



Pengaruh Disiplin Kerja dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan

Ya'ti Ikhwani Nasution

UIN Syahada padangsidimpuan

E-mail: yati@uinsyahada.ac.id

Haidir Harianja

UIN Sumatera Utara Medan

E-mail: Khaidirharianja93@gmail.com

Alamat: Jl. Ht. rizal nurdin km. 4,5 sihitang, padangsidimpuan Jl. Sutomo ujung, medan

Abstract: *The discussion in this research is related to employee performance, work discipline and work ethics. The type of research used is quantitative research, while the information required by researchers is obtained directly from the research object by distributing questionnaires to 31 respondents. The data collection techniques used by researchers are questionnaire methods, documentation and interviews. The analysis technique used is the validity and reliability test of the instrument, then the data analysis used is the basic assumption test, classical assumption test and hypothesis test using the data processing computer program SPSS 22. The results of the research show that there is an influence of work discipline on the performance of PT employees. Pos Indonesia Padangsidimpuan Branch Office can be seen from implementing time discipline, regulatory discipline and responsibility discipline for each employee which can indirectly improve employee performance. There is an influence of work ethics on the performance of PT employees. Pos Indonesia Padangsidimpuan Branch Office can see the attitudes and behavior, appearance and way of speaking of each employee can also influence the performance of PT employees. Pos Indonesia Padangsidimpuan Branch Office. The conclusion is that work discipline and work ethics simultaneously and partially influence the performance of PT employees. Pos Indonesia Padangsidimpuan Branch Office.*

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

Abstrak. Pembahasan dalam penelitian ini berkaitan dengan kinerja pegawai, disiplin kerja dan etika kerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif sedangkan informasi yang diperlukan oleh peneliti diperoleh secara langsung pada objek penelitian dengan menyebarkan angket terhadap responden sebanyak 31 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah metode kuisioner (angket), dokumentasi, dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas instrumen kemudian analisis data yang digunakan adalah uji asumsi dasar, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan menggunakan pengolahan data program computer SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan dapat dilihat dari menerapkan disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab setiap pegawai secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai semakin baik. Terdapat pengaruh etika kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan dapat dilihat sikap dan perilaku, penampilan dan cara berbicara setiap pegawai juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan. Kesimpulannya adalah disiplin kerja dan etika kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

PT. Pos Indonesia adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Awal berdirinya PT. Pos Indonesia adalah BUMN yang bergerak di bidang ekspedisi. Setiap tahunnya perusahaan di bidang ekspedisi semakin menunjukkan perkembangan yang begitu pesat. Dengan bertambahnya perusahaan ekspedisi secara tidak langsung kinerja pegawai PT.

Pos Indonesia mendapat banyak perhatian dari masyarakat sebagai konsumen dikarenakan PT. Pos Indonesia merupakan satu-satunya perusahaan milik negara yang dituntut harus mampu bersaing dengan perusahaan pengiriman jasa swasta lainnya .

Dalam persaingan bisnis, kinerja pegawai yang tinggi menjadi hal yang sangat penting bagi PT. Pos Indonesia yang menjadiperusahaan BUMN sudah tentu memikul tanggung jawab yang besar sebagai *agent of development*, yaitu mengemban tanggung jawab sosial sebagai perusahaan layanan masyarakat.Hal ini tidak berbeda dengan apa yang terjadi di PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidempuan yang selalu berbenah terutama dalam masalah kinerja pegawai. Pencapaian sasaran dan tujuan organisasi disusun dalam unit kerja yang kecil dengan sistem pembagian kerja, serta mekanisme kerja dengan jelas(Ibrahim 2020). Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai sebagai akibat dari perbuatan atau tindakan yang dilakukan”(Akhmad Fauzi dan Rusdi Hidayat 2020). Pegawai yang memiliki kinerja yang baik, tentu lebih diharapkan pencapaian tujuannya berhasil, dibanding pegawai yang kinerjanya buruk (Rozi 2019).

Berdasarkan pengamatan peneliti pada lingkungan PT. Pos Indonesia cabang Padangsidempuan masih ada karyawan dengan kinerja yang rendah seperti kurangnya tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan baik dalam hal gagal antar. Masalah rendahnya kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia cabang Padangsidempuan bisa saja disebabkan oleh rendahnya tingkat kerja sama sesama pegawai, rendahnya tingkat integritas pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan, kurangnya semangat kerja bahkan sampai kurangnya sarana prasarana yang berdampak pada kinerja pegawai.

Menurut Andi Masse Dadang dalam jurnal pengaruh pengembangan sumber daya manusia, etika kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai untuk mendapatkan pegawai yang yang memiliki kinerja yang tinggi dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti semangat kerja dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, keterampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi(Andi Masse Dadang 2018).

Sesuai dengan pengamatan peneliti faktor yang akan diteliti yang mempengaruhi kinerja PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidempuan adalah dengan melihat etika kerja dan disiplin pegawai. Alasan peneliti menggunakan kedua faktor tersebut karena peneliti masih melihat masih ada pegawai yang memiliki disiplin kerja dan etika kerja yang rendah ketika bekerja. Selain apa yang dilihat oleh peneliti, hasil wawancara dengan beberapa pengguna jasa PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidempuan yang mengeluhkan disiplin dan etika kerja

beberapa pegawai menjadi alasan kuat peneliti untuk meneliti lebih dalam lagi mengenai disiplin kerja dan etika kerja pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidimpuan

Disiplin kerja menuntut adanya kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap mental yang dapat dilihat dalam sifat dan sikap pegawai. Disiplin kerja dapat dijadikan sebagai bentuk melatih diri untuk memperluas wawasan, sifat dan sikap pegawai, sehingga pegawai bekerja secara korperatif dengan pegawai lain.

Kedisiplinan dapat dilihat dari jam pegawai sampai ke tempat kerja, tidak pulang sebelum jam kerja usai, mengerjakan setiap pekerjaan secara maksimal dan sebagainya. Disiplin kerja bisa saja mempengaruhi kinerja pegawai karena kinerja pegawai yang baik dapat didukung oleh sifat disiplin dan etika kerja yang baik juga dan sebaliknya (Achmad Rozi 2019).

Selain disiplin kerja, etika kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Etika kerjadapat diartikan sebagai perilaku kerja bersumber pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Pegawai yang memiliki etika kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal (Intan Maharani dan Suryono Effendi 2017).

Perusahaan yang ingin berkembang selalu menuntut setiap pegawai untuk memaksimalkan kinerjanya dengan memiliki disiplin dan etika kerja yang tinggi. Pentingnya peran etika dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidimpuan menjadikannya hal penting untuk dimiliki oleh setiap pegawai.

KAJIAN TEORITIS

1. Kinerja pegawai

Kinerja dapat diartikan sebagai tercapainya tujuan organisasi dihasilkan oleh individu atau kelompok sesuai tanggung jawab masing-masing pihak” (Dian Indra Kusumasari 2020). Wibowo mengatakan, “Kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari manajemen dalam mengelola pegawai sehingga dapat menciptakan visi bersama melalui pendekatan strategis demi tujuan instansi”. Manajemen kinerja berfungsi sebagai upaya meningkatkan sumber daya manusia dengan harapan seluruh anggota dalam organisasi akan memiliki rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan bersama (Wibowo 2013). Kinerja merupakan prestasi yang diraih oleh pegawai, oleh karena itu keberhasilan

perusahaan sangat bergantung kepada pegawai yang menjadi pelaku utama dalam kegiatan bisnis (Sutrisno 2010).

Ada beberapa point yang dapat dijadikan sebagai indikator dalam menilai kinerja pegawai (Sisca 2020):

- a. Kualitas Kerja. Kualitas kerja dapat ditunjukkan dengan adanya sikap kerapian dalam berpakaian, ketelitian dalam bekerja serta adanya kualitas kerja yang ampu meminimalisir kesalahan dalam bekerja sehingga pegawai mampu memberikan manfaat terhadap perusahaan.
- b. Kuantitas Kerja. Kuantitas kerja dapat dilihat dari ragam jenis pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu bersamaan dan memanfaatkan waktu secara efisien dan efektif seperti tujuan perusahaan.
- c. Tanggung Jawab. Tanggung jawab dapat dilihat dari bagaimana pegawai mampu menyelesaikan, mempertanggungjawabkan setiap pekerjaan yang telah dilakukan.
- d. Kerja Sama. Kerja sama dapat dilihat dari aktivitas kerja sesama pegawai baik di dalam atau di luar pekerjaan.
- e. Inisiatif. Inisiatif merupakan upaya yang berasal dari dalam diri pegawai untuk menyelesaikan berbagai persoalan ketika bekerja.

2. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan para pegawai agar mereka dapat mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua aturan perusahaan dan semua norma-norma yang berlaku” (baehaki 2020). Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan kejiwaan individu untuk mengikuti serta menjalankan segala bentuk peraturan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan cerminan rasa tanggung jawab yang tinggi pegawai atas pekerjaan yang diembannya, sehingga mampu untuk menumbuhkan motivasi kerja, semangat kerja yang tinggi untuk terwujudnya tujuan suatu perusahaan (Monalisa 2020). Ada 3 aspek yang bisa dijadikan sebagai indikator disiplin kerja (dan Ria Lestari Pangastuti 2019):

- a. Disiplin waktu. Disiplin waktu dapat kita artikan sebagai suatu bentuk tingkah laku yang menunjukkan tanggung jawab pegawai dalam bekerja misal dalam hal jam kerja, absensi sampai mengerjakan setiap pekerjaan secara cepat dan tepat.
- b. Disiplin peraturan. Disiplin peraturan dapat diartikan sebagai kepatuhan dan komitmen pegawai dalam mentaati segala peraturan yang tertulis dan tidak tertulis dalam sebuah perusahaan

- c. Disiplin tanggung jawab. Disiplin tanggung jawab dapat diartikan sebagai kesanggupan pegawai dalam memelihara segala sesuatu yang menunjang aktivitas perusahaan.

3. Etika kerja

Etika kerja merupakan perilaku kerja yang bersumber pada kerjasama yang baik, keyakinandisertai komitmen yang kuat. Etos kerja dapat didefinisikan sebagai totalitas pegawai sertacara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Pegawai yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal (Maharani 2017).

Adapun ketentuan yang diatur dalam etika kerja secara umum menurut Kasmir dalam dalam tulisan Asti Cesilia Winarno yaitu (Asti Cesilia Winarno 2016) :

- a. Sikap dan Perilaku. Artinya sikap dari perilaku sehari-hari yang ditunjukkan pegawai dalam menjalankan pekerjaan.
- b. Penampilan. Artinya penampilan secara keseluruhan mulai dari cara berpakaian, berbicara, gerak-gerik, sikap dan perilaku pegawai.
- c. Cara berbicara. Cara berbicara dapat diartikan sebagai bagaimana sikap kita ketika berbicara dengan lawan bicara baik itu dengan pimpinan dan sesama pegawai.
- d. Gerak-gerik. Artinya pergerakan anggota badan yang diperhatikan didepan nasabah. Gerak-gerik meliputi mimik wajah, pandangan mata, pergerakan tangan, anggota badan atau kaki.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah semua pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidimpuan, sedangkan sampelnya adalah 31 pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidimpuan. Informasi yang diperlukan oleh peneliti diperoleh secara langsung pada objek penelitian dengan menyebarkan angket terhadap responden sebanyak 31 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah metode kuisisioner (angket), dokumentasi, dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas instrumen kemudian analisis data yang digunakan adalah uji asumsi dasar, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan menggunakan pengolahan data program komputer SPSS 22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas

Untuk mengetahui validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Adapun hasil uji validitas yang digunakan untuk menguji 7 butir pernyataan kinerja pegawai yaitu:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai 1	0,827	Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan $df = 31 - 2 = 29$ pada taraf signifikan 5 % maka nilai $r_{tabel} = 0,301$	Valid
Kinerja Pegawai 2	0,802		Valid
Kinerja Pegawai 3	0,811		Valid
Kinerja Pegawai 4	0,810		Valid
Kinerja Pegawai 5	0,832		Valid
Kinerja Pegawai 6	0,835		Valid
Kinerja Pegawai 7	0,815		Valid

Sumber : Data diolah tahun 2023

Hasil uji validitas untuk variabel kinerja pegawai pada tabel IV.1 menunjukkan bahwa pernyataan 1 sampai 7 adalah valid.

Adapun hasil uji validitas yang digunakan untuk menguji 6 butir pernyataan disiplin kerja sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja 1	0807	Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan $df = 31 - 2 = 29$ pada taraf signifikan 5 % maka nilai $r_{tabel} = 0,301$	Valid
Disiplin Kerja 2	0,833		Valid
Disiplin Kerja 3	0,811		Valid
Disiplin Kerja 4	0,811		Valid
Disiplin Kerja 5	0,819		Valid
Disiplin Kerja 6	0,810		Valid

Sumber : Data diolah tahun 2023

Hasil uji validitas untuk variabel tabel 2 menunjukkan bahwa pernyataan 1 sampai 6 adalah valid.

Adapun hasil uji validitas yang digunakan untuk menguji 6 butir pernyataan etika kerja sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Etika Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Etika Kerja 1	0,692	Instrument valid jika r hitung > r tabel, dengan $df = 31 - 2 = 29$ pada taraf signifikan 5 % maka nilai r tabel= 0,301	Valid
Etika Kerja 2	0,762		Valid
Etika Kerja 3	0,746		Valid
Etika Kerja 4	0,769		Valid
Etika Kerja 5	0,820		Valid
Etika Kerja 6	0,740		Valid

Sumber : Data diolah tahun 2023

Hasil uji validitas untuk variabel tabel 3 menunjukkan bahwa pernyataan 1 sampai 6 adalah valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Croncbach Alpha*, jika *Croncbach Alpha* > 0.60. Nilai reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kinerja Pegawai	0,841	7
Disiplin Kerja	0,841	6
Etika Kerja	0,790	6

Sumber : Data diolah tahun 2023

Hasil uji reliabilitas untuk kinerja pegawai pada tabel 4 diperoleh nilai *Croncbach Alphasebesar* 0,841 sehingga $0,841 > 0,60$ adalah reliabel. Hasil uji reliabilitas untuk disiplin kerja diperoleh nilai *Croncbach Alphasebesar* 0,841 sehingga $0,841 > 0,60$ adalah reliabel. Hasil uji reliabilitas untuk etika kerja diperoleh nilai *Croncbach Alphasebesar* 0,790 sehingga $0,790 > 0,60$ adalah reliabel.

B. Hasil Uji Analisis Data

1. Hasil Uji Asumsi Dasar

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memperoleh informasi terkait apakah data yang didapatkan distribusinya normal ataukah tidak. Uji normalitas dapat dilihat dari hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,91321581
Most Extreme Differences	Absolute	0,136
	Positive	0,136
	Negative	-0,115
Test Statistic		0,136
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,150 ^c

Sumber : Data diolah tahun 2023

Hasil uji normalitas pada tabel 5 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,150 sehingga $0,150 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai residual tersebut berdistribusi normal dan syarat uji parametrik dapat terpenuhi.

b. Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk memperoleh informasi terkait apakah variabel disiplin kerja dan etika kerja memiliki hubungan yang linier dengan variabel kinerja pegawai.

Tabel 6 Hasil Uji Linearitas Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai*	Between Groups	(Combined) Linearity	207,394	5	41,479	36,006	0,000
Disiplin Kerja	Deviation from Linearity		198,687	1	198,687	172,471	0,000
			8,707	4	2,177	1,889	0,144
Within Groups			28,800	25	1,152		
Total			236,194	30			

Sumber : Data diolah tahun 2023

Hasil uji linearitas variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada tabel 6 diperoleh nilai taraf signifikan *linearity* sebesar 0,000. Sehingga $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linear antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun hasil linearitas etika kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Linearitas Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Etika Kerja	Between Groups	207,744	8	25,968	20,081	0,000
	Linearity	192,119	1	192,119	148,563	0,000
	Deviation from Linearity	15,625	7	2,232	1,726	0,155
	Within Groups	28,450	22	1,293		
	Total	236,194	30			

Sumber : Data diolah tahun 2023

Hasil uji linearitas variabel etika kerja terhadap kinerja pegawai pada tabel 7 diperoleh nilai taraf signifikan *linearity* sebesar 0,000. Sehingga $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linear antara variabel etika kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Multikolonieritas

Multikolonieritas tidak apabila nilai VIF < 5 dan nilai tolerance $> 0,05$. Adapun hasil uji multikolonieritas sebagai berikut:

Tabel 8 Uji Multikolonieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,089	1,991		1,049	0,303		
Displin Kerja	0,662	0,143	0,543	4,618	0,000	0,274	3,651
Etika Kerja	0,435	0,116	0,439	3,738	0,001	0,274	3,651

Sumber : Data diolah tahun 2023

Hasil uji multikolonieritas pada tabel 8 menunjukkan bahwa nilai VIF disiplin kerja adalah $3,651 < 5$, dan nilai VIF etika kerja adalah $3,651 < 5$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas antara variabel bebas. Nilai *tolerance* dari variabel disiplin kerja adalah 0,274 dan tolerance etika kerja adalah $0,274 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antara variabel bebas .

b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas dapat diketahui dengan menggunakan uji *Spearman Rho*. Adapun hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut:

Tabel 9 Uji Heterokedastisitas

			Etika Kerja (X ₁)	Disiplin Kerja (X ₂)	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Disiplin Kerja (X ₁)	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	0,394* 0,028 31	1,000 . 31	0,138 0,459 31
	Etika Kerja (X ₂)	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	1,000 . 31	0,394* 0,028 31	-0,158 0,396 31
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-0,158 0,396 31	0,138 0,459 31	1,000 . 31

Sumber : Data diolah tahun 2023

Hasil uji heterokedastisitas pada tabel 9 diperoleh nilai signifikan dari variabel disiplin kerja sebesar $0,459 > 0,05$ dan etika kerja $0,396 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tersebut tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

c. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini berdasarkan hasil yang didapat yang akan diinterpretasikan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Uji Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,089	1,991		1,049	0,303
Disiplin Kerja	0,662	0,143	0,543	4,618	0,000
Etika Kerja	0,435	0,116	0,439	3,738	0,001

Sumber : Data diolah tahun 2023

Tabel 10 menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$KP = 2,089 + 0,662Dk + 0,435Ek + e$$

Dari persamaan regresi dapat diartikan bahwa:

- 1) Nilai konstanta adalah sebesar 2,089 satuan yang berarti jika disiplin kerja dan etika kerja dianggap konstanta atau nilainya 0, maka kinerja pegawai adalah sebesar 2,089 satuan.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,662satuan berarti bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,662satuan. Koefisien bernilai positif berarti terjadi hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel etika kerja sebesar 0,435 satuan berarti bahwa setiap peningkatan etika kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan etika kerja sebesar 0,435satuan. Koefisien bernilai positif berarti terjadi hubungan positif antara etika kerja dengan kinerja pegawai.

d. Hasil Uji Koefisien Deretminasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 11 Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model	R	R Squares	<i>Adjusted</i> R Squares	Std. Error of the Estimate
1	0,946 ^a	0,894	0,887	0,94527

Sumber : Data diolah tahun 2023

Tabel 11 menunjukkan nilai R sebesar 0,946 dan nilai *Adjusted R squeres* sebesar 0,887 atau 88,7%. Hasil ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh disiplin kerja dan etika kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 88,7 % sehingga dan sisanya 11,3 % dipengaruhi variabel lain

3. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Adapun hasil analisis regresi *Output* sebagai berikut:

Tabel 12 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,089	1,991		1,049	0,303
Disiplin Kerja	0,662	0,143	0,543	4,618	0,000
Etika Kerja	0,435	0,116	0,439	3,738	0,001

Sumber : Data diolah tahun 2023

Untuk t_{tabel} diperoleh dari rumus $df = n - k$ dengan jumlah responden (n) adalah 31, jumlah seluruh variabel adalah 3, serta tingkat kepercayaan (α) adalah 0,05. Sehingga $t_{tabel} = 31 - 3 = 28$ diperoleh nilai $t_{tabel} = 1,701$.

Hasil uji t variabel disiplin kerja pada tabel IV. 12 diperoleh nilai t_{hitung} (4,618) > nilai t_{tabel} (1,701) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi disimpulkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidimpuan.

Hasil uji t variabel etika kerja pada tabel IV. 12 diperoleh nilai t_{hitung} (3,738) > nilai t_{tabel} (1,701) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi disimpulkan bahwa terdapat pengaruh etika kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidimpuan.

b. Uji F

Uji Simultan dengan F-test digunakan untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan etika kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif atau negatif terhadap kinerja pegawai. Pengujian variabel-variabel penelitian secara simultan dilakukan peneliti melalui *Output ANOVA*:

Tabel 13 Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	211,175	2	105,587	118,169	,000 ^b
Residual	25,019	28	,894		
Total	236,194	30			

Sumber : Data diolah tahun 2023

Tabel 13 menunjukkan nilai $F_{tabel} = df1 = k - 1$ dan $df2 = n - k$, dimana jumlah responden (n) adalah 31 dan jumlah seluruh variabel sebanyak 3, maka $F_{tabel} = df1 = 3 - 1 = (2)$ dan $df2 = 31 - 3 = (28)$. Nilai F_{hitung} sebesar 118,169. $F_{hitung} > F_{tabel}$ jadi H_a diterimadan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh

disiplin kerja dan etika kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidimpuan.

C. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidimpuan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan para pegawai agar mereka dapat mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua aturan perusahaan dan semua norma-norma yang berlaku. Ada beberapa hal yang dapat meningkatkan disiplin kerja seperti, pertama disiplin waktu yang dapat dilihat melalui tanggung jawab pegawai dalam bekerja misal dalam hal jam kerja, absensi sampai mengerjakan setiap pekerjaan secara cepat dan tepat, kedua disiplin peraturan dapat dilihat dari kepatuhan dan komitmen pegawai dalam menaati segala peraturan yang tertulis dan tidak tertulis dalam sebuah perusahaan, ketiga disiplin tanggung jawab yang dapat dilihat dari kesanggupan pegawai dalam memelihara segala sesuatu yang menunjang aktivitas perusahaan.

Hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} (4,618) > nilai t_{tabel} (1,701) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi disimpulkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidimpuan.

Hasil penelitian didukung oleh penelitian Tatan Sutanjar dan Oyon Saryono mengatakan disiplin pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Mohamad Kiki Baehaki dan Ahmad Faisal mengatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Jadi kesimpulannya disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidimpuan. Hal ini bermakna baik buruknya disiplin kerja pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidimpuan dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dalam surah Al-Jumuah ayat 10 menjelaskan manusia dituntut untuk memberikan kontribusi positif dengan berusaha sesuai dengan aturan Allah SWT yaitu dengan memanfaatkan sumber daya alam yang bisa dimanfaatkan oleh manusia, sehingga Islam sendiri mengajarkan manusia untuk senantiasa bekerja, karena bekerja merupakan suatu bentuk dari ibadah sehingga kinerja pegawai dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan apakah kinerja pegawai sudah sesuai atau belum dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan.

2. Pengaruh etika kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidempuan

Etika kerja merupakan perilaku kerja yang bersumber pada kerjasama yang baik, keyakinan disertai komitmen yang kuat. Etos kerja dapat didefinisikan sebagai totalitas pegawai serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Pegawai yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal. Beberapa hal yang dapat meningkatkan etika kerja pegawai seperti, pertama sikap dan perilaku yang ditunjukkan pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Kedua, Penampilan yang dapat dilihat dari mulai dari cara berpakaian, berbicara, gerak-gerik, sikap dan perilaku pegawai. Ketiga, cara berbicara dapat dilihat dari bagaimana sikap kita ketika berbicara dengan lawan bicara baik itu dengan pimpinan dan sesama pegawai. Keempat, gerak-gerik yang dapat dilihat dari mimik wajah, pandangan mata, pergerakan tangan, anggota badan atau kaki.

Hasil uji t variabel etika kerja diperoleh nilai t_{hitung} (3,738) > nilai t_{tabel} (1,701) maka H_a diterima dan H_0 ditolak pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidempuan. Jadi disimpulkan bahwa terdapat pengaruh etika kerja terhadap kinerja pegawai.

Jadi kesimpulannya etika kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidempuan. Hal ini bermakna baik buruknya disiplin kerja pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidempuan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Etika kerja dapat dijadikan sebagai suatu bentuk totalitas pegawai serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal, hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Andi Masse Dadang untuk mendapatkan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti semangat kerja dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, keterampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi. Pernyataan tersebut juga didukung oleh penelitian Yuliarti menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

3. Pengaruh disiplin kerja dan etika kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidimpuan.

Disiplin kerja dan etika kerja merupakan faktor yang dapat mendukung kinerja pegawai. Disiplin kerja dan etika kerja setiap pegawai akan akan menjadi perhatian khusus oleh setiap perusahaan karena tingginya disiplin kerja dan etika kerja setiap pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan berdampak besar bagi setiap perusahaan. Hal ini bermakna baik buruknya disiplin kerja dan etika kerja pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidimpuan dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil uji F menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ jadi H_a diterimadan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja dan etika kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rian Oztary Hardiansyah yang menyatakan bahwa etos kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Putri Indah Pratiwi menyatakan bahwa disiplin kerja dan etos kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai balai besar wilayah sungai serayu opak. Hasil penelitian Yoli Novita menyatakan bahwa etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor BPKAD Provinsi Riau.

Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan etika kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidimpuan. Secara simultan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan etika kerja merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidimpuan, karena untuk mendapatkan pegawai yang yang memiliki kinerja yang tinggi dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti semangat kerja dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, keterampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini bermakna semakin baik disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh etika kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini bermakna semakin baik etika kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Rozi. 2019. "Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon." *BIEJ: Business Innovation & Entrepreneurship Journ* Vol. 1 No. 2.
- Akhmad Fauzi dan Rusdi Hidayat. 2020. , *Manajemen Kinerja*. (Jakarta: Airlangga University Press.
- Andi Masse Dadang. 2018. "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Etika Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Kabupaten Biak Numfor)." *Jurnal "Gema Kampus* Vol. 13 No.1.
- Asti Cesilia Winarno. n.d. "Peranan Customer Service Dalam Meningkatkan Pelayanan Terhadap Nasabah Di Bank Rakyat Indonesia Cabang Surabaya Kertajaya." *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas Surabaya*.
- baehaki. n.d. "Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.A. J Sequislife Jakarta)," Hlm. 13."
- Dian Indra Kusumasari. n.d. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pencarian Dan Pertolongan Semarang." *Jurnal Magisma* Vol. 8 No. 1.
- Ibrahim, Monalisa dan Eviyanti. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Timoreng Panua Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang." *PRAJA* Vol. 8, No. 1.
- Kasmir. 2008. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Monalisa dan Eviyanti Ibrahim. n.d. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Timoreng Panua Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang." *PRAJA* Vol. 8, No. 1.
- ntan Maharani dan Suryono Effendi. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia." *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 13. No. 2.
- dan Ria Lestari Pangastuti, Desi Kristianti. 2019. *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Pegawai Bagian Produksi*. Jakarta: Media Sahabat Cendekia.
- Rozi, Achmad. 2019. "Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon." *BIEJ: Business Innovation & Entrepreneurship Journ* Vol. 1 No. 2.
- Sisca. 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Sutrisno. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia group.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.