

## **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Besar Meteorologi, Klimatologi Dan Geofisika Wilayah IV Makassar**

Uchy Alfrida Allo<sup>1</sup>, Jamaluddin Sawaji<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Fajar

### **Abstrak**

Peran sumber daya manusia didalam perusahaan sangatlah penting. Pengembangan sumber daya manusia yang baik juga akan membuat perusahaan menghasilkan dan mencapai tujuan yang baik pula. Salah satu faktor yang mendukung perusahaan mencapai tujuan salah satunya oleh faktor disiplin dan etika dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur bagaimana pengaruh disiplin kerja dan etika kerja terhadap kinerja pegawai dimana disiplin kerja dan etika kerja sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Rancangan dalam penelitian ini menggunakan metode survei dan menggunakan kuesioner sebagai media dalam pengumpulan data yang dilakukan di Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar. Dalam penelitian ini sendiri menguji seberapa besar pengaruh variabel disiplin kerja dan etika kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil yang didapatkan adalah bahwa faktor disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada BMKG Wilayah IV Makassar, dan faktor etika kerja juga menunjukkan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar.

**Kata Kunci:** Disiplin kerja, Etika Kerja, Kinerja Pegawai.

### **Abstract**

This study aims to measure how the influence of work discipline and work ethics on employee performance where work discipline and work ethics are independent variables and employee performance is the dependent variable. This research uses descriptive quantitative research methods. The design in this study used a survey method and used a questionnaire as a medium in data collection carried out at the Center for Meteorology, Climatology and Geophysics Region IV Makassar. In this study, it examines how much influence the variables of work discipline and work ethic have on employee performance. The results obtained are that the work discipline factor has influence on the performance of employees at BMKG Region IV Makassar, and also the work ethic factor shows an influence on employee performance at the Center for Meteorology, Climatology and Geophysics Region IV Makassar.

**Keywords:** Work Discipline, Work Ethics, Employee Performance.

---

Email address: [uchyalfridaallo@gmail.com](mailto:uchyalfridaallo@gmail.com)<sup>1</sup> [jamalsawaji@gmail.com](mailto:jamalsawaji@gmail.com)<sup>2</sup>

## **PENDAHULUAN**

Disiplin kerja selalu berkaitan dengan keteraturan, kepatuhan, kesetiaan, dan ketertiban karyawan dalam melakukan *jobdesknya* masing-masing. Sinambela (2018) mendefinisikan disiplin kerja dimana peraturan perusahaan yang ada, ditaati oleh pegawai menurut kesadaran dan kesediaanya. Adanya pendisiplinan kerja yang diterapkan untuk semua

pegawai dalam suatu instansi atau perusahaan maka akan menjadikan perusahaan maju, hal ini menunjukkan bahwa pegawai tersebut menunjukkan tingkat kesungguhannya ketika dalam bekerja. Sementara itu menurut Sastrihadiwiryo (2003) disiplin kerja sebagai salah satu perilaku tunduk akan aturan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan menghormati, menghargai, patuh dan mampu melaksanakannya dan tidak menghindar jika mendapat sanksi jika melanggar misalnya secara umum sering terjadi di beberapa perusahaan adalah ketika pegawai atau karyawan yang tidak taat waktu masuk maupun pulang kantor, bukan karena alasan kedinasan. Hal ini tentu saja bisa menghambat produktivitas dan kinerja pegawai atau karyawan tersebut, hal lain juga bisa dilihat bahwa pegawai atau karyawan tersebut lalai dalam penyelesaian tugas-tugasnya yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja individu yang baik tentu saja dapat mempengaruhi keberhasilan dari suatu organisasi. Kinerja pegawai akan terwujud dengan baik dengan adanya disiplin yang baik pula untuk meningkatkan produktivitas serta pencapaian tujuan dari perusahaan (Mangkuprawira, 2007). Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Mangkunegara dan Waris (2015) bahwa disiplin adalah faktor yang mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. hasil.

Bagaimana dengan etika kerja? Etika kerja dan disiplin kerja memiliki kaitan yang sangat erat. Hal utama yang harus diterapkan dalam lingkungan kerja adalah sikap menghormati sesama bukan hanya ditujukan kepada pegawai yang memiliki pangkat dan jabatan yang lebih tinggi tetapi kepada semua pegawai termasuk publik yang dilayani . Siregar dan Kuara (2009) mengemukakan bahwa etika kerja adalah perilaku individu atau sekelompok orang didalam menjalin hubungan yang baik, sejalan dan seimbang didalam kelompok itu atau dengan kelompok lain. Sedangkan menurut Tasmara dalam Fauzi (2011) etika kerja merupakan sikap pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan, suatu bangsa.

Di Balai Besar Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar sebagai lembaga Pemerintahan Non Departemen (LPND) masih ditemukan gaya berkomunikasi antar sesama pegawai yang terkesan kurang memperhatikan etika yang seharusnya dilakukan dan dijunjung tinggi untuk menciptakan hubungan yang harmonis sekaligus menghindari kesalah pahaman yang tidak perlu yang bisa saja terjadi.

Demikian pula mengenai disiplin kerja, walaupun di instansi ini sudah diterapkan penggunaan absensi berbasis sidik jari untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai tetapi kedisiplinan pegawai belum sepenuhnya berjalan sebagaimana mestinya. Hal ini tergambar dari tabel berikut ini :

**Tabel 1.** Rekapitulasi daftar hadir pegawai di Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar periode tahun 2021

No.	Bulan	Tidak Hadir	Sakit	Cuti
1.	Januari	-	-	16
2.	Februari	6	-	13
3.	Maret	6	-	12
4.	April	9	-	14
5.	Mei	7	-	18
6.	Juni	4	-	17
7.	Juli	5	-	6
8.	Agustus	9	-	-
9.	September	2	-	7
10.	Oktober	5	-	12
11.	November	5	-	9
12.	Desember	6	-	17

Sumber : Sub bagian kepegawaian

Untuk mendukung mewujudkan kinerja instansi yang diharapkan, maka dipandang perlu dan menarik untuk diteliti dengan melakukan pengujian hubungan antara faktor

disiplin kerja dan etika kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar.

## **METODOLOGI**

Jenis dan desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan sumber data primer yang merupakan sumber data yang diperoleh dari objek penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada responden terpilih dengan pendekatan metode analisis kuantitatif. Penelitian ini menggunakan desain deskriptif yang bertujuan untuk memaparkan variabel-variabel yang diteliti dan tentang ketergantungan variabel, dengan demikian akan menghasilkan informasi yang komprehensif mengenai variabel yang diteliti (Umar, 2019).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dalam lingkup BMKG Wilayah IV Makassar sebanyak 80 orang. Sedangkan jumlah sampel sebanyak 44 orang dengan menggunakan rumus Slovin. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik inferensial yaitu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statistik ini disebut statistik probabilitas karena kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi berdasarkan data sampel itu kebenarannya bersifat peluang (probability).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Untuk bisa mengetahui signifikan pengaruh X1 dan X2 terhadap Y maka dilakukan uji analisis regresi berganda.

**Tabel 2.** Analisis regresi linear berganda

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.778	2.957		.263	.794
DISIPLIN KERJA	.304	.170	.221	1.790	.081
ETIKA KERJA	.812	.146	.686	5.561	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data diolah tahun 2022

Berikut persamaan yang digunakan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0.778 + 0.304 X_1 + 0.812 X_2$$

Sesuai rumus diatas maka dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 0.778 artinya apabila variabel bebas yakni variabel disiplin kerja dan etika kerja bernilai nol, maka kinerja pegawai sebesar 0.778.
2. Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0.304 berarti apabila variabel disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja pegawai (Y) di Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar juga akan meningkat sebesar 0.304.
3. Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0.812 berarti apabila variabel etika kerja mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja pegawai (Y) juga akan meningkat sebesar 0.812.

### **Uji Koefisien Determinan (r<sup>2</sup>)**

Uji koefisien determinan (r<sup>2</sup>) berguna untuk mengukur variabel mana yang memiliki dampak besar dari variabel independent terhadap variabel dependen.

**Tabel 3.** Uji koefisien determinan (r<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 <sup>a</sup>	.756	.744	1.70634

a. Predictors: (Constant), Etika kerja, Disiplin kerja

Sumber : Data diolah tahun 2022

Apabila nilai koefisien determinan (r<sup>2</sup>) kecil dan mendekati 0 artinya kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya jika variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat berarti nilai koefisien determinan mendekati 1.

Hasil pada tabel memperlihatkan bahwa Adjusted R Square = 0.744 atau 74,4% yang berarti semua variabel independen dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan karena nilai R Square mendekati 1 yaitu 0.744.

**Uji Parsial (t)**

Syarat hitung pada uji t yaitu > t tabel dengan tingkat signifikansi 10% yang artinya hipotesis diterima sebaliknya jika t hitung < t tabel dengan tingkat signifikansi 10% artinya hipotesis ditolak.

T tabel = a / 2, n-k-1

T tabel = 0,1 / 44 - 2- 1 = 0,05 / 41 = 1.682

**Tabel 4.** Uji parsial t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.778	2.957		.263	.794
	DISIPLIN KERJA	.304	.170	.221	1.790	.081
	ETIKA KERJA	.812	.146	.686	5.561	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data diolah tahun 2022

Hasil uji t pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pada faktor disiplin kerja (X1), nilai t hitung pada hasil uji t sebesar 1.790 > nilai t tabel sebesar 1.682 dan nilai signifikan 0.081 < 0.1 maka artinya berpengaruh dan signifikan. Jadi faktor disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BMKG Wilayah IV Makassar.
2. Pada faktor etika kerja (X2). Nilai t hitung pada hasil uji t sebesar 5.561 > nilai t tabel 1.682 dan nilai signifikan 0.000 < 0.1 maka artinya berpengaruh dan signifikan. Jadi faktor etika kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BMKF Wilayah IV Makassar.

**Uji Simultan (f)**

Uji F dilakukan untuk menguji kemampuan secara bersamaan antara variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Dalam pengujian ini dilakukan dengan syarat taraf signifikansi < 0,1. Kemudian nilai F hitung > F tabel. Berikut perolehan dari nilai F tabel:

F tabel = f ( k; n - k)

F tabel = f ( 2 ; 44 - 2) = 2;42

F tabel 42 = 2.43

**Tabel 5.** Uji simultan (f)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	369.170	2	184.585	63.397	.000 <sup>b</sup>
	Residual	119.875	41	2.924		

*Sumber : Data diolah tahun 2022*

Dapat dilihat pada table bahwa nilai F hitung  $63.397 > F$  tabel 2.43 yang artinya variabel independent (X1 dan X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

### **Pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)**

Dilihat dari hasil uji hipotesis pada tabel *coefficients* bahwa faktor disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar  $1.790 > t$  tabel 1.682 dan nilai signifikan  $0.081 < 0.1$  yang artinya adalah berpengaruh dan signifikan. Untuk itu faktor disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BMKG Wilayah IV Makassar. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh R. Sasti (2017) di PT. Pelabuhan Indonesia IV Unit Terminal Petikemal Makassar bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Salah satu indikator disiplin kerja yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu indikator ketaatan pada peraturan. Tentu saja taat kepada peraturan sangat diharuskan dan diwajibkan bagi seluruh pegawai. Ketika pegawai taat aturan maka kinerja pegawai juga akan memberikan hasil yang baik. Salah satu contoh ketaatan pada peraturan adalah penggunaan seragam kerja sesuai dengan ketentuan instansi. Hal ini tentu saja sudah menjadi keharusan bagi setiap pegawai dimana penggunaan seragam kerja menjadi ciri khas dan mencerminkan nama suatu instansi atau perusahaan. Penggunaan seragam kerja sesuai aturan dan kesepakatan dari instansi merupakan dasar dari disiplin aturan didalam instansi atau perusahaan, Dengan menjalankan aturan dasar maka tidak menutup kemungkinan bahwa aturan yang lainnya juga akan dilaksanakan sehingga dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi.

### **Pengaruh etika kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)**

Dilihat dari hasil uji hipotesis pada tabel *coefficients* bahwa faktor etika kerja memiliki nilai t hitung sebesar  $5.561 > t$  tabel 1.682 dan nilai signifikan  $0.000 < 0.1$  yang artinya adalah berpengaruh positif dan signifikan. Untuk itu faktor etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BMKG Wilayah IV Makassar. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurmila (2018) pada Bank Muamalat Kota Palopo yang menyimpulkan bahwa etika kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Indikator yang paling berpengaruh dalam etika kerja adalah nilai kerja. Hal yang terdapat didalam nilai kerja seperti menghargai hasil pekerjaan sesama pegawai dan memberikan ide serta masukan terhadap instansi dan juga kepada rekan kerja. Salah satu definisi dari etika kerja adalah menghargai sesama sehingga hal tersebut sudah terjalin baik di BMKG Wilayah IV Makassar. Dilihat dari hasil capaian responden bahwa pegawai setuju dengan hal tersebut. Kemudian juga sebagai pegawai yang ingin membangun dan memberikan yang terbaik bagi instansi ataupun bagi organisasi, maka pegawai juga diharapkan bisa memberikan masukan, ide, serta gagasan yang kiranya dapat menunjang keberhasilan suatu instansi.

### **Pengaruh disiplin kerja dan etika kerja terhadap kinerja pegawai**

Hasil nilai dari pengujian menghasilkan nilai F hitung  $63.397 > F$  tabel 2.43 dengan taraf signifikansi sebesar  $< 0,1$  yang artinya adalah bahwa disiplin kerja dan etika kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Gunawan Ratsanjani (2021) pada kinerja pegawai di PT. POS Indonesia Cabang Padangsidimpuan yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan etika kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja pegawai. Indikator yang paling memberikan pengaruh pada variable kinerja pegawai adalah komitmen kerja. Komitmen kerja dimana pegawai bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan. Ketika pegawai memberikan perhatian penuh kepada pekerjaan maka pekerjaan tersebut bisa terselesaikan dengan baik.

## **SIMPULAN**

Kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar. Etika kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar, Disiplin kerja dan Etika kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar.

## **Referensi :**

- Aini, L. N., Nurtjahjani, F., & Dhakirah, S. (2020). Pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan ony comp di Malang. *Seminar Nasional Gabungan Bidang Sosial*. 1(1), 9-17.
- Agung, A. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru di MTs Guppi Tompe Kecamatan Malangke Barat Kabupaten Luwu Utara. *Undergraduate Thesis*. IAIN Palopo.
- Budianto, A., Pongtuluran, Y., & Syaharuddin. (2017). *Pengaruh etika kerja, motivasi kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan*. Universitas Mulawarman. 14(1), 1-5.
- Dewi, A. M. S. (2021). Pengaruh Disiplin, Etika Kerja dan Lingkungan Terhadap Karyawan PT. Sentosa Prima Utama. *Undergraduate Thesis*. Universitas Putera Batam.
- Fauzi, M., & Wakhidah, N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 7(1), 72-86
- Gerungan, D., Mandey, S., & Walangitan, M. D. (2017). Pengaruh Etika dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (PERSERO) Area Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. 5(2).
- Halimah, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin kerja dan Etika kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pasuma Karunia Ilahi Banyuasin. *Undergraduate Thesis*. Universitas Islam Negeri Raden Fatah.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*. 7(1), 35-54.
- Kalsum, E. (2018). Analisis Motivasi Kerja Pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar. *Tesis*. Sekolah Tinggi Administrasi.
- Kandela, S. K. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dhotel Patra Comfort Bandung. *Undergraduate Thesis*. Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung.
- Maelah, R. F. (2019). Pengaruh etika kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perum damri cabang Kota Bandung: Studi kasus pada karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Bandung. *Diploma thesis*, UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Manik, M. B. (2017). Pengaruh Etika Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. *Undergraduate Thesis*. Universitas Sumatra Utara.
- Nasanudjana. (2001). *Tuntutan Penyusunan Karya Ilmiah makalah-skripsi-tesis-disertasi*. Bandung : Sinar Baru Argasindo
- Ratsanjani, G. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. POS Indonesia cabang Padangsidimpuan. *Undergraduate Thesis*. Institut Agama Islam Negeri Padangsidampuan.

- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja)*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Supomo, R. (2018). *Pengantar Manajemen*. Bandung: Yrama Widya.
- Suparno, S. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen, *Jurnal Paradigma*. 12(1)