MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 7 Tahun 2026

PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PENGAWAI DI DINAS PEMADAM KEBAKARAN KOTA LUBUKLINGGAU

Syadza Walni Dzakinah [1*] Dheo Rimbano[,2,] Surajiyo [3] Apandi[4]
Universitas Bina Insan Lubuklinggau

* syadzawalnidzakinah28@gmail.com, dheo_rimbano@ univbinainsan.ac.id
surajiyo@univbinainsan.ac.id, apandi@univbinainsan.ac.id

Abstract

This research discusses: 1) Is there an effect of work ethos on employee performance at the Lubuklinggau City Fire Department? 2) Is there an effect of work discipline on employee performance at the Lubuklinggau City Fire Department? 3) Is there a simultaneous effect of work ethos and work discipline on employee performance at the Lubuklinggau City Fire Department? The objectives of this research are: 1) To determine and analyze the effect of work ethos on employee performance at the Lubuklinggau City Fire Department. 2) To determine and analyze the effect of work discipline on employee performance at the Lubuklinggau City Fire Department. 3) To determine and analyze the simultaneous effect of work ethos and work discipline on employee performance at the Lubuklinggau City Fire Department. This research employs a quantitative research design. The population used spans all employees at the Lubuklinggau City Fire Department, totaling 46 personnel, which consists of 31 civil servants (PNS) and 15 government employees with work contracts (P3K). Data collection techniques include observation, interviews, and documentation. Data analysis utilizes the t-test and F-test.The results of the study show that: 1) There is an effect of work ethos on employee performance at the Lubuklinggau City Fire Department, where t_{count} (2.211) > t_{table} (1.671) 2) There is an effect of work discipline on employee performance at the Lubuklinggau City Fire Department, where t_{count} (5.177) > t_{table} (1.671). 3) There is a simultaneous effect of work ethos and work discipline on employee performance at the Lubuklinggau City Fire Department, where F_{count} (7.525) > F_{table} (2.53)

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

Article history
Received: Juni 2026
Reviewed: Juni 2026
Published: Juni 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan bagian penting di dalam setiap Instansi dalam mencapai tujuannya, baik itu tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Oleh sebab itu setiap Instansi harus memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Untuk mencapai tujuan tersebut, setiap Intansi harus selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para pegawainya guna keberlangsungan sebuah Instansi (Chairani & Khair, 2022).

Pelayanan publik yang berkualitas merupakan salah satu prioritas utama bagi setiap Instansi Pemerintah dalam era reformasi birokrasi saat ini. Setiap lembaga pemerintahan dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang efektif, cepat, dan tepat kepada masyarakat. Keberhasilan suatu Instansi dalam memberikan pelayanan tersebut sangat

dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, terutama dalam hal Kinerja Pegawai. Kinerja Pegawai menjadi indikator penting dalam menilai sejauh mana Organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Kalam, 2026).

Terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruh hasil pekerjaan, salah satunya adalah Etos Kerja. Etos Kerja berkaitan dengan sikap, semangat, dan komitmen seseorang terhadap pekerjaannya. Pegawai yang memiliki Etos Kerja yang tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, tanggung jawab, serta kesungguhan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh Organisasi/Instansi.

Salah satu aspek internal yang menjadi motor penggerak kinerja adalah etos kerja. Etos kerja dipandang sebagai seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran etis dan tanggung jawab moral. (Pratama, R., & Wijaya, 2025) menegaskan bahwa etos kerja yang kuat bukan sekadar kepatuhan pada jam kantor, melainkan manifestasi dari semangat pengabdian yang memandang pekerjaan sebagai sebuah kehormatan.

Menurut (Aprianti, 2023) menyatakan bahwa Etos Kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif yang didasari oleh keyakinan fundamental serta komitmen yang kuat terhadap nilai-nilai kerja. Dalam lingkungan kerja yang memiliki tingkat risiko tinggi, Etos Kerja memiliki peran yang sangat penting. Oleh karena itu, pegawai yang memiliki Etos Kerja yang tinggi akan lebih siap dalam menghadapi berbagai tantangan dan risiko yang muncul dalam pelaksanaan tugas di lapangan.

Selain Etos Kerja, faktor lain yang juga memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan pegawai terhadap berbagai peraturan serta ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan teratur sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan Organisasi secara efektif (Kalam, 2026).

Disiplin kerja merupakan faktor determinan yang menentukan efektivitas sebuah organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Dalam lingkungan kerja yang semakin dinamis, disiplin tidak lagi hanya dipandang sebagai kepatuhan terhadap aturan formal, melainkan sebagai bentuk komitmen individu terhadap tanggung jawab profesional. Menurut (Suryanto, 2025), disiplin kerja yang konsisten mencerminkan integritas seorang pegawai dalam menghargai waktu dan sumber daya organisasi, yang pada akhirnya menjadi fondasi bagi terciptanya iklim kerja yang produktif dan kompetitif di instansi pemerintah.

Penerapan disiplin yang kuat di lingkungan kerja memiliki korelasi langsung terhadap peningkatan kualitas layanan publik. Pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi cenderung mampu mengelola beban kerja secara sistematis dan meminimalisir tingkat kesalahan teknis. Sebagaimana dikemukakan oleh (Rahmawati, 2025), disiplin kerja berfungsi sebagai instrumen pengendalian internal yang memastikan setiap prosedur operasional standar (SOP) dijalankan dengan penuh ketelitian. Hal ini menjadi sangat krusial bagi lembaga.

Menurut (Pengaruhnya et al., 2022), Disiplin Kerja merupakan sikap menghargai, mematuhi, serta menaati peraturan yang berlaku dalam Organisasi, baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis. Dalam lingkungan kerja di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Lubuklinggau, Disiplin Kerja memiliki peranan yang sangat penting karena berhubungan langsung dengan kesiapan personel dalam menghadapi situasi darurat. Bentuk disiplin tersebut antara lain terlihat dari kepatuhan terhadap aturan waktu, seperti pelaksanaan apel pagi yang dilakukan secara rutin sebagai sarana koordinasi serta pengecekan kesiapan personel sebelum melaksanakan tugas.

Selain itu, Disiplin Kerja juga berkaitan dengan kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam penggunaan dan pemeliharaan peralatan serta kendaraan pemadam kebakaran. Tanpa adanya Disiplin Kerja yang baik, koordinasi antar anggota tim dalam

menjalankan tugas penyelamatan dapat terganggu, yang pada akhirnya dapat menurunkan efektivitas kinerja serta berpotensi membahayakan keselamatan personel di lapangan.

Di sisi lain, tuntutan pekerjaan yang memiliki tingkat risiko tinggi juga menuntut stabilitas semangat kerja yang kuat dari setiap personel. Kondisi kelelahan fisik atau burnout dapat menjadi salah satu faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai apabila tidak diimbangi dengan manajemen kerja yang baik. Selain itu, dalam pelaksanaan tugas di lapangan, kinerja tim pemadam kebakaran juga sering menghadapi berbagai hambatan eksternal seperti kemacetan lalu lintas serta kerumunan masyarakat di lokasi kejadian yang dapat memperlambat mobilitas kendaraan pemadam kebakaran.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan dalam penanganan kebakaran tidak hanya ditentukan oleh kelengkapan peralatan yang dimiliki, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana etos kerja dan disiplin kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai.

Kinerja merupakan cerminan dari keberhasilan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya yang dimilikinya untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Di era transformasi birokrasi saat ini, kinerja tidak lagi hanya diukur dari sekadar penyerapan anggaran, melainkan pada sejauh mana *output* dan *outcome* yang dihasilkan memberikan dampak nyata bagi masyarakat. Menurut (Handoko, 2025), kinerja yang optimal adalah hasil dari sinergi antara kompetensi individu, dukungan fasilitas, dan kejelasan visi organisasi yang mampu diadaptasi oleh seluruh jajaran pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

Menurut (Napitupulu et al., 2025), Kinerja Pengawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Setiap keterlambatan dalam mengambil keputusan ataupun melakukan tindakan pemadaman dapat berdampak serius terhadap keselamatan jiwa masyarakat serta menimbulkan kerugian material yang lebih besar. Oleh karena itu, tingkat kinerja yang tinggi menjadi tuntutan penting bagi setiap pegawai yang bertugas.

Dalam lingkup instansi pemerintah, tuntutan terhadap kinerja yang tinggi menjadi sangat krusial seiring dengan meningkatnya ekspektasi publik terhadap transparansi dan akuntabilitas. Kinerja pegawai merupakan akumulasi dari setiap proses kerja yang dilakukan secara konsisten dan terukur. Sebagaimana dijelaskan oleh (Wibowo, H., & Saputra, 2025), pencapaian kinerja yang maksimal memerlukan standar evaluasi yang objektif agar setiap individu dalam organisasi memiliki motivasi untuk melampaui target yang telah ditentukan. Hal ini sangat relevan bagi lembaga penyelenggara pemilu yang memiliki risiko tinggi dan beban kerja yang padat.

Namun, dalam praktiknya, mempertahankan konsistensi kinerja sering kali menghadapi berbagai hambatan, mulai dari kendala teknis hingga masalah internal pegawai. Penurunan kinerja dapat berdampak pada terhambatnya pelayanan publik dan menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap institusi tersebut. Kinerja sering kali terkendala oleh kurangnya sinkronisasi antara sasaran kinerja individu dengan tujuan strategis organisasi. Jika ketidakharmonisan ini dibiarkan, maka efektivitas kerja akan menurun dan organisasi akan kehilangan arah dalam mencapai visi jangka panjangnya (Kusuma, 2026).

Oleh sebab itu, diperlukan upaya strategis untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mampu mendongkrak performa kerja secara berkelanjutan. Optimalisasi kinerja harus dilakukan melalui pendekatan yang holistik, yang mencakup perbaikan lingkungan kerja, pengembangan kapasitas SDM, serta penguatan etos dan disiplin kerja (Santoso, 2025).

Salah satu Instansi Pemerintah yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat adalah di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Lubuklinggau. Kinerja Pegawai pada Instansi ini memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan Instansi Pemerintah lainnya yang lebih bersifat administratif. Hal ini disebabkan karena tugas utama Pemadam

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 7 Tahun 2026

Kebakaran berkaitan dengan penanganan situasi darurat yang membutuhkan ketepatan tindakan, efektivitas kerja, serta kecepatan dalam merespons kejadian. Dengan demikian, keberhasilan kinerja pada Instansi ini tidak hanya dilihat dari penyelesaian pekerjaan secara administratif, tetapi juga dari kemampuan personel dalam memberikan respons yang cepat dan tepat terhadap kondisi darurat (Christiani Br Pintubatu & Rohman Wilian, 2024).

Berdasarkan hasil pengamatan awal yang dilakukan di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Lubuklinggau, diketahui bahwa sebagian besar personel memandang pekerjaan mereka sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat. Hal tersebut menunjukkan adanya semangat kerja serta tanggung jawab yang cukup tinggi dalam menjalankan tugas. Etos Kerja tersebut terlihat dari kesiapsiagaan personel dalam merespons alarm darurat kapan pun dibutuhkan, meskipun dalam kondisi fisik yang lelah ataupun ketika sedang beristirahat. Namun demikian, tuntutan pekerjaan yang berat serta risiko yang tinggi juga dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental yang berpotensi memengaruhi semangat kerja pegawai apabila tidak dikelola dengan baik.

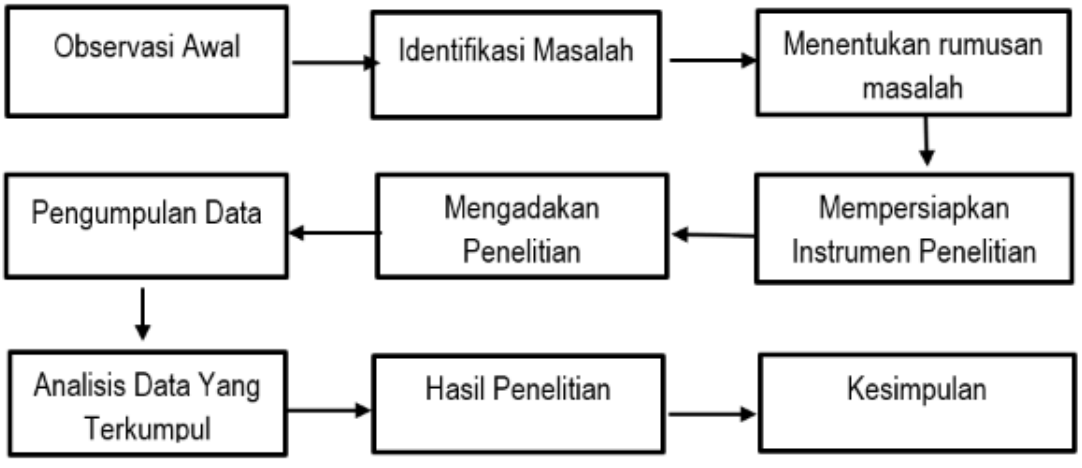
Namun demikian, berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Ibu Ferni S.sos, selaku Kasubag Umum Kepengawaian di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Lubuklinggau, masih ditemukan beberapa fenomena yang menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi yang diharapkan dengan kondisi yang terjadi di lapangan.

Dari aspek Disiplin Kerja, masih terdapat pegawai yang terlambat mengikuti apel pagi ataupun saat pergantian shift. Walaupun tingkat keterlambatan tersebut masih berada dalam batas toleransi pimpinan, kondisi ini apabila terus terjadi dapat memengaruhi budaya disiplin dalam Organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Lubuklinggau."**

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitaif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan data empiris berupa angka-angka yang diperoleh melalui pengukuran dan dianalisis dengan teknik statistik. Data tersebut digunakan untuk memecahkan permasalahan tertentu sehingga dapat ditarik kesimpulan yang berlaku bagi populasi atau sampel yang diteliti.



Gambar 1. Desain Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada dalam suatu wilayah generalisasi dengan jumlah serta karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dikaji, sehingga dari penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan. Karena itu, peneliti perlu menentukan dengan jelas batasan dan karakteristik populasi agar proses penelitian berjalan tepat sasaran dan kesimpulannya tetap relevan. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Lubuklinggau yang berjumlah 31 orang PNS dan 15 orang P3K total jumlah 46 orang pengawai. sampel dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Lubuklinggau yang berjumlah 46 orang pengawai..

Data penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu data menggunakan dua sumber data yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer adalah jenis data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari subjek atau objek penelitiann maupun narasumber yang terlibat. Pengumpulan data primer dilakukan melalui penggunaan instrument penelitian, seperti kuisioner atau angket, pedoman wawancara terstuktur, serta kegiatan survey lapangan melalui pengukuran maupun observasi secara langsung pada objek penelitian. Data sekunder merupakan jenis data yang dikumpulkan dengan cara diperolehnya secara tidak langsung. Dimana data sekunder telah disiapkan oleh pihak-pihak tertentu, institusi/lembaga terkait, ataupun hasil dari penelitian sebelumnya.

Teknik pengumpulan melalui observasi, wawancara dan kuisioner. Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap objek penelitian oleh peneliti. Pengumpulan daita dilakukan dengan mengacu pada pedoman wawancara yang telah disusun sebagai instrument penelitian. Peneliti melaksanakan wawancara dengan mengajukan sejumlah pertanyaan yang disesuaikan dengan kebutuhan penelitian. Kuisioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menyusun sejumlah pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk kuisioner untuk dijawab oleh responden sesuai dengan kebutuhan setiap variabel penelitian. Metode analisis data menggunakan F-Square. Nilai f^2 yang dianggap baik adalah lebih dari 0,15. Jika nilai tersebut terpenuhi, maka variabel laten eksogen dinilai memiliki pengaruh yang sedang atau moderat dalam model structural.

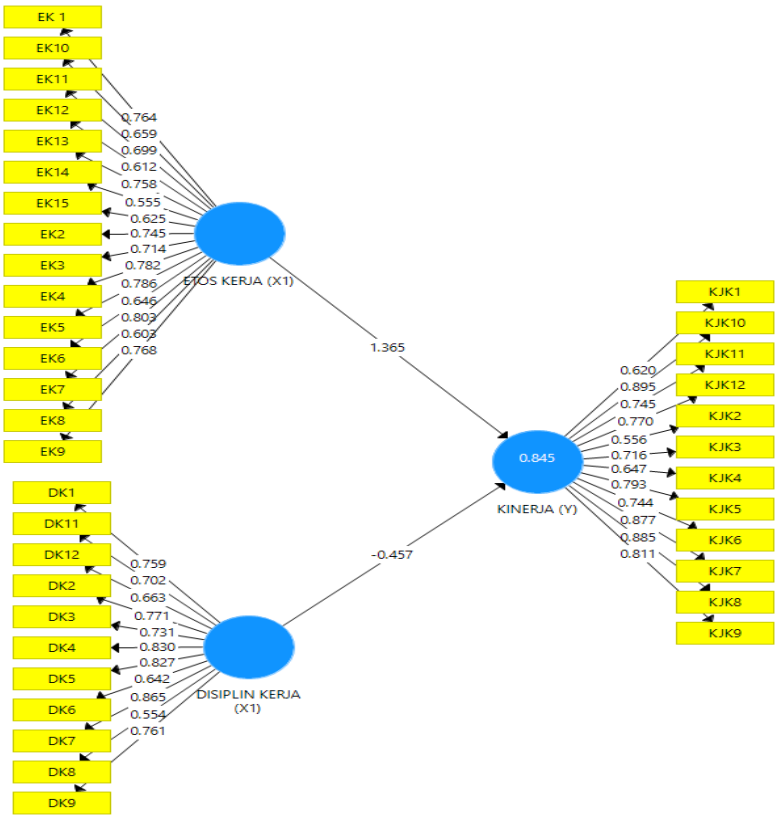
HASIL PENELITIAN

Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas Konvergen (*Convergent Validity*) bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antar indikator dengan variabel atau Konstruknya latennya. Validitas Konvergen dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan Korelasi antar *component score* atau item skor dengan *construct score* atau skor variabel laten yang diestimasi dengan menggunkan alat analisis program Smart*PLS* 3.

Adapun kalkuasi nilai *loading factor* indikator-indikator pada setiap variabel penelitian ini menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan program Smart*PLS* 3. Berikut ini merupakan skema model program PLS yang disajikan:

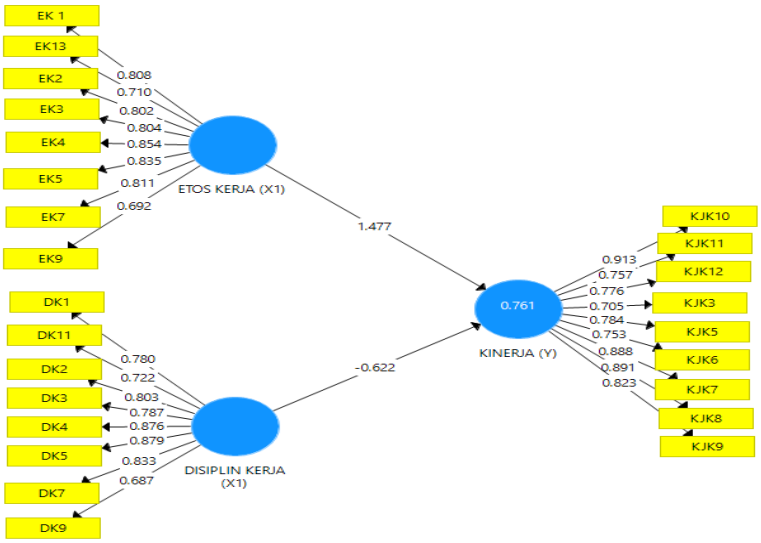
MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 7 Tahun 2026



Gambar 4.1 Output Pengujian *Outer*

Berdasarkan gambar 4.1, menunjukkan estimasi dari nilai outer loading indikator dari setiap variabel laten variabel dengan hasil masing-masing indikator variabel laten penelitian sebagai berikut:

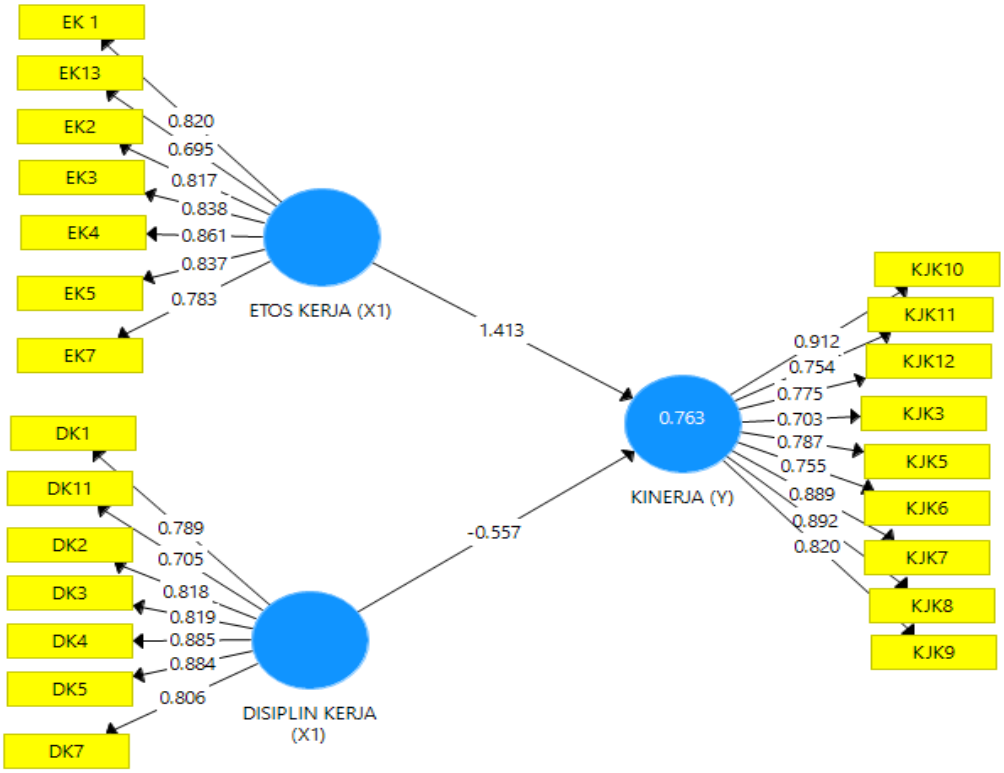
Adapun kalkulasi nilai *loading factor* indikator-indikator pada setiap variabel penelitian ini menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan program Smart*PLS* 3. Berikut ini merupakan skema model program PLS yang disajikan:



Gambar 4.2 Output Pengujian *Outer*

Berdasarkan gambar 4.2, menunjukkan estimasi dari nilai outer loading indikator dari setiap variabel laten variabel dengan hasil masing-masing indikator variabel laten penelitian

Hasil dari nilai *outer loading* seluruh instruk pada tabel 4.2, menunjukkan bahwa terdapat nilai *outer loading* di bawah 0.70 dapat dilihat pada variabel Etos Kerja (EK) ada 1 yang dinyatakan tidak valid dan 7 dinyatakan valid, Untuk nilai variabel Disiplin Kerja (DK) ada 1 dinyatakan tidak valid dan 7, Untuk nilai variabel Kinerja (KJK) semua dinyatakan valid, berarti nilai tersebut tidak memenuhi *convergen validity*.

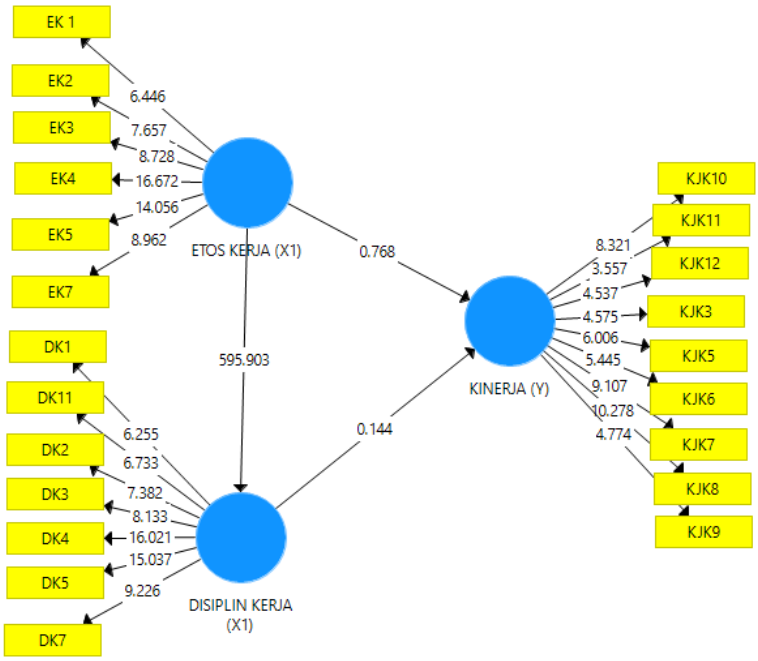


Gambar 4.3 Output Pengujian *Outer*

Berdasarkan gambar 4.3, menunjukkan estimasi dari nilai outer loading indikator dari setiap variabel laten variabel dengan hasil masing-masing indikator variabel laten penelitian sebagai berikut:

4.1.1. Uji *Convergent Validity* setelah Modifikasi

Hasil kalkulasi dari skema model SmartPLS setelah indikator yang tidak memenuhi syarat nilai loading faktor dieliminasi atau di hapus, dalam gambar tersebut dapat dilihat nilai *loading* faktor indikator-indikator pada setiap vriabelnya tidak ada yang di bawah 0.6 dengan demikian analisis dilanjutkan pada uji *Discriminant Validity*.



Gambar 4.3. *Output Outer Loading* PLS Modifikasi

Berdasarkan gambar 4.3, menunjukkan estimasi dari nilai outer loading indikator dari setiap variabel laten setelah dilakukanya modifikasi dengan mengeliminasi atau melakukan *drooping* pada variabel laten yang tidak valid atau tidak memenuhi syarat *validity convergen*. Masing-masing nilai digambarkan pada tabel di bawah ini.

Hasil pengolahan data dengan Smart PLS yang terlihat pada gambar 4.3 dan tabel 4.4 diatas, menunjukkan bahwa seluruh indikator-indiktor variabel memiliki nilai loading lebih besar dari 0.6 hal ini bararti memiliki tingkat validitas yang tinggi, sehingg memenuhi *convergen validity*. Pada tahap pengujian Validitas Konvergen digunakan nilai *Outer Loading* atau *Loading Factor*. Dalam hal ini suatu indikator dinyatakan memenuhi *Convergen Validity* dalam kategori baik apabila nilia *Outer Loading* > 0,6 (Imam Ghozali, 2020).

Tahapan ini memiliki dua kriteria nilai yang akan dievaluasi antara laian nilai *Loading Factor* dan *Average Variance Extrated* (AVE). Berikut ialah nilai dari *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian.

1) Nilai *Loding Factor*

Output nilai loading faktor untuk variabel Etos Kerja setelah dimodifikasi dan dilakukan eliminasi tersisa dengan 1 (satu) indikator pengukuran, yaitu tergolong tidak valid yaitu sedangkan untuk nilai variabel Disiplin Kerja (DK) yang tidak memiliki nilai tergolong tidak valid yang berarti nilai tersebut tidak memenuhi *convergen* dan Disiplin Kerja memiliki nilai tergolong tidak valid loading faktor lebih besar dari 0,6 hal ini berarti memiliki nilai tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi *convergent validity*.

2) Nilai Average Variace Extrated (AVE)

Berdasarkan tabel 4.48, yang merupakan estimasi dari nilai *outer loading* setelah dilakukannya modifikasi dan eliminasi pada indikator variabel dengan hasil masing-masing indikator variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.48. Nilai Average Varince Extracted (AVE)

Validitas dan Reliabilitas Konstruk

	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Etos Kerja (X1)	0.702
Kinerja Pegawai (Y)	0.660
Disiplin Kerja (X2)	0.667

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS3, 2026

Syarat nilai AVE pada sebuah penelitian agar memiliki *discrimnan validity* yang baik maka harus lebih besar dari > 0.5. Namun dengan demikian untuk penelitian tahap awal dari penegmbangan skala pengukuran nilai loading factor 0.5-0.6 masih dianggap cukup (Chin, 1998) dalam (Imam Ghozali, 2020) .

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai AVE variabel Etos Kerja memiliki nilai AVE sebesar 0.702, Disiplin Kerja memiliki nilai AVE sebesar 0.667 dan Kinerja memiliki nilai AVE sebesar 0.660 dimana dari nilai keempat variabel tersebut lebih besar dari > 0.5. Dengan demikian nilai AVE pada penelitian ini dinyatkan telah memiliki *discriminan validity*yang baik.

4.1.2. Uji Validitas Deskriminan (*Descriminant Validity*) setelah Modifikasi

Hasil estimasi *cross loading* pada tabel 4.49, menunjukkan bahwa nilai loading dari masing-masing item indikator terhadap variabel lten atau Indikatornya (X dan Z) lebih besar dari pada nilai *cross loading*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel laten atau Konstruknya sudah memiliki *descriminant validity* yang baik yaitu > 0.7 disetiap variabelnya. Berikut merupakan Korelasi antar Konstruknya variabel laten:

Tabel 4.50. Korelasi Antar Konstruk

	Disiplin Kerja (Z)	Kinerja (Y)	Disiplin Kerja (X2)	Etos Kerja (X1)
Disiplin Kerja (Z)	0.838			
Kinerja (Y)	0.820	0.829		
Disiplin Kerja (X2)	0.867	0.901	0.817	
Etos Kerja (X1)	0.984	0.845	0.903	0.798

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS3, 2026

4.2. *Reliabilitas*

4.2.1. Uji *Composite Reliability*

Outer Model selain diukur untuk menilai Validitas Konvergen Dan Validitas Diskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas vriabel laten atau Konstruknya yang di ukur dengan melihat nilai composite relibility blok indikator yang mengukur Konstruknya. *Composite reliability* merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* > 0,6 (Imam Ghozali, 2020).

Berikut ini merupakan nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.51. Nilai Composite Reliability

	Reliabilitas Komposit
Etos Kerja (X1)	**0.933**
Kinerja Pegawai (Y)	**0.946**
Disiplin Kerja (X2)	**0.933**

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS3, 2026

Hasil estimasi dari tabel 4.51, menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua variabel laten atau Konstruknya berada diatas 0.7. Dengan dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua Konstruknya memiliki realibilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan. Dimana nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory research* dan nilai 0.6-0.7 dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory research* (Imam Ghozali, 2020).

4.2.2. Uji *Cronbach Alpha*

Outer Model selain diukur untuk menilai Validitas Konvergen dan Validitas Diskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas vriabel laten atau Konstruknya yang di ukur dengan melihat nilai *cronbach alpha* blok indikator yang mengukur Konstruknya. Suatu variabel dapat dinyatakan *reliabe*l atau memenuhi *crobach alpha* apabila memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,7. Berikut ini merupakan nilai dari *cronbach alpha* dari masing-masing variabel:

Tabel 4.52. Nilai Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Etos Kerja (X1)	**0.917**

Kinerja Pegawai (Y)	**0.935**
Disiplin Kerja (X2)	**0.928**

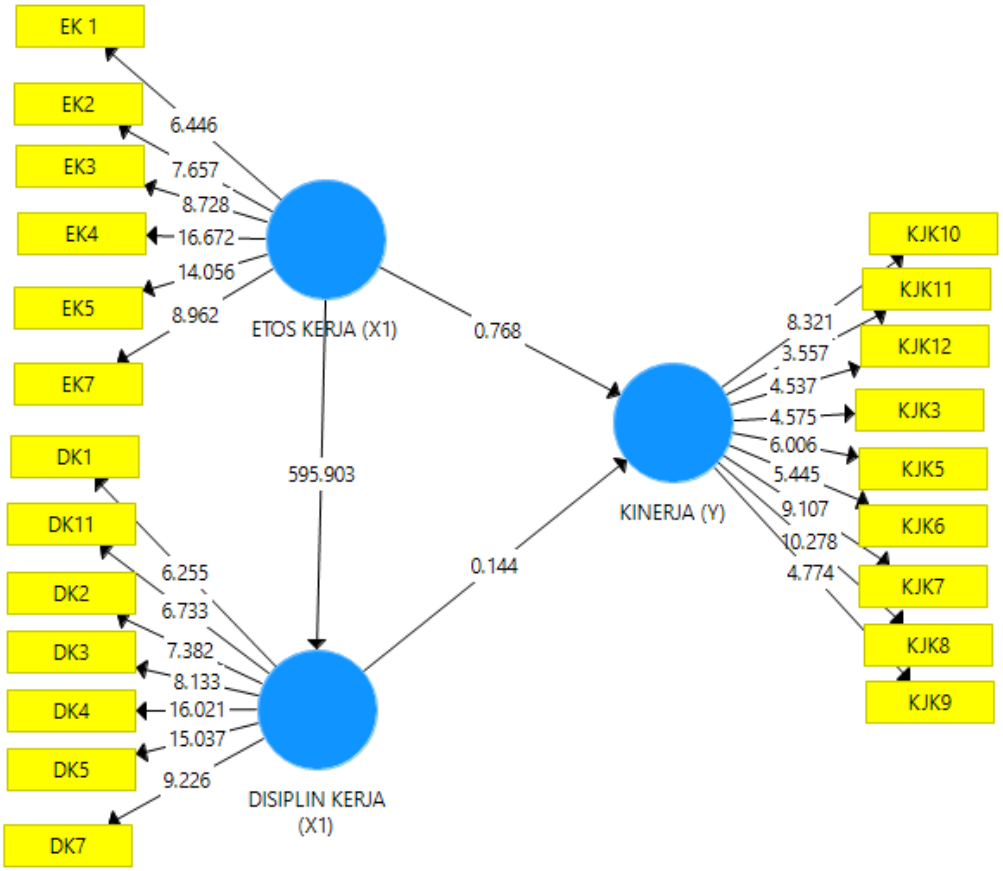
Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS3, 2026

Hasil estimasi dari tabel 4.40, menunjukkan nilai *cronbach alpha* untuk semua variabel laten atau Konstruknya berada diatas 0.6. Dengan dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua Konstruknya memiliki realibilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan. Dimana nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory research* dan nilai 0.6 - 0.7 dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory research* (Imam Ghozali, 2020).

4.3. *Analisis Model Struktural (Inner Model)*

Dalam PLS, pengujian setiap hubungan dilakukann dengan menggunakan simulasi dengan menggunakan metode bootstrapping terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk meminimaETOS KERJA an masalahketidak normalan data dalam sebuah penelitian, hasil pengujian

untuk dengan metode *bootstapping* dari analisis Smart*PLS* 3 sebagai berikut:



Gambar 4.6. Output Bootstrapping

ISSN : 3025-9495

Berdasarkan gambar 4.6, menunjukkan estimasi dari nilai outer loading indikator dari setiap variabel laten setelah dilakukanya modifikasi dengan mengeliminasi atau melakukan *drooping* pada variabel laten yang tidak valid atau tidak memenuhi syarat *validity convergen*. Masing-masing nilai digambarkan pada tabel di bawah ini.

Analisis *Inner Model* menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen (*Lingkungan Kerja*) dan Disiplin Kerja terhadap variabel laten endogen (Disiplin Kerja) untuk mengetahui apakah diantara keduanya mempunyai pengaruh yang *subtantive*. Uji yang dilakukan pada *inner model* yaitu:

4.3.1. Analisis R-*Squares* (R^2)

Nilai R^2 menunjukkan tingkat determinasi antar variabel eksogen terhadap variabel endogennya. R^2 semkain besar menunjukkan tingat determinsi yang semakin baik.

Tabel 4.54. Nilai R^2 (R-Squares)

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Pegawai (Y)	0.797	0.782

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS3, 2026

Hasil perhitungan R-*Squares* untuk setiap varibel laten endogen dapat dilihat pada tabel 4.54, menunjukkan bahwa nilai R-*Squares* berada pada rentan 0.797. Berdasarkan hal tersebut maka hasil perhitungan R^2 menunjukkan bahwa R^2 termasuk dalam kuat (0.797). Untuk menunjukan kategori model nilai R^2 yaitu 0.67 (Kuat), 0.33 (Moderate) dan 0.19 (Lemah) (Chin, 1998) dalam (Imam Ghozali, 2020).

Uji yang selanjutnya adalah melihat signifikansi antara pengaruh Disiplin Kerja terhadap Disiplin Kerja langsung dan pengaruh penerapan Disiplin Kerja terhadap Dana Pihak Ketiga secara langsung yang dilihat melalui *Path Coefficients* pada *report Bootsrapping*. Serta pengaruh penerapan Disiplin Kerja terhadap Disiplin Kerja tidak langsung melalui Etos Kerja yang dilihat melalui Indirect Effect pada hasil Bootsrapping

4.4. *Uji Hipotesis*

Dasar yang digunakan dalam pengujian hiotesis merupakan nilai yang terdapat pada *output path coefficients*. Berikut output estimasi untuk pengujian hipotesis.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 7 Tahun 2026

Tabel 4.55. Total Effects dan Specific Indirect Effects

	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (| O/STDEV |)
Disiplin Kerja (X3) -> Kinerja Pegawai (Y)	1.145	2.211
ETOS KERJA (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	1.149	5.177

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS3, 2026

Berdasarkan tabel 4.55, dapat bahwa :

1) Ada pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Lubuklinggau dimana t_{hitung} (2,211) > t_{tabel} (1,671). Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan ada pengaruh pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Lubuklinggau dapat diterima. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Lingkungan Kerjadengan Disiplin Kerja menunjukkan nilai kefisien jalur *original sample* estimasi
2) Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Lubuklinggau dimana t_{hitung} (5,177) > t_{tabel} (1,922). Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan ada pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap kinerja diperkuat dengan Disiplin Kerja Dinas Pemadam Kebakaran Kota Lubuklinggau dapat diterima. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Kinerja terhadap Disiplin Kerja Dinas Pemadam Kebakaran Kota Lubuklinggau menunjukkan nilai kefisien jalur *original sample* estimasi.

Tabel 4.56 F square

	Disiplin Kerja (Z)	Kinerja (Y)
Kinerja (Y)		
Disiplin Kerja (X2)	0.091	**0.553**
Etos Kerja (X1)	**7.525**	**0.000**

3) Ada pengaruh Etos Kerja dan DisiplinPegawai terhadap Kinerja di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Lubuklinggau dimana F_{hitung} (7,525) > F_{tabel} (2,53). Berdasarkan hasil regresi dapat disimpulan bahwa hipotesis diterima, hal ini berarti semakin tinggi Etos Kerja dan Disiplin Kerja maka semakin baik pula Kinerja dan berdampak pada semakin baiknya Kinerja.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 7 Tahun 2026

PEMBAHASAN

1. **Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Lubuklinggau**

Etos Kerja adalah suatu kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. metode pembentukan Lingkungan Kerjameliputi pengembangan dan pemeliharaan, kemampuan berpikir dan kemampuan memanfaatkan fasilitas yang ada. Metode Lingkungan Kerjadengan menggunakan uji kemampuan mental untuk seleksi, promosi, pelatihan dan keputusan personal yang sempurna adalah bahwa mereka mempunyai dampak negatif pada kelompok-kelompok ras atau etnik.

Adanya Etos Kerja yang diperkuat oleh Disiplin Kerja maka kinerja akan menjadi lebih maksimal. Kinerja terdiri dari hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi dari Personil atau tim kerja. Dengan demikian maka tujuan kinerja adalah sebagai bahan bagi organisasi untuk memposisikan dan menempatkan personil sesuai dengan keahlian, kemampuan, dan komitmennya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Kinerja dari personil yang ada akan dinilai dan dievaluasi melalui prosedur manajemen organisasi yang telah ditentukan dan disepakati bersama.

Ada pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Lubuklinggau dimana t_{hitung} (2,221) > t_{tabel} (1,671). Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan ada pengaruh pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Lubuklinggau dapat diterima. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Lingkungan Kerjadengan Disiplin Kerja menunjukkan nilai kefisien jalur *original sample* estimasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bhaskoro et al., 2026) dengan judul Pengaruh Etos Kerja , Independensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Disiplin Kerja Internal dengan hasil penelitian yaitu Etos Kerja secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap Disiplin Kerja internal. Disiplin Kerja secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap Disiplin Kerja internal.

2. **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Lubuklinggau**

Disiplin Kerja berhubungan dengan bagaimana seseorang dalam bekerja memperlakukan, mengelola dan menggunakan potensi yang ada padanya. Individu yang memiliki Disiplin Kerja yang bertanggung jawab cenderung efektif dalam menggunakan tepat waktu (Nababan & Sadalia, 2012).

Berdasarkan peneliti, Etos Kerja membantu seseorang terhindar dari masalah pekerjaan yang sering terjadi akibat kesalahan pengelolaan uang. Semakin meningkatnya Etos Kerja yang dimiliki maka semakin baik pula Disiplin Kerja yang akan dilakukan. Pengertahuan serta kemampun menegelola pekerjaan pribadi dan pemahaman pekerjaan mengenai tabungan, ansuransi dan investasi.

Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Disiplin Kerja Dinas Pemadam Kebakaran Kota Lubuklinggau dimana t_{hitung} (5,177) < t_{tabel} (9,263). Berdasarkan hasil regresi dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, hal ini berarti semakin tinggi Etos

Kerja dan Disiplin Kerja maka semakin baik pula Disiplin Kerja dan berdampak pada semakin baiknya Disiplin Kerja .

Dipertegas dengan penelitian (Lestari & Sisdianto, 2026) dengan judul Pengaruh Etos Kerja , Disiplin Kerja, Locus Of Control dan Etika Profesi Terhadap Disiplin Kerja dengan hasil penelitian yaitu Etos Kerja , Disiplin Kerja , locus of control internal dan etika profesi berpengaruh positif pada Disiplin Kerja . Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya profesionaslime, locus of control internal dan etika profesi maka Disiplin Kerja akan semakin meningkat.

3. **Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Lubuklinggau**

Ada Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Lubuklinggau dimana F_{hitung} (7,525) > F_{tabel} (2,53). Berdasarkan hasil regresi dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, hal ini berarti semakin tinggi Etos Kerja dan Disiplin Kerja maka semakin baik pula Kinerja dan berdampak pada semakin baiknya Kinerja.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Mardlillah & Rahardjo (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Etos Kerja* Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Non-Medis RS Lavalette Malang). Hasil *path analysis* menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja , denganefisien beta sebesar 0,208 dan signifikansi 0,046. Pengaruh tidak langsung dari Etos Kerja terhadap kinerja karywan melalui Disiplin Kerja , pengaruhnya sebesar 0,349 atau 34,9%. Variabel Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja , dengan PGSefisien beta sebesar 0,556 signifkansi 0,000, Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan PGSefisien beta sebesar 0,629 signifikansi 0,000.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dapat dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada pengaruh Etos Kerja terhadap Disiplin Kerja di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Lubuklinggau dimana t_{hitung} (2,211) > t_{tabel} (1,671). Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan ada pengaruh pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Lubuklinggau dapat diterima.
2. Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Lubuklinggau dimana t_{hitung} (5,177) < t_{tabel} (1,671). Berdasarkan hasil regresi dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, hal ini berarti semakin tinggi Etos Kerja dan Disiplin Kerja maka semakin baik pula Disiplin Kerja dan berdampak pada semakin baiknya Disiplin Kerja .
3. Ada pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Lubuklinggau dimana F_{hitung} (7,525) > F_{tabel} (2,53). Berdasarkan hasil regresi dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, hal ini berarti semakin tinggi Etos Kerja dan Disiplin Kerja maka semakin baik pula Kinerja dan berdampak pada semakin baiknya Kinerja.

DAFTAR PUSATAKA

Afandi, A. (2021). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja dengan Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi di Kecamatan Lubuk Sikaping*. *1*(1), 33–46.

Aluy, V. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Tondano Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *5*(1), 933–942.

Aprianti, K. (2023). *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima*. *2*(4).

Ayok, Y., & Idris, M. (2021). *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*. *1*(3), 201–208.

Bawelle, M., & Sepang, J. (2016). Pengaruh Etos Kerja , Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna. *Jurnal EMBA*, *4*(5), 353–361.

Chairani, A., & Khair, H. (2022). Pengaruh Pengawasan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dimediasi oleh Disiplin Kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan. *Jesya*, *5*(2), 1279–1293. https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.741

Christiani Br Pintubatu, & Rohman Wilian. (2024). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Bisnis Digital Terkini*, *1*(3), 106–118. https://doi.org/10.61132/jumbidter.v1i3.148

Darwin, M., Sylvia, M. R. M. S. A. S. Y. N. H. T. D., & Gebang, I. M. D. M. A. B. P. P. V. A. A. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*.

Desvita, B., Ekawati, Y. A., & Wardani, W. (2025). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Arina Multikarya Medan*. *12*(1), 109–122.

Di, P., Sliyeg, P., & Indramayu, K. (2022). *HUBUNGAN ANTARA ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS SLIYEG KABUPATEN INDRAMAYU 2022 Iin Wahyuni Adiyanti, Dewi Laelatul Badriah, Rossi Suparman, Mamlukah Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Kuningan*. 93–103.

Dwinanda, G. (2023). *Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai*. *9*(1), 61–71.

Erna, Latif, N., & Paramitha, andi novita. (2024). *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *4*(2), 78–84.

Ghozali. (2023). *Oleh :PARTIAL LEAST SQUARES KONSEP, TEKNIK DAN APLIKASI menggunakan Program SmartPLS 4.0*.

Ghozali, I., & Kusumadewi, K. A. (2023a). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi*.

Ghozali, I., & Kusumadewi, K. A. (2023b). *Patrial Least Squares SmartPLS 4.0*.

Handoko, T. (2025). *Manajemen Kinerja Sektor Publik: Teori dan Implementasi di Indonesia*.

Gramedia Pustaka Utama.

Hiasinta Claurita Insani, Andreas Rengga, & Yustina Olivia Da Silva. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Sikka. *Jurnal Projemen UNIPA*, *10*(3), 25–35. https://doi.org/10.59603/projemen.v10i3.74

Kalam, A. L. (2026). *Pengaruh kompetensi, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas pengendalian penduduk, keluarga berencana, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak kabupaten paser*. *13*(1), 71–83.

Kerja, P. E., Kerja, D., & Komitmen, D. A. N. (n.d.). *Pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas perumahan dan penataan ruang daerah kabupaten morowali*.

Kerja, P. L., Kerja, E., Kerja, D. A. N. D., Yantika, Y., Herlambang, T., Rozzaid, Y., Ekonomi, F., & Muhammadiyah, U. (2018). *(STUDI KASUS PADA PEMKAB BONDOWOSO) THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT , WORK ETHOS , AND WORK DISCIPLINE TO EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY ON PEMKAB BONDOWOSO) PENDAHULUAN Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja k*. *4*(2), 174–188.

Kompensasi, D. A. N., & Kinerja, T. (2023). *PT CHAMPION MATTRES INDONESIA MANUFACTURING BATAM*.

Kusuma, A. R. (2026). Dinamika Kinerja Aparatur dalam Menghadapi Perubahan Transformasi Digital. *Jurnal Manajemen Aparatur Sipil Negara*, *15*(1), 22–38.

Muflihah. (2024). Work discipline and work ethic its influence on employee performance through organizational commitment as an intervening variable. *Enrichment : Journal of Management*, *14*(4).

Napitupulu, S. F. F., Sembiring, R., & Napitupulu, J. (2025). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Artha Medica Binjai. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, *4*(4), 954–959. https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.3502

Pengaruhnya, O., Kinerja, T., & Lebong, K. R. (2022). *Etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada kantor kementrian agama kabupaten rejang lebong*.

Pratama, R., & Wijaya, K. (2025). *Etos Kerja dan Integritas: Kunci Keberhasilan Pelayanan Publik*. Alfabeta.

Rahmawati, E. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi pada Instansi Publik*. Pustaka Setia Baru.

Ratna Devi, Parmin, N. (2019). No TitleΕΛΕΝΗ. *Ayaη*, *8*(5), 55.

Rimbano, D., Sardiyo, Famalika, A., Nadziro, N., & Diana, H. S. (2022). Metodologi Penelitian. In *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* (Vol. 3, Issue April).

Rimbano, D. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Perilaku

Belajar Terhadap tingkat Pemahaman Akunatansi. *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis, Volume 15 Bulan Mei 2016*.

Santoso, B. (2025). *Strategi Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pemerintah*. Andi Offset.

Sugiono, P. D. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF dan R&D*.

Sugiyono. (2023). *Sugiyono Metode Penelitan Kualitatif*. 1–257.

Sumarauw, J. S., & Timbuleng, S. (2015). Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hasjrat Abadi Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *3*(2), 1051–1060.

Suryanto, B. (2025). Integritas dan Kedisiplinan sebagai Pilar Kinerja Organisasi. *Jurnal Administrasi Perkantoran Kontemporer*, *10*(2), 145–159.

Wibowo, H., & Saputra, M. (2025). Evaluasi Kinerja Berbasis Kompetensi pada Lembaga Negara. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik Indonesia*, *11*(2), 105–120.

Zebua, A. S., Terbuka, U., Karya, B. C., & Ruang, P. (2021). *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gunungsitoli Impact Of Work Ethic On Employee Performance Through The Work Discipline Of Departement Of Public Work and Spatial Planning Of Gu*. *2*(3), 239–245.