

Performance

Journal of Management and Entrepreneurship

Available at <https://jurnal.unbrah.ac.id/index.php/performance>

Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat Tahun 2019

Yola Yuniska Fitri, Syaiful, Mya Yuwanita Suhanda

Fakultas Ekonomi Universitas Baiturrahmah

ARTICLE INFO

Keywords:

Etos Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat tahun 2019. Teknik pengumpulan data penelitian melalui kuesioner dengan skala likert dan teknik penarikan sampel menggunakan sampel jenuh. Populasi dalam penelitian ini sebanyak sebanyak 79 pegawai. Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu analisis linear berganda yang terdiri dari uji parsial (t), uji simultan (f) dan koefisien determinan (R-Square). Berdasarkan hasil perhitungan aplikasi SPSS dari uji t diperoleh variabel etos kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,243 > 1,665$ artinya H_a diterima H_0 ditolak, dengan nilai signifikan ($sig=0,000 < 0,05$), disiplin kerja $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-0,382 < 1,665$ dan nilai signifikan ($sig=0,704 > 0,05$) artinya H_0 diterima H_a ditolak dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F diketahui bahwa nilai F hitung 24,029 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$), hal ini berarti secara bersama-sama variabel etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 0,387 atau 38,7% artinya presentase sumbang pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 61,3%.

A. Latar Belakang

Memasuki era globalisasi saat ini banyaknya persaingan di berbagai aspek termasuk persaingan antar sumber daya manusia. Manusia merupakan sumber daya yang paling penting di sebuah organisasi. Kemampuan seseorang secara fisik maupun daya pikir sangat dipertaruhkan untuk menjaga keberlangsungan dan keberhasilan suatu organisasi agar tercapainya tujuan dari organisasi. Sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi pada saat ini semakin diperhatikan dalam setiap kegiatan, terutama yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia mencakup keseluruhan manusia dalam suatu organisasi yang terlibat dalam kegiatan operasional organisasi tersebut mulai dari level yang paling bawah hingga level yang paling atas.

Setiap organisasi menyadari bahwa sumber daya manusia yang professional, terpercaya, berkompeten dan tekun adalah kunci bagi organisasi dalam mencapai tujuan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai pegawai berdasarkan target yang telah ditentukan. Menurut Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Mangkunegara (2017:133) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja, kepemimpinan, motivasi kerja, pengawasan, etos kerja dan kompetensi kerja.

Setiap instansi pemerintahan yang selalu ingin maju akan melibatkan pegawai untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya setiap instansi pemerintahan harus memiliki etos kerja. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang membangun, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai prasyarat mutlak yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan karena hal ini akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk dapat menilai tinggi atau rendahnya terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas semestinya. Etos kerja adalah sebuah kesuksesan yang dicapai oleh individu di dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Selain etos kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja karena tanpa adanya disiplin kerja setiap kegiatan yang dilakukan akan mendapatkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Pada penelitian ini peneliti mengambil salah satu instansi pemerintahan yaitu Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat. Peneliti ingin melihat bagaimana etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dikarenakan seperti yang terjadi di lapangan, masih banyaknya pegawai yang memiliki etos kerja yang masih rendah dapat dilihat dari kurangnya mengoptimalkan waktu yang diberikan, kurangnya disiplin dalam bekerja dan lain-lain. Untuk dapat mengukur etos kerja dapat dilihat berdasarkan pendidikan terakhir pegawai. Berdasarkan fenomena di atas, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi Sumber dan Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat tahun 2019”**

B. Landasan Teori

Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata bahasa Inggris “manage” yang memiliki arti mengelola atau mengurus, mengendalikan, mengusahakan dan juga memimpin. Menurut Supomo dan Nurhayati (2018:1) menyebutkan bahwa manajemen merupakan alat atau wadah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dengan manajemen yang baik, tujuan organisasi dapat terwujud dengan mudah. Menurut Manullang (2018:2) mendefinisikan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu, sedangkan menurut Stoner (2015:4) menjelaskan pengertian manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, dari definisi tersebut dapat dipahami manajemen merupakan seni dan ilmu dalam melakukan sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan di dalam organisasi untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditentukan.

Kinerja Pegawai

Kinerja secara umum merupakan gambaran prestasi yang dicapai oleh suatu instansi dalam kegiatan operasionalnya. Menurut Mangkunegara (2014: 9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sedangkan menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode biasanya 1 tahun, kemudian kinerja dapat di ukur dari kemampuan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan, berarti dapat dikatakan kinerja merupakan gambaran hasil kerja atau tingkat pencapaian kerja seseorang pada suatu periode dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Etos Kerja

Menurut Ginting (2016:2) etos, dalam bahasa Indonesia berasal dari kata Yunani, ethos, yang berarti “karakter yang digunakan untuk menggambarkan keyakinan (beliefs) yang memandu atau standar/prinsip (ideals) yang menuntun yang menjadi ciri sebuah komunitas, bangsa, atau ideology”. Kata Yunani ethos kemudian diadopsi menjadi kata ethos juga dalam bahasa Inggris. Ethos membentuk akar kata ethikos, yang berarti moral, menunjukkan karakter bermoral. Bentuk jamaknya ta ethika, dan merupakan asal usul kata ethics dalam bahasa Inggris. Ethics kemudian diterjemahkan menjadi etika dalam bahasa Indonesia. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mendefinisikan etos kerja sebagai “pandangan hidup yang khas dari suatu golongan sosial”.

Etos kerja merupakan sikap positif seseorang yang memiliki kesadaran dan komitmen dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Sinamo (2015:151) mengatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral, sedangkan menurut Priansa (2014:282) etos kerja merupakan seperangkat pemahaman dan keyakinan terhadap nilai-nilai yang secara mendasar mempengaruhi kehidupan, menjadi prinsip-prinsip pergerakan dan cara berekspresi yang khas pada sekelompok orang dengan budaya serta keyakinan yang sama oleh karena itu, setiap individu maupun kelompok di instansi harus memiliki etos kerja, berarti pegawai yang memiliki etos kerja akan berusaha menunjukkan sikap yang baik dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal. Meningkatkan etos kerja merupakan salah satu bentuk pertanggung jawaban pihak pegawai terhadap pihak instansi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu tindakan manajemen untuk menegakkan aturan yang telah disepakati didasarkan oleh standar-standar organisasi. Menurut Afandi (2018:12) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selain itu menurut Sinalemba (2017:332) disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok dengan kata lain disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

C. Hipotesis Penelitian

H1: Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat Tahun 2019.

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat Tahun 2019.

H3: Etos Kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat Tahun 2019.

D. Metode Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana data penelitian ini berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2014:7). Analisis kuantitatif sendiri merupakan analisis data yang telah terkumpul dari responden, kemudian data yang didapat diolah dan dianalisis sebagai alat pemecah masalah yang dihadapi.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat sebanyak 79 pegawai.

Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2015:124) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dalam penelitian ini penulis mengambil seluruh pegawai sebagai sampel dengan jumlah sebanyak 79 pegawai.

E. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji Parsial

Tabel 1. Hasil Uji *t* (Parsial)

Model	B	T	Sig
Constant	7,512	3,590	0,001
Etos Kerja (X1)	0,566	6,243	0,000
Disiplin Kerja (X2)	-0,37	- 0,382	0,740

Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan output dari olahan data adalah etos kerja dengan nilai t_{hitung} 6,243 dan nilai (sig = 0,000 < 0,05) dengan $df = 79 - 2 = 77$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,665 dari hasil diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,243 > 1,665$ artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.

Disiplin kerja dengan nilai t_{hitung} -0,382 dan nilai (sig = 0,704 > 0,05). Dengan $df = 79 - 2 = 77$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,665 dari hasil diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-0,382 < 1,665$ artinya H_a ditolak dan H_0 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.

Uji Simultan

Tabel 1. Hasil Uji *F* (Simultan)

Model	F	Sig.
1	24,029	0,000

Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan output dari olahan data nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $24,029 > 3,117$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.

Uji Determinan

Berdasarkan output dari olahan data menunjukkan R square sebesar 0,387 artinya persentase sumbangan pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 38,7% sedangkan sisanya sebesar 61,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

F. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat. Hal ini terbukti dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,243 > 1,665$) dengan tingkat signifikannya ($sig = 0,000 < 0,05$), (2) Disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat. Hal ini terbukti dari $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,039 < 1,665$) dengan tingkat signifikannya ($sig = 0,704 > 0,05$), (3) Etos kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat. Hal ini terbukti dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($24,029 > 3,117$) dengan tingkat signifikannya ($sig = 0,000 < 0,05$).

G. Daftar Pustaka

- A. Muri Yusuf. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Afandi, Pandi. 2016. *Manajemen Concept dan Indicator Human Resources Management*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama).
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Konsep dan Indikator)*. Riau: Zafana Publishing.
- Arifin, Rois dan Helmi Muhammad. 2016. *Pengantar Manajemen*. Empat Dua. Malang.
- A.F Stoner, James dan Edward Freeman (eds). 2015. *Manajemen Jilid 1*, terj. Alexander Sindoro. Jakarta: PT Prahallindo.
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ginting, Desmon. 2016. *Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Penerbit: PT Elex Media Kompurindo.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. BPFE Universitas Diponegoro: Semarang Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. BPFE Universitas Diponegoro: Semarang Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Happy Y. Mogot, Christoffel Kojo dan Victor P K Lengkong. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Cabang Manado*. Jurnal EMBA. 7(1): 881-890.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman Efrizal dan Suharti. 2018. *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Radio La Nugraha 105 FM Palembang*. Jurnal Kompetitif. 7(2): 34-52.
- Idris. 2015. *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif dan Program SPSS Edisi Revisi IV*. Padang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

- Intan Maharani dan Suryono Efendi. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia*. Jurnal Ilmu Manajemen. 13(2): 49-61.
- Fathoni, H. Abdurrahmat. 2014. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Jakarta: PT Rineka Cipta. Ghozali.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Edisi 1. Cetakan 1. Jakarta: Rajawali Press.
- M. Manullang. 2018. *Dasar-dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refka Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moehersono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mouren Bawelle dan Jantje Sepang. 2016. *Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BRI Cabang Tahuna*. Jurnal EMBA. 4(5): 303-408.
- Nurhayati Eti, R Supomo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Bandung: YRAMA WIDYA.
- Priansa, D. Juni. 2014. *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, D. Juni. 2016. *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, D. Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Shella, Ferri, Fitri Yani Saeky, Hidayanti, dan Yovie Ernanda Putri. 2019. *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Growth Asia*. Jurnal Wahana Inovasi. 8(1): 1-10.
- Sinalemba, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit: Kencana.
- Sinamo, Jansen. 2015. *Delapan Etos Kerja Profesional: Navigator Anda Menuju Sukses*. Bogor: Grafika Mardi Yuana.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. 2014. *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Sutrisno, Edi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Umi Lailatun Nafiah, Zainul Hidayat dan Noer Aisyah Barlian. 2018. *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada Puskesmas Labruk Kidul Kecamatan Sumpoko Kabupaten Lumajang*. Jurnal Riset Manajemen. 1(2): 143-154.