

# Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai

**Giri Dwinanda**

Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

**Ramy Akbar Awalul Zulhj**

Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

**Muhammad Fajrul Islam**

Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

---

## **Abstract**

*This study aims to examine the effect of competence, work discipline, and work ethic on work effectiveness. The population in this study was all employees at PT Telkom Makassar STO City Hall, totaling 117 employees. The total population of PT Telkom Makassar STO Balaikota is 117 people, so using the Slovin method, a total sample of 90 people is obtained. The data that has been collected will then be analyzed using multiple linear regression analysis and, in terms of data processing, using the SPSS version 26 program. The results of the study found that competence, work discipline, and work ethic have a positive and significant effect on work effectiveness.*

**Keywords:** *Competence, Work Discipline, Work Ethic, Work Effectiveness*

## **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan ingin menguji pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan etos kerja terhadap efektifitas kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Telkom Makassar STO Balaikota, yang berjumlah 117 karyawan. Jumlah populasi PT Telkom Makassar STO Balaikota adalah 117 orang, maka dengan menggunakan metode slovin diperoleh jumlah sampel sebanyak 90 orang. Data yang sudah dikumpulkan untuk selanjutnya akan dianalisa menggunakan analisis regresi linier berganda dan dalam hal pengolahan datanya menggunakan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menemukan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja.*

**Kata Kunci:** *Kompetensi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, Efektifitas Kerja*

## **1. Pendahuluan**

Industri 4.0 mengakibatkan human capital menjadi semakin penting bagi organisasi karena sumber daya manusia cenderung mensyaratkan arah dan perkembangan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia (SDM) paling bermanfaat memelihara menjaga kesinambungan bisnis. Manajemen sumber daya manusia memberi karyawan kredibilitas dan kemampuan untuk melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya, yang meningkatkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan. Pengelolaan SDM yang baik ditandai dengan keberhasilan manajemen dalam menyelaraskan persepsi dan cara pandang karyawan dengan tujuan perusahaan (Wahyuni & Budiono, 2022).

Karyawan adalah kunci terpenting untuk kesuksesan perusahaan. Untuk menjamin kelancaran operasionalnya maka manajemen perusahaan harus berjalan dengan baik, oleh karena itu harus memiliki karyawan yang handal dengan keterampilan dan kompetensi yang tinggi serta berupaya untuk mengelola perusahaan sedemikian rupa

agar kinerja perusahaan terus berkembang (Andriani *et al.*, 2022). Bisnis dapat membangun dan meningkatkan kinerja karyawan untuk bersaing dengan persaingan. Karena SDM memiliki peluang yang signifikan untuk mengimplementasikan proses bisnis perusahaan. Potensi manusia yang ada harus dimanfaatkan, dikembangkan dan dimaksimalkan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang terbaik bagi perusahaan.

PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. (Telkom), adalah perusahaan informasi dan komunikasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap di Indonesia. Laba usaha PT. Telkom pada tahun 2022 sebesar tercatat Rp 39,58 miliar merosot 16,7 persen dari periode sama tahun sebelumnya Rp 47,56 miliar. Untuk mempertahankan laba usaha perusahaan harus mempunyai strategi. Strategi pengembangan SDM PT. Telkom menekankan pada harmonisasi jumlah kompetensi SDM searah dengan portofolio bisnis Telkom Group yang semakin fokus pada Telekomunikasi, Informasi, Multimedia dan Edutainment (TIME) termasuk PT. Telkom STO Balaikota Makassar Tbk., sebagai anak perusahaan dari PT. Telkom Tbk., sudah seharusnya memiliki karyawan yang kompetensi, disiplin kerja dan etos kerja yang tinggi bermotivasi tinggi dan didukung oleh lingkungan kerja yang baik dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

Efisiensi kerja adalah ukuran dan kemampuan untuk menjalankan fungsi, tugas, program atau tugas organisasi atau perusahaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (kuantitas, kualitas dan waktu) (Pagaya *et al.*, 2021). Efisiensi kerja adalah hubungan antara output dan tujuan. Semakin besar input (kontribusi) output untuk mencapai tujuan, semakin efektif organisasi, program atau kegiatan tersebut (Fitriani *et al.*, 2020). Efisiensi muncul ketika seluruh jajaran manajemen mampu bekerja sesuai atau bahkan melebihi tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun, fakta yang terjadi pada PT Telkom STO Balaikota Makassar, masih terdapat pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan karena jika menghadapi kesulitan di dalam bekerja pegawai cenderung menunggu ada pegawai lain yang menanyakan pekerjaan tersebut apakah terdapat kendala atau tidak.

Keberhasilan pencapaian tujuan dari pekerjaan lebih terjamin jika manajemen kepegawaian perusahaan berbasis kompetensi. Kompetensi merupakan karakteristik mendasar dari seorang individu yang secara kausal terkait dengan pemenuhan kriteria yang dipersyaratkan untuk suatu jabatan (Rohida, 2018). Kompetensi ada pada setiap orang dan ada selamanya. Sumber daya manusia yang kompeten sangat penting bagi sebuah perusahaan. Diasumsikan bahwa pengelolaan SDM berdasarkan kompetensi dapat lebih menjamin keberhasilan dalam mencapai tujuan (Maya & Bambang, 2022). Sebagian besar perusahaan menggunakan kompetensi sebagai dasar untuk memilih, melatih, mengembangkan, dan memberi penghargaan kepada karyawan mereka. Kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang berhubungan secara kausal untuk memenuhi kriteria yang dibutuhkan untuk mengisi suatu jabatan. Kompetensi melekat pada setiap orang dan ada selamanya dalam kondisi dan tugas kerja yang berbeda sebagai motivasi untuk mencapai kesuksesan dan keinginan untuk mencoba

menyelesaikan tugas secara efektif (DeCenzo et al., 2016). Namun, fakta yang ditemukan pada PT Telkom STO Balaikota Makassar yaitu masih terdapat keluhan pelanggan karena keterlambatan pelayanan dikarenakan beberapa pegawai nampak kesulitan dalam pengelolaan arsip, sehingga kompetensi dari pegawai masih kurang untuk sigap menangani setiap keluhan dari pelanggan. Hal ini disebabkan juga karena Hasil penelitian (Djafar & Zulqadri, 2020) dan (Goi et al., 2022) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk mencapai strategi tersebut tentunya harus didukung dengan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kekuatan yang berkembang secara sukarela dalam pengorganisasian diri menjadi keputusan, peraturan, nilai kerja, dan perilaku (Setyawan et al., 2022). Disiplin bukan hanya tanda semangat dan semangat kerja, tetapi juga dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas dalam mencapai tujuan (Kurniawan, 2019). Disiplin kerja pegawai yang tinggi akan menghasilkan efisiensi kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang ditetapkan di instansi tersebut. Agar perintah yang dikeluarkan sehubungan dengan tindakan disiplin menjadi efektif, manajemen harus menjadi panutan (Kurbani, 2018). Namun, fakta yang terdapat pada PT Telkom STO Balaikota Makassar yaitu kurang menghargai waktu kerja dalam hal ini masih terdapat pegawai terlambat masuk kantor, pulang sebelum jam kerja selesai, keluar kantor pada saat jam kerja dengan alasan pribadi, dan bahkan menjumpai ada masyarakat yang merasa layanan kantor tersebut lambat. Hasil penelitian (Wahyudi et al., 2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang jelas terhadap prestasi kerja karyawan. Berlawanan dengan temuan (Saleh & Utomo, 2018), ditemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Ada juga hal lain yang penting untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan yaitu etos kerja. Etos kerja artinya pegawai memiliki etos kerja yang tinggi dengan melakukan kerja keras dan kerja cerdas untuk menghasilkan pegawai yang selalu disiplin dalam bekerja (Lestari et al., 2020). Siregar, (2019) mengemukakan bahwa pengukuran moral karyawan meliputi: Loyalitas, efisiensi kerja, tanggung jawab, kepatuhan dan kerja sama. Penelitian (Yantika et al., 2018) dan (Yusuf & Fauziah, 2022) menemukan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berlawanan dengan temuan penelitian (Sumajouw & Uhing, 2018), ditemukan bahwa etos kerja yang positif tidak penting bagi efektivitas kinerja karyawan.

Terdapat hal lain yang juga penting untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai yaitu etos kerja. Etos kerja diartikan pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi melalui bekerja keras dan cerdas sehingga menghasilkan karyawan yang selalu memiliki disiplin dalam pekerjaannya. Karyawan yang disiplin dalam pekerjaannya dapat dilihat dari besar kecilnya dia hadir tepat waktu di tempat kerja, dalam kualitas pekerjaan yang dia berikan, cara bekerjanya, kejujuran, dan kerjasama antar pegawai maupun atasannya. mengemukakan bahwa untuk mengukur etos kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya meliputi: kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, dan kerja

sama. Namun, fakta yang terjadi terkait tolok ukur kerja pegawai pada PT. Telkom STO Balaikota Makassar yaitu beberapa pegawai kurang mampu kerja sama antar kelompok sehingga memengaruhi penyelesaian pekerjaan. Hasil penelitian menemukan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Namun berbeda dengan hasil penelitian (Sumajouw & Uhing, 2018) menemukan bahwa etos kerja positif tidak signifikan terhadap efektif tidaknya kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan ingin menguji pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan etos kerja terhadap efektivitas kerja.

## **2. Landasan Teori**

### **2.1 Efektivitas kerja**

*Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke, 1978 menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dari efektivitas kerja. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi efektivitas kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Mangkunegara, 2014). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi efektivitas kerjanya. Seorang individu yang berkomitmen untuk memberikan kinerja yang terbaik pada organisasi akan berusaha meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja (kompetensi), disiplin kerja dan etos kerja yang dimilikinya.

Efektivitas kerja sebagai keadaan di mana seseorang melakukan aktivitas fisik dan mental untuk mencapai hasil atau konsekuensi yang diinginkan (Harefa & Larosa, 2021). Kemudian Maryani *et al.*, (2021) menyatakan bahwa efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan dalam waktu tertentu. Sebaliknya, apa yang disebut Salikhah & Rahmi (2018) kinerja kerja adalah efek atau hasil yang diinginkan dari serangkaian aktivitas fisik dan mental yang dilakukan orang untuk mencapai tujuan tertentu. Efektivitas kinerja suatu organisasi terdiri dari individu dan kelompok, yaitu tercapainya tujuan atau hasil kerja bersama masing-masing individu. Efektivitas kinerja organisasi merupakan susunan terorganisir dari beberapa orang yang menggambarkan seluruh siklus input-proses-output untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Habaora *et al.*, 2021).

### **2.2 Kompetensi**

Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk tugas tersebut (Saputra & Mulia, 2021). Selain kompetensi karyawan juga diperlukan komitmen organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan (Karina & Ardana, 2020).

### **2.3 Disiplin Kerja**

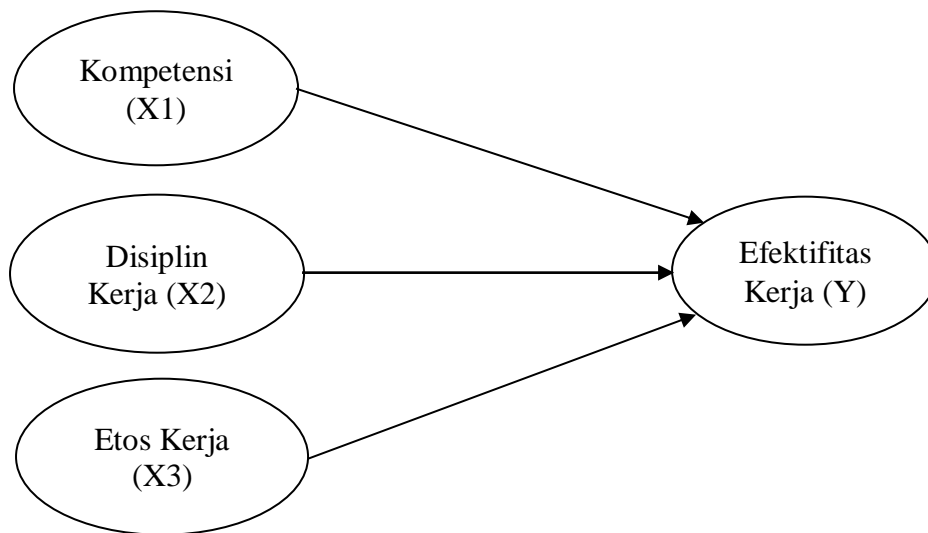
Disiplin kerja adalah suatu kondisi yang memaksa/mendorong pegawai untuk bertindak dan melakukan segala aktivitas sesuai dengan standar/peraturan yang telah ditetapkan (Umrah *et al.*, 2022). Sementara itu, Shofwani & Hariyadi (2019) disiplin kerja adalah

sikap, tingkah laku dan perbuatan sesuai dengan peraturan perusahaan yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin timbul, tumbuh, dan berkembang dari sikap seseorang terhadap sistem nilai budaya yang telah ada dalam masyarakat. Pada hakekatnya, disiplin tumbuh dan muncul dari hasil kesadaran manusia.

#### 2.4 Etos Kerja

Etos kerja adalah totalitas kepribadian individu dan kelompok serta cara berekspresi, memandang, meyakini dan memberi makna (Rahmah, 2021). Etos kerja individu atau sekelompok orang menjadi sumber motivasi tindakan mereka (Candana, 2021). Seseorang dengan etos kerja yang tinggi memiliki sikap yang baik terhadap pekerjaan dan hasil mereka dan karena itu selalu bersemangat memimpin organisasi. Setiap anggota harus memiliki etos kerja untuk menjaga agar kehidupan organisasi tetap aman, tertib dan lancar.

Bagan kerangka konseptual dapat dilihat sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Maka dapat dirumuskan hipotesis seperti berikut:

H<sub>1</sub> : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai.

H<sub>2</sub> : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai.

H<sub>3</sub> : Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai.

### 3. Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian analisis kausal dan kuantitatif. Penelitian ini melibatkan seluruh staf PT. Telkom Makassar STO Balaikota yang berjumlah 117 orang. Dengan menggunakan metode Slovin didapatkan jumlah sampel sebanyak 90 orang. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan untuk pengolahan data menggunakan program SPSS versi 26. Selanjutnya, informasi mengenai mengenai indikator variabel kompetensi yaitu terdiri dari motif, pengetahuan, keterampilan dan sifat-sifat pribadi/sikap. Untuk indikator variabel disiplin kerja terdiri dari lima indikator pengukuran yaitu kehadiran,

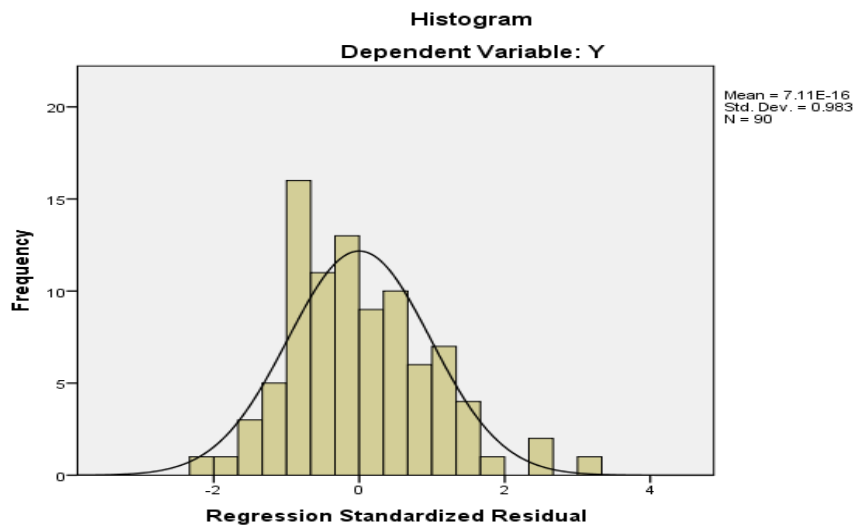
ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis. Selanjutnya, untuk variabel etos kerja terdiri dari tiga indikator pengukuran yaitu keahlian interpersonal, inisiatif dan dapat diandalkan. Untuk variabel efektivitas kerja terdiri dari tiga indikator pengukuran yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja dan pemanfaatan waktu. Keseluruhan dari indikator variabel tersebut terkategori valid ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) dan reliabel (Cronbach's  $\alpha > 0.60$ ).

#### 4. Hasil Analisis dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dapat diperoleh informasi mengenai hasil uji normalitas data, nilai koefisien determinasi, hasil uji parsial dan hasil uji simultan.

##### 4.1 Hasil Uji Normalitas Data

Berdasarkan informasi yang dihasilkan (Gambar 2) menunjukkan data berada disepanjang garis sehingga dapat dikatakan data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.



Gambar 2. Uji Normalitas

##### 4.2 Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi yaitu untuk mengetahui derajat kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas kompetensi (X1), disiplin kerja (X2) dan etos kerja (X3) terhadap variabel terikat efektivitas kerja (Y) yang artinya apabila variabel kompetensi (X1), disiplin kerja (X2) dan etos kerja (X3) meningkat maka variabel terikat efektivitas kerja (Y) akan meningkat pula.

**Tabel 2**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 <sup>a</sup>	.423	.395	1.26598

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer diolah, 2023

Hasil perhitungan koefisien korelasi yang diperoleh sebesar *Adjusted R Square* = 0,395. Dilihat dari kriteria kuat dan lemahnya hubungan antar variabel, hasil koefisien korelasi sebesar 0,395 berarti korelasi tersebut berada pada kategori lemah yang berarti ada pengaruh antar variabel kompetensi (X1), disiplin kerja (X2) dan etos kerja (X3) terhadap efektivitas kerja (Y) pada PT Telkom Makassar STO Balaikota masuk dalam katagori lemah.

#### 4.3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (Uji t)

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menyelesaikan permasalahan mengenai pengaruh kompetensi (X1), disiplin kerja (X2) dan etos kerja (X3) terhadap efektivitas kerja (Y). Adapun hasil dari analisis regresi linear berganda yang disajikan pada tabel 3 sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.426	3.182		2.026	.047
	Kompetensi	.280	.116	.248	2.425	.018
	Disiplin kerja	.236	.102	.235	2.218	.030
	Etos kerja	.198	.099	.199	2.012	.047

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan uji-t dapat dijelaskan bahwa variabel kualifikasi (X1) dengan nilai t sebesar 2,425 (positif) dan nilai signifikansi sebesar 0,028 yaitu kurang dari 0,05, sehingga mempengaruhi variabel kualifikasi (X1). berpengaruh positif dan jelas terhadap prestasi kerja (Y). Mengenai variabel disiplin kerja (X2) dengan t-number sebesar 2,218 (positif) dan nilai signifikansi sebesar 0,030 yaitu kurang dari 0,05 maka disiplin kerja (X2) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y). Untuk etos kerja (X3) dengan t-number 2,012 (positif) dan nilai signifikansi 0,047 yaitu kurang dari 0,05 maka etos kerja (X3) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y). Oleh karena itu, dari hasil uji T dapat disimpulkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT Telkom Makassar STO Balaikota.

#### 4.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (Uji t)

Berdasarkan hasil uji F (Tabel 4) terlihat bahwa nilai signifikansi dari perhitungan F sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan kriteria pengujian dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X1), disiplin kerja (X2) dan etos kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap prestasi kerja (Y) karyawan PT Telkom Makassar STO Balaikota. Dapat disimpulkan bahwa menolak Ho dan menerima Ha bahwa kompetensi, disiplin kerja dan etos kerja memiliki hubungan yang

positif dan signifikan dengan prestasi kerja pegawai PT Telkom Makassar STO Balaikota.

Berdasarkan hasil uji F tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi F- hitung diperoleh sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dari hal tersebut, berdasarkan kriteria pengujian diperoleh kesimpulan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara statistik antara kompetensi (X1), disiplin kerja (X2) dan etos kerja (X3) terhadap efektivitas kerja (Y) pada karyawan PT Telkom Makassar STO Balaikota. Oleh sebab itu, dapat dinyatakan Ho ditolak dan Ha diterima bahwa kompetensi, disiplin kerja dan etos kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT Telkom Makassar STO Balaikota.

**Tabel 4**  
**Uji Anova**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	38.774	3	12.925	8.206	.000 <sup>b</sup>
Residual	135.448	86	1.575		
Total	174.222	89			
a. Dependent Variable: Y					
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2					

Sumber: data primer diolah, 2023

#### 4.5 Pembahasan

Hipotesis satu (H1) menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan bahwa berdasarkan analisis data, variabel validitas (X1) mendapat koefisien regresi berarah positif dan nilai signifikansi sebesar 0,028 yaitu lebih kecil dari 0,05. Artinya Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT Telkom Makassar STO Balaikota. Berdasarkan hasil uraian di atas, hipotesis satu (H1) diterima. Semakin berkualitas seorang karyawan, semakin efisien dia bekerja. Pelaksanaan pekerjaan pada suatu bidang pekerjaan tertentu memerlukan keahlian yang memadai. Hasil penelitian ini mendukung hasil temuan penelitian (Djafar & Zulqadri, 2020) dan (Goi et al., 2022) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kualifikasi memegang peranan yang sangat penting karena kualifikasi biasanya mencakup kemampuan dasar seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Tanpa kualifikasi, sulit bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan sesuai standar yang disyaratkan. Jadi efektif atau tidaknya kerja seorang karyawan tergantung pada apakah mereka didukung oleh karyawan yang berkualifikasi tinggi.

Hipotesis dua (H2) menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) memiliki koefisien regresi berarah positif dan nilai signifikansi sebesar 0,030 yang lebih kecil dari 0,05 berdasarkan analisis data. Artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT Telkom Makassar STO Balaikota. Berdasarkan hasil uraian di atas, hipotesis dua (H2) diterima. Disiplin kerja pegawai

yang tinggi akan menghasilkan efisiensi kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang ditetapkan di instansi tersebut. Agar perintah yang dikeluarkan lebih efektif dalam konteks penegakan disiplin, manajemen harus memberi contoh. Kepemimpinan dengan keteladanan memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pegawai menggunakan pemimpin sebagai panutan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian (Wahyudi et al., 2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif yang jelas terhadap prestasi kerja karyawan. Berlawanan dengan temuan (Saleh & Utomo, 2018), ditemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hipotesis tiga (H3) menjelaskan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel etos kerja (X3) memiliki koefisien regresi berarah positif dan nilai signifikansi sebesar 0,047 lebih kecil dari 0,05 berdasarkan analisis data. Artinya etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Telkom Makassar STO Balaikota. Berdasarkan hasil uraian di atas, hipotesis ketiga (H3) diterima. Dari sini dapat disimpulkan bahwa etos kerja yang baik memiliki pengaruh yang besar terhadap efisiensi kerja seorang pegawai. Etos kerja yang baik dalam suatu perusahaan dapat membantu karyawan memahami bagaimana mereka bekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian (Yantika et al., 2018) dan (Yusuf & Fauziah, 2022) yang menemukan bahwa moral berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun bertentangan dengan temuan penelitian (Sumajouw & Uhing, 2018), ditemukan bahwa etos kerja yang positif tidak penting bagi efektivitas kinerja karyawan.

## **5. Simpulan, Keterbatasan Dan Saran**

Setelah hasil penelitian tersebut di atas maka disimpulkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT Telkom Makassar STO Balaikota. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin efektif pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Disiplin kerja yang tinggi juga mengarah pada efisiensi kerja karyawan dan etos kerja yang tinggi mengarah pada efisiensi kerja karyawan. Saran untuk PT Telkom Makassar STO Balaikota agar lebih meningkatkan dan menjaga etos kerja dan disiplin kerja yang baik, mengingat etos kerja dan disiplin kerja sangat penting untuk kelangsungan hidup perusahaan. Di sisi lain, peneliti masa depan yang berkaitan dengan kinerja karyawan harus mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti gaji, lingkungan kerja dan motivasi kerja dan memasukkan lebih banyak responden dalam penelitian yang mempengaruhi kinerja.

## **Referensi**

Andriani, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., Siwiyanti, L., Nurlaila, Q., Pangestuti, D. D., & Dewi, I. C. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*, (1). TOHAR MEDIA.

- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2016). *Fundamentals of human resource management*. John Wiley & Sons.
- Djafar, A., & Zulqadri, Z. (2020). Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Pengalaman Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Padakantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai. *Jurnal Adz-Dzahab: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(2), 58–69.
- Firman, A., & Mustaking, M. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan Massaro*, 3(1), 47–60.
- Fitriani, I. D., Zulkarnaen, W., Sadarman, B., & Yuningsih, N. (2020). Evaluasi Kinerja Distribusi Logistik KPU Jawa Barat Sebagai Parameter Sukses Pilkada Serentak 2018. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 244–264.
- Goi, T. Y., Yantu, I., & Monoarfa, V. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 667–671.
- Kurbani, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agro Massiv International Group. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 15(1), 16–25.
- Kurniawan, Z. (2019). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Melalui Faktor Pemberian Kompensasi PT. Japfa Comfeed Indonesi Tbk. Cirebon. *Exchall: Economic Challenge*, 1(1), 30–41.
- Lestari, A. N., Fathoni, A., & Wulan, H. S. (2020). The Effect Of Work Ethos (Hard Work, Intelligent Work, And Cliff Work) On Employee Performance (Case Study In UD. Makmur Ceria Abadi). *Journal of Management*, 6(1).
- Maya, G. D., & Bambang, R. (2022). Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(1), 123–132.
- Pagaya, N., Mantiri, M., & Pangemanan, S. E. (2021). Efektivitas Kinerja Satuan Tugas Penanganan Coronavirus Disease19 (Covid-19) Di Kabupaten Halmahera Utara. *Governance*, 1(2).
- Rohida, L. (2018). Pengaruh era revolusi industri 4.0 terhadap kompetensi sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114–136.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Setyawan, I. A., Parella, E., & Josiah, T. (2022). Kompetensi Pegawai Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Lampung. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(2), 187–196.
- Siregar, M. Y. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan remunerasi terhadap prestasi kerja melalui etos kerja pegawai di lingkungan universitas negeri. *Jumant*, 11(1), 151–164.

- Sumajouw, D. V., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Manado Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Wahyudi, W., Semmaila, B., & Arifin, Z. (2020). Influences of work discipline, motivation and Working Environment Non physical on Civil apparatus Performance. *Point Of View Research Management*, 1(3), 1–8.
- Wahyuni, A., & Budiono, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada Karyawan PT Pegadaian Cabang Blitar. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 769–781.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174–188.
- Yusuf, I., & Fauziah, H. (2022). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT Sejahtera Prima Lampung. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 7(1), 25–32.

**Penulis Korespondensi**

Giri Dwinanda dapat dihubungi melalui: [giri@nobel.ac.id](mailto:giri@nobel.ac.id)