Adapun variabel yang dianalisis dalam penelitian ini adalah etos kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Penelitian ini akan menggunakan *Ex Post Facto*. Populasi dalam penelitian ini adalah Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto dan populasi targetnya adalah pegawai yang bekerja di lingkup Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto yang berjumlah 49 pegawai. Metode pengambilan sampel yang akan digunakan adalah metode *purposive sampling* artinya teknik pengambilan sampel dengan kriteria-kriteria atau pertimbangan-pertimbangan tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti terhadap objek yang akan diteliti (Sugiyono, 2014). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 49 pegawai, dimana sebanyak 25 pegawai negeri sipil (PNS) dan 24 pegawai honorer yang bekerja di lingkup Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto. Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Dalam penelitian ini terdapat 22 indikator yang menjadi data primer yang terdiri atas, etos kerja (6 data), disiplin kerja (4 data), kepuasan kerja (4 data), dan evaluasi kinerja pegawai (8

data). Data-data ini diperoleh langsung dari penyebaran daftar pertanyaan kepada pegawai lingkup Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto.

HASIL PENELITIAN

Uji Reliabilitas

Adapun uji reliabilitas dari setiap item pernyataan variabel digunakan dalam penelitian ini, yang dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Etos Kerja	X1	.838	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja	X2	.780	0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja	X3	.859	0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai	Y	.777	0.60	Reliabel

Berdasarkan tabel uji realibilitas di atas, variabel etos kerja dengan nilai $0,838 > 0,60$, variabel disiplin kerja dengan nilai $0,780 > 0,60$, variabel kepuasan kerja $0,859 > 0,60$, dan variabel evaluasi kinerja pegawai $0,777 > 0,60$ merupakan variabel yang reliabel karena memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dari semua variabel adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.08343497
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.110
	Negative	-.114
Test Statistic		.114
Asymp. Sig (2-tailed)		.133 ^c

Berdasarkan tabel 2 yakni hasil uji diperoleh dengan nilai sig = $0,133 > 0,05$ berarti dapatlah disimpulkan bahwa data yang akan digunakan dalam pengujian memiliki distribusi yang normal, alasannya karena memiliki nilai sig $> 0,05$.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

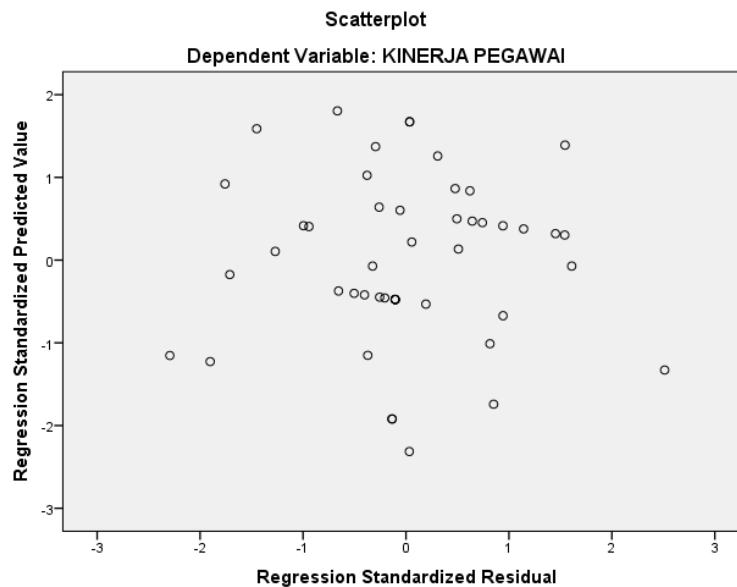
Variabel	Colineritas Statistik		VIF	Keputusan
	Tolerance	VIF	Standar	
ETOS KERJA	.245	4.085	10	Tidak ada gejala multikolinieritas
DISIPLIN KERJA	.339	2.947	10	Tidak ada gejala multikolinieritas
KEPUASAN KERJA	.388	2.574	10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas maka diperoleh nilai VIF < 10. Maka tidak langsung tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas diuji dengan menggunakan grafik *scatterplot*. Adapun dasar pengambilan keputusan tersebut adalah jika ada pola tertentu yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar maka tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas untuk hubungan langsung dan hubungan tidak langsung ditunjukkan pada gambar dibawah ini :

Gambar 2. Scatterplot



Hasil Regresi Linear Berganda

Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Statistical Package For Social Science (SPSS) versi 24 akan digunakan untuk membantu proses analisis linear berganda dengan melihat tabel sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Regresi Berganda

	B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig
(Constant)	-.184	.130		-1.418	.163
ETOS KERJA	.517	.051	.541	10.060	.000
DISIPLIN KERJA	.363	.046	.362	7.926	.000
KEPUASAN KERJA	.169	.047	.153	3.578	.001

Berdasarkan pada tabel diatas maka didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,184 + 0,517X_1 + 0,363X_2 + 0,169X_3$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar -0,184 menunjukkan bahwa bila variabel independennya nol maka kinerja pegawai yang dihasilkan sebesar -0,184.
- Nilai 0,517 pada variabel etos kerja (X_1) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi etos kerja pegawai, berarti akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Koefisien regresi 0,517 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 etos kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,517 satuan. Sehingga etos kerja berhubungan positif terhadap kinerja pegawai, dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
- Nilai 0,363 pada variabel disiplin kerja (X_2) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai, berarti akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Koefisien regresi 0,363 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,363 satuan. Sehingga disiplin kerja berhubungan positif terhadap kinerja pegawai, dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
- Nilai 0,169 pada variabel kepuasan kerja (X_3) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja pegawai, berarti akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Koefisien regresi 0,169 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,169 satuan. Sehingga kepuasan kerja berhubungan positif terhadap kinerja pegawai, dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

1. Variabel Etos Kerja

Hasil pengujian diperoleh nilai t hitung etos kerja sebesar 10,060 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) sebesar 1,67. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $10,060 > 1,67$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian etos kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

2. Variabel Disiplin Kerja

Hasil penelitian diperoleh nilai t hitung disiplin kerja sebesar 7,926 dan untuk nilai tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) sebesar 1,67. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $7,926 > 1,67$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

3. Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas untuk t hitung kepuasan kerja sebesar 3,578 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) sebesar 1,67. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $3,578 > 1,67$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dimana F hitung $>$ F tabel, maka hipotesis diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan melihat tabel sebagai berikut :

Tabel 5. Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	10.149	3	3.383	455.586	.000 ^b
Residual	.334	45	.007		
Total	10.483	48			

Dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 97$ maka f tabel didapat $(3:45)=2,81$. Berdasarkan uji anova atau uji F dari output SPSS, terlihat bahwa diperoleh f hitung sebesar $455,586 > 2,81$ nilai f tabel dan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Secara lebih tepat, nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel dimana jika F hitung $>$ F tabel maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan dalam mendeteksi seberapa jauh hubungan dan kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Pada data yang diolah terdapat empat variabel independen. Seperti pada tabel berikut :

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.984 ^a	.968	.966	.086

Pada tabel di atas terlihat bahwa R memperoleh nilai korelasi sebesar $R=0,984$ yang artinya korelasi atau hubungan antara etos kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 98,4%. Kemudian nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar $= 0,968$ yang artinya sebesar 96,8% pengaruh kinerja pegawai dipengaruhi oleh etos kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

Variabel Paling Dominan

Berdasarkan hasil regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi beta tertinggi adalah variabel etos kerja sebesar 0,517. Sehingga dalam penelitian ini variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah etos kerja. Keberhasilan dalam bekerja tidak hanya membutuhkan keahlian dan kemampuan saja tetapi juga diperlukan adanya dedikasi kerja keras, dan kejujuran dalam bekerja. Pegawai yang berhasil harus memiliki pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur mengenai pekerjaannya dapat bekerja dengan tulus. Suatu pandangan dan sikap terhadap kerja dikenal dengan istilah etos kerja.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Evaluasi Kinerja Pegawai

Salah satu cara dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga meningkatkan kinerja pegawai melalui etos kerja pegawai itu sendiri. Etos kerja merupakan suatu karakter dan kebiasaan seseorang yang berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan serta aqidah yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya (Sono dkk, 2017). Karena itu, etos kerja berkaitan dengan nilai kejiwaan seseorang diantaranya dengan melakukan kebiasaan yang positif dan mampu menunjukkan kepribadiannya dalam bentuk hasil kerja serta sikap dan perilaku yang menuju atau mengarah kepada hasil kerja yang lebih sempurna.

Keterkaitan etos kerja terhadap evaluasi kinerja pegawai sangat erat, etos kerja yang tinggi seyogyanya harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap pegawai. Kalau tidak, maka organisasi tersebut akan sulit berkembang. Pegawai yang memiliki etos kerja yang baik seharusnya berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak serta bekerja secara optimal (Latifa dkk, 2018). Hal tersebut akan mencerminkan bahwa etos kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai akan berdampak positif bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Dengan demikian, etos kerja yang baik juga diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak (2020) yang juga meneliti masalah kinerja pegawai. Dimana Simanjuntak memperoleh hasil bahwa etos kerja dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Evaluasi Kinerja Pegawai

Disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan untuk menghayati aturan-aturan, norma-norma, hukum, dan tata tertib yang berlaku sehingga secara sadar akan melaksanakan dan menaatinya (Patmarina dan Erisna, 2012). Disiplin kerja sangat penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan setiap tugas. Tanpa adanya disiplin kerja maka akan sulit bagi suatu organisasi untuk berhasil atau mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi prestasi dalam evaluasi kinerja yang dicapainya.

Disiplin kerja sangat penting untuk mengatasi perbedaan pendapat antar pegawai dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran

(Septiasari, 2017). Sinambela (2016) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kinerja dengan disiplin kerja. Pegawai memiliki rasa kesadaran untuk taat dan patuh terhadap peraturan jam kerja seperti berangkat sebelum masuk kerja, bekerja sesuai waktu kerja, menggunakan waktu istirahat sesuai dengan ketentuan dan tidak melanggar peraturan organisasi. Apabila ditelaah lebih lanjut, maka disiplin kerjanya yang mempengaruhi kinerja pegawai, artinya semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosmawati dan Jermawinsyah (2018) yang juga meneliti masalah kinerja pegawai. Yang mana Rosmawati dan Jermawinsyah (2018) memperoleh hasil bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam instansi diabaikan, atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila pegawai tunduk pada ketetapan instansi, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Evaluasi Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja selalu dikaitkan dengan kinerja pegawai. Hal ini berarti untuk meningkatkan kinerja pegawai maka organisasi mampu memenuhi dan meningkatkan kepuasan kerja pegawainya (Simanjuntak, 2020). Kepuasan kerja dengan kinerja pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan (Sari dan Susilo, 2018). Dari hubungan tersebut dapat diartikan bahwa semakin puas pegawai kepada organisasi, maka performa kerja dan hasil kerja yang ditunjukkan akan semakin baik pula atau sebaliknya. Penerapan evaluasi kinerja pegawai bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui pengakuan terhadap hasil kerja dari pegawai tersebut. Antara kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya kinerja yang baik akan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Sari dan Susilo (2018) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikuatkan dari penelitiannya yang menyimpulkan bahwa semakin puas pegawai dengan gaji, promosi, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri maka kinerja pegawai yang ditunjukkan melalui kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu akan semakin tinggi. Dengan begitu, betapapun sempurnanya sebuah rencana, organisasi, dan pengawasan apabila pegawai tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan rasa gembira maka suatu organisasi tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapai. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila terdapat aspek-aspek pekerjaan serta aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya apabila aspek-aspek tersebut tidak menyokong, maka pegawai tersebut akan merasa tidak puas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan asas kesesuaian, yang menyatakan bahwa perbedaan antara kondisi ideal dan kondisi aktual (kenyataan) akan kecewa apabila terdapat gap yang signifikan antara ekspektasi dan keterbatasan yang ingin dipenuhi dengan kebenaran. Tetapi jika kondisi yang dia inginkan dan batasan yang ingin dia penuhi ternyata sejalan dengan fakta yang dia miliki, dia akan senang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Susilo (2018) yang juga meneliti masalah kinerja pegawai. Sari dan Susilo memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Kepuasan kerja mewakili perasaan seseorang terhadap pegawainya. Kepuasan kerja pegawai itu sendiri dapat mempengaruhi kehadirannya di tempat kerja, dan dorongan untuk naik jabatannya juga dapat memengaruhi kesediaannya untuk bekerja.

4. Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Evaluasi Kinerja Pegawai

Evaluasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh etos kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Etos kerja yang baik dalam instansi dapat membantu pegawai untuk memahami

bagaimana cara mereka bekerja menjalankan tugasnya. Etos kerja Etos kerja yang tinggi akan dijadikan prasyarat yang mutlak yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan. Selain etos kerja, disiplin kerja juga perlu diterapkan oleh pegawai.

Dalam suasana disiplinlah pegawai dapat melaksanakan program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Jika pegawai telah memiliki etos kerja dan disiplin yang tinggi, maka perlu bagi instansi memperlakukan dengan baim pegawainya dengan memperhatikan tingkat kepuasan pegawainya. Jika pegawai merasakan kepuasan sesuai yang mereka harapkan maka pegawai senantiasa bekerja dengan baik dan terus memperbaiki kinerjanya saat bekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis diperoleh t hitung etos kerja sebesar 10,060 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar 1,67. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $10,060 > 1,67$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian etos kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap evaluasi kinerja pegawai.
2. Hasil pengujian hipotesis diperoleh t hitung disiplin kerja sebesar 7,926 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar 1,67. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $7,926 > 1,67$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap evaluasi kinerja pegawai.
3. Hasil pengujian hipotesis diperoleh t hitung kepuasan kerja sebesar 3,578 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar 1,67. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $3,578 > 1,67$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap evaluasi kinerja pegawai.
4. Hasil pengujian hipotesis diperoleh tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 97$ maka f tabel didapat $(3:45)=2,81$. Berdasarkan uji anova atau uji F dari output SPSS, terlihat bahwa diperoleh f hitung sebesar $455,586 > 2,81$ nilai f tabel dan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Secara lebih tepat, nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel dimana jika F hitung $>$ F tabel maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.
5. Berdasarkan hasil regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi beta tertinggi adalah variabel etos kerja sebesar 0,517. Sehingga dalam penelitian ini variabel yang paling dominan mempengaruhi evaluasi kinerja pegawai adalah etos kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Latifa, Dewi, Djoko Suhartono, dan Vita Novianti. 2018. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Situbondo. *Jurnal Administrasi Publik*. Volume 14 Nomor 2.

- Patmarina, Hepina dan Nuria Erisna. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Produktivitas Kerja Instansi CV.Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Volume 3 Nomor 1.
- Rivai, Veithzal Fauzi dan Basri, MA. 2005. *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Rosmawati, Sri dan Ade Jermawinsyah. 2018. Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Aro Kecamatan Muara Bulian. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*. Volume 9 Nomor 2.
- Salamun, Sumardi, Sadilah, Emiliana, Sumintarsih, Sudijono, dan Suhartinah. 1995. *Persepsi Tentang Etos Kerja : Kaitannya Dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta*. Yogyakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI.
- Sari, Oxy Rindiantika dan Heru Susilo. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume 64 Nomor 1.
- Septiasari, Devy Dayang. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kalimantan Timur di Samarinda. *Ejournal Administrasi Bisnis*. Volume 5 Nomor 1.
- Simanjuntak, Putra Arif. 2020. Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*. Volume 2 Nomor 1.
- Sinambela, Lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinamo, Jansen. 2011. *8 Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. Jakarta: PT Spirit Mahardika.
- Sono, Nanda Hidayan, Lukman Hakim, dan Lusi Oktaviani. 2014. Etos Kerja Islam Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja. *Prosiding Seminar Nasional dan Call For Paper Ekonomi dan Bisnis*.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D*. Bandung: Afabeta.
- Syahrudin, Y. 2016. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bank Muamalat Cabang Samarinda. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. Volume 3 Nomor 1.
- Tyas, Rima Dwining dan Bambang Swasto Sunuharyo. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume 6 Nomor 1.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Psikologi, Hukum Ketatanegaraan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi Dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press.

Yulius, Windya Sara. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar. *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar*.