

Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Serang

Saehumillah¹, Sutoto²

¹⁻²Magister Ilmu Administrasi Publik, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Banten

¹saehumillah79@gmail.com, ²sutoto.stiaban@gmail.com

Corresponding author: saehumillah79@gmail.com

Submitted: 12/06/2025; Revised: 18/06/2025; Published: 11/07/2025

DOI: <https://doi.org/10.61332/ijpa.v8i2.330>

Abstract

Based on the results of data analysis and processing by researchers at the BPKAD of Serang Regency, there are still weaknesses/shortcomings such as the insufficient number of human resources for a BPKAD in Serang Regency, which has a large responsibility, the low level of employee responsibility, low discipline rates, weak fairness among employees, inadequate job execution, and lack of initiative. The approach in this research is a quantitative approach. According to Sugiyono (2020:16), data collection uses research instruments, and data analysis is quantitative/statistical in nature, with the aim of testing the established hypothesis. Using Variable Operationalisation where Employee Work Ethos (X1), Work Discipline (X2), and Employee Performance (Y). The instrument test conducted is using a validity test to acknowledge the research's validity. Based on the explanation in the previous chapter, for this validity test, a questionnaire was distributed to 30 respondents (n30). Thus, based on the product moment table, the critical value (r_{kritis}) obtained is 0.361. With the provision that the instrument is said to be valid if r_{hitung} is greater than r_{kritis} , and if r_{hitung} is less than r_{kritis} , then the instrument is declared invalid. Here are the results of the validity test of the research instruments for Variable X1 (Work Ethos), X2 (Work Discipline), and Variable Y (Employee Performance). BPKAD Serang Regency, although the education level of the ASN is quite high, this has not yet fully reflected in optimal discipline, motivation, and work responsibility. The research results indicate that there are still weaknesses in aspects of work behaviour such as responsibility and discipline that affect the achievement of employee performance targets.

Keywords: Work Ethos, Work Discipline, and Employee Performance

Abstrak

Berdasarkan hasil analisa data dan pengolahan data dari peneliti pada BPKAD Kabupaten serang bahwa di BPKAD Kabupaten Serang masih ada kelemahan/kekurangan seperti Jumlah SDM yang masih kurang cukup untuk sebuah BPKAD di kabupaten serang yang besar tanggung jawabnya, tanggung jawab pegawai yang dinilai masih sangat rendah, kedisiplinan yang masih di angka rendah, keadilan terhadap pegawai satu sama lain yang masih lemah, kehandalam dalam melaksanakan pekerjaan yang masih kurang dan inisiatif Pendekatan dalam penelitian ini adalah

pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020:16), pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menggunakan Operasionalisasi Variabel dimana Etos Kerja Pegawai (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y). Uji instrument yang dilakukan adalah menggunakan uji validitas yaitu untuk mengakui keabsahan penelitian. Berdasarkan penjelasan pada bab sebelumnya, untuk uji validitas ini disebarkan kuisioner kepada 30 responden (n30). Sehingga berdasarkan rtabel product moment didapat angka rkritis 0,361. Dengan ketentuan bahwa instrument dikatakan valid jika rhitung lebih besar dari rkritis, dan jika rhitung lebih kecil dari rkritisl maka instrument dinyatakan tidak valid. Berikut hasil uji validitas instrumen penelitian Variabel X1 (Etos Kerja) X2 (Disiplin Kerja) dan Variabel Y (Kinerja Pegawai). BPKAD Kabupaten Serang, meskipun tingkat pendidikan para ASN cukup tinggi, hal ini belum sepenuhnya tercermin dalam disiplin, motivasi, dan tanggung jawab kerja yang optimal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan dalam aspek perilaku kerja seperti tanggung jawab dan kedisiplinan yang memengaruhi pencapaian target kinerja pegawai.

Kata Kunci: Etos Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Dalam era globalisasi saat ini, sektor publik harus dapat memenuhi kebutuhan masyarakat dengan cara yang efisien. Aparatur Sipil Negara (ASN) memainkan peran penting dalam menjalankan roda pemerintahan, termasuk mengelola keuangan dan aset daerah. Peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu aspek penting dalam mencapai tujuan pemerintahan yang efektif dan efisien. Pemerintah sebagai penyelenggara negara dituntut untuk mampu memberikan pelayanan publik yang optimal. Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat, tantangan yang dihadapi oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) semakin kompleks. Di Indonesia, reformasi birokrasi telah menjadi agenda nasional untuk meningkatkan kualitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

Dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yang di perbahauri menjadi Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara mengatur tentang Aparatur Sipil Negara dengan menetapkan batasan istilah yang digunakan dalam pengaturannya. Pokok-pokok pengaturan yang terdapat di dalam Undang-Undang ini adalah: 1) penguatan pengawasan Sistem Merit; 2) penetapan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja (PPPK); 3) kesejahteraan PNS dan PPPK; 4)

penataan tenaga honorer; dan 5) digitalisasi Manajemen ASN termasuk didalamnya transformasi komponen Manajemen ASN. Pegawai ASN terdiri atas PNS dan PPPK. Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Batas usia pensiun jabatan Pegawai ASN yaitu: a. Jabatan Manajerial: 60 (enam puluh) tahun bagi pejabat pimpinan tinggi utama, pejabat pimpinan tinggi madya, dan pejabat pimpinan tinggi pratama; dan 58 (lima puluh delapan) tahun bagi pejabat administrator dan pejabat pengawas; b. Jabatan Nonmanajerial: sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan bagi pejabat fungsional; dan 58 (lima puluh delapan) tahun bagi pejabat pelaksana.

Etos kerja Pegawai Negeri Sipil juga diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri menyatakan bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Selanjutnya, sebagai dasar penyusunan perangkat daerah dalam bentuk suatu organisasi adalah adanya urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, terdiri dari urusan wajib dan urusan pilihan tidak serta merta dibentuk dalam organisasi tersendiri. Dengan perubahan terminologi pembagian urusan pemerintah yang bersifat konkrue berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang- Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, maka dalam implementasi kelembagaan minimal fungsi-fungsi pemerintahan dapat tertampung pada masing- masing tingkatan pemerintahan agar saling sinergi, koordinasi dan komunikasi antara pemerintah pusat, pemerintah daerah dan lembaga untuk mewujudkan tujuan nasional dan bangsa Indonesia. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 5 Tahun 2024 tentang Perubahan Kesembilan Belas atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil

Nomor 5 Tahun 2024 tentang Perubahan Kesembilan Belas atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil.

Oleh karena itu, sebagai upaya untuk menata organisasi pemerintah yang efisien, efektif dan rasional sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan daerah, Pemerintah telah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2018 tentang Perangkat Daerah, dengan menetapkan kriteria besaran organisasi perangkat daerah masing-masing pemerintah daerah dengan variabel jumlah penduduk, luas wilayah, dan jumlah APBD.

Untuk menilai kinerja aparatur sipil negara dalam pelayanan publik dapat dilihat dari unsur tanggung jawab, kemampuan kerjasama, ketelitian kerja, dan kejujuran dalam bekerja dan Perlu pengembangan sumber daya manusia berupa pelatihan maupun diklat dalam rangka peningkatan kinerja aparatur sipil negara dalam pelayanan publik. (Mahendra et al., 2021). Etos kerja merupakan variable yang sangat dekat dengan ukuran kinerja pada instansi, dalam suatu instansi akan menunjukkan produktivitasnya dengan melihat bagaimana Etos Kerja pegawai tersebut dan bagaimana juga kreatifitas, kedisiplinan, dan tanggung jawab pegawai tersebut. Menurut (Zuraidah, 2020). Kinerja sebuah instansi akan nampak bila para ASN nya tidak ada kendala dalam menjalankan kewajibannya dan tidak muncul permasalahan internal dan eksternal secara personal atas diri ASN. Sehingga bila ASN bisa menjalankan kedisiplinannya dan etos kerjanya dengan baik maka dapat dinyatakan kinerja dari ASN tersebut akan baik juga. Guna menciptakan transparansi, value of money, akuntabilitas public dan keefektifan SDM maka diperlukan suatu kinerja yang baik terlebih dahulu, tanpa ditunjang hal tersebut maka good governance akan sulit dicapai.

Dalam konteks pemerintahan daerah, Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Serang merupakan lembaga pemerintah daerah sebagai bagian dari pelaksanaan otonomi daerah dan tugas pembantuan. OPD memiliki peran strategis dalam mendukung pelaksanaan fungsi pemerintahan daerah, terutama dalam aspek kebijakan, perencanaan, dan penyediaan layanan publik. OPD bertanggung jawab untuk memastikan bahwa berbagai sektor penting, seperti kesehatan, pendidikan, infrastruktur, dan lingkungan hidup, dapat beroperasi secara efektif dan efisien sesuai dengan prioritas

pembangunan daerah. Dalam hal ini, OPD memainkan peran kunci sebagai pelaksana teknis kebijakan pemerintah daerah yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui penyediaan layanan yang merata dan berkualitas. Implementasi tugas dan tanggung jawab OPD juga diatur melalui regulasi daerah yang memastikan bahwa pelaksanaan pemerintahan berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas, dan profesionalisme dalam rangka mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan di wilayah Kabupaten Serang.

Berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Serang Nomor 7 Tahun 2022 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Daerah Kabupaten Serang Nomor 11 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Serang . BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) adalah salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang bertanggung jawab atas pengelolaan keuangan dan aset daerah. BPKAD memiliki peran penting dalam memastikan pengelolaan anggaran yang transparan, efisien, dan akuntabel, serta pengelolaan aset daerah yang optimal. Salah satu tugas utama Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten adalah memastikan bahwa keuangan daerah stabil dan pengelolaan aset dilakukan secara transparan dan akuntabel. Agar dalam pelaksanaan pekerjaan di dalam organisasi khususnya BPKAD peran dan fungsi Aparatur Sipil Negara (ASN) sangatlah penting karena Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah sebagian dari kekayaan sosial yang paling penting bagi setiap organisasi, mereka adalah sumber daya manusia yang berfungsi sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali, dan mereka selalu berpartisipasi secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaannya dapat membantu mencapai tujuan organisasi. Dengan melihat perspektif ini, prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan kepada pekerjaan akan ditentukan. Menurut (Hengky, 2021) Harus ditanamkan dalam setiap jiwa pelayan pemerintah agar dapat bertanggung jawab penuh dan juga komitmen atas tugas yang telah ia emban agar pelayanan dalam memberikan pada masyarakat berjalan dengan baik

Sumber daya yang memadai termasuk sebuah aset dalam dunia pemerintahan agar segala bentuk tugas pemerintahan dapat dilaksanakan dengan maksimal, pada dasarnya jumlah pegawai pada sebuah instansi adalah kemampuan kinerja dalam menjalankan sebuah program kerja pemerintahan, seperti pada BPKAD kabupaten Serang yang memiliki fungsi menjalankan pemerintahan pada wilayah Kabupaten Serang memerlukan jumlah pegawai dengan kualitas SDM yang memiliki kompetensi pada bidang pendidikan yang cukup agar dalam menjalankan tugas dan wewenangnya bisa berjalan sesuai dengan aturan yang berlaku. Adapun latar belakang pendidikan pegawai pada BPKAD Kabupaten Serang terdapat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. Pegawai Menurut Latar Belakang Pendidikan Formal

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH/ORANG
1	S - 3 (Doctoral)	3
2	S - 2 (Pasca Sarjana)	16
3	S - 1 (Sarjana)	25
4	D - 3 (Diploma 3)	4
5	SLTA	12
6	SLTP	4
JUMLAH		71

(Sumber Data BPKAD Kabupaten Serang Tahun 2024)

Pada Tabel 1.2 diatas terdapat 70 Jumlah Pegawai BPKAD Kabupaten Serang dengan latar belakang pendidikan formal, terdiri dari 3 orang S-3/Doctoral, 16 Orang S-2/Pascasarjana, 25 Orang S-1/Sarjana, 4 Orang D-3/Diploma, dan 12 Orang Lulusan SLTA/SMA serta 4 orang lulusan SLTP.

Dalam banyak jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) dan tinggi tingkat pendidikan seorang pegawai atau Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terdapat di BPKAD Kabupaten Serang tidak menjamin sebuah kedisiplinan dan tanggung jawab bekerja dapat secara maksimal dikarenakan dalam studi dan laporan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di BPKAD Kabupaten Serang masih jauh dari optimal. Salah satu faktor yang sering diidentifikasi sebagai penyebab utama adalah etos kerja yang kurang mendukung. Meskipun demikian, banyak kendala masih ada di Aparatur Sipil Negara ASN, seperti

kurangnya motivasi, kurangnya komitmen, dan kurangnya disiplin kerja. Pada penilaian kinerja ASN telah di atur pada PP no 30 tahun 2019 seperti pada tabel dibawah ;

Tabel 2. Unsur Penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara

UNSUR PENILAIAN KINERJA	KETERANGAN	BOBOT
a. Sasaran Kinerja Pegawai	Kuantitas	60%
	Kualitas	
	Waktu	
	Biaya	
b. Perilaku Kinerja	Orientasi pelayanan	40%
	Integritas	
	Komitmen	
	Kerjasama	
	Disiplin	

(Sumber data : PP No 30 Tahun 2019)

Pada tabel 1.2. Di atas dalam unsur Penilaian kinerja ASN yang telah di atur dalm PP no 30 tahun 2019 tentang Unsur kinerja Aparatur Sipil Negara dari sebuah sasaran kinerja pegawa terdapat beberapa instrumen seperti kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya di target kan dengan bobo 60 %, sedangkan untuk sebuah perilaku kinerja pegawai dalam beberapa instruen seperti orientasi pelayanan, integritas, komitmen, kerjasama, dan disiplin dinilai dengan bobot 40%.

Pada BPKAD Kabupaten serang ada sebuah penilaian yang dilkukan, untuk mengevaluasi tingkat nilai rata-rata kinerja para pegawai seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Nilai Rata-Rata Penilaian Kineja Berdasarkan Unsur Perilaku Kerja Di BAPKAD Kabupaten Serang Tahun 2023-2024

Indikator Perilaku kerja	2023		2024		Target	Nilai Rata - Rata Keseluruhan
	Jumlah Pegawai	Nilai Rata-Rata	Jumlah Pegawai	Nilai Rata-Rata		
Orientasi Pelayanan	48	83,77	48	82,32	100	82.04
Integritas		84.08		78.92		81.50
Komitmen		88.38		83.11		85.75

Kerjasama	84.23	79.03	81.28
Disiplin	83.52	78.43	81.33
Jumlah	424.77	399.01	411.89
Rata-rata	84.95	79.80	82.39

(Sumber Data : BPKAD Kabupaten Serang Tahun,2024)

Berdasarkan data diatas terlihat nilai rata-rata untuk evaluasi kinerja pegawai berdasarkan unsur perilaku kerja tahun 2023 sebesar 84,95% dengan jumlah 424.77 terdiri dari orientasi pelayanan 83,77%, integritas 84,08%, komitmen 88,38%, kerjasama 84,23%, dan disiplin 83,52%. Sedangkan pada tahun 2024 memperoleh hasil nilai rata-rata 79,80% dengan unsur orientasi pelayanan 82,32%, integritas 78%, komitmen 88,38%, kerjasama 84,23%, disiplin 78,43% dan dengan nilai rata rata keseluruhan dengan total 82,39% dari jumlah 411,89, maka ini menjadi bahan evaluasi BPKAD Kabupaten Serang agar pegawainya mampu meningkatkan kinerja sesuai dengan yang direncanakan organisasi dan tercapai sesuai tujuan.

Penilaian kinerja Pada BPKAD Kabupaten Serang tidak hanya Penilaian Kineja Berdasarkan Unsur Perilaku Kerja, namun berdasarkan hasil rekapitulasi nilai kerja pada pegawai seperti pada tabel dibawah;

Tabel 4. Rekapitulasi Nilai kerja pegawai BPKAD Kabpten Serang sasaran ASN BPKAD Kab serang 2023-2024

Tahun	Nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	Target	Kurang Mencapai Target
2023	86.16	100	12.34
2024	83.41	100	15.13

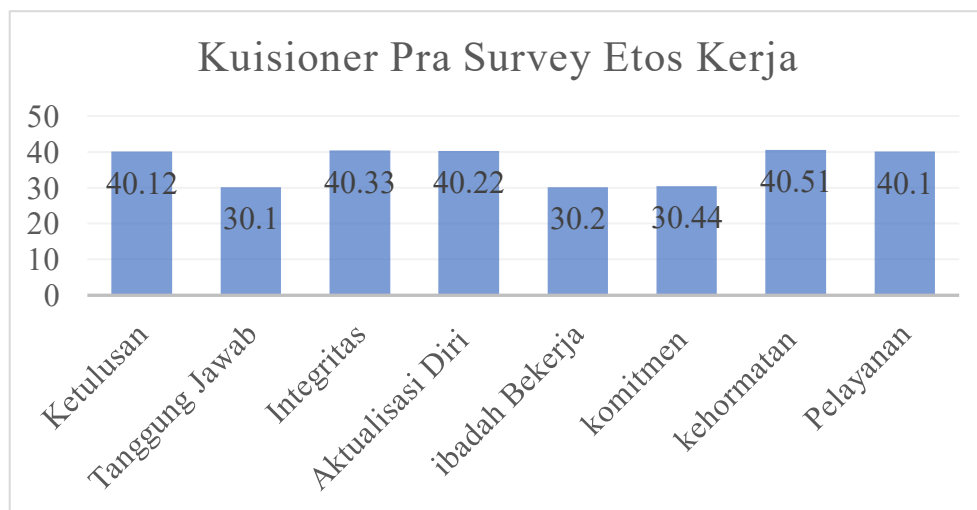
(Sumber Data : BPKAD Kabupaten Serang, 2024)

Pada tabel 1.5 diatas berdasarkan hasil nilai kerja pegawai yang dilakukan oleh BPKAD Kabupaten Serang dengan sasaran tertju pada ASN, terdapat penilaian 86.16% berdasarkan Nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada tahun 2023 dengan targetcapaian kinerja 100%, sedangkan pada tahun 2024 nilai sasaran pegawai (SKP) sebesar 83.41%, dengan target sasaran 100%. Dan dapat di simpulkan pada tahun 2023 terdapat target

yang masih kurang di capai sebesar 12.34% dan pada tahun 2024 sebesar 15.13% capaian target yang masih kurang.

Untuk memastikan kebenaran terkait sebuah etos kerja pada BPKAD Kabupaten Serang, peneliti melakukan sebuah pra survey kepada 48 orang terdiri dari pegawai ASN dan lainnya pada BPKAD Kabupaten Serang. Adapun hasil dari prasurvey tersebut dituangkan pada gambar dibawah ini;

Gambar 1. Kuisiener Pra Survey Etos Kerja Pada Pegawai BPKAD, 2024



(Sumber data : Pegawai BPKAD Kabupaten Serang, 2024)

Berdasarkan gambar 1.1 diatas dapat diketahui bahwa indikator terendah adalah Tanggung Jawab dengan persentase 30,1% yang menunjukkan bahwa kurangnya tanggung jawab pegawai pada BPKAD Kabupaten Serang,oleh karena itu perlunya sebuah pemahaman dari instansi BPKAD Kabupaten Serang untuk memenuhi sebuah tanggung jawab pada pekerjaan masing-masing, agar instasi tersebut dapat melaksanakan sebuah program kerja dengan maksimal.

Berdasarkan hasil analisa data dan pengolahan data dari peneliti pada BPKAD Kabupaten serang bahwa di BPKAD Kabupaten Serang masih ada kelemahan/kekurangan seperti Jumlah SDM yang masih kurang cukup untuk sebuah BPKAD di kabupaten serang yang besar tanggung jawabnya, tanggung jawab pegawai yang dinilai masih sangat rendah, kedisiplinan yang masih di angka rendah, keadilan terhadap pegawai satu sama lain yang masih lemah, kehandalam dalam melaksanakan

pekerjaan yang masih kurang dan inisiatif kerja yang baik bagi para pegawai BPKAD Kabupaten Serang yang masih sangat rendah. Maka yang harus diperbaiki dan dilakukan untuk mencapai kinerja yang lebih baik perlu dilakukan evaluasi terhadap apa yang telah dilaksanakan guna mengetahui solusi dari sebuah kekurangan/kegagalan tersebut sebagai umpan balik/feed back dari apa yang telah dan akan dilaksanakan karena Permasalahan etos kerja yang tidak ditangani dengan baik di BPKAD Kabupaten Serang akan terus berdampak negatif pada pengelolaan keuangan dan aset daerah. Misalnya, keterlambatan dalam penyusunan laporan keuangan, ketidaktepatan dalam pengelolaan aset, hingga potensi terjadinya inefisiensi dalam penggunaan anggaran daerah, serta Banyaknya Aparatur Sipil Negara ASN (ASN) yang memasuki Masa Purna Pensiun (MPP).

Dalam penelitian ini memiliki Keterbaruan tentang etos kerja aparatur sipil Negara pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah BPKAD di Kabupaten Serang dalam melakukan peningkatan kinerja dengan perbandingan penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh beberapa peneliti seperti pelaksanaan etos kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Kecamatan Sukadana Kabupaten Ciamis menurut (Gandana, 2018) atau Analisis Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Luwu Utara menurut (Ikhdiahni, 2011). Dengan fokus pada regulasi keuangan daerah dan tantangan spesifik yang dihadapi aparatur di lingkungan tersebut. Teori etos kerja dari Sinamo (2011) digunakan sebagai kerangka utama untuk menganalisis aspek disiplin, tanggung jawab, dan profesionalisme ASN secara lebih sistematis.

Kebaruan dari penelitian yang dilaksanakan penulis dengan melihat variabel etos kerja dan disiplin kerja sebagai tanggung jawab profesi Aparatur sipil Negar (ASN) yang dapat mempengaruhi kinerja Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Banten. penelitian ini bertujuan untuk menganalisis etos kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Disiplin Kerja di BPKAD Kabupaten Serang terhadap peningkatan kinerja. Maka dari itu peneliti ingin mengkaji lebih lanjut.

Tinjauan Pustaka

Definisi Etos Kerja

Etos Kerja Menurut Max Weber Adalah sikap dari masyarakat terhadap makna kerja sebagai pendorong keberhasilan usaha dan pembangunan. Etos kerja merupakan fenomena sosiologi yang eksistensinya terbentuk oleh hubungan produktif yang timbul sebagai akibat dari struktur ekonomi yang ada dalam masyarakat (Toto Tasmara, 2013 ; 20) Sedangkan Menurut (Aulia, 2020 : 6) Etos kerja adalah prinsip yang dipegang oleh seseorang dalam bekerja yang didalamnya menyangkut dengan produktif, dapat melakukan kerja sama, memiliki rasa hormat terhadap sesama rekan kerja, komunikasi yang baik, bertanggung jawab, memiliki disiplin kerja yang baik, rendah hati. Sikap–sikap diatas yang dimiliki oleh seseorang merupakan sebuah kesadaran yang dimiliki dengan sebuah kesadaran dalam berkelompok dan bentuk pengaplikasian terhadap budaya kerja yang ada. Menurut (Donni Juni Priansa, 2018 : 42) mengemukakan etos kerja memiliki sejumlah karakteristik yang menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri Faktor pertama yang terkait dengan pengembangan etos kerja Pegawai adalah sistem nilai budaya yang melahirkan sikap tertentu terhadap kerja. Sikap seseorang terhadap kerja banyak terkait dengan sejauh mana pemahaman dan penghayatan seseorang terhadap nilai-nilai budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya (Ikhdiahni, 2011 : 16).

Disiplin Kinerja

Menurut Mangkumanegara dalam (Amos, 2022 : 19) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Simamora dalam (Mosmannand, 2017 : 12) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja menurut Sinungan (2005 : 22) adalah “sebagai sikap mental

tercermintercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu”. Hasibuan (2004:213) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Handoko (2001 : 12) disiplin adalah “kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai sesuatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi. Hubungan antara etos kerja dan kinerja memiliki keterkaitan yang sangat erat, terutama dalam konteks organisasi, seperti kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

Etos kerja adalah sikap, nilai, dan prinsip yang dianut individu atau kelompok dalam bekerja. Menurut Sinamo (2011 : 22), etos kerja dapat mencakup dedikasi, tanggung jawab, disiplin, kejujuran, kreativitas, dan semangat kerja. Semakin tinggi etos kerja seseorang, semakin besar kecenderungannya untuk bekerja keras dan produktif. Sedangkan Kinerja merujuk pada hasil atau capaian kerja seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang diukur berdasarkan standar atau indikator tertentu. Kinerja yang optimal biasanya melibatkan efisiensi, efektivitas, dan pencapaian tujuan organisasi.

Dalam hal tersebut Hubungan Etos Kerja dan Kinerja terdapat beberapa indikator Menurut Sinamo (2011 : 24) seperti : 1) Motivasi dan Produktivitas: Etos kerja yang tinggi mendorong individu untuk bekerja lebih produktif, menyelesaikan tugas dengan baik, dan memberikan kontribusi positif terhadap tujuan organisasi. 2) Disiplin dan Efisiensi: Nilai disiplin dalam etos kerja memastikan individu bekerja sesuai jadwal dan prosedur, sehingga efisiensi meningkat. 3) Inovasi dan Kreativitas: Etos kerja yang baik mendorong kreativitas dalam penyelesaian masalah, yang dapat meningkatkan efektivitas kinerja.

Metode Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020:16), pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menggunakan Operasionalisasi Variabel dimana Etos Kerja Pegawai (X^1), Disiplin Kerja (X^2), dan Kinerja Pegawai (Y). sedangkan Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2020:126) dan populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pegawai BPKAD Kabupaten Serang yang berjumlah 71 orang yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dalam instrumen penelitian ini mengukur mengobservasi yang dapat menghasilkan data kuantitatif yang akurat. Penelitian menggunakan Skala Likert menurut Sugiyono (2020: 168) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Penelitian ini menggunakan skala likert dengan poin tertinggi yaitu 4 (empat) point dan terendah yaitu 1 (satu) poin. Menggunakan teknik pengumpulan data primer, dan sekunder, serta teknik analisa data seperti Analisis Regresi Linier Sederhana, Analisis Determinasi (R^2), Analisis Regresi Linier Berganda, dan menggunakan Uji Validitas dan Reliabilitas.

Pembahasan

Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Serang

Uji Validitas

Uji instrument yang dilakukan adalah menggunakan uji validitas yaitu untuk mengakui keabsahan penelitian. Berdasarkan penjelasan pada bab sebelumnya, untuk uji validitas ini disebarkan kuisioner kepada 30 responden ($n=30$). Sehingga berdasarkan

r_{tabel} product moment didapat angka $r_{\text{kritis}} = 0,361$. Dengan ketentuan bahwa instrument dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{kritis} , dan jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{kritis} maka instrument dinyatakan tidak valid. Berikut hasil uji validitas instrumen penelitian Variabel X1 (Etos Kerja) X2 (Disiplin Kerja) dan Variabel Y (Kinerja Pegawai).

Item pernyataan variabel X¹ (Etos Kerja)

Tabel 5. Hasil Pengujian Validitas

No Kuis	r-hitung	r-kritis	Ket
1	0,648	0.361	Valid
2	0,718	0.361	Valid
3	0,852	0.361	Valid
4	0,602	0.361	Valid
5	0,619	0.361	Valid
6	0,801	0.361	Valid
7	0,638	0.361	Valid
8	0,613	0.361	Valid
9	0,697	0.361	Valid
10	0,636	0.361	Valid
11	0,657	0.361	Valid
12	0,648	0.361	Valid
13	0,718	0.361	Valid
14	0,785	0.361	Valid
15	0,602	0.361	Valid
16	0,720	0.361	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Uji Reliabilitas

Uji instrumen penelitian selanjutnya adalah uji reliabilitas, tujuannya adalah untuk mengetahui konsistensi atau keteraturan hasil pengukuran suatu instrumen. Instrumen yang reliabel berarti instrumen tersebut cukup baik sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya. Uji reliabilitas pada instrumen ini menggunakan uji belah dua, yaitu dengan mengelompokkan skor butir bernomor ganjil sebagai belahan pertama dan kelompok skor butir bernomor genap sebagai belahan kedua dengan menggunakan teknik Spearman-Brown sebagai berikut:

- 1) Uji Reliabilitas Variabel X^1 (Etos Kerja)

$$r_i = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

$$= \frac{2(0,920)}{1+(0,920)}$$

$$= \frac{1,840}{1,920} = 0,958$$

Diperoleh hasil reliabilitas (r_i) instrument variabel $X^1 = 0,958$

- 2) Uji Reliabilitas Variabel X^2 (Disiplin Kerja)

$$= \frac{2(0,892)}{1+(0,892)}$$

$$= \frac{1,784}{1,892} = 0,942$$

Diperoleh hasil reliabilitas (r_i) instrument variabel $X^2 = 0,942$

- 3) Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

$$= \frac{2(0,953)}{1+(0,953)}$$

$$= \frac{1,906}{1,953} = 0,975$$

Diperoleh hasil reliabilitas (r_i) instrument variabel Y = 0,975

Analisis Data dan Uji Hipotesa

Deskripsi hasil kuisioner yang telah disebarkan sebelumnya sebanyak 30 responden dan di tambah dengan 41 responden Selanjutnya jawaban 71 responden dari analisa setiap pernyataan masing-masing variabel tersebut diberi nilai berdasarkan kriteria penilaian pada skala interval.

Tabel 6. Skala Interval Penilaian

Nilai	Kategori
1,00 – 1,75	Sangat Tidak Baik
1,76 – 2,50	Tidak Baik
2,51 – 3,25	Baik
3,26 – 4,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2012 : 165)

Hasil dari masing-masing variabel dalam penelitian ini yaitu Etos Kerja (Variabel X^1), Disiplin Kerja (Variabel X^2) dan Kinerja Pegawai (Variabel Y)

Analisis Korelasi

Analisis koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui atau meneliti seberapa besar pengaruh variable X terhadap Y pada seluruh instrumen. Perhitungan analisis korelasi menggunakan rumus *product moment* dari *Pearson* dengan menggunakan *microsof excel*. data-data yang ada dimasukkan kedalam rumus korelasi *product moment* untuk variabel (X¹) Etos Kerja terhadap (Y) Kinerja Pegawai sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Diketahui:

$$n = 71$$

$$\sum X_1 = 3247$$

$$\sum Y = 2666$$

$$\sum X^2 = 151\,351$$

$$\sum Y^2 = 102\,248$$

$$\sum XY = 124\,313$$

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}} \\ &= \frac{71 (124\,313) - (3247)(2666)}{\sqrt{\{71 (151\,351) - (3247)^2\} \{71 (102\,248) - (2666)^2\}}} \\ &= \frac{8\,826\,223 - 8\,656\,502}{\sqrt{\{10\,745\,921 - 10\,543\,009\} \{7\,259\,608 - 7\,107\,556\}}} = \frac{169\,721}{\sqrt{\{202\,912\} \{152\,052\}}} \\ &= \frac{169\,721}{175\,650,719} = 0,966 \end{aligned}$$

Tabel 7. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

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 – 1.000	Sangat Kuat

(Sumber : Sugiyono, 2019:214)

Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara seluruh variabel X1 (Etos Kerja), X2 (Disiplin Kerja) dengan Y (Kinerja Pegawai) secara bersamaan. Menurut Sugiyono (2014:191). data-data yang ada dimasukkan kedalam rumus korelasi *product moment* untuk variabel (X1) Etos Kerja, (X2) Disiplin Kerja sebagai berikut:

$$r_{x_1x_2} = \frac{n \sum x_1x_2 - (\sum x_1)(\sum x_2)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum x_2^2 - (\sum x_2)^2\}}}$$

Diketahui:

$$n = 71$$

$$\sum X_1 = 3247$$

$$\sum x_2 = 2862$$

$$\square X_1^2 = 151351$$

$$\square X_2^2 = 117868$$

$$\square X^1X^2 = 132870$$

$$r_{x_1x_2} = \frac{n \sum x_1x_2 - (\sum x_1)(\sum x_2)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum x_2^2 - (\sum x_2)^2\}}} = \frac{71 (132 870) - (3247) (2862)}{\sqrt{\{71 (151 351) - (3247)^2\} \{71 (117 868) - (2862)^2\}}}$$

$$= \frac{9\,433\,770 - 9\,292\,914}{\sqrt{\{10\,745\,921 - 10\,543\,009\}\{8\,368\,628 - 8\,191\,044\}}} = \frac{140\,856}{\sqrt{\{202\,912\}\{177\,584\}}}$$

$$= \frac{140\,856}{189\,826,037} = 0,742$$

Tabel 8. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

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 – 1.000	Sangat Kuat

(Sumber : Sugiyono, 2019:214)

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Variabel X¹ (Etos Kerja) Terhadap Variabel Y (Kinerja Pegawai) dengan rumus perhitungannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= (r_{xy})^2 \times 100\% \\ &= (0,966)^2 \times 100\% \\ &= 0,933 \times 100\% \\ &= 93,30 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh hasil sebesar 93,30 %. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel saling mempengaruhi sebesar 93,30%. Persentase tersebut menunjukkan 93,30 % Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Serang sedangkan sisanya 6,70% yaitu merupakan pengaruh faktor lain diluar variabel yang diteliti.

Selanjutnya analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Variabel X² (Disiplin Kerja) Terhadap Variabel Y (Kinerja Pegawai) dengan rumus perhitungannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= (\text{rx2y})^2 \times 100\% \\ &= (0,991)^2 \times 100\% \\ &= 0,928 \times 100\% \\ &= 92,80 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh hasil sebesar 92,80 %. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel saling mempengaruhi sebesar 92,80 %. Persentase tersebut menunjukkan 92,80% Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Serang sedangkan sisanya 7,20% yaitu merupakan pengaruh faktor lain diluar variabel yang diteliti.

Selanjutnya analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Variabel X¹ (Etos Kerja) dan Variabel X² (Disiplin Kerja) Terhadap Variabel Y (Kinerja Pegawai) dengan rumus perhitungannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= (\text{rx2y})^2 \times 100\% \\ &= (0,742)^2 \times 100\% \\ &= 0,550 \times 100\% \\ &= 55\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas didapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi berganda (R²) sebesar 55%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kontribusi Etos Kerja (X¹) dan Disiplin Kerja (X²) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Serang yaitu sebesar 55%, sedangkan sisanya 45% yaitu merupakan pengaruh faktor lain diluar variabel yang diteliti

Interpretasi Hasil Penelitian

Diketahui bahwa rata-rata jawaban serta tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan tentang Etos Kerja sebesar 2,85 angka ini menunjukkan kriteria baik. Item pernyataan tertinggi adalah item No.2 yaitu “bekerja secara optimal meskipun tanpa pengawasan langsung” bernilai 3,32. Sedangkan item pernyataan terendah adalah item No. 16 yaitu “senang membantu rekan kerja” bernilai 2,43

diketahui bahwa rata-rata jawaban serta tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan tentang Disiplin Kerja sebesar 2,82 angka ini menunjukkan kriteria baik. Item pernyataan tertinggi adalah item No.2 yaitu “tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan” bernilai 3,32. Sedangkan item pernyataan terendah adalah item No.14 yaitu “Penerapan sanksi di kantor dilakukan dengan adil dan sesuai aturan” bernilai 2,49.

diketahui bahwa rata-rata jawaban serta tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan tentang Kinerja Pegawai sebesar 2,88 angka ini menunjukkan kriteria baik. Item pernyataan tertinggi adalah item No.9 yaitu “memperhatikan penggunaan anggaran atau fasilitas kantor” bernilai 3,28. Sedangkan item pernyataan terendah adalah item No.7 yaitu “menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu” bernilai 2,47.

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh hasil sebesar 93,30 %. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel saling mempengaruhi sebesar 93,30%. Persentase tersebut menunjukkan 93,30 % Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Serang sedangkan sisanya 6,70% yaitu merupakan pengaruh faktor lain diluar variabel yang diteliti

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh hasil sebesar 92,80 %. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel saling mempengaruhi sebesar 92,80 %. Persentase tersebut menunjukkan 92,80% Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Serang sedangkan sisanya 7,20% yaitu merupakan pengaruh faktor lain diluar variabel yang diteliti.

Berdasarkan perhitungan diatas didapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 55%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kontribusi Etos Kerja (X^1) dan Disiplin Kerja (X^2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Serang yaitu sebesar 55%, sedangkan sisanya 45% yaitu merupakan pengaruh faktor lain diluar variabel yang diteliti.

Berdasarkan Uji-f di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Etos Kerja (X_1) Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Serang. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 13,7 dibandingkan dengan F_{tabel} tingkat signifikansi parsialnya 5% $n= 71$ sebesar 3,130. Jadi F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) dapat disimpulkan bahwa semakin baik Etos Kerja dan Disiplin Kerja akan semakin meningkat Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Serang.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh etos kerja ASN terhadap peningkatan kinerja di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Serang, dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi publik. Etos kerja yang tinggi mencerminkan adanya rasa tanggung jawab, integritas, ketulusan, dan semangat kerja yang baik dari setiap aparatur. Dalam konteks BPKAD Kabupaten Serang, meskipun tingkat pendidikan para ASN cukup tinggi, hal ini belum sepenuhnya tercermin dalam disiplin, motivasi, dan tanggung jawab kerja yang optimal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan dalam aspek perilaku kerja seperti tanggung jawab dan kedisiplinan yang memengaruhi pencapaian target kinerja pegawai. Nilai rata-rata kinerja tahun 2024 mengalami penurunan dibandingkan tahun sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa penguatan etos kerja perlu menjadi perhatian utama dalam strategi peningkatan kinerja ASN. Melalui indikator-indikator yang diadopsi dari teori Sinamo seperti kerja sebagai ibadah, kehormatan, dan pelayanan, dapat dikatakan bahwa ASN yang memiliki etos kerja tinggi akan bekerja lebih optimal dan berdampak langsung pada efisiensi serta efektivitas kinerja organisasi. Oleh karena itu, pemahaman mendalam mengenai pentingnya nilai-nilai etos kerja perlu ditanamkan secara sistematis agar seluruh ASN mampu menginternalisasi sikap profesional dalam menjalankan tugas dan fungsi mereka demi mencapai good governance.

Daftar Pustaka

- Amos, E. (2022). *Pengaruh Etos Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar*.
- Aulia, K. (2020). *Pengaruh Etos Kerja, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan Pura Group Kudus*. 3(2), 6–35. <http://repository.iainkudus.ac.id/3939/>
- Donni Juni Priansa. (2018). 19. *Landasan Teori Etos*. 6–30. [http://repository.unpas.ac.id/44990/4/BAB II.pdf](http://repository.unpas.ac.id/44990/4/BAB%20II.pdf)
- Effendy, M. A., Sukarman, H., Budiaman, H., Perdana, M. P., & Rahayu, L. P. (2024). *Melalui Sistem Merit Dihubungkan Dengan Penerapan Tentang Aparatur Sipil Negara*. 12, 131–143.
- Epin, M. N. W. (2021). Analisis Etos Kerja Berdasarkan Kepemimpinan Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Kampung Dan Kinerja Aparatur. *Musamus Accounting Journal*, 4(1), 24–31. <http://www.ejournal.unmus.ac.id/index.php/acc/article/view/4285%0Ahttps://www.ejournal.unmus.ac.id/index.php/acc/article/download/4285/2274>
- FAJRIA, W. (2022). *Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Syariah Islam Aceh*. <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/19506>
- Febriana Sulistya Pratiwi. (2022). No Title Yang paling sulit adalah melihat apa yang benar-benar ada di depan mata , 8.5.2017, 2003–2005. <https://dataindonesia.id/sektor-riil/detail/angka-konsumsi-ikan-ri-naik-jadi-5648-kgkapita-pada-2022>
- Gandana, E. (2018). Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Sukadana Kabupaten Ciamis. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 5 (1), 63–69. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/dinamika/article/view/1223>
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2017). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *JURNAL Al-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA*, 3(2), 150. <https://doi.org/10.36722/sh.v3i2.204>
- HENGKY, A. (2021). *Etos Kerja Aparatur Sipil Negara Dalam Melaksanakan Pelayanan Publik Di Kecamatan Sukabumi*. [http://repository.radenintan.ac.id/13658/%0Ahttp://repository.radenintan.ac.id/13658/1/SKRIPSI 2.pdf](http://repository.radenintan.ac.id/13658/%0Ahttp://repository.radenintan.ac.id/13658/1/SKRIPSI%202.pdf)
- Hodge, G. A. (2018). No Title Industri kiwi: Gambaran situasi. *Buletin penanam*, 66.

- Ikhdiyahni. (2011). *Analisis Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Luwu Utara*.
- Il-, E. B. V, & Th, M. (2017). *No Analisis struktur kovarians mengenai indikator kesehatan terkait pada lansia yang tinggal di rumah dengan fokus pada persepsi kesehatan subjektif Title*. 2–4.
- Indonesia, R. (1980). *Presiden republik indonesia*.
- Mahendra, R., Agustang, A., & ... (2021). Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik. *JISIP (Jurnal Ilmu ...*, 5(4), 1603–1608. <https://doi.org/10.36312/jisip.v5i4.2578/http>
- Marisi, B., Efendi, Sudung, S., & Sianturi, M. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar. *Jurnal Manajemen*, 7(1), 116–124. <http://www.maker.ac.id/index.php/maker>
- Maulidia. (2020). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh. *Skripsi*.
- Novrita, P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) PEKANBARU. *Skripsi*.
- Purwanti, I. P. (2019). Pengaruh Etos Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Trakindo Utama Bandar Lampung. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 3.
- Rivki, M., Bachtar, A. M., Informatika, T., Teknik, F., & Indonesia, U. K. (n.d.). *No Analisis struktur kovarians mengenai indikator kesehatan terkait pada lansia yang tinggal di rumah dengan fokus pada persepsi kesehatan subjektif Title (Issue 112)*.
- Toto Tasmara. (2013). Etos kerja Pribadi Muslim. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 1–20.
- Zulhendra, Z., Suwarno, S., Surajiyo, S., Sari, T. A., & Fazza, M. M. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 28(2), 90–97. <https://doi.org/10.32767/jurmek.v28i2.2206>
- Zuraidah, S. A. N. (2020). Kedisiplinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara serta Dampaknya Pada Good Governance. *JURNAL LENTERA: Kajian Keagamaan, Keilmuan Dan Teknologi*, 260–269.