

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI BPBD (BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH)  
PADANGSIDIMPUNAN**

**Hamni Fadlilah Nasution**

Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpunan

Email : hamnifadlilahnasution@gmail.com

**Abstrak,**

Rendahnya kinerja sebagian pegawai ditandai dengan penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu dan sering terjadi kesalahan pegawai dalam menjalankan tugasnya, baik di kantor maupun di lapangan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan etika kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai BPBD Padangsidimpunan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan data skunder. Sampel penelitian adalah pegawai BPBD Padangsidimpunan yang berjumlah 54 orang. Hasil penelitian diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk disiplin kerja sebesar 3,515 sedangkan  $t_{tabel}$  diperoleh 2,01 ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,515 > 2,01$ ) maka disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BNPB Padangsidimpunan. Etika kerja mempunyai nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,087 dan  $t_{tabel}$  adalah 2,01 ini berarti  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,087 < 2,01$ ) maka etika kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BNPB Padangsidimpunan. Disiplin kerja dan etika kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai BNPB Padangsidimpunan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $F_{hitung}$  adalah 7,387 dan  $F_{tabel}$  sebesar 2,730 sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $7,387 > 3,18$ ).

**Kata Kunci:** Disiplin, Etika, Kinerja, Pegawai

**Abstract,**

*The low performance of some employees is marked by the completion of work that is not on time and employees often make mistakes in carrying out their duties, both in the office and in the field. This study aims to determine the effect of work discipline and work ethics partially and simultaneously on the performance of Padangsidimpunan BPBD employees. This research is quantitative research. The data sources used are primary data sources and secondary data. The study sample was employees of BPBD Padangsidimpunan, amounting to 54 people. The results obtained by the value of  $t_{count}$  for work discipline is 3.515 while  $t_{table}$  is obtained 2.01, this means  $t_{hitung} > t_{table}$  ( $3.515 > 2.01$ ) then the work discipline affects the performance of employees at BNPB Padangsidimpunan. Work ethics has a  $t_{count}$  of 1.087 and  $t_{table}$  is 2.01, this means  $t_{count} < t_{table}$  ( $1.087 < 2.01$ ) then work ethics does not affect the performance of employees at BNPB Padangsidimpunan. Work discipline and work ethics have a simultaneous influence on the performance variables of BNPB Padangsidimpunan employees. This is indicated by the value of  $F_{count}$  is 7.387 and  $F_{table}$  is 2.730 so that  $F_{count} > F_{table}$  ( $7.387 > 3.18$ ).*

**Keywords:** Discipline, Ethic, Performance, Employee

## **PENDAHULUAN**

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi atau perusahaan akan tercapai. Sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, sebab kunci sukses perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi atau tersedianya dana saja akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting, manusia bisa dikatakan sebagai sumber daya manusia yang mampu mengatur, menganalisis dan mengendalikan masalah yang ada di perusahaan.

BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) adalah sebuah lembaga Pemerintahan Non Departemen yang tugas membantu Presiden RI mengkoordinasikan perencanaan dan pelaksanaan kegiatan penanganan bencana dan kedaruratan secara terpadu; serta melaksanakan penanganan bencana dan kedaruratan mulai dari sebelum, pada saat, dan setelah terjadi bencana yang meliputi pencegahan, kesiapsiagaan, penanganan darurat, dan pemulihan (Rampangilie : 2016). Berdasarkan hasil wawancara awal salah satu pegawai BPBD Padangsidempuan menyatakan bahwa kinerja pegawai belum maksimal. Hasil wawancara dengan Bayu yang merupakan salah seorang pegawai BPBD Padangsidempuan yang diwawancarai pada tanggal 27 maret 2017 yaitu hasil kerja pegawai yang belum selesai pada waktunya atau menunda-nunda pekerjaan dan ada juga pegawai yang datang terlambat. Kinerja pegawai yang rendah akan menyebabkan sulit untuk mencapai target, hasil kerja tidak sesuai dengan yang ditargetkan tentu visi dan misi BPBD Padangsidempuan tidak terlaksanakan kinerja pegawai dipengaruhi faktot-faktor Disiplin kerja dan etika kerja.

Hasil pengamatan peneliti bahwa kedisiplinan pegawai belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari beberapa hal, yaitu seperti masih ada pegawai yang menyempatkan hal lain di luar dari pekerjaan pada saat jam kerja, dan masih ada pegawai yang datang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Pegawai merupakan penggerak kegiatan dalam suatu instansi. Dalam melakukan kegiatan, pegawai memerlukan petunjuk kerja dari instansi agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja instansi sehingga menciptakan disiplin kerja. Menurut Melayu S.P. Hasibuan (2010), “Kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak.

Selain itu disiplin kerja pegawai, etika juga mendukung kinerja pegawai. Etika kerja sistem nilai atau norma yang digunakan oleh seluruh karyawan perusahaan, termasuk pimpinannya dalam pelaksanaan kerja sehari-hari. Perusahaan dengan etika kerja yang baik akan memiliki dan mengamalkan nilai-nilai, yakni seperti kejujuran, keterbukaan, kerja sama yang baik dan bertanggung jawab.

Etika dalam perkembangannya sangat dipengaruhi kehidupan manusia. Etika memberi manusia orientasi bagaimana ia menjalani hidupnya melalui rangkaian tindakan sehari-hari. Sehingga etika membantu manusia untuk mengambil sikap dan bertindak secara tepat dalam menjalani hidup. Etika pada akhirnya membantu kita untuk mengambil keputusan tentang tindakan apa yang perlu kita lakukan dan apa yang perlu kita pahami bersama. Berdasarkan uraian di atas juga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja dan Etika Kerja. Adapun judul penelitian ini adalah “Pengaruh Disiplin Kerja dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPBD Padangsidempuan”.

## **TINJAUAN TEORITIK**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja karyawan adalah suatu hasil karya yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Sutrisno, 2011). Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang sangat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

### **Indikator Kinerja**

Pada indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, yaitu hal-hal yang bersifat indikasi kinerja saja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif atau tidak dapat dihitung. Sedangkan ukuran kinerja adalah kriteria yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sehingga lebih bersifat kuantitatif atau tidak langsung. Terdapat 4 indikator kinerja, diantaranya mempunyai peran yang sangat penting yaitu tujuan, alat atau sarana, motif, dan peluang.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang buruknya kinerja seseorang karyawan yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Disiplin kerja secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris “disciple”

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BPBD  
(BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH) PADANGSIDIMPUAN**

Hamni Fadlilah Nasution

yang berarti pengikut atau penganut pengajaran. Latihan dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya (Hasibuan, 2010).

### **Etika Kerja**

Pengertian etika bisnis berasal dari bahasa Yunani "*Ethos*" berarti adat istiadat atau kebiasaan. Hal ini berarti etika berkaitan dengan nilai-nilai, tata cara hidup yang baik, aturan hidup yang baik, dan segala kebiasaan yang dianut dan diwariskan dari satu orang ke orang lain atau dari segi generasi yang lainnya (Arijanto, 2012). Pengertian tersebut relatif sama dengan moralitas. Moralitas berasal dari bahasa latin "*Mos*" yang dalam bentuk jamaknya "*Mores*" berarti adat istiadat atau kebiasaan. Jadi, pengertian secara umum, etika dan moralitas, sama-sama berarti sistem nilai tentang bagaimana manusia harus hidup baik sebagai manusia yang telah diinstitutionalisasi dalam sebuah adat kebiasaan yang kemudian terwujud dalam pola perilaku yang konsisten dan berulang dalam kurun waktu yang lama sebagaimana layaknya sebuah kebiasaan. Adapun yang menjadi indikator kinerja ialah mampu mengendalikan diri dan mempertahankan jati diri (Arijanto, 2012).

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di BPBD Padangsidimpuan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data angka yang diolah dengan metode statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang sifatnya spesifik, dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel tertentu memengaruhi variabel yang lain (Azwar, 2004).

Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yaitu pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada kinerja pegawai BPBD Padangsidimpuan tentang disiplin kerja dan etika kerja dengan prosedur : (1). Membagikan kuesioner, (2). Responden diminta mengisi kuesioner pada lembar jawaban yang telah disediakan, (3). Kemudian lembar kuesioner dikumpulkan, diseleksi, diolah dan kemudian dianalisis. Skala yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang berisi lima tingkat jawaban yang merupakan skala ordinal. Dimana skala likert ini merupakan cara yang paling sering digunakan dalam menentukan skor.

Penelitian ini mengambil datanya dengan membagikan kuesioner, maka penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kesahihan suatu instrument. Suatu instrument pengukuran

dikatakan valid jika instrument dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur. Perhitungan menggunakan rumus koefisien korelasi *product moment* dari Karl Pearson, yaitu dengan menggunakan SPSS Versi 21.0. Dan uji reliabilitas adalah Suatu instrument pengumpulan data dikatakan reliabilitas jika pengukurannya konsisten (cermat) dan akurat. Jadi, uji reliabilitas instrument dilakukan dengan tujuan mengetahui konsistensi dari instrument sebagai alat ukur sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya. Dengan menggunakan formula *cronbach alfa*, dimana secara umum yang dianggap reliabel apabila nilai *cronbach alfa* > 0,6.

### **Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah uji yang bertujuan untuk melihat apakah kelompok data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan mendasarkan pada uji *Kolmogorov Smirnow* (KS). Kriteria yang digunakan adalah apabila hasil perhitungan KS lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal (Sugiono dan Susanto, 2015).

### **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas adalah adanya lebih dari satu hubungan linear yang sempurna antara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Syaratnya dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance factor* (VIF) pada model regresi. Jika nilai toleransi dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas dan jika nilai (VIF) kurang dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas (Sugiono dan Susanto, 2015).

### **Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak konstan pada regresi sehingga akurasi hasil prediksi menjadi meragukan. Heteroskedastitas dapat diartikan sebagai ketidaksamaan variasi variabel pada semua pengamatan, dan kesalahan yang terjadi memperlihatkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel bebas sehingga kesalahan tersebut tidak random (acak). Teknik yang digunakan adalah uji koefisien korelasi spearman's rho ialah mengorelasikan variabel independen dengan residual. Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika korelasi antara variabel independen dengan residual didapat signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastitas (Sugiono dan Suusanto : 2015). Apabila yang kita hadapi mempunyai skala ordinal, maka korelasi *product moment* tidak dapat digunakan.

### **Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi adalah korelasi antara sesama urutan pengamatan dari waktu ke waktu (Umar : 2013). Auto korelasi terjadi jika angka *Durbin Watson* (DW) dibawah -2 atau diatas +2, dan tidak terjadi autokorelasi jika angka *Durbin Watson* (DW) diantara -2 dan +2 (Sarwono, 2015). Dalam penelitian ini, peneliti tidak menggunakan autokorelasi karena peneliti tidak menggunakan *time series*.

### **Persamaan Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen disiplin kerja ( $X_1$ ), etika ( $X_2$ ), terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sehingga dalam penelitian ini persamaan regresi linear berganda adalah:

$$KK = a + b_1DK + b_2EK$$

### **Koefisien Determinasi**

Analisa determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel independen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel dependen. Semakin besar nilai  $R^2$  (mendekati 1), maka ketepatannya dikatakan semakin baik. Maka dapat dikatakan bahwa variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen (Setiawan dan Kusri, 2010).

### **Uji t dan Uji f**

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, maka digunakan tingkat signifikansi 0,05. Setelah  $t_{hitung}$  diperoleh, maka untuk menginterpretasikan hasilnya berlaku ketentuan sebagai berikut:

Jika  $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima.

Jika  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Adapun kriteria pengujian ini sebagai berikut:

Apabila nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $F < 0,05$  maka  $H_0$  diterima artinya tidak ada pengaruh secara bersama-sama atau serentak antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Apabila nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $F > 0,05$  maka  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh secara bersama-sama atau serentak antara variabel independen terhadap variabel dependen.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validasi  $X_1$  (Disiplin Kerja)**

<b>Item pertanyaan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
------------------------	-----------------	----------------	-------------------

Item1	0,410	Instrumen valid jika > $r_{\text{tabel}}$ dengan $n= 54$ pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r_{\text{tabel}} 0,267$	Valid
Item 2	0,347		Valid
item 3	0,525		Valid
item 4	0,447		Valid
item 5	0,522		Valid
item 6	0,032		Tidak Valid
item 7	0,494		Valid
item 8	0,335		Valid

Hasil pengujian validitas item-item pernyataan variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa ketujuh item pernyataan valid, sehingga ketujuh item pernyataan disiplin kerja dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. Item pernyataan yang valid yang diolah lagi untuk hasil uji reliabilitas berikut ini:

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas  $X_1$  (Disiplin Kerja)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.696	7

Sumber: Hasil output SPSS Versi 21 (data diolah).

Dari hasil *reliability statistic* diatas menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* untuk variabel disiplin kerja adalah  $0,696 > 0,60$ . Sehingga ketujuh item pernyataan untuk variabel disiplin kerja reliabel.

**Tabel 3. Uji Validitas  $X_2$  (Etika Kerja)**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D-1	29.2830	7.476	.498	.675
D-2	29.2264	7.371	.566	.661
D-3	29.6226	8.124	.361	.703
D-4	29.6415	7.542	.408	.695
D-5	29.6981	8.215	.411	.695
D-6	29.7358	7.929	.429	.690
D-7	29.6981	8.138	.297	.718
D-8	29.6415	8.004	.353	.706

Sumber: Hasil output SPSS Versi 21 (data diolah).

Dari hasil uji validitas instrumen variabel etika kerja dapat disimpulkan bahwa kedelapan item pernyataan yang valid berdasarkan  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  dimana  $r_{\text{tabel}}$  untuk  $n = 54$  adalah  $0,267$ . Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. Hasil Uji Validasi  $X_2$  (Etika Kerja)**

Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Item1	0,498	Instrumen valid jika > $r_{\text{tabel}}$ dengan $n= 77$ pada taraf signifikan	Valid
Item2	0,566		Valid
item3	0,361		Valid
item4	0,408		Valid

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BPBD  
(BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH) PADANGSIDIMPUAN**

Hamni Fadlilah Nasution

item5	0,411	5% sehingga diperoleh $r_{\text{tabel}}$ 0,267	Valid
item6	0,429		Valid
item7	0,297		Valid
item 8	0,353		

Sumber: Hasil output SPSS Versi 21 (data diolah).

Hasil pengujian validitas item-item pernyataan variabel etika kerja menunjukkan bahwa semua item pernyataan semua valid, sehingga semua pernyataan untuk variabel etika kerja dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. Oleh karena itu kedelapan item pernyataan yang valid diolah lagi untuk hasil uji reliabilitas berikut ini:

**Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas X<sub>2</sub> (Etika Kerja)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,721	8

Sumber: Hasil output SPSS Versi 21 (data diolah).

Dari hasil *reliability statistic* di atas menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* untuk variabel etika kerja adalah  $0,721 > 0,60$ . Sehingga kedelapan item pernyataan variabel etika kerja valid dan reliabel.

**Tabel 6. Uji Validasi Y (Kinerja Pegawai)**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D-1	29.7963	5.599	.655	.651
D-2	29.8519	5.374	.641	.650
D-3	29.8704	6.190	.457	.695
D-4	29.7778	6.553	.301	.727
D-5	29.4444	6.780	.299	.725
D-6	29.9630	6.753	.370	.713
D-7	30.0741	6.711	.398	.708
D-8	30.2593	6.309	.299	.734

Sumber: Hasil output SPSS Versi 21 (data diolah).

Dari hasil uji validitas instrumen variabel kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa kedelapan item pernyataan valid berdasarkan  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  dimana  $r_{\text{tabel}}$  untuk  $n = 54$  adalah  $0,267$ , pada  $r_{\text{hitung}}$  pada hasil *corrected item- Total correlation* (pada tabel diatas). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 7. Hasil Uji Validasi Y (Kinerja Pegawai)**

Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Item1	0,655	Instrumen valid jika $> r_{\text{tabel}}$ dengan $n= 54$ pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r_{\text{tabel}}$ 0,267	Valid
Item 2	0,641		Valid
item 3	0,457		Valid
item 4	0,301		Valid
item 5	0,299		Valid
item 6	0,370		Valid
item 7	0,398		Valid
item 8	0,299		Valid

Sumber: Hasil output SPSS Versi 21 (data diolah).

Hasil pengujian validitas item-item pernyataan variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa item pernyataan semua valid, sehingga kedelapan item pernyataan kinerja pegawai dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. Oleh karena itu kedelapan item pernyataan diuji reliabilitas sebagai berikut ini:

**Tabel 8. Hasil Uji Realibilitas Y (Kinerja Pegawai)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,730	8

*Sumber: Hasil output SPSS Versi 21 (data diolah).*

Dari hasil *reliability statistic* diatas menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* untuk variabel kinerja pegawai adalah  $0,730 > 0,60$ . Sehingga kedelapan item pernyataan variabel kinerja pegawai valid dan reliabel.

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menyelidiki apakah data yang dikumpulkan mengikuti dugaan normal atau tidak. Berikut adalah hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov:

**Tabel 9. Hasil Uji Normalitas**

		Kinerja Pegawai
N		54
Normal	Mean	34.1481
Parameter	Std.	2.81108
<sup>s,a,b</sup>	Deviation	
Most	Absolute	.119
Extreme	Positive	.085
Difference	Negative	-.119
s		
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.053 <sup>c</sup>

*Sumber: Hasil output SPSS Versi 21 (data diolah).*

Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai signifikan sebesar 0,053. Nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa data distribusi normal dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Sehingga data memenuhi syarat untuk uji parameter.

#### Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas artinya antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1) untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 10. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.444	5.118		3.017	.004		

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BPBD  
(BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH) PADANGSIDIMPUAN**

Hamni Fadlilah Nasution

Disiplin Kerja	.451	.128	.437	3.515	.001	.983	1.018
Etika Kerja	.110	.102	.134	1.078	.286	.983	1.018

*Sumber: Hasil output SPSS Versi 21 (data diolah).*

Berdasarkan tabel IV.14 dapat diketahui nilai VIF dari variabel disiplin kerja adalah  $1,018 < 10$ , variabel etika kerja adalah  $1,018 < 10$ . Jadi dapat disimpulkan nilai VIF dari kedua variabel di atas lebih kecil dari 10 ( $VIF < 10$ ).

Nilai tolerance dari variabel disiplin kerja adalah  $0,983 > 0,1$ , variabel etika kerja  $0,983 > 0,1$ . Jadi dapat disimpulkan nilai tolerance dari kedua variabel di atas lebih besar dari 0,1 ( $tolerance > 0,1$ ).

Berdasarkan nilai VIF dan tolerance tabel di atas variabel disiplin kerja dan etika kerja memenuhi syarat tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Sehingga memenuhi syarat untuk uji regresi linier berganda.

### Uji Heterokedastitas

Heterokedastitas varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heterokedesitas sebagaimana yang terlihat pada hasil tabel dibawah ini.

**Tabel 11. Hasil Uji Heterokedastitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.527	2.787		1.983	.053
Disiplin Kerja	.009	.070	.018	.136	.892
Etika Kerja	-.114	.055	-.279	2.056	.045

*Sumber: Hasil output SPSS Versi 21 (data diolah).*

Kesimpulan untuk mengetahui gejala heteroskedastisitas adalah apabila nilai signifikansi (Sig.)  $> 0,05$  maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dari output di atas, maka tampak bahwa ketiga variabel tidak ada gejala heteroskedastisitas karena Sig.  $> 0,05$ .

### Analisis Regresi Berganda

Mentransformasi data ordinal menjadi data interval gunanya untuk memenuhi sebagian dari syarat analisis parametrik yang dimana data setidaknya berskala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan MSI (*Metode Of Successive Interval*).

**Tabel 12. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.444	5.118		3.017	.004
	Disiplin Kerja	.451	.128	.437	3.515	.001
	Etika Kerja	.110	.102	.134	1.078	.286

*Sumber: Hasil Output SPSS Versi 21 (data diolah).*

Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 \text{ (model umum)}$$

$$\text{Kinerja pegawai} = \beta_0 + \beta_1 \text{ disiplin kerja} + \beta_2 \text{ etika kerja}$$

$$KP = 15,44 + 0,451 DK + 0,110 EK$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 15,44, artinya apabila variabel disiplin kerja dan etika kerja dianggap konstan atau 0 maka kinerja pegawai adalah sebesar 15,44 satuan.
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,451, artinya apabila variabel disiplin kerja ditambah 1 satuan maka kinerja pegawai bertambah sebesar 0,451 dari nilai konstanta. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antar disiplin kerja dengan kinerja pegawai, semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai.
- Koefisien regresi variabel etika kerja sebesar 0,110, artinya apabila variabel etika kerja ditambah 1 satuan maka kinerja pegawai bertambah sebesar 0,110 dari nilai konstanta. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antar etika kerja dengan kinerja pegawai, semakin baik faktor etika kerja maka kinerja pegawai meningkat.

### Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen (disiplin kerja dan etika kerja) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Dari hasil output pada tabel IV.16 di atas dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja sebesar 3,515. Sedangkan  $t_{hitung}$  untuk variabel etika kerja pada perhitungan di atas sebesar 1,087. Kemudian untuk  $t_{tabel}$  yang didapatkan pada taraf signifikansi 5% (0,05)

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BPBD  
(BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH) PADANGSIDIMPUAN**

Hamni Fadlilah Nasution

dengan nilai  $DK = N - 2 =$  atau  $DK = 54 - 2 = 52$ , sehingga dengan demikian dapat ditentukan nilai  $t_{tabel}$  adalah 2,01.

Berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  dan nilai  $t_{tabel}$  dapat diperoleh bahwa untuk variabel disiplin kerja  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $3,515 < 2,01$  maka  $H_{a1}$  diterima, yang artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BNPB Padangsidimpuan.

Untuk variabel etika kerja diperoleh  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $1,087 < 2,01$  maka  $H_{a2}$  ditolak yang artinya etika kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BNPB Padangsidimpuan.

**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Berikut adalah hasil *output* koefisien determinasi:

**Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.474 <sup>a</sup>	.225	.194	2.52338

*Sumber: Hasil output SPSS Versi 21 (data diolah).*

Berdasarkan *output* tabel IV.17 diperoleh angka  $R^2$  (R square) sebesar 0,225 atau 22,5%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 22,5% sedangkan sisanya sebesar 77,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

**Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil tabel hasil uji simultan.

**Tabel 14. Hasil Uji Regresi Simultan (Uji F)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	94.076	2	47.038	7.387	.002 <sup>b</sup>
Residual	324.739	51	6.367		
Total	418.815	53			

*Sumber: Hasil output SPSS Versi 21 (data diolah).*

Dari hasil *output* tabel IV.18 bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 7,387 sedangkan  $F_{tabel}$  untuk signifikansi  $\alpha = 0,05$  dengan df 1 (jumlah variabel-1) = 2 dan df 2 (n-k-1) atau 54-2-1= 51 (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen), hasil yang diperoleh untuk  $F_{tabel}$  sebesar 2,730 karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $7,387 > 3,18$ ) maka  $H_{a3}$  diterima etika kerja dan disiplin kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BNPB Padangsidimpuan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja sebesar 3,515 sedangkan  $t_{tabel}$  diperoleh 2,01 ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,515 > 2,01$ ) maka  $H_a$  diterima, yang artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BNPB Padangsidimpuan. Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi etika kerja adalah efektifitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin dan inisiatif (Prawirosentoso, 1999). Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh kompetensi individual, dukungan organisasi dan dukungan manajemen. Kemudian kompetensi individual dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan kerja, motivasi dan etos kerja (Simanjuntak, 2005).

Selain teori di atas hasil penelitian yang ditemukan juga sesuai dengan dengan teori dari penelitian Jauhari dalam penelitiannya, yang menyatakan bahwa Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Behaestex Gresik. Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian Elvi Lastris yang menyatakan disiplin memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja anggota Satlantas Polresta Pekanbaru.

Kemudian  $t_{hitung}$  untuk variabel etika kerja pada perhitungan di atas sebesar 1,087 dan untuk  $t_{tabel}$  adalah 2,01 ini berarti  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,087 < 2,01$ ) maka  $H_{a2}$  ditolak yang artinya etika kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BNPB Padangsidimpuan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muhammad Ulil Albab, yaitu etika kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, namun hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Payaman yang mengatakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi individual. Kompetensi individual yang dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan kerja, motivasi kerja dan etos kerja.

Secara simultan faktor disiplin kerja dan etika kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh hasil output SPSS bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 7,387 sedangkan  $F_{tabel}$  untuk signifikansi  $\alpha = 0,05$  dengan  $df$  1 (jumlah variabel-1) = 2 dan  $df$  2 ( $n-k-1$ ) atau  $54-2-1= 51$  ( $n$  adalah jumlah data dan  $k$  adalah jumlah variabel independen), hasil yang diperoleh untuk  $F_{tabel}$  sebesar 2,730 karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $7,387 > 3,18$ ) maka  $H_{a3}$  diterima etika kerja dan disiplin kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BNPB Padangsidimpuan.

Hasil penelitian mengharuskan BNPB harus meningkatkan disiplin kerja pegawai agar kinerja pegawai meningkat. Selanjutnya etika kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun secara simultan disiplin kerja dan etika kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BNPB Padangsidimpuan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa etika kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, secara simultan faktor disiplin kerja dan etika kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini berimplikasi pada BNPB dimana seharusnya BNPB meningkatkan disiplin kerja pegawai agar kinerja pegawai meningkat.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Agus Ariyanto. 2012. *Etika Bisnis bagi Pelaku Bisnis* Jakarta: Rajawali Pers
- Jonathan Swarno. 2015. *Rumus-Rumus Populer dalam SPSS 22 Untuk Riset Skripsi*, Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Melayu S.P Hasibuan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Setiawan & Dwi Endah Kursini. 2010. *Ekonometrika*, Yogyakarta: Andi
- Sondang P.Siagian. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta Bumi Aksara
- Sonny Keraf. 1998. *Etika Bisnis*, Yogyakarta: Kanisius
- Suharsimi Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan, Praktek* Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiono dan Agus Susanto. 2015. *Cara Mudah Belajar SPSS dan Lisrel Teori dan Aplikasi Untuk Analisis Data Penelitian* Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, Bandung: Alfabeta
- Syaifuddin Azwar. 2004. *Metode Penelitian* Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- T. Hani Handoko. 2001. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Willem Rampangilie. 2016. "UU No. 24 Tahun 2007 Peraturan Presiden No. 8 Tahun 2008" 13 Desember 2016 pukul 19:26.