

## **ABSTRAK**

### **ANALISIS PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN PROVINSI NTT**

Memasuki era globalisasi saat ini terdapat banyak persaingan di berbagai aspek salah satunya persaingan antar sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi kelancaran organisasi dan perusahaan, berperan sebagai penggerak utama. Salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawai. Kinerja yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi perusahaan maupun bagi pegawainya terutama untuk mensejahterahkan. Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan sebagai perpanjangan tangan dari pemerintah daerah dalam memberikan pelayanan publik di bidang teknis lingkungan hidup dan kehutanan. Dalam memberikan pelayanan publik, Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi memiliki tugas dan fungsi untuk merumuskan kebijakan, melakukan pembinaan dan pelaksanaan tugas bidang lingkungan hidup dan kehutanan. Rumusan masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi NTT, apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi NTT. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi NTT, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi NTT. Penentuan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi NTT. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan sampel sebanyak 53 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuisioner yang disebarkan secara langsung. Sedangkan teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, Uji Parsial (uji t), Uji Simultan (uji F), dan Koefisien determinasi

(R<sup>2</sup>). Berdasarkan nilai indeks jawaban responden variabel etos kerja setiap indikator berkisar antara 87,73-96,03. Dengan demikian jumlah dari seluruh indeks sebesar 461,85 dan nilai rata-rata indeks 92,37, berada pada kategori tinggi. Berdasarkan nilai indeks jawaban responden variabel disiplin kerja setiap indikator berkisar antara 89,24-92,82. Dengan demikian jumlah dari seluruh indeks sebesar 454,88 dan nilai rata-rata indeks 90,97, berada pada kategori tinggi. Berdasarkan nilai indeks jawaban responden variabel kinerja pegawai setiap indikator berkisar antara 79,99-91,88. Dengan demikian jumlah dari seluruh indeks sebesar 351,29 dan nilai rata-rata indeks 87,82 berada pada kategori tinggi. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linear berganda  $Y = 4.712 + 0.414X_1 + 0.249X_2$  di ketahui konstanta regresi sebesar 4.712, koefisien regresi  $b_1 = 0.414$ , dan koefisien regresi  $b_2 = 0.249$ . Nilai konstanta sebesar 4.712 menunjukkan bahwa jika nilai etos kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) bernilai nol, maka nilai kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 4.712. Artinya meskipun etos kerja dan disiplin kerja tidak memberikan kontribusi, masih ada faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model tetapi tetap mempengaruhi kinerja pegawai sehingga kinerjanya tidak nol, melainkan bernilai 4,712. Koefisien regresi linear ( $b_1$ ) sebesar 0.414 menunjukkan bahwa jika etos kerja ( $X_1$ ) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja pegawai ( $Y$ ) meningkat sebesar 0.414. Artinya semakin baik etos kerja pegawai, maka kinerjanya juga akan meningkat. Koefisien regresi linear ( $b_2$ ) sebesar 0.249 menunjukkan bahwa jika disiplin kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan 1% maka kinerja pegawai ( $Y$ ) meningkat sebesar 0.249. Artinya semakin tinggi disiplin kerja, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Implementasi Terapan : Berdasarkan hasil analisis pendahuluan dapat diketahui bahwa meskipun etos kerja pegawai secara keseluruhan berada pada kategori tinggi, indikator terkait mengerjakan tugas secara teratur dan tidak menunda-nunda pekerjaan masih perlu mendapat perhatian karena memiliki nilai paling rendah dibandingkan indikator lainnya. Kondisi ini mengimplikasikan bahwa pegawai perlu meningkatkan kemampuan manajemen waktu dengan menyusun prioritas kerja, mengerjakan tugas segera tanpa menunda, serta menjaga konsistensi dalam mengikuti jadwal yang telah

ditetapkan. Berdasarkan hasil analisis pendahuluan dapat diketahui bahwa meskipun disiplin kerja pegawai secara keseluruhan berada pada kategori tinggi, indikator terkait hadir tepat waktu saat bekerja masih perlu mendapat perhatian karena memiliki nilai paling rendah dibandingkan indikator lainnya. Kondisi ini mengimplikasikan bahwa pegawai perlu meningkatkan kedisiplinan dengan selalu hadir tepat waktu, sementara instansi dapat memberikan pengingat dan pengawasan rutin agar kepatuhan terhadap jam kerja tetap terjaga. Berdasarkan hasil analisis pendahuluan dapat diketahui bahwa meskipun kinerja pegawai secara keseluruhan berada pada kategori tinggi, indikator terkait saya dapat menyelesaikan semua tugas dan pekerjaan dalam satu hari kerja masih perlu mendapat perhatian karena memiliki nilai paling rendah dibandingkan indikator lainnya. Kondisi ini mengimplikasikan bahwa pegawai perlu meningkatkan kemampuan pengelolaan waktu dan fokus kerja agar penyelesaian tugas dapat dilakukan dalam satu hari kerja, sementara instansi dapat mendukungnya melalui pembagian beban kerja yang lebih proporsional serta pemantauan progres secara berkala. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi NTT, secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi NTT dan secara simultan etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi NTT.

**Kata Kunci : Etos Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai**