



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

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S. E)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh

FERA INDAH SARI
NIM. 12 230 0058

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN
2017**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN



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

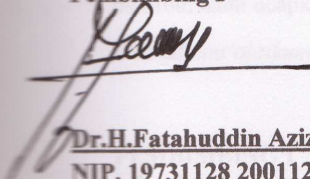
SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah*

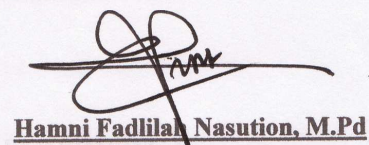
OLEH

**FERA INDAH SARI
NIM. 12 230 0058**

Pembimbing I


Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

Pembimbing II


Hamni Fadlilah Nasution, M. Pd

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN**

2017



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telp.(0634) 22080 Fax.(0634) 24022

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. **Fera Indah Sari**
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidimpuan, 02 Juli 2018
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Padangsidimpuan
Di-
Padangsidimpuan

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **Fera Indah Sari** yang berjudul "**Pengaruh Disiplin Kerja dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPBD Padangsidimpuan**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikianlah kami sampaikan atas perhatian dan kerja sama dari Bapak dan Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I

Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP: 19731128 200112 1 001

PEMBIMBING II

Hamni Fadilah Nasution, M.Pd

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang.
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fera Indah Sari

NIM : 12 230 0058

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Etika Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Pada BNPB Padangsidimpuan

Dengan ini menyatakan menyusun skripsi sendiri tanpa menerima bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tentang kode etik mahasiswa, yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidimpuan, 8 November 2017

Saya yang menyatakan,



Fera Indah Sari
NIM. 12 230 0058



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telp.(0634) 22080 Fax.(0634) 24022

DEWAN PENGUJI
UJIAN MUNAQASYAH SKRIPSI

NAMA : FERA INDAH SARI
NIM : 12 230 0058
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Disiplin Kerja dan Etika Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai BPBD Padangsidimpuan

Ketua

Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

Sekretaris

Rosnani Siregar, M. Ag
NIP. 19740626 200312 2 001

Anggota

1. Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

2. Rosnani Siregar, M. Ag
NIP. 19740626 200312 2 001

3. H. Aswadi Lubis, S.E., M.Si
NIP.19630107 199903 1 002

4. Budi Gautama Siregar, S.Pd., M.M
NIP. 19790720 201101 1 005

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidimpuan
Tanggal : Selasa/17 November 2017
Pukul : 09.00 s/d Selesai
Hasil/Nilai : 71 (B)
Predikat : Baik
IPK : 3,01



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telp. (0634)22080 Fax. (0634)24022

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Disiplin Kerja dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPBD Padangsidimpuan

NAMA : Fera Indah Sari
NIM : 12 230 0058

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (SE)** dalam Bidang Ilmu Manajemen Bisnis Syariah

Padangsidimpuan, 12 November 2018
Dekan,



Dr. Darwis Harahap, S.H.I., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015

FERA INDAH SARI
NIM. 12 230 0058

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan. Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : FERA INDAH SARI
Nim : 12 230 0058
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institusi Agama Islam Negeri Padangsidimpuan Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **Pengaruh Disipli Kerja dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada BNPB (Badan Nasional Penanggulangan Bencana)**. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidimpuan
Padatanggal 08 November 2017
Yang menyatakan,



FERA INDAH SARI
NIM. 12 230 0058



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, puji dan syukur peneliti ucapkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, yang senantiasa mencurahkan kelapangan hati, kesabaran, keikhlasan dan kejernihan pikiran sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat serta salam peneliti sanjung tinggikan kepada insan yang mulia, Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa ajaran Islam demi keselamatan dan kebahagiaan umat manusia di dunia dan akhirat kelak.

Skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada BPBD (Bdan Penanggulangan Bencana Daerah) Padangsimpuan”** ditulis untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam ilmu ekonomi Syariah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan.

Skripsi ini disusun berbekal ilmu pengetahuan peneliti yang terbatas dan masih dalam proses belajar, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa syukur, peneliti dengan tulus berterimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL Rektor IAIN Padangsidimpuan, serta Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.A Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.A Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.Hi., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Drs. Kamaluddin, M.Ag wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag selaku wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

3. Ibu Nofinawati, MA sebagai Plt. Ketua Program Studi Ekonomi Syariah, serta seluruh civitas akademika IAIN Padangsidimpuan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan.
4. Ibu Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd, MA selaku pembimbing I dan Bapak Dr.H.Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag selaku pembimbing II, dengan penuh kesabaran telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan petunjuk yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak serta Ibu Dosen IAIN Padangsidimpuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan, dorongan dan masukan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan.
7. Bapak Ir. Ali Ibrahim Dalimunthe selaku kepala BPBD kota Padangsidimpuan dan seluruh pegawainya.

Teristimewa penghargaan dan terimakasih yang tak ternilai kepada keluarga tercinta Ayahanda (Timbul Nasution) dan Ibunda (Manggur Pohan). Kemudian kepada abang dan adik-adik tersayang, yaitu Bismar Nasution, Khairul Anwar, Tina Nasution dan Nurhanifah Nasution, yang paling berjasa dalam hidup peneliti dan telah banyak berkorban serta memberikan dukungan moril maupun materil demi kesuksesan peneliti

dalam menyelesaikan studi mulai dari tingkat dasar sampai kuliah di IAIN Padangsidimpuan. Doa dan usahanya tidak mengenal lelah memberikan dukungan dan harapan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

9. Teruntuk teman-teman seangkatan dan terutama ekonomi syariah 4 (MB 3) yang selalu membantu, berbagi keceriaan melewati stiap suka dan duka selama dibangku perkuliahan, terima kasih banyak. Terima kasih peneliti persembahkan kepada Juni Aprida Siregar, Nurmala Matondang, Hawani Ritonga, Fitri Hamsani, Elvi Yana, Sima siahaan dan Nurindom yang telah menjadi sahabat dan memberikan semangat kepada peneliti, tiada hari yang indah tanpa kalian semua.
10. Terima kasih pada setiap elemen yang membantu peneliti menyelesaikan penelitian ini, responden peneliti yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner peneliti ini.

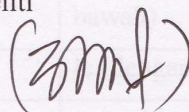
Bantuan, bimbingan dan motivasi yang telah bapak/ibu dan saudara-saudari berikan amat sangat berharga, peneliti mungkin tidak dapat membalasnya. Semoga Allah SWT dapat memberi imbalan dari apa yang telah Bapak/Ibu dan saudara-saudari berikan kepada peneliti.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan. Hal ini disebabkan karena keterbatasan pengetahuan dan ilmu yang dimiliki peneliti, sehingga peneliti masih perlu mendapat bimbingan serta arahan dari berbagai pihak demi untuk kesempurnaan penulisan ilmiah ini.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Padangsidimpuan, 08 November 2017

Peneliti



FERA INDAH SARI

NIM. 12 230 0058

ABSTRAK

Nama : Fera Indah Sari

NIM : 12 230 0058

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPBD Padangsidempuan

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Etika Kerja dan Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan merupakan kekayaan mutlak yang harus dimiliki perusahaan, karena tanpa kinerja pegawai perusahaan tidak akan berjalan. Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Padangsidempuan adalah lembaga pemerintah yang melaksanakan penanggulangan bencana juga tidak terlepas dari kinerja pegawai untuk mencapai visi dan misi. Namun fenomena yang terjadi masih rendahnya kinerja dari sebagian pegawai ditandai dengan penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu dan sering terjadi kesalahan pegawai dalam menjalankan tugasnya, baik di kantor maupun di lapangan. Adapun rumusan dalam penelitian ini adalah apakah disiplin kerja dan etika kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPBD Padangsidempuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan etika kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai BPBD Padangsidempuan. Kegunaan penelitian adalah bagi peneliti, BPBD Padangsidempuan dan bagi peneliti selanjutnya.

Pembahasan penelitian ini berkaitan dengan bidang manajemen. Sehubungan dengan itu pendekatan yang dilakukan adalah teori-teori yang berkaitan dengan disiplin kerja, etika kerja dan kinerja pegawai.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan data sekunder. Sampel penelitian adalah pegawai BPBD Padangsidempuan yang berjumlah 54 orang. Instrument pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Data yang dikumpul diolah dan dianalisis dengan menggunakan perhitungan statistik yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi berganda, uji regresi parsial (uji t) uji determinansi dan uji simultan (uji F) menggunakan bantuan SPSS versi 21.

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 Padangsidempuan. 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 Padangsidempuan. Disiplin kerja dan etika kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai BNPB Padangsidempuan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} adalah 7,387 dan F_{tabel} sebesar 2,730 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7,387 > 3,18$).

DAFTAR ISI

Halaman

Halaman Judul	
Halaman Pengesahan Pembimbing	
Halaman Persetujuan Pembimbing	
Surat Pernyataan Keaslian Skripsi	
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	iv
Pedoman Transliterasi Arab-Latin	ix
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan Masalah	4
D. Defenisi Operasional Variabel	5
E. Rumusan Masalah	6
F. Tujuan Penelitian	6
G. Manfaat Penelitian	7
H. Sistematika Pembahasan	7

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori	9
1. Kinerja Karyawan	9
2. Disiplin Kerja	18
3. Etika Kerja	25
B. Penelitian Terdahulu	31
C. Kerangka Pikir	34
D. Hipotesis	35

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian	37
B. Jenis Penelitian	37
C. Populasi dan Sampel	37
1. Populasi	37
2. Sampel.....	38
D. Sumber Data	38
E. Instrumen Pengumpulan Data	38
F. Teknik Analisis Data.....	40
1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	40
2. Uji Deskriptif	41
3. Asumsi Klasik.....	42
4. Persamaan Regresi Linear Berganda	44
5. Koefisien Determinansi	44
6. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)	45
7. Uji Smultan (F-test)	46

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum BPBD Padangsidempuan	47
1. Sejarah BNPB Padangsidempuan	47
2. Visi dan Misi BPBD Padangsidempuan	50
3. Struktur organisasi BPBD Padangsidempuan	50
B. Uji Validitas dan Reliabilitas	53
C. Uji Deskriptip	58
D. Teknik Analisis Data	58
1. Pengujian Asumsi Klasik	58
2. Analisis Regresi Berganda	62
3. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)	64
4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	65
5. Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F)	65
E. Pembahasan Hasil Penelitian	66
F. Keterbatasan Penelitian	68

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 70
B. Saran-saran 70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	: Defenisi Operasional Variabel	4
Tabel II.1	: Penelitian Terdahulu	31
Tabel III.1	: Skala Likert	39
Tabel III.2	: Indikator Disiplin Kerja.....	40
Tabel III.3	: Indikator Etika Kerja	40
Tabel III.4	: Indikator Kinerja Pegawai	40
Tabel III.5	: Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	45
Tabel IV.1	: Uji Validasi X_1 (Disiplin Kerja).....	53
Tabel IV.2	: Hasil Uji Validasi X_1 (Disiplin Kerja).....	54
Tabel IV.3	: Hasil Uji Reliabilitas X_1 (Disiplin Kerja).....	54
Tabel IV.4	: Uji Validitas X_2 (Etika Kerja)	55
Tabel IV.5	: Hasil Uji Validasi X_2 (Etika Kerja)	55
Tabel IV.6	: Hasil Uji Realibilitas X_2 (Etika Kerja)	56
Tabel IV.7	: Uji Validasi Y (Kinerja Pegawai)	56
Tabel IV.8	: Hasil Uji Validasi Y (Kinerja Pegawai)	57
Tabel IV.9	: Hasil Uji Realibilitas Y (Kinerja Pegawai)	57
Tabel IV.10	: Statistik Deskriptip	58
Tabel IV.11	: Hasil Uji Normalitas	59
Tabel VI.12	: Uji Linearitas Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	60
Tabel VI.13	: Uji Linearitas Variabel Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ...	60
Tabel IV.14	: Hasil Uji Multikolinieritas	61
Tabel IV.15	: Hasil Uji Heterokedastitas	62
Tabel IV.16	: Hasil Uji Analisis Regresi Berganda	63
Tabel IV.17	: Hasil Uji Koefisien Determinasi	65
Tabel IV.18	: Hasil Uji Regresi Simultan (Uji F).....	65

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Daftar Pertanyaan Penelitian
- Lampiran 2 : Hasil Sebaran Angket
- Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 4 : Hasil Uji Statistik Deskriptif
- Lampiran 5 : Hasil Analisis Data
- Lampiran 6 : Tabel Distribusi r
- Lampiran 7 : Tabel Durbin Watson
- Lampiran 8 : Tabel Distribusi t
- Lampiran 9 : Tabel Distribusi F

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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.

Dalam sebuah perusahaan potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, 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.

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi perusahaan. Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi.

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.¹

Berdasarkan hasil wawancara awal salah satu pegawai BPBD Padangsidimpuan menyatakan bahwa kinerja pegawai belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari 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 Padangsidimpuan tidak terlaksanakan kinerja pegawai dipengaruhi faktot-faktor Disiplin kerja dan etika kerja.²

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.

Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai. Dimana pegawai berperan penting dalam suatu organisasi karna tanpa adanya pegawai dalam suatu perusahaan itu maka perusahaan itu tidak akan pernah maju, suatu

¹Willem Rampangilie, "UU No. 24 Tahun 2007 Peraturan Presiden No. 8 Tahun 2008 13 Desember 2016 pukul 19:26.

² Bayu, Salah Seorang Pegawai BPBD Padangsidimpuan, wawancara Pada tanggal 27 Maret 2017 di Padangsidimpuan.

organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada manusia sebagai pegawai. Sehingga pegawai menjadi penentu pencapaian tujuan instansi.

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 “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.”³

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh sebuah organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diamanahkan kepadanya.

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

³Melayu S.P Hasibuan , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010), hlm 193.

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 Padangsidimpuan”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat disimpulkan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pegawai BPBD masih kurang disiplin.
2. Pegawai menjadi salah satu faktor penggerak kajian suatu instansi.
3. Etika kerja yang baik mendukung kinerja pegawai.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah peneliti hanya akan membahas tentang disiplin kerja dan etika kerja terhadap kinerja pegawai BPBD Padangsidimpuan.

D. Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari terjadinya kesalah pahaman terhadap variabel yang dipakai dalam penelitian ini maka dibuat defenisi operasional variabel sebagai berikut:

Tabel I.1
Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Disiplin kerja	Disiplin kerja adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. ⁴	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan kepemimpinan 3. Balas jasa 4. Sanksi hukuman	Skala Ordinal
2	Etika	Etika adalah usaha manusia untuk memakai akal budi dan daya pikirnya untuk memecahkan masalah bagaimana ia harus hidup kalau ia mau menjadi baik. ⁵	1. Penuh Tanggung Jawab 2. Semangat kerja yang tinggi 3. Berdisiplin 4. Tekun dan Serius	Skala Ordinal
3	Kinerja	Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang maupun sekelompok dalam suatu perusahaan dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan secara legal,	1. Tujuan 2. Alat dan Sarana 3. Kompetensi 4. Peluang	Skala Ordinal

⁴Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:PT Bumi Aksara, 2010), hlm. 12.

⁵Franz Magnis Suseno, *Etika Bisnis* (Yogyakarta: Kasinus, 1987), hlm. 17.

		tidak melanggar kode etik dan sesuai dengan hukum serta moral. ⁶		
--	--	---	--	--

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPBD Padangsidempuan?
2. Apakah etika kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPBD Padangsidempuan?
3. Apakah disiplin kerja dan etika kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPBD Padangsidempuan?

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BPBD Padangsidempuan.
2. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja terhadap kinerja pegawai pada BPBD Padangsidempuan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan etika kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada BPBD Padangsidempuan.

⁶Edi Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana Pranada Media Group, 2011) hlm. 170.

G. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian itu adalah sbagai berikut:

1. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam menambah ilmu praktek dilapangan dengan ilmu yang telah ditekuni selama kuliah serta menambah pengalaman penulis agar dapat lebih baik lagi dalam melakukan pekerjaan dalam menghadapi dunia kerja yang sebenarnya.
2. Bagi BNPB Padangsidempuan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pinpinan dalam pengambilan keputusan untu meningkatkan kinerja karyawannya.
3. Bagi karyawan BPBD Padangsidempuan, penelitian ini diharapkan memberikan masukan atau menimbulkan kesadaran bahwa banyak hal yang dapat mengurangi hasil kerja seperti disiplin yang kurang dan etika kerja yang kurang bagus akan berdampak pada kinerja yang dilakukan.
4. Bagi peneliti selanjutnya skripsi ini bisa dijadikan sebagai bahan bacaan dan literatur.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk melaksanakan sebuah penelitian tentunya berangkat dari sebuah masalah yang akan dibahas. Maka untuk mempermudah penelitian ini agar sesuai dengan permasalahan yang ada, maka peneltitan menggunakan sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN: Pada pendahuluan yang didalamnya berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, defenisi operasional,

rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, manfaat penelitian, beserta sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI: Pada bagian ini berisi tentang disiplin kerja, indikator-indikator disiplin, etika kerja, kinerja karyawan, penilaian kinerja.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN yang terdiri atas lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, instrument pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, instrumen penelitian, dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN yang terdiri atas gambaran umum lokasi penelitian, dan penyajian hasil analisis data.

BAB V PENUTUP yang terdiri dari kesimpulan dan saran-saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

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.¹ Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang sangat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

b. Penilaian Kinerja

Pada dasarnya penilaian kinerja berpengaruh terhadap suatu perusahaan. Penilaian kinerja adalah proses melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberi umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.²

¹Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana Pranada Media Group, 2011), hlm. 94.

²T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFY Yogyakarta, 2001), hlm. 135.

Penilaian kinerja dapat diartikan sebagai sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim. Penilaian kinerja seringkali menjadi aktivitas yang tidak disukai dan negatif serta dianggap tidak memerlukan keahlian. Penilaian kinerja memiliki banyak kegunaan sementara perbaikan hasil dan efisiensi semakin penting dalam persaingan pasar semakin mengglobal dewasa ini. Penilaian kerja bukanlah tujuan itu sendiri, namun lebih sebagai alat untuk mempengaruhi kinerja.³

Ada beberapa alasan untuk menilai kinerja karyawan yaitu:

- 1) Penilaian harus memainkan peran yang terintegrasi dalam proses manajemen kinerja pengusaha, jika anda menterjemahkan tujuan startegis pengusaha ke dalam tujuan spesifik, kemudian melatih para karyawan tetapi tidak meninjau kembali kinerja karyawan secara berkala, hal itu hanya memberikan sedikit manfaat.
- 2) Penilaian memungkinkan atasan dan bawahan menyusun sebuah rencana untuk mengoreksi semua kekurangan yang ditemukan dalam penilaian dan untuk menegaskan hal-hal yang telah dilakukan dengan benar oleh bawahan.
- 3) Penilaian harus melayani tujuan perencanaan karir dengan memberikan kesempatan meninjau rencana karir karyawan dengan memperhatikan kekuatan dan kelemahannya secara spesifik.

³R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2008), hlm. 257.

Akhirnya penilaian hampir selalu berdampak pada keputusan peningkatan gaji dan promosi.⁴

c. Metode-Metode Penilaian Kinerja (Prestasi Kerja)

Metode penilaian prestasi kerja pada umumnya dikelompokkan menjadi dua macam, yakni penilaian yang berorientasi waktu yang lalu dan metode penilaian berorientasi masa lalu.

1) Metode penilaian berorientasi masa lalu

Ada berbagai metode untuk menilai prestasi kerja karyawan diwaktu lalu. Hampir semua teknik-teknik tersebut merupakan suatu upaya langsung untuk meminimumkan berbagai masalah tertentu yang dijumpai dalam pendekatan-pendekatan ini. Tidak satu pun teknik yang sempurna masing-masing mempunyai kelebihan dan kelemahan.

Metode-metode yang berorientasi masa lalu mempunyai kelemahan dalam hal perlakuan terhadap prestasi kerja yang telah terjadi dan sampai derajat tertentu. Kelemahannya adalah bahwa prestasi kerja di masa lalu tidak dapat di udah, para karyawan memperoleh umpan balik mengenai upaya-upaya mereka. Umpan balik ini selanjutnya bisa mengarahkan kepada perbaikan-perbaikan prestasi. Teknis-teknis tersebut antara lain:

⁴Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:PT. Indeks, 2006), hlm. 325-326.

a) *Rating scale*

Barangkali bentuk penilaian prestasi kerja yang tertua dan paling banyak digunakan adalah *rating scale*. Pada metode ini, evaluasi subjektif dilakukan oleh penilaian terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari rendah sampai tinggi.

b) *Checklist*

Metode ini dimaksudkan untuk mengurangi beban penilaian. Prestasi kerja dan karakteristik karyawan. Kebaikan metode ini adalah ekonomis, mudah administrasinya, latihan bagi penilai terbatas, dan tersandarisasi. Kelemahannya meliputi penggunaan kriteria kepribadian disamping kriteria prestasi kerja, kemungkinan terjadinya bias penilaian, kelemahan lainnya adalah tidak memungkinkan penilai memberikan penilaian relatif.

c) *Metode peristiwa kritis*

Metode ini merupakan metode penilaian yang mendasarkan pada catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau sangat jelek dalam kaitannya dengan pelaksana kerja. Catatan ini disebut dengan peristiwa-peristiwa kritis.

2) Metode penilaian berorientasi masa depan

Penilaian-penilaian yang berorientasi masa depan memusatkan pada prestasi kerja diwaktu yang akan datang melalui penilaian potensi karyawan atau penetapan sasaran-sasaran prestasi kerja dimasa mendatang. Teknik-teknik yang bisa digunakan adalah:

(a) Penilaian Diri

Teknik evaluasi ini berguna bila tujuan evaluasi adalah untuk melanjutkan pengembangan diri. Bila karyawan menilai dirinya, perilaku defenisi cenderung tidak terjadi, sehingga upaya perbaikan diri juga cendrung dilaksanakan.

(b) Penilaian Psikologis

Penilaian ini umumnya terdiri dari wawancara mendalam, test-test psikologis, diskusi dengan atasan langsung. Penilaian ini biasanya dilakukan untuk menilai potensi karyawan di waktu yang akan datang.

3) Teknik Pusat Penilaian

Penilaian ini adalah suatu bentuk penilaian karyawan distandardisasikan di mana tergantung pada berbagai tipe penilaian dari penilai. Penilaian ini bisa meliputi wawancara mendalam, test-test psikologis, diskusi kelompok, dan sebagainya.⁵

⁵*Ibid.*, hlm. 142-152.

d. 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.

Keempat indikator dapat digambarkan oleh Blanchard, dan Jhonson dengan penjelasan sebagai berikut:⁶

1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan merupakan keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang.

2) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan yang sukses, sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.

⁶Maheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta:Raja Wali Pers, 2012), hlm. 95

3) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

4) Peluang

Perkerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah efektifitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin dan inisiatif.

1) Efektifitas dan efisiensi

Efektifitas adalah bila suatu tujuan akhir dapat dicapai dengan baik. Kemudian efisien adalah apabila pencapaian tersebut tidak menimbulkan akibat yang penting.

2) Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seseorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

3) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukuman dan peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4) Inisiatif

Inisiatif adalah berkaitan dengan daya fikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.⁷

Selain dari keempat faktor di atas 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.⁸

f. Kinerja Dalam Perspektif Islam

Di dalam Al-Qur'an telah dijelaskan orang yang bekerja sungguh-sungguh akan mendapatkan balasan yang baik. Allah menciptakan manusia dengan segala kekurangan dan kelebihan. Manusia merupakan ciptaan Allah yang sempurna dibanding makhluk ciptaan lainnya. Manusia mempunyai akal dan pikirannya, manusia hanya menunggu dan berdoa mengharapkan rezeky dari Allah SWT

⁷ Suryadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: 1999, BPFE), hlm. 27

⁸ Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja* (Jakarta: Fakultas Ekonomi Ui, 2005), hlm. 56.

tanpa berusaha dan bekerja keras. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surah *An-nisa* ayat 173 yang berbunyi:

فَأَمَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ
 أَجُورَهُمْ وَيَزِيدُهُم مِّن فَضْلِهِ ^ط وَأَمَّا الَّذِينَ
 اسْتَنكَفُوا وَاسْتَكْبَرُوا فَيُعَذِّبُهُمْ عَذَابًا أَلِيمًا وَلَا
 يَجِدُونَ لَهُم مِّن دُونِ اللَّهِ وَلِيًّا وَلَا نَصِيرًا ﴿١٧٣﴾

Artinya: Adapun orang-orang yang beriman dan berbuat amal saleh, Maka Allah akan menyempurnakan pahala mereka dan menambah untuk mereka sebagian dari karunia-Nya. Adapun orang-orang yang enggan dan menyombongkan diri, Maka Allah akan menyiksa mereka dengan siksaan yang pedih, dan mereka tidak akan memperoleh bagi diri mereka, pelindung dan penolong selain dari pada Allah.⁹

Ayat tersebut diatas dapat diambil kesimpulan bahwa manusia adalah makhluk Allah paling sempurna, dengan segala akal dan pikirannya, manusia harus berusaha mencari solusi hidup yaitu dengan bekerja keras mengharap ridha Allah SWT. Dengan bekerja kita akan mendapat balasan yang akan kita terima, apabila seseorang memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks, yaitu kebaikan dunia

⁹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: CV J-ART, 2007), hlm. 105.

dan kebaikan akhirat, maka hal itu disebut rezeki dan berkah, dan hasil pekerjaan yang baik adalah dikerjakan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan ajaran-ajaran Rasulullah SAW. Seorang pegawai harus memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan tugas.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian 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*” 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.¹⁰ Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang

¹⁰Melayu S.P Hasibuan , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010), hlm 193.

terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

b. Jenis-jenis Disiplin

Dapat dikatakan bahwa terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu preventif dan korektif sebagai berikut:

1) Disiplin *Preventif*

Disiplin *prventif* adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat pada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui penjelasan dan kejelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karywan atau pegawai berperilaku negatif.

Keberhasilan penerapan disiplin *preventif* terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi. Akan tetapi agar disiplin pribadi itu kokoh, paling sedikit tiga hal perlu mendapat perhatian manajemen.

- (a) Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya. Berarti perlu ditanamkan perasaan kuat bahwa keberadaan mereka dalam

organisasi bukan sekedar mencari nafkah dan bahwa mereka adalah "anggota keluarga besar" organisasi yang bersangkutan.

(b) Para karyawan atau pegawai perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksud hendaknya disertai oleh informasi lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif tersebut.

(c) Para karyawan didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh organisasi.

2) Disiplin *Korektif*

Disiplin *korektif* adalah jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Prosedur tersebut ditempuh dengan dua maksud yaitu bahwa pengenaan sanksi sesuai dengan bobot pelanggaran yang telah dilakukan, disamping faktor objektivitas dan kesesuaian bobot hukuman dengan pelanggaran, pengenaan sanksi harus pula bersifat mendidik dalam arti agar terjadi perubahan sikap dan perilaku di masa depan dan bukan terutama menghukum seseorang karena tindakannya di masa lalu.

Agar berbagai tujuan pendisiplinan tercapai, pendisiplinan diterapkan secara bertahap. Secara bertahap maksudnya adalah dengan mengambil berbagai langkah yang bersifat pendisiplinan, mulai dari yang paling ringan, hingga kepada yang terberat. Misalnya dengan:

- (a) Penundaan kenaikan gaji
- (b) Penundaan kenaikan pangkat
- (c) Pembebasan dari jabatan
- (d) Pemberhentian sementara
- (e) Pemberhentian atas permintaan sendiri.¹¹

Pengenaan sanksi korektif diterapkan dengan memperhatikan paling sedikit tiga hal:

- (a) Karyawan atau pegawai yang dikenakan sanksi harus diberitahu pelanggaran atau kesalahan apa yang telah diperbuatnya.
- (b) Kepada yang bersangkutan diberi kesempatan membela diri.
- (c) Dalam pengenaan sanksi terberat, yaitu pemberhentian, perlu dilakukan "wawancara keluar" pada waktu mana dijelaskan, antara lain, mengapa manajemen terpaksa mengambil tindakan sekeras itu.

Apabila langkah-langkah tersebut dapat diambil dengan tepat, maka hubungan organisasi dengan para karyawan atau

¹¹ *Ibid.*, hlm 305

pegawainya diharapkan berada pada tahap yang mendorong para karyawan atau pegawai menunaikan kewajiban masing-masing dengan sebaik mungkin.¹²

c. Pandangan Islam Tentang Disiplin

Dalam organisasi peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin dapat dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang kerja, jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

Dalam Q.S Al-Ashar menegaskan pentingnya disiplin waktu.

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ
ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَّصَوْا
بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya: Demi masa, Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya menepati kesabaran.¹³

Dalam surah Al-Qur'an diatas menjelaskan bahwa betapa pentingnya waktu. Surat tersebut juga menjelaskan orang yang tidak menghargai waktu adalah termasuk orang yang merugi. Jadi seorang

¹²Ibid, hlm. 306-307.

¹³Departemen Agama RI, *Op.Cit.*, hlm. 601.

pegawai harus menghargai waktu agar mereka tidak menjadi orang yang merugi dan tetap menjadi orang yang beriman.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya:¹⁴

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Jadi, tujuan dari pekerjaan yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan, agar pegawai dapat bekerja dengan baik.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan bagi para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dan perbuatan. Keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan juga ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan juga

¹⁴*Ibid.* hlm. 194.

ikut kurang disiplin. Adanya pimpinan yang dapat dijadikan contoh pegawai dalam berperilaku disiplin.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Adanya balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap karyawannya.

4) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner perilaku karyawan akan berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan karyawan. Jadi, berlakunya sanksi hukuman tersebut apabila ada pegawai yang melanggar hukum maka akan dikenakan sanksi hukuman.

3. Etika Kerja

a. Pengertian Etika

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.¹⁵

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 diinstitusionalisasikan 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.¹⁶

b. Teori Etika

Telah kita katakan bahwa etika memberi kita pegangan atau orientasi dalam menjalani kehidupan kita di dunia ini. Ini berarti tindakan manusia selalu mempunyai tujuan tertentu yang ingin

¹⁵ Agus Arijanto, *Etika Bisnis bagi Pelaku Bisnis* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm 5

¹⁶ *Ibid.*, hlm. 5.

dicapainya. Ada arah dan sasaran dari tindakan atau hidup manusia. Pada dasarnya teori etika terbagi atas dua macam, yaitu:¹⁷

1) Etika Deontologi

Teori deontologi berasal dari bahasa Yunani , “*Deon*” yan berarti kewajiban. Karena itu, etika deontologi menekankan kewajiban manusia untuk bertindak secara baik. Suatu tindakan itu baik bukan dinilai dan dibenarkan berdasarkan akibat atau tujuan baik dari tindakan itu, melainkan berdasarkan tindakan itu sendiri yang baik pada dirinya sendiri. Dengan kata lain, tindakan itu bernilai moral karena tindakan itu bernilai moral karena tindakan itu dilaksanakan berdasarkan kewajiban yang memang harus dilaksanakan terlepas dari tujuan atau akibat dari tindakan itu. Etika deontologi sangat menekankan motivasi, kemauan baik dan watak yang kuat dari pelaku.

Menurut Kant, kemauan baik adalah syarat mutlak untuk bertindak secara moral. Karena itu, ia menjadi kondisi yang mau tidak mau harus dipenuhi agar manusia dapat bertindak secara baik, tetapi kalau tindakan itu tidak dilakukan berdasarkan kemauan baik untuk menaati hukum moral yang merupakan kewajiban seseorang, tindakan itu tidak bisa dinilai baik.

¹⁷*Ibid.*, hlm. 10

2) Etika Teleologi

Berbeda dengan etika deontologi, etika teleologi justru mengukur baik buruknya suatu tindakan berdasarkan tujuan yang mau dicapai dengan tindakan itu, atau berdasarkan akibat yang ditimbulkan oleh tindakan itu. Suatu tindakan dinilai baik, kalau bertujuan mencapai sesuatu yang baik, atau kalau akibat yang ditimbulkannya baik dan berguna.

c. Prinsip-Prinsip Etika

Secara umum, prinsip-prinsip yang berlaku dalam kegiatan bisnis yang baik sesungguhnya tidak bisa dilepaskan dari kehidupan kita sebagai manusia. Demikian pula, prinsip-prinsip itu sangat erat terkait dengan sistem nilai yang dianut oleh masing-masing masyarakat. Namun sebagai etika khusus dan etika terapan, prinsip-prinsip etika yang berlaku dalam kerja sesungguhnya adalah penerapan dan prinsip pada umumnya.

Disini secara umum dapat dikemukakan beberapa prinsip etika kerja, yaitu:

1) Prinsip otonomi

Prinsip otonomi adalah sikap dan kemauan manusia untuk mengambil keputusan dan bertindak berdasarkan kesadarannya sendiri tentang apa yang dianggapnya baik untuk dilakukan. Orang kerja yang otonom adalah orang yang sadar sepenuhnya akan apa yang menjadi kegiatannya dalam dunia bisnis. Ia tahu mengenai

bidang kegiatannya, situasi yang dihadapinya, apa yang diharapkan darinya, tuntunan dan aturan yang berlaku bagi bidang kegiatannya, sadar dan tahu akan keputusan dan tindakan yang akan diambilnya serta resiko dan akibat yang akan timbul baik bagi dirinya dan perusahaannya maupun bagi pihak lain.

2) Prinsip kejujuran

Prinsip kejujuran merupakan nilai yang paling mendasar dan mendukung keberhasilan kinerja perusahaan. Kegiatan kerja akan berhasil jika dikelola dengan prinsip kejujuran. Baik terhadap karyawan, konsumen, para pemasok dan pihak-pihak lain yang terkait dengan kegiatan kerja ini. Namun jika prinsip kejujuran terhadap diri sendiri mampu dijalankan oleh setiap manajer dan dikelola perusahaan maka pasti akan terjamin pengelolaan kerja yang dijalankan terhadap pihak semua yang terkait.

3) Prinsip keadilan

Prinsip keadilan menuntut agar setiap orang diperlakukan secara sama sesuai dengan aturan yang adil dan sesuai dengan kriteria yang rasional objektif dan dapat dipertanggungjawabkan. Prinsip keadilan juga menuntut agar setiap orang dalam kegiatan kerja dalam kegiatan eksternal perusahaan maupun dalam relasi internal perusahaan perlu diperlakukan sesuai dengan haknya masing-masing. Keadilan menuntut agar tidak ada boleh pihak yang dirugikan.

4) Prinsip saling menguntungkan

Prinsip ini menuntut agar kerja dijalankan sedemikian rupa sehingga menguntungkan bagi semua pihak. Prinsip saling menguntungkan secara positif menuntut agar semua pihak berusaha untuk saling menguntungkan satu sama lain.¹⁸

d. Indikator Etika Kerja

1) Penuh tanggung jawab

Tanggung jawab adalah bahwa seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya sudah penuh tanggung jawab.

2) Semangat kerja yang tinggi

Sarana bagi kita untuk mencapai hakikat yang tertinggi sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat.

3) Disiplin

Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang buruknya kinerja seseorang karyawan yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan aturan, standar dan tanggung jawabnya.

4) Tekun dan serius

Setiap pekerja harus serius dan penuh kecintaan terhadap pekerjaannya agar tujuan dari suatu organisasi tercapai.¹⁹

¹⁸Sonny Keraf, *Etika Bisnis*, (Yogyakarta: Kanisius, 1998), hlm. 73-79.

¹⁹Buchari Alwa, *Kewirausahaan* (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 243-244

e. Pandangan Islam tentang Etika Kerja

Etika islam atau akhlak mendorong manusia berperilaku lebih tuntunan standar atau keadilan, dalam menyikapi problema sosial dan memaafkan kesalahan orang lain.

Dalam Surah Al- Nahl ayat 10

هُوَ الَّذِي أَنْزَلَ مِنَ السَّمَاءِ مَاءً ط لَكُمْ مِنْهُ شَرَابٌ
وَمِنْهُ شَجَرٌ فِيهِ تُسِيمُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: Dia-lah, yang telah menurunkan air hujan dari langit untuk kamu, sebahagiannya menjadi minuman dan sebahagiannya (menyuburkan) tumbuh-tumbuhan, yang pada (tempat tumbuhnya) kamu menggembalakan ternakmu.²⁰

Berdasarkan ayat diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan manusia dan sosial kaum mukmin di dunia yang berlandaskan pada keadilan, kebaikan dan menjauh dari segala kazaliman dan arogansi. Adil dan keadilan merupakan landasan ajaran islam. Allah Swt tidak berbuat zalim kepada siapa pun dan tidak memperbolehkan seseorang berbuat zalim kepada orang lain. Menjaga keadilan dan menjauh dari segala perilaku ekstrim kanan dan kiri manusia dalam perilaku individu dan sosial.

²⁰ Departemen Agama RI, *Op., Cit.*, hlm. 268.

B. Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat penelitian ini, maka peneliti mengambil beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan Pengaruh Disiplin Kerja dan Etika Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Penelitian
1.	Elvi Lastriani	Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Anggota Pada Satlantas Polresta Pekanbaru, (Skripsi, fakultas ekonomi, UNIMED, 2010).	Hasil penelitian menyatakan disiplin memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja anggota Satlantas Polresta Pekanbaru dengan koefisien determinasi sebesar 0,854 atau 85,4%,sedangkan 14,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel independen lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2.	Jauhary	Analisis pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sinar Sosro KPW Jawa Timur, (skripsi,	Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PTBehaestex Gresik.

		Fakultas Ekonomi, UIN, Semarang, 2009)	
3.	Ade Lusi	Pengaruh kepuasan kerja, etika kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.Asuransi Jiwa Recapital Semarang, skripsi Fakultas Ekonomi, Semarang, 2007.	Kepuasan kerja dan etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Asuransi Jiwa Recapital Semarang dapat diterima sebesar 83,8% dan sisanya 16,2%.
4.	Muhammad Ulil Albab	Pengaruh etika kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Dukcapil Kabupaten Ponogoro, thesis (skripsi), Universitas Muhammadiyah Ponogoro, 2015.	Kesimpulan bahwa etika kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi linear sebesar -0, 149. Sementara disiplin kerja memeberikan pengaruh yang signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Dukcapil Kabupaten Ponogoro dengan koefisien regresi sebesar 0,498.
5	Arischa Octarina	Pengaruh etika kerja dan disiplin kerja terhadap	Kesimpulan bahwa etika kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

	kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun, jurnal Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Andalas,2013).	pegawai sementara disiplin kerja berpengaruh tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
--	---	--

Adapun perbedaannya yaitu, Evi Latriani, dalam penelitiannya peeneliti melihat disiplin (X) dan kinerja (Y) pada Satlantas Polresta Pekanbaru, sedangkan dalam penelitian ini peneliti mengkaji pengaruh disiplin kerja dan etika kerja terhadap kinerja pegawai.

Jauhary meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sinar Sosro KPW Jawa Timur, sedangkan peneliti disini meneliti tentang pengaruh disiplin kerja dan etika kerja terhadap kinerja karyawan.

Ade Lusi dalam penelitiannya peneliti hanya melihat kepuasan kerja (X₁) dan etika kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y), sedangkan dalam penelitian ini disiplin kerja (X₁) dan etika kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan.

Muhammad Ulil Albab meneliti tentang pengaruh etika kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Dukcapil Kabupaten

Ponogoro, sedangkan peneliti disini meneliti tentang pengaruh disiplin kerja dan etika kerja terhadap kinerja pegawai. Lokasi penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu di Ponogoro sedangkan penelitian ini berlokasi di Padangsidempuan.

Arischa Octarina meneliti tentang pengaruh etika kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun, sedangkan peneliti disini meneliti tentang pengaruh disiplin kerja dan etika kerja terhadap kinerja pegawai.

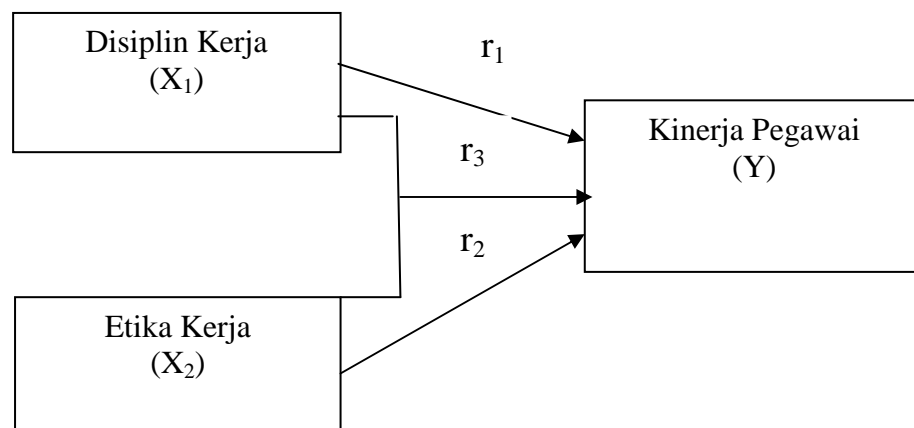
C. Kerangka Pikir

Pegawai merupakan penggerak kegiatan 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 dan etika kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang.

Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk untuk melakukan aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Etika kerja berkaitan dengan apa yang semestinya dilakukan oleh pegawai. Seharusnya etika kerja makin lama bukannya semakin menurun tetapi semakin meningkat. Untuk mendapatkan kesuksesan dalam karir, setiap pegawai hendaknya meningkatkan etika kerja.

Berdasarkan masalah dan kajian teori yang telah peneliti uraikan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh disiplin kerja dan etika kerja terhadap kinerja karyawan. Agar lebih memudahkan penelitian ini dan pembahasan, maka peneliti akan mengemukakan skema akan menjadi pedoman dalam penelitian yang akan peneliti teliti. Secara sistematis kerangka pikir dalam penelitian yang akan peneliti teliti digambarkan sebagai berikut:

Gambar II.1
Kerangka Pikir



D. Hipotesis

Menurut Suharsimi Arikunto, hipotesis adalah sebagai suatu kunci jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul.²¹

Sesuai dengan permasalahan yang dikemukakan maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

²¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan, Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm.67.

H_{a1}: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPBD Padangsidempuan.

H_{a2}: Etika kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPBD Padangsidempuan.

H_{a3}: Etika kerja dan disiplin kerja pegawai berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada BPBD Padangsidempuan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor BPBD Padangsidempuan, yang beralamat di Jln. T. Rizal Nurdin Pal Pijorkoling Padangsidempuan dan penelitian direncanakan pada bulan Maret 2017 sampai dengan bulan Juni 2017.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan di BPBD Padangsidempuan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data angka yang diolah dengan metode statistik¹ untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang sifatnya spesifik, dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel tertentu memengaruhi variabel yang lain.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan elemen, unit penelitian, atau unit yang memiliki ciri atau karakteristik tertentu yang dijadikan sebagai objek penelitian dalam suatu penelitian (pengamatan). Maka dengan demikian keseluruhan objek penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di

¹Syaifuddin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm. 5.

BNPB Batunadua Padangsisimpulan yang berjumlah 54 orang. Jadi, jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 54 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Penetapan sampel yang dilakukan adalah berpedoman kepada Suharsimi Arikunto, apabila subjek kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua dan apabila subjek lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% dari jumlah populasi.² Jadi, sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BPBD Padangsidempuan yang berjumlah 54 orang.

D. Sumber Data

Adapun sumber data penelitian ini adalah :

1. Data primer, adalah data-data yang diperoleh dari sumber utama. Data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya. Dalam penelitian ini sumber penelitiannya adalah pegawai BPBD Padangsidempuan.
2. Data skunder, adalah data-data yang diperoleh dari literatur-literatur yang relevan dengan penelitian ini. Dalam yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain.

E. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yaitu pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan

²*Ibid.*, hlm. 102.

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. Angket ini menggunakan skala likert yaitu sbagai berikut:

Tabel III.1
Skala Likert

Kategori	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Dengan menggunakan skala likert lima poin, caranya dengan menghadapkan responden pada sejumlah pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban atas tingkat pelaksanaan yang terdiri dari sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Adapun indikator angketnya adalah sebagai berikut:

Tabel III.2
Indikator Disiplin Kerja

Variabel	Indikator	Bobot Soal
Disiplin Kerja	1. Tujuan dan kemampuan	1,2
	2. Teladan kepemimpinan	3,4
	3. Balas jasa	5,6
	4. Sanksi hukuman	7,8

Tabel III.3
Indikator Etika Kerja

Variabel	Indikator	Bobot Soal
EtikaKerja	1. Penuh tanggung jawab	1,2
	2. Semangat kerja yang tinggi	3,4
	3. Disiplin	5,6
	4. Tekun dan serius	7,8

Tabel III.4
Indikator Kinerja Pegawai

Variabel	Indikator	Bobot Soal
Kinerja Pegawai	1. Tujuan	1,2
	2. Alat atau sarana	3,4
	3. Kompetensi	5,6
	4. Peluang	7,8

F. Teknis Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kesahian suatu instrument. Suatu instrument pengukuran dikatakan valid jika instrument dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur. Perhitungan menggunakan rumus koefesien

korelasi *product moment* dari Karl Pearson, yaitu dengan menggunakan SPSS Versi 21,0³

(1) Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

(2) Apabila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

b. Uji Reliabilitas

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* $> 0,6$.⁴

2. Uji Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud menarik kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.⁵

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan statistik data berupa *mean*, *minimum*, dan *maksimiun*. Dimana *mean* adalah nilai tengah dari suatu jumlah keseluruhan bilangan, yang berasal dari jumlah keseluruhan nilai bilangan serta terlebih dulu dibagi dengan kebanyakan

³Maman Abdurrahman dan Sambas Ali Muhidin, *Loc. Cit.*

⁴*Ibid.*, hlm. 128.

⁵Sugiono, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Bandung: CV Alfabeta, 2005), hlm. 142.

unit dari keseluruhan bilangan tersebut.⁶Sedangkan *minimum* adalah nilai terendah dan *maksimum* adalah nilai tertinggi.

3. Asumsi Klasik

a. 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.⁷

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah suatu variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Pengujian linearitas dengan SPSS dengan taraf signifikan 0,05. Duavariabel dikatakan linier bila signifikan kurang dari 0,05.⁸ Setelah data diolah normal dan linier baru dapat menggunakan analisis regresi.

c. 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*

⁶Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2006), hlm. 174.

⁷Sugiono dan Agus Susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS dan Lisrel Teori dan Aplikasi Untuk Analisis Data Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 323.

⁸Duwi Priyatno, *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*, (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2014), hlm

(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.⁹

d. 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.¹⁰ Apabila yang kita hadapi mempunyai skala ordinal, maka korelasi *product moment* tidak dapat digunakan.

e. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah korelasi antara sesama urutan pengamatan dari waktu ke waktu.¹¹ Auto korelasi terjadi jika angka *Durbin Watson* (DW) dibawah -2 atau diatas +2, dan tidak terjadi autokorelasi jika

⁹*Ibid.*, hlm. 99-103.

¹⁰*Ibid.*, hlm. 113.

¹¹Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), hlm.143.

angka Durbin Watson (DW) diantara -2 dan +2.¹² Dalam penelitian ini, peneliti tidak menggunakan autokorelasi karena peneliti tidak menggunakan *time series*.

4. 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 berikut¹³ :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b_1b_2 : Koefesien regresi

X_1 : Disiplin Kerja

X_2 : Etika Kerja

e : Standar error

Sehingga dalam penelitian ini persamaan regresi linear berganda adalah:

$$KK = a + b_1DK + b_2EK$$

5. Koefesien Determinasi

Analisa determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel idependen secara

¹²Jonathan Swarno, *Rumus-Rumus Populer dalam SPSS 22 Untuk Riset Skripsi*, (Yogyakarta: CV. Andi Offest, 2015), hlm. 111.

¹³Sugiyono, *Op Cit.*, hlm. 211.

serentak terhadap variabel independen. Koefesien 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.¹⁴ Arti harga nilai R akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai R sebagai berikut:

Tabel III.5
Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi¹⁵

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

6. Uji Koefesien Regresi Secara Parsial (Uji t)

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.

Berdasarkan signifikansi:

Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima.

Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak.¹⁶

¹⁴Setiawan dan Dwi Endah Kursini, *Ekonometrika*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2010), hlm. 64.

¹⁵ Sugiyono, *Op.Cit.*, hlm. 250.

¹⁶*Ibid.*, hlm. 161-162.

7. Uji Simultan (F-test)

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:¹⁷

1. Apabila nilai F hitung $<$ F table 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.
2. 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..

¹⁷*Ibid.*

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum BPBD Padangsidimpuan

1. Sejarah BPBD Padangsidimpuan

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (disingkat BPBD) adalah sebuah Lembaga Pemerintah Non Departemen yang mempunyai tugas membantu Presiden Republik Indonesia dalam: 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.

BPBD dibentuk berdasarkan Undang Undang no. 24 tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana dan Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2008. Sebelumnya badan ini bernama Badan Koordinasi Nasional Penanggulangan Bencana yang dibentuk berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2005, menggantikan Badan Koordinasi Nasional Penanggulangan Bencana dan Penanganan Pengungsi yang dibentuk dengan Keputusan Presiden Nomor 3 Tahun 2001.

Periode Awal Kemerdekaan-1966, untuk menolong para keluarga dan korban kemerdekaan. Pemerintah mendirikan Badan Penolong Keluarga Korban Perang (BPKKP). Pada tahun 1966 – 1967 untuk

menanggapi peristiwa bencana alam pemerintah membentuk badan pertimbangan penanggulangan bencana alam pusat (BP2BAP) melalui keppres 256 tahun 1966.

Pada tahun 1967 – 1979, kejadian bencana alam terus meningkat, maka penanganan secara sungguh-sungguh dan terkoordinasi sangat dibutuhkan. Untuk itu pada tahun 1967, presidium kabinet membuat keputusan No. 14/U/KEP/I/1967 yang membentuk tim koordinasi nasional penanggulangan bencana alam (TKP2BA).

Pada priode 1979 – 1990, pada periode ini tim koordinasi nasional penanggulangan bencana alam ditingkatkan menjadi badan koordinasi nasional penanggulangan bencana alam (Bakornas PBA) yang dikoordinasikan oleh menteri sosial dan dibentuk dengan keputusan presiden No. 28 tahun 1979. Sebagai penjabaran operasional dari keppres tersebut, menteri dalam negeri dengan instruksi NO. 27 tahun 1979 membentuk satuan koordinasi pelaksanaan penanggulangan bencana alam (SATKORLAK PBA) untuk setiap provinsi.

Pada tahun 1990 – 2000, pada periode ini mulai disadari bahwa bencana itu bukan saja bencana alam, tetapi juga bencana karena ulah manusia, seperti kecelakaan transportasi-baik darat, laut, maupun udara- dan sering kali menimbulkan korban jiwa yang besar. Selain itu sektor industri turut meningkatkan risiko bencana akibat ulah manusia ini. Itulah alasan dibalik penyempurnaan badan koordinasi nasional penanggulangan bencana alam menjadi badan koordinasi nasional penanggulangan bencana

(BAKORNAS PB). Berdasarkan keppres No. 43 tahun 1990. lingkup pekerjaan dari bakornas pb ini diperluas, tidak hanya menangani bencana alam tetapi juga bencana akibat ulah manusia. Hal ini ditegaskan kembali dalam keppres No. 106 tahun 1999. penanggulangan bencana memerlukan penanganan yang lintas sektor, lintas pelaku, dan lintas disiplin kerja yang terkoordinasi.

Pada tahun 2001 – 2005, setelah Indonesia mengalami krisis multidimensi dan bencana alam yang silih berganti serta berbagai konflik sosial, maka timbul permasalahan baru yaitu pengungsi yang perlu penanganan khusus. Untuk itu bakornas pb pun dikembangkan menjadi badan koordinasi nasional penanggulangan bencana dan penanganan pengungsi (BAKORNAS PBP) dengan keppres No. 3 yang diperbarui dengan keppres No. 111 tahun 2001. Sejalan dengan pelaksanaan otonom daerah, dimana kewenangan penanggulangan bencana menjadi tanggung jawab daerah, pemerintah pusat mulai meningkatkan kemampuan pemerintah daerah dan masyarakat setempat untuk dapat secara mandiri mengatasi permasalahan bencana di daerah bersangkutan.

Pada tahun 2005 – 2008, menyusul tragedi gempa dan tsunami di Aceh dan sekitarnya, keluar peraturan presiden RI. No. 83 tahun 2005 tentang badan koordinasi nasional bencana penanganan bencana. Badan ini selain memiliki fungsi koordinatif juga didukung oleh pelaksana harian sebagai unsur pelaksana penanggulangan bencana. Sejalan dengan itu, pendekatan melalui paradigma pengurangan resiko merupakan jawaban

yang tepat untuk melakukan upaya penanggulangan bencana pada era otonomi daerah. Dalam paradigma ini, setiap individu diperkenalkan dengan berbagai ancaman yang ada di wilayahnya, bagaimana cara memperkecil ancaman dan kerentanan yang dimiliki, serta meningkatkan kemampuan masyarakat dalam menghadapi ancaman. Sejak 2008, Peraturan presiden RI No. 8 tahun 2008 tentang badan nasional penanggulangan bencana (BPBD) yang pembentukannya merupakan amanat dari undang-undang No. 24 tahun 2007 tentang penanggulangan bencana.

2. Visi dan Misi BPBD Padangsidimpuan

Adapun visi dan misi BPBD Padangsidimpuan yaitu:

a. Visi

Ketangguhan bangsa dalam menghadapi bencana

b. Misi

- 1) Melindungi bangsa dari ancaman bencana melalui pengurangan risiko
- 2) Membangun sistem penanggulangan yang handal.
- 3) Menyelenggarakan penanggulangan bencana secara terencana, terpadu, terkoordinasi, dan menyeluruh.

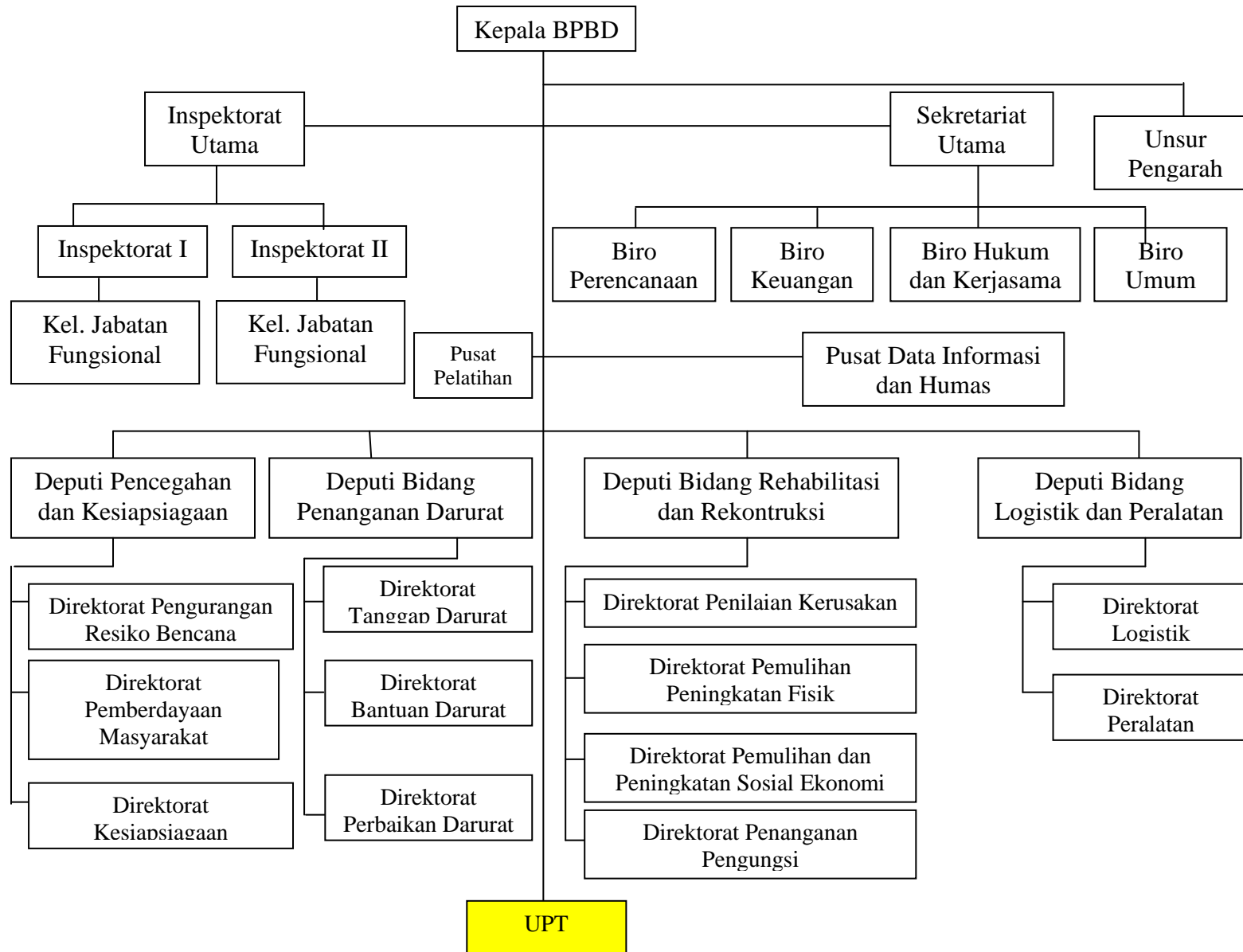
3. Struktur organisasi BPBD Padangsidimpuan

Struktur organisasi merupakan gambaran suatu perusahaan secara sederhana, memperlihatkan gambaran tentang satuan-satuan kerja dalam suatu organisasi, dan menjelaskan hubungan-hubungan yang ada untuk

membantu pimpinan atau ketua umum dalam mengidentifikasi, mengkoordinir tingkatan-tingkatan seluruh fungsi yang ada dalam suatu organisasi.

Adapun struktur organisasi BPBD Padangsidempuan adalah sebagai berikut:

Gambar IV.1
Struktur Organisasi Badan Nasional Penanggulangan Bencana



B. Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum angket diberikan kepada responden, terlebih dahulu divalidasi kepada dua orang validator yang ahli dalam bidangnya untuk memperoleh angket yang layak dan mudah dipahami responden. Setelah dinyatakan valid oleh validator, angket tersebut langsung dibagikan kepada responden dalam sampel penelitian ini. Setelah data diperoleh, maka data diolah dengan menggunakan *software SPSS Versi 21*.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Data Disiplin Kerja

Berikut adalah hasil uji validitas faktor disiplin kerja:

Tabel IV.1
Uji Validasi X_1 (Disiplin Kerja)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D-1	28.9074	5.972	.410	.662
D-2	28.9630	6.263	.347	.676
D-3	29.1852	5.890	.525	.642
D-4	29.4259	5.381	.447	.653
D-5	29.4815	5.160	.522	.631
D-6	28.9815	7.075	.032	.731
D-7	29.1852	5.739	.494	.644
D-8	28.9444	5.940	.335	.680

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

Dari hasil uji validitas instrumen variabel disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa ketujuh item pernyataan yang valid berdasarkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan ada satu item pertanyaan yang tidak valid disebabkan $r_{hitung} < r_{tabel}$ dimana r_{tabel} untuk $n = 54$ adalah 0,267. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.2
Hasil Uji Validasi X_1 (Disiplin Kerja)

Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Item1	0,410	Instrumen valid jika $> r_{\text{tabel}}$ dengan $n= 54$ pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r_{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

Sumber: Data diolah.

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 IV.3
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.

2. Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Etika Kerja

Berikut adalah hasil uji validitas variabel etika kerja:

Tabel IV.4
Uji Validitas X₂ (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 $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{tabel} untuk $n = 54$ adalah 0,267. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.5
Hasil Uji Validasi X₂ (Etika Kerja)

Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Item1	0,498	Instrumen valid jika $> r_{tabel}$ dengan $n= 77$ pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r_{tabel} 0,267	Valid
Item2	0,566		Valid
item3	0,361		Valid
item4	0,408		Valid
item5	0,411		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 IV.6
Hasil Uji Realibilitas X₂ (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.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Berikut adalah hasil uji validitas variabel kinerja pegawai:

Tabel IV.7
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 $r_{hitung} >$

r_{tabel} dimana r_{tabel} untuk $n = 54$ adalah 0,267, pada r_{hitung} pada hasil *corrected item- Total correlation* (pada tabel diatas). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.8
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_{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 IV.9
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 variaabel kinerja pegawai valid dan reliabel.

C. Uji Deskriptif

Uji deskriptif disiplin kerja digunakan untuk menggambarkan statistik data berupa *mean*, *minimum*, dan *maksimum* dari variabel disiplin kerja, etika kerja dan kinerja pegawai. Hasil uji deskriptif dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.10
Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean
Disiplin Kerja	54	27.00	40.00	33.2963
Etika Kerja	54	23.00	39.00	33.5926
Kinerja Pegawai	54	28.00	40.00	34.1481

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

Berdasarkan tabel IV.10 dapat dilihat bahwa nilai terendah dari disiplin kerja pegawai adalah 27, nilai tertinggi 40, nilai rata-rata 33,29. Nilai terendah etika kerja pegawai adalah 23, nilai tertinggi 39, nilai rata-rata 33,59. Kemudian nilai terendah dari kinerja pegawai adalah 28, nilai tertinggi 40, nilai rata-rata 33,15.

D. Teknik Analisis Data

Dalam teknik analisis data ini, data yang diperoleh diolah dengan *software SPSS Versi 21*.

1. Pengujian Asumsi Klasik

Uji analisis hasil rekapitulasi angket dari 24 item pernyataan terdapat 23 item pernyataan yang valid dan reliabel sebelum dianalisis dengan uji regresi berganda, data diuji terlebih dahulu dengan uji normalitas, linearitas, multikolinieritas dan heterokedasitas.

a. Uji Normalitas

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

Tabel IV.11
Hasil Uji Normalitas

		Kinerja Pegawai
N		54
Normal	Mean	34.1481
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2.81108
Most	Absolute	.119
Extreme	Positive	.085
Differences	Negative	-.119
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.053 ^c

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

Berdasarkan tabel IV.11 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.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah antara suatu variabel dengan variabel yang lain mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.12
Uji Linearitas Variabel Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined) Linearity	156.508	12	13.042	2.039	.045
		Deviation from Linearity	86.681	1	86.681	13.549	.001
			69.827	11	6.348	.992	.469
	Within Groups		262.306	41	6.398		
Total			418.815	53			

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

Berdasarkan tabel IV.12 terlihat nilai signifikan sebesar 0,001. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai signifikan 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai bersifat linear sehingga dapat disimpulkan memenuhi syarat linearitas. Hasil uji linearitas variabel etika kerja dengan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.13
Uji Linearitas Variabel Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined) Linearity	148.156	13	11.397	1.684	.003
		Deviation from Linearity	15.398	1	15.398	2.276	.004
			132.759	12	11.063	1.635	.121
	Within Groups		270.659	40	6.766		
Total			418.815	53			

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

Berdasarkan tabel IV.13 terlihat nilai signifikan sebesar 0,004. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai signifikan 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel etika kerja dengan kinerja pegawai bersifat linear sehingga dapat disimpulkan memenuhi syarat linearitas.

c. 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 IV.14
Hasil Uji Multikolinieritas

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

d. 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.

Gambar IV.15
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.

2. 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 IV.16
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:

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

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

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

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 15,44, artinya apabila variabel disiplin kerja dan etika kerja dianggap konstan atau 0 maka kinerja pegawai adalah sebesar 15,44 satuan.
- b. 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.

c. 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.

3. 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) 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.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut adalah hasil *output* koefisien determinasi:

Tabel IV.17
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.474 ^a	.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.

5. 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 IV.18
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 ^b
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 Padangsidempuan.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini diketahui bahwa: persamaan regresi $KP = 15,44 + 0,451 DK + 0,110 EK$. Persamaan tersebut menjelaskan bahwa 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 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 antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai, semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai, begitu juga dengan etika kerja dengan kinerja pegawai semakin baik variabel etika kerja maka kinerja pegawai meningkat.

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 Padangsidempuan. Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi etika kerja adalah efektifitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin dan inisiatif.¹ 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.²

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 Latri 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 Padangsidempuan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muhammad Ulil Albab, yaitu etika kerja tidak memberikan

¹ Suryadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: 1999, BPFE), hlm. 27

² Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja* (Jakarta: Fakultas Ekonomi Ui, 2005), hlm. 56.

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 Padangsidempuan.

Hasil penelitian menyuruh 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 Padangsidempuan.

F. Keterbatasan Penelitian

Seluruh rangkaian kegiatan dalam penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan langkah-langkah yang sudah ditetapkan dalam metodologi penelitian, hal ini yang dimaksud agar hasil yang diperoleh benar-benar objektif dan sistematis. Namun untuk mendapatkan hasil yang sempurna dari suatu penelitian peneliti masih mengalami keterbatasan.

Adapun keterbatasan-keterbatasan yang dihadapi penulis selama penelitian dalam penyusunan skripsi ini adalah:

1. Keterbatasan peneliti dalam membuat angket penelitian yang dapat mengukur variabel-variabel penelitian dengan baik.
2. Dalam menyebarkan angket penulis tidak mengetahui kejujuran responden-responden dalam menjawab setiap pernyataan yang diberikan sehingga mempengaruhi validitas data yang diperoleh.
3. Keterbatasan kemampuan peneliti dalam menganalisis hasil penelitian sehingga didapat hasil penelitian yang lebih maksimal.

Walaupun demikian, peneliti berusaha sekuat tenaga agar keterbatasan-keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna penelitian ini. Akhirnya dengan segala upaya, kerja keras dan bantuan semua pihak skripsi ini dapat diselesaikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, kesimpulan dari penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPBD Padangsidimpuan adalah sebagai berikut ini:

1. Disiplin kerja sebesar 3,515 sedangkan t_{tabel} diperoleh 2,01 ini berarti $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3,515 > 2,01$) maka H_{a1} diterima, yang artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPBD Padangsidimpuan.
2. Etika kerja pada perhitungan di atas sebesar 1,087 dan untuk t_{tabel} adalah 2,01 ini berarti $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ ($1,087 < 2,01$) maka H_{a2} ditolak yang artinya etika kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPBD Padangsidimpuan
3. 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 sehingga diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 2,730 karena $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($7,387 > 2,730$) maka H_{a3} diterima etika kerja dan disiplin kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPBD Padangsidimpuan.

B. Saran

Sehubungan dengan hasil penelitian ini, maka yang menjadi saran peneliti dalam hal ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi pegawai BPBD Padangsidempuan agar meningkatkan disiplin kerja sehingga kinerja semakin bagus.
2. Bagi pimpinan BPBD agar memperhatikan disiplin pegawainya karena dapat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Disiplin yang bagus akan menghasilkan kinerja yang bagus.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang menjadikan penelitian ini hanya sebagai bahan perbandingan atau bahan referensi yang baik yang sesuai dengan penulisan karya ilmiah yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Ariyanto, *Etika Bisnis bagi Pelaku Bisnis* Jakarta: Rajawali Pers, 2012
- Duwi Priyatno, *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*, Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2014
- Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT. Indeks, 2006
- Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013
- Jonathan Swarno, *Rumus-Rumus Populer dalam SPSS 22 Untuk Riset Skripsi*, Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2015
- Maman Abdurrahman dan Sambas Ali Muhidin, *Panduan Praktis Memahami Penelitian* Bandung: CV. Pustaka Setia, 2011.
- Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011.
- Morissan, *Metode Penelitian Survei* (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2002.
- Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*, Jogjakarta: Erlangga.
- R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Erlangga, 2008.
- Setiawan & Dwi Endah Kursini, *Ekonometrika*, Yogyakarta: Andi, 2010.
- Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta Bumi Aksara, 2007
- Sonny Keraf, *Etika Bisnis*, Yogyakarta: Kanisius, 1998
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan, Praktek* Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Sugiono dan Agus Susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS dan Lisrel Teori dan Aplikasi Untuk Analisis Data Penelitian* Bandung: Alfabeta, 2015.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, Bandung: Alfabeta, 2012
- Syaifuddin Azwar, *Metode Penelitian* Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.

T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*
Yogyakarta: BPFY Yogyakarta, 2001.

Willem Rampangilie, “UU No. 24 Tahun 2007 Peraturan Presiden No. 8 Tahun
2008” 13 Desember 2016 pukul 19:26.

Lampiran 1: Daftar Pertanyaan Penelitian

Uji Instrument Angket Pengaruh Disiplin Kerja dan etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPBD Padangsidempuan

Petunjuk

1. Bacalah angket di bawah ini dengan teliti dan jawablah pertanyaan dengan memberikan tanda ceklis pada salah satu yang benar menurut saudara
2. Jawaban saudara hanya kepentingan ilmiah dan penulisan skripsi.
3. Atas bantuan saudara dalam pengisian serta mengembalikan angket ini, saya ucapkan terima kasih.

Pertanyaan untuk variabel Y (Kinerja Pegawai)

No	Pertanyaan	Pilihan				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mengerjakan semua pekerjaan sesuai dengan tujuan BPBD Padangsidempuan					
2	Saya memiliki kemampuan dalam mengerjakn pekerjaaa.					
3	Pimpinan selalu memantau pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.					
4	Pimpinan selalu menjalankan fungsinya sebagai pimpinan perusahaan dengan baik.					
5	Balas jasa yang diberikan BPBD padangsidempuan sangat memuaskan.					
6	Perusahaan memberikan kompensasi kepada pegawai dengan sangat adil.					
7	Dikenakan sanksi sesuai denagn peraturan kantor jika melanggar hukuman					
8	Hukuman akan diberikan kepada pegawai yang melanggar peraturan sesuai dengan peraturan BPBD Padangsdimpian					

Pertanyaan untuk variable X₁ (Disiplin Kerja)

No	Pertanyaan	Pilihan				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya berusaha aktif untuk mencapai target kerja					
2	Saya memiliki kirketelitian dalam menjalankan pekerjaan					
3	Saya mampu menggunakan alat yang disediakan oleh BNPB dalam bekerja					
4	Sarana yang disediakan BPBD lengkap					
5	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja di kantor BPBD Padangsidempuan					
6	Saya selalu menjalin komunikasi yang baik antar sesama pegawai BPBD Padangsidempuan					
7	Pinpin kantor BNPB memberikan penghargaan berupa pujian kepada pegawai yang berprestasi					
8	Saya kurang diberi kesempatan dalam mengembangkan prestasi kerja					

Pertanyaan untuk variable X₂ (Etika Kerja)

No	Pertanyaan	Pilihan				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan yang diberikan dengan sungguh-sungguh.					
2	Saya akan menanggulangi resiko yang muncul apabila saya lalai dalam melaksanakan pekerjaan					
3	Saya berusaha mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan kemampuan saya					
4	Saya merasa malas ketika pekerjaan					

	sudah dimulai					
5	Saya menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan					
6	Saya jarang tiba di kantor sebelum jam kerja dimulai					
7	Saya tidak bertele-tele dalam menyelesaikan pekerjaan					
8	Pekerjaan saya selesaikan dengan serius					

Lampiran2 :Hasil Sebaran Angket

TABULASI ANKGET VARIABEL X1 (DISIPLIN KERJA)

1	4	5	4	5	3	4	4	4	33
2	4	4	4	3	3	4	4	4	30
3	4	4	4	4	4	5	5	5	35
4	5	4	4	4	5	5	4	4	35
5	4	4	4	4	4	5	4	4	33
6	5	5	4	4	5	5	4	5	37
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	5	5	4	4	5	4	4	4	35
9	4	5	4	4	4	4	4	4	33
10	5	5	4	4	4	5	4	3	34
11	4	4	4	4	4	5	4	4	33
12	5	4	4	4	4	5	4	4	34
13	5	5	4	4	4	4	4	5	35
14	5	5	4	4	4	4	4	4	34
15	5	5	5	5	5	4	5	5	39
16	5	4	4	4	4	4	5	5	35
17	4	4	4	3	3	4	5	5	32
18	4	4	4	4	4	4	4	5	33
19	4	4	4	4	3	4	4	5	32
20	5	4	4	4	3	4	4	5	33
21	5	4	4	3	3	5	4	4	32
22	4	4	3	3	3	4	3	4	28
23	4	4	4	3	4	5	4	5	33
24	5	5	5	4	5	4	4	5	37
25	4	4	5	2	3	4	5	5	32
26	4	5	4	4	4	4	5	5	35
27	5	4	5	5	3	4	4	4	34
28	4	4	4	5	4	3	4	4	32
29	3	4	4	5	3	4	4	4	31
30	5	4	5	4	3	4	4	4	33
31	4	3	4	3	5	5	4	5	33
32	4	4	4	3	3	4	4	4	30

33	4	4	4	4	4	4	4	5	33
34	5	5	4	4	2	4	3	3	30
35	4	4	4	3	4	5	4	5	33
36	3	4	4	3	3	4	3	4	28
37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
38	5	5	5	4	4	4	4	5	36
39	4	4	4	4	4	5	4	4	33
40	4	4	4	4	4	5	4	4	33
41	4	4	4	4	4	4	4	4	32
42	4	5	5	5	4	4	5	5	37
43	5	5	5	5	5	4	5	5	39
44	4	4	4	4	4	4	5	5	34
45	4	4	4	3	4	5	3	4	31
46	4	4	3	3	3	5	3	5	30
47	4	4	4	4	4	4	4	4	32
48	5	5	4	5	5	5	4	5	38
49	5	5	4	4	4	4	4	4	34
50	5	4	5	5	4	5	5	4	37
51	5	5	3	3	3	4	5	4	32
52	4	4	4	3	3	4	4	4	30
53	5	5	4	3	3	4	4	4	32
54	4	4	3	3	4	4	3	2	27

TABULASI ANGGKET VARIABEL X2 (ETIKA KERJA)

1	4	5	4	4	4	4	3	5	33
2	4	5	4	3	3	4	3	5	31
3	4	5	5	4	4	4	4	5	35
4	5	5	4	4	4	4	4	4	34
5	5	5	4	4	4	4	4	4	34
6	5	5	5	4	4	4	4	4	35
7	5	5	5	4	4	4	4	4	35
8	5	5	5	4	4	4	4	4	35
9	5	5	4	4	4	4	4	4	34
10	5	5	5	4	4	4	4	5	36
11	5	5	4	4	4	5	5	5	37
12	5	5	4	3	4	4	4	4	33
13	5	5	4	4	4	4	4	4	34
14	5	5	4	4	4	4	4	5	35
15	5	5	4	4	4	4	4	4	34
16	5	5	4	5	5	4	4	4	36
17	5	4	4	5	4	5	4	4	35
18	5	5	4	5	4	4	4	4	35
19	5	5	3	5	4	5	4	4	35
20	5	5	4	5	5	5	4	4	37
21	4	5	3	5	5	4	4	4	34
22	5	5	4	5	4	4	4	4	35
23	5	5	4	5	5	4	4	4	36
24	4	4	4	4	5	5	4	5	35
25	4	4	4	5	5	5	5	4	36
26	4	5	5	4	4	4	4	4	34
27	5	5	3	4	4	4	5	4	34
28	2	3	3	4	4	3	5	4	28
29	4	4	4	4	4	5	3	3	31
30	5	4	4	3	3	4	5	4	32
31	5	4	4	3	4	4	5	5	34
32	4	5	4	3	4	4	4	5	33
33	4	5	5	4	4	5	4	5	36
34	4	4	4	3	3	2	5	4	29
35	5	5	5	5	5	5	4	5	39
36	5	4	4	5	4	5	5	5	37

37	5	5	5	5	4	4	5	5	38
38	5	5	5	5	4	4	5	5	38
39	5	5	5	5	5	4	5	5	39
40	5	5	5	5	5	4	5	4	38
41	3	3	3	3	4		3	4	23
42	4	3	4	3	4	3	4	3	28
43	3	3	3	3	4	4	3	4	27
44	5	5	5	5	4	4	5	4	37
45	4	3	3	3	4	3	5	4	29
46	3	4	5	3	3	4	3	4	29
47	3	5	4	3	4	4	3	4	30
48	5	4	4	3	3	3	3	3	28
49	5	5	5	4	4	3	3	4	33
50	5	5	5	4	4	4	5	5	37
51	4	4	4	5	5	5	5	3	35
52	4	4	4	5	5	4	3	2	31
53	4	4	4	5	4	4	3	3	31
54	4	3	3	5	3	3	3	3	27

TABULASI ANGKET VARIABEL Y (KINERJA PEGAWAI)

1	5	5	4	4	5	5	4	4	36
2	4	4	5	5	5	4	5	4	36
3	4	4	4	5	5	5	4	3	34
4	5	5	5	3	4	4	4	4	34
5	5	5	4	5	4	4	4	4	35
6	5	5	5	5	5	4	4	4	37
7	5	5	4	3	5	5	4	4	35
8	5	5	4	4	5	5	4	4	36
9	5	5	4	4	5	5	4	4	36
10	4	4	4	5	5	4	4	4	34
11	4	5	5	4	4	4	4	3	33
12	5	5	4	4	5	4	4	4	35
13	5	5	5	4	5	4	4	5	37
14	5	5	4	5	5	4	4	5	37
15	5	5	5	4	4	4	4	4	35
16	4	4	4	5	5	4	4	3	33
17	4	4	5	4	5	4	4	3	33
18	4	3	4	4	5	4	4	3	31
19	4	3	5	4	5	4	4	3	32
20	4	4	4	5	5	4	4	3	33
21	5	4	4	5	5	4	4	3	34
22	4	3	3	4	5	4	4	3	30
23	4	4	4	5	5	4	4	3	33
24	4	4	4	4	5	4	3	5	33
25	4	4	4	4	4	5	5	5	35
26	4	4	4	5	5	4	4	3	33
27	3	3	4	4	3	4	4	5	30
28	3	3	4	4	4	3	3	4	28
29	3	3	4	3	5	4	3	4	29
30	3	4	4	4	3	4	4	5	31
31	4	4	4	4	5	5	4	4	34
32	4	4	5	5	5	4	4	4	35
33	4	4	4	5	5	5	4	4	35
34	5	4	5	4	4	4	4	4	34
35	4	4	4	5	5	4	4	3	33
36	4	3	3	4	5	4	5	4	32

Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil Perhitungan Validitas Variabel Disiplin Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D-1	28.9074	5.972	.410	.662
D-2	28.9630	6.263	.347	.676
D-3	29.1852	5.890	.525	.642
D-4	29.4259	5.381	.447	.653
D-5	29.4815	5.160	.522	.631
D-6	28.9815	7.075	.032	.731
D-7	29.1852	5.739	.494	.644
D-8	28.9444	5.940	.335	.680

Hasil Perhitungan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.696	.691	7

Hasil Perhitungan Validitas Variabel Etika Kerja

Item-Total Statistics

	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

HasilPerhitunganReliabilitasVariabelEtikaKerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.721	.724	8

HasilPerhitunganValiditasVariabelKinerjaPegawai

Item-Total Statistics

	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

HasilPerhitunganReliabilitasVariabelKinerjaPegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.730	.731	8

Lampiran 4: Hasil Uji Statistik Deskriptif

		Statistics		
		Disiplin Kerja	Etika Kerja	Kinerja Pegawai
N	Valid	54	54	54
	Missing	0	0	0
Mean		33.2963	33.5926	34.1481
Minimum		27.00	23.00	28.00
Maximum		40.00	39.00	40.00

Lampiran5 : Hasil Analisis Data

Uji Normalitas

		Kinerja Pegawai
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	34.1481
	Std. Deviation	2.81108
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.085
	Negative	-.119
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.053 ^c

Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	156.508	12	13.042	2.039	.045
		Linearity	86.681	1	86.681	13.549	.001
		Deviation from Linearity	69.827	11	6.348	.992	.469
	Within Groups		262.306	41	6.398		
Total			418.815	53			

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	148.156	13	11.397	1.684	.003
		Linearity	15.398	1	15.398	2.276	.004
		Deviation from Linearity	132.759	12	11.063	1.635	.121
	Within Groups		270.659	40	6.766		
Total			418.815	53			

Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.444	5.118		3.017	.004		
Disiplin Kerja	.451	.128	.437	3.515	.001	.983	1.018
Etika Kerja	.110	.102	.134	1.078	.286	.983	1.018

Hasil Uji Heterokedastitas

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

Uji Analisis Regresi Berganda

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

Uji Analisis Regresi Parsial (Uji t)

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

Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.474 ^a	.225	.194	2.52338

Uji Regresi Simultan (Uji F)

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