

**PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI**  
**(Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang)**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi



**Disusun oleh:**

**Rian Oztary Hardiansyah  
NIM. 11408144059**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN – JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2017**

**PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI  
(STUDI PADA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM  
KOTA MAGELANG)**

**SKRIPSI**

Oleh:

**RIAN OZTARY HARDIANSYAH**

11408144059

Telah disetujui dan disahkan

Pada tanggal 2 Mei 2017

Untuk dipertahankan di depan Tim Pengaji Skripsi  
Program Studi Manajemen  
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta

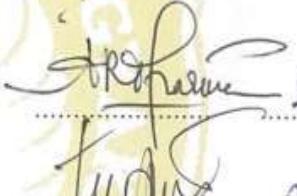
Disetujui,

Dosen Pembimbing

Setyabudi Indartono, Ph.D.  
NIP. 197207202003121001

## PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang)", yang disusun oleh Rian Oztary Hardiansyah, NIM: 11408144059, ini telah dipertahankan di depan Dewan Pengaji pada tanggal 3 Mei 2017 dan dinyatakan lulus.

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Arum Darmawati, M.M.	Ketua Pengaji		2 Juni 2017
Setyabudi Indartono, Ph.D.	Sekretaris Pengaji		2 Juni 2017
Farlianto, MBA.	Pengaji Utama		2 Juni 2017



## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rian Oztary Hardiansyah  
NIM : 11408144059  
Jurusan/Prodi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta  
Judul Skripsi : PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM KOTA MAGELANG)

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain atau telah dipergunakan dan diterima sebagai persyaratan dalam penyelesain studi pada universitas lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar atau tidak dipaksakan.

Yogyakarta, 1 April 2017

Yang menyatakan,



Rian Oztary Hardiansyah

NIM. 11408144059

## **MOTTO**

Maka, sungguh beserta kesulitan ada kemudahan. Apabila kamu telah selesai dari suatu urusan, maka bersungguh-sungguhlah dalam beribadah. Dan hanya kepada Rabbmu lah hendaknya kamu berharap.

**(QS. Al-Insyirah 5-8)**

Tinta bagi seorang pelajar lebih suci nilainya daripada darah seorang martir.

**(Sabda Nabi Muhammad SAW)**

Jangan letakkan garam di dalam air yang sedikit, maka asinnya akan terasa tetapi letakkanlah ia di dalam danau yang luas, agar hilang asinnya. Jangan terlalu menumpukkan pada suatu masalah, sehingga membebankan diri sendiri tapi berlapang dada lah, karena dengan itu kita akan mudah menerima hidayah dan pasti ada hikmah di balik semua yang terjadi.

**(Meine Mutter)**

Lembut tapi kurang tegas itu rapuh, tegas tapi tidak peka itu kaku. Lembut tak mesti lembek. Tegas tak harus keras.

**(Mein Vater)**

Setiap tetes tinta seorang penulis adalah darah bagi perubahan peradaban. Karenanya, perhatikanlah bagaimana ujung penamu bergerak dan hidupkanlah jiawamu setiap kali mengalirkan kata.

**(M. Fauzil Adhim)**

## **PERSEMBAHAN**

Bismillahirrahmanirrahim,

Alhamdulillah,

Ku awali bingkisan Tugas Akhir Skripsi ini dengan memanjatkan setinggi-tingginya pujiannya hanya bagi Allah SWT disetiap waktu dan masa Seindah shalawat dan salam teristimewa bagi Rasul-Nya Muhammad SAW Sang Musthafa dalam ilmuNya Yang Maha Luas.

Sebuah persembahan terbaik untuk pribadi menawan yang telah mengajarkan bagaimana memberikan ‘nyawa’ bagi sebuah impian. Dialah pejuang hidupku, Ayahandaku tercinta yang selalu mengajarkan bahwa hidup harus diimani dan bahwa iman juga harus dihidupi. Penyejuk jiwaku, ibunda atas untaian do'a yang tiada pernah bertepi.

Kalian adalah sepasang cinta untukku, mohon tetaplah iringi ananda dengan do'a dan kasih sayang kalian.

Kepada adik-adikku (untuk ikatan persaudaraan kita yang begitu erat) yang membuat hidup jadi lebih hidup, dengan canda kita, tangis kita dan harapan-harapan kita.

Untuk semua sahabat yang begitu tulus, semoga ukhuwah persahabatan di antara kita berpanjangan. Terima kasih atas banyak sinar dan hangat yang diberikan. Tangan yang selalu terulur, hati yang selalu berbagi, dan do'a yang selalu terurai indah. Integritas tiada batas...

Persembahan terindah untuk seseorang yang penuh dengan ion-ion positif. Semoga kelak dapat menjadi tempat berbagi tawa, cinta, impian dan masa depan.

**PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI  
(STUDI PADA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM  
KOTA MAGELANG)**

**Oleh:**  
**Rian Oztary Hardiansyah**  
**NIM. 11408144059**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh: (1) etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang, (2) disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang, dan (3) etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang.

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang yang berjumlah 86 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar ( $\beta$ ) sebesar 0,256;  $p=0,000$ ; dan  $\Delta R^2$  sebesar 4,1%.; (2) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar ( $\beta$ ) 0,210 dan  $p=0,004$ , dan  $\Delta R^2$  sebesar 2,7%; dan (3) Etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang. **Hal ini dibuktikan** dengan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel etos kerja sebesar 0,234 dan  $p=0,001$ ; dan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel disiplin kerja sebesar 0,181 dan  $p=0,009$ ;  $\Delta R^2$  sebesar 6,2%.

**Kata kunci:** Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai

**THE EFFECT OF WORK ETHIC AND WORK DISCIPLINE ON THE  
PERFORMANCE OF EMPLOYEES  
(STUDY ON PUBLIC WORKS DEPARTMENT  
OF MAGELANG CITY)**

**By:  
Rian Oztary Hardiansyah  
NIM. 11408144059**

***ABSTRACT***

*This study aims to determine the effect of work ethic and work discipline on the performance of employees at the Public Works Department of Magelang City. This research includes causal associative research with quantitative approach. The population of this study is all employees of Public Works Department of Magelang city amounted to 86 people. Data were collected with questionnaires that have been tested for their validity and reliability. Analytical technique using multiple regression. The result of the research shows that: (1) work ethic has positive effect on employee performance at Magelang Public Works Department ( $\beta = 0,256$ ;  $p = 0,000$ ; and  $\Delta R^2 = 4,1\%$ ); (2) work discipline has a positive effect on employee performance at Public Works Department of Magelang City ( $\beta = 0,210$ ;  $p = 0,004$ ;  $\Delta R^2 = 2,7\%$ ); and (3) Work ethic and work discipline have a positive influence simultaneously on employee performance at Public Works Department of Magelang City (work ethos  $\beta = 0,234$ ;  $p = 0,001$ ; and work discipline  $\beta = 0,181$ ;  $p = 0,009$ ;  $\Delta R^2 = 6,2 \%$ ).*

***Keywords:* Work Ethic, Work Discipline, and Employee Performance**

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji bagi Allah SWT yang senantiasa melimpahkan segala rahmat, karunia, dan petunjuk-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang)”, ini dengan baik.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis dengan ketulusan dan kerendahan hati ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah dengan ikhlas memberikan masukan dan kontribusi berarti dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini, antara lain:

1. Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd, Rektor Universitas Negeri Yogyakarta
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta dan selaku Dosen Pembimbing skripsi yang selama ini penuh kesabaran memberikan bimbingan, motivasi, serta arahan dalam menyempurnakan skripsi ini.,
4. Farlianto, MBA. selaku Penguji Utama yang telah meluangkan waktunya dan banyak memberi masukan, koreksi serta arahan agar skripsi ini lebih baik lagi.
5. Arum Darmawati, M.M., selaku Ketua Penguji terima kasih atas kesempatan waktu dan saran-saran yang diberikan untuk menyelesaikan skripsi ini.

4. Farlianto, MBA. selaku Pengaji Utama yang telah meluangkan waktunya dan banyak memberi masukan, koreksi serta arahan agar skripsi ini lebih baik lagi.
5. Arum Darmawati, M.M., selaku Ketua Pengaji terima kasih atas kesempatan waktu dan saran-saran yang diberikan untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu selama proses perkuliahan.
7. Sahabat-sahabat Manajemen angkatan 2011 khususnya kelas B dan kelas SDM, teman-teman KKN termakasih atas dukungan dan doanya.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesainya penyusunan skripsi

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan, Namun demikian, merupakan harapan besar bagi penulis bila skripsi ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi satu karya yang bermanfaat.

Penulis



Rian Oztary Hardiansyah

NIM. 11408144059

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	vii
<b>ABSTRACT .....</b>	viii
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	ix
<b>DAFTAR ISI.....</b>	xi
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	xiv
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	xv
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	1
A. Latar belakang masalah.....	1
B. Identifikasi masalah .....	10
C. Batasan masalah.....	10
D. Rumusan masalah .....	10
E. Tujuan penelitian .....	11
F. Manfaat penelitian .....	11
<b>BAB II. KAJIAN TEORI.....</b>	13
A. Landasan teori .....	13
1. Kinerja karyawan.....	13
2. Etos kerja .....	19
3. Disiplin kerja .....	28
B. Penelitian yang relevan .....	36
C. Kerangka berpikir .....	38
D. Paradigma penelitian.....	41
E. Hipotesis penelitian.....	42
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	43
A. Desain penelitian.....	43
B. Tempat dan waktu penelitian .....	43
C. Definisi operasional variabel .....	43
D. Populasi penelitian .....	46
E. Teknik pengumpulan data.....	46

F. Instrumen penelitian.....	47
G. Teknik analisis data.....	51
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>57</b>
A. Hasil penelitian .....	57
1. Analisis deskriptif.....	57
2. Uji prasyarat analisis .....	64
3. Pengujian hipotesis .....	67
B. Pembahasan.....	69
<b>BAB V. SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>75</b>
A. Simpulan .....	75
B. Keterbatasan penelitian .....	75
C. Saran .....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>78</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>82</b>

## **DAFTAR TABEL**

1. Indikator Rendahnya Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang.....	3
2. Daftar Jumlah Keterlambatan Pegawai Tahun 2017.....	4
3. Hasil Pra Survei Mengenai Indikasi Rendahnya Disiplin Kerja Pegawai .	9
4. Kisi-kisi Instrumen.....	47
5. Hasil Uji CFA .....	48
6. <i>Mean, Standard Deviation, AVE, Corelation, dan Croanbach Alpha</i> .....	49
7. <i>Average Variance Extracted, Square Corelation, and Discriminant Validity</i> .....	50
8. Hasil Uji Reliabilitas.....	51
9. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
10. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia.....	59
11. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	59
12. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Status Pernikahan.....	60
13. Kategorisasi Variabel Etos Kerja.....	61
14. Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja .....	62
15. Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan .....	63
16. Hasil Uji Normalitas .....	64
17. Hasil Uji Linieritas.....	65
18. Hasil Uji Multikolinieritas .....	66
19. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	66
20. Rangkuman Hasil Analisis Regresi.....	67
21. Ringkasan Hasil Hipotesis .....	69

## **DAFTAR GAMBAR**

1. Paradigma Penelitian ..... 42

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran:

1.	Kuesioner Penelitian .....	83
2.	Data Validitas dan Reliabilitas .....	86
3.	Data Penelitian .....	89
4.	Data Karakteristik Responden .....	92
5.	Data Kategorisasi .....	95
6.	Hasil Uji Validitas CFA Tahap I .....	98
7.	Hasil Uji Validitas CFA Tahap II .....	99
8.	Hasil Uji Reliabilitas.....	100
9.	Hasil Uji Korelasi <i>Product Moment</i> .....	101
10.	Perhitungan Diskriminan .....	102
11.	Hasil Uji Karakteristik Responden .....	103
12.	Hasil Uji Deskriptif .....	104
13.	Rumus Perhitungan Kategorisasi .....	105
14.	Hasil Uji Kategorisasi .....	107
15.	Hasil Uji Normalitas .....	108
16.	Hasil Uji Linieritas .....	109
17.	Hasil Uji Multikolinieritas .....	110
18.	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	111
19.	Hasil Uji Regresi Berganda (1).....	112
20.	Hasil Uji Regresi Berganda (2).....	114
21.	Rangkuman Hasil Uji Regresi Berganda .....	116

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar belakang masalah**

Pemerintah Kota atau Kabupaten di seluruh Indonesia wajib melaksanakan Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan Undang-undang Nomor 33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pusat dan Pemerintah Daerah. Kebijakan Pemerintah Pusat tersebut bermula dari suatu keinginan untuk memperbaiki proses partisipasi pembangunan daerah, dari yang bersifat *top-down* menjadi *bottom-up*. Daerah kota atau kota dituntut untuk dapat menggali dan mengembangkan potensi sumber daya alam maupun sumber daya manusianya guna dapat melaksanakan pembangunan di daerahnya.

Dalam UU Nomor 32 Tahun 2004 pasal 14 ayat 1 dijelaskan bahwa urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah untuk kota/kabupaten merupakan urusan yang berskala kota/kota meliputi: 1) perencanaan dan pengendalian pembangunan; 2) perencanaan, pemanfaatan, dan pengawasan tata ruang; 3) penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat; 4) penyediaan sarana dan prasarana umum; 5) penanganan bidang kesehatan; 6) penyelenggaraan pendidikan; 7) penanggulangan masalah sosial; 8) pelayanan bidang ketenagakerjaan; 8) fasilitas pengembangan koperasi, usaha kecil, dan menengah; 9) lingkungan hidup, pertanahan, kependudukan dan catatan sipil; 10) pelayanan administrasi umum pemerintahan, penanaman modal; dan 11) penyelenggaraan pelayanan

dasar lainnya dan urusan wajib lainnya yang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan.

Keberadaan Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang sebagai lembaga pemerintahan wajib melaksanakan tugas di bidang pelayanan masyarakat yaitu: sebagai pembina, pengayom dan pemerhati masalah-masalah pekerjaan umum. Kewenangan Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang dibentuk untuk mengatur rumah tangga organisasi, serta melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh bupati, yang membawahi empat sub dinas, antara lain: Sub Dinas Pengairan, Sub Dinas Bina Marga, Sub Dinas Cipta Karya, dan Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota. Dalam melayani kepentingan masyarakat tersebut dibutuhkan tenaga kerja/karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi.

Secara umum, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peran dan tugas yang diembannya dalam instansi. Lebih lanjut, kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang dapat diukur dalam ukuran kinerja secara umum meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, dan perencanaan kerja (Sutisna, 2012). Kinerja pegawai penting untuk diperhatikan oleh setiap organisasi karena manusia, dalam hal ini pegawai merupakan faktor utama dalam proses kerja yang pada akhirnya akan menjadikan kinerja instansi secara keseluruhan berlangsung secara baik atau tidak.

Dalam penelitian Setiawan dan Kartika (2014:1477) diketahui bahwa karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan beberapa hal, antara lain: karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat, karyawan bersedia mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan, karyawan sanggup bekerja dalam waktu yang sudah ditentukan, karyawan dapat bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh perusahaan.

Kinerja aparatur birokrasi atau pegawai negeri merupakan faktor penting dalam birokrasi pemerintah, karena pegawai negeri adalah unsur pelaksana dan fungsi dari kegiatan pemerintahan antara lain dalam kegiatan pelayanan. Namun, pada kenyataannya kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang tergolong masih rendah yang dibuktikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Indikator Rendahnya Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang

No	Indikator	Frekuensi	Persentase
1	Pegawai tidak menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu	7	23,3%
2	Pegawai bekerja tidak sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan	6	20,0%
3	Pegawai jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak	8	26,7%
4	Pegawai tidak menjalin kerja sama dengan rekan kerja	5	16,7%
5	Pegawai tidak senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja	4	13,3%
Jumlah		30	100,0%

Sumber: Hasil Wawancara Peneliti, 8 Desember 2016

Hasil observasi di atas menunjukkan bahwa rendahnya kinerja pegawai ditunjukkan dengan adanya pegawai yang tidak menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu sebanyak 7 orang (23,3%), pegawai yang

bekerja tidak sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan sebanyak 6 orang (20,0%), Pegawai jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak sebanyak 8 orang (26,7%), pegawai tidak menjalin kerja sama dengan rekan kerja sebanyak 4 orang (13,3%), dan adanya pegawai yang tidak senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja sebanyak 4 orang (13,3%).

Menurut pendapat Kepala Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang mengatakan bahwa menurunnya kinerja pegawai ditinjau dari indikator ketidaksesuaian jam kerja terlihat dari pegawai yang sering datang terlambat. Keterlambatan kerja pegawai yang masih tinggi dibuktikan pada data berikut ini:

Tabel 2. Daftar Jumlah Keterlambatan Pegawai Tahun 2017

Bulan	Jumlah keterlambatan			Jumlah Keterlambatan	Percentase
	5 -10 menit	10-15 menit	15-20 menit		
Januari	5	3	1	9	25,7%
Februari	8	2	2	12	34,3%
Maret	6	4	4	14	40,0%
Total	19	9	7	35	100,0%

(Sumber: Bagian Personalia Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang)

Dari Tabel 2 dapat dikatakan masih ada beberapa pegawai yang terlambat datang bekerja. Hal ini menunjukkan kurangnya tanggungjawab para pegawai atas pekerjaan yang diberikan kepada mereka.

Dalam penelitian Saleha (2016) membuktikan bahwa kinerja pegawai pada suatu instansi dapat ditingkatkan dengan memperhatikan etos kerja pegawai. Hasil penelitian Saleha (2016) menunjukkan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi

Tengah. Menurut Sinamo (2011) etos merupakan kunci dan fondasi keberhasilan suatu masyarakat atau bangsa diterima secara aklamasi. Selain itu etos merupakan syarat utama bagi semua upaya peningkatan kualitas tenaga kerja atau SDM dalam hal ini kinerja, baik pada level individual, organisasional, maupun sosial. Dalam penelitian Suriansyah (2015) disebutkan bahwa etos kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Sinamo (2011) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja merupakan sikap yang mendasar terhadap diri yang membentuk perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran mental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang membangun, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai persyaratan yang mutlak, yang ditumbuhkan dalam kehidupan. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan.

Menurut Salamun dkk. (1995) seorang pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi diindikasikan dengan: (1) kerja keras, dimana pegawai mempunyai sifat mabuk kerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai, (2) disiplin kerja, dimana pegawai memiliki sikap menghormati,

menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, (3) jujur, dimana pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan, (4) tanggung jawab, dimana pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan, (5) rajin, terciptanya kebiasaan pribadi karyawan untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai, dan (6) tekun berarti rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh (bekerja, belajar, berusaha, dsb).

Etos kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang dapat dilihat dari kerja keras mereka seperti bekerja lembur, namun beberapa pegawai tidak memanfaatkan jam kerja yang ada dan cenderung mengurangi jam kerja mereka. Dari observasi yang dilakukan banyak diantara pegawai tersebut yang mengisi waktu kerjanya dengan duduk-duduk ngobrol, ataupun keluar kantor untuk urusan-urusan yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaannya. Pegawai juga memiliki ketekunan yang rendah. Dilihat dari pekerjaan tidak selesai karena dipengaruhi rendahnya disiplin dalam bekerja, rendahnya kepatuhan, rendahnya rasa tanggung jawab, dan tidak menunjukkan kemampuan profesional dalam bekerja.

Tanggung jawab pegawai untuk Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang masih rendah. Dilihat dari masih adanya sebagian pegawai terlihat tidak mengerjakan tanggung jawab tugasnya dengan sungguh-sungguh, ketika Dekan meminta hasil tanggung jawab tugasnya, pegawai cenderung mengumpulkan dengan asal-asalan, tidak diperiksa sebelum diserahkan

kepada pimpinan. Hal ini menunjukkan lemahnya kesungguhan dan ketekunan mereka dalam bekerja.

Kejujuran pegawai masih kurang. Hasil observasi menunjukkan beberapa pegawai yang mencuri waktu pada jam kerja seperti, duduk depan layar komputer, namun mata justru menyasar ke laman-laman media sosial. Hal ini terjadi ketika sedang tidak *mood* untuk melakukan tugasnya atau bosan dengan tekanan tinggi dari atasan, dan bergosip dengan rekan kerja sampai melupakan kewajiban untuk bekerja. Rendahnya etos kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang disebabkan adanya prinsip bahwa bekerja hanya untuk mendapatkan uang, tidak adanya kontribusi dari diri pegawai untuk kemajuan organisasi, dan perasaan jika pekerjaan yang selama ini dijalankan tidak dapat mewujudkan cita-cita yang diinginkan.

Selain etos kerja, disiplin kerja juga menjadi hal penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian dari Octarina (2010) menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan variabel disiplin secara terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sarolangun. Menurut Hasibuan (2004:20), faktor disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap kinerja pegawai dalam suatu perusahaan, bila tingkat disiplin kerja pegawai baik, maka tingkat kinerja pegawai juga akan baik. Penegakkan disiplin yang terlalu tinggi bisa memicu stres kerja karyawan atau bisa juga memicu motivasi karyawan karena beberapa karyawan cenderung malas bekerja bila tidak ada penegakkan disiplin yang tegas. Fenomena ini sering

terjadi dan secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi perilaku pegawai.

Menurut Hasibuan (2004: 23), kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang terdapat beberapa pegawai dengan tingkat kedisiplinan yang rendah, dibuktikan dengan tingkat kehadiran karyawan yang rendah dan ketidaktepatan waktu ketika masuk kerja. Tingkat disiplin pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang yang rendah terjadi pegawai tidak begitu diperhatikan peraturan yang ada, tidak adanya sanksi yang berat untuk karyawan yang melanggar, serta perhatian yang kurang dari atasan kepada bawahan.

Menurut Hasibuan (2004) seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Kriteria berdasarkan sikap mengacu pada mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan. Kriteria berdasarkan norma terkait peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan. Kriteria berdasarkan tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan.

Menurut keterangan dari pimpinan Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang diketahui bahwa selama ini rendahnya disiplin kerja pegawai dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang tersaji pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Pra Survei Mengenai Indikasi Rendahnya Disiplin Kerja Pegawai

No	Indikasi Rendahnya Disiplin Kerja Karyawan	Frekuensi	Persentase
1	Terkait sikap: kurangnya kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas	6	20,0%
2	Terkait norma: karyawan sering melakukan pelanggaran peraturan	13	43,3%
3	Terkait tanggungjawab: kurangnya kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas	11	36,7%
Total		30	100%

Sumber: Hasil Survei 8-15 Desember 2016 dari Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang Tahun 2016)

Hasil *survey* tersebut menunjukkan sebanyak 6 orang (20,0%) rendahnya disiplin kerja pegawai karena kurangnya kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas, sebanyak 13 orang (43,3%) mengatakan bahwa rendahnya disiplin kerja pegawai karena pelanggaran peraturan. Sementara itu, sebanyak 11 orang (36,7%) mengatakan bahwa rendahnya disiplin kerja pegawai karena kurangnya kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan fakta yang diperoleh dari Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang tentang adanya beberapa karyawan yang memiliki kinerja, etos kerja, dan disiplin kerja yang belum maksimal, maka alasan tersebut yang mendasari penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang”.

## **B. Identifikasi masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang tergolong masih rendah.
2. Etos kerja pegawai masih rendah dilihat dari rendahnya disiplin dalam bekerja, rendahnya kepatuhan, rendahnya rasa tanggung jawab, dan tidak menunjukkan kemampuan profesional dalam bekerja.
3. Kejujuran pegawai masih kurang. Hasil observasi menunjukkan beberapa pegawai yang mencuri waktu pada jam kerja.
4. terdapat beberapa pegawai dengan tingkat kedisiplinan yang rendah, dibuktikan dengan tingkat kehadiran karyawan yang rendah dan ketidak tepatan waktu ketika masuk kerja.

## **C. Batasan masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah penelitian yang telah diuraikan, maka permasalahan dalam penelitian ini perlu dibatasi untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Peneliti membatasi masalah penelitian pada “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang”.

## **D. Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang?

#### **E. Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang.
2. Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang.
3. Etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang.

#### **F. Manfaat penelitian**

##### **1. Secara teoritis**

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan etos kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Selain itu dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori ilmu manajemen pada konsentrasi sumber daya manusia.

## 2. Secara praktis

### a. Bagi peneliti

- 1) Penelitian ini digunakan untuk memenuhi tugas akhir skripsi sebagai persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi dari Universitas Negeri Yogyakarta.
- 2) Penelitian ini juga dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu serta memahami MSDM, khususnya menyangkut kinerja pegawai. Penelitian ini dijadikan sarana sebagai upaya pengaplikasian teori-teori yang sudah didapatkan selama perkuliahan dengan melihat keadaan yang sebenarnya di lapangan dengan salah satunya memecahkan permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan.

### b. Bagi Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang

Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai masukan untuk dapat dipergunakan sebagai bahan dalam menyusun kebijakan guna meningkatkan kinerja pegawai.

### c. Bagi pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan yang lebih banyak kepada pegawai dalam bekerja di sebuah instansi pemerintah agar hasil kerjanya lebih baik, dapat meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memberi kontribusi yang maksimal bagi instansi pemerintah.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Landasan teori**

##### **1. Kinerja pegawai**

###### **a. Pengertian kinerja pegawai**

- 1) Wirawan (2009:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.
- 2) As'ad (2005:63) berpendapat bahwa kinerja adalah suatu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- 3) Hasibuan (2001:34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.
- 4) Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) kinerja yaitu hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan.
- 5) Mangkunegara (2000:67) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

- 6) Syamsi (2001:73) kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau *degree of accomplishment*.
- 7) Bangun (2012:99) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Dari beberapa pengertian di atas, landasan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendapat Mangkunegara (2000: 67) yang mengemukakan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi kinerja adalah hasil kerja pegawai baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

### **b. Indikator kinerja pegawai**

Menurut Setiawan dan Kartika (2014:1477) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan
- 2) Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.

- 3) Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran pegawai dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
- 4) Kerjasama antar pegawai merupakan kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Menurut Wirawan (2009:80) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Kuantitas hasil kerja yaitu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
- 2) Kualitas hasil kerja yaitu kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
- 3) Efisiensi yaitu penyelesaian kerja pegawai secara cepat dan tepat.
- 4) Disiplin kerja yaitu kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- 5) Ketelitian kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan.
- 6) Kepemimpinan yaitu kemampuan pegawai untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

- 7) Kejujuran yaitu ketulusan hati seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
- 8) Kreativitas adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide/usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

Menurut Artana (2002:8) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

- 1) Kualitas kerja yaitu kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
- 2) Kuantitas kerja yaitu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas harianya.
- 3) Pengetahuan tentang pekerjaan yaitu pengertian tentang semua tingkat pekerjaan dan hal-hal yang berkaitan dengan hal tersebut.
- 4) Kesetiaan yaitu ketiaatan pegawai terhadap pekerjaannya dan jabatannya dalam perusahaan. Kesetiaan pegawai dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela perusahaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.
- 5) Kemampuan bekerjasama yaitu kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

- 6) Kemampuan beradaptasi yaitu kemampuan pegawai untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dan juga pekerjaannya.
- 7) Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk suatu tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan. Bila atasan selalu menjegal inisiatif pegawai maka organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju.
- 8) Kemandirian yaitu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya sendiri.
- 9) Kreativitas adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide/usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini merupakan dari indikator-indikator dari Setiawan dan Kartika (2014:1477) yang meliputi: ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, dan kerjasama antar pegawai.

### c. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja

Menurut Mahmudi (2010:20) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

- 1) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, motivasi, etos kerja, disiplin kerja, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakkan dan keeratan anggaran tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan ekternal dan internal.

Menurut Wirawan (2009:7-8) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
- 2) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi,

kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.

3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

## **2. Etos kerja**

### **a. Pengertian etos kerja**

Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku dan karakter. Setiap orang memiliki *internal being* yang merupakan siapa dia. Kemudian intenal being menetapkan respon atau reaksi terhadap tuntutan eksternal. Respon *internal being* terhadap tuntutan eksternal dunia kerja menetapkan etos kerja seseorang (Siregar, 2000).

Etos berasal dari bahasa yunani ethos yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lain etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya (Khasanah, 2004:8).

Etos kerja yang tinggi seyogyanya dimiliki setiap pegawai atau pemimpin di suatu lembaga, ini sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya.

Tasmara, (2002) menjabarkan etos kerja yang seharusnya dimiliki oleh seorang pegawai adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. Etos kerja berhubungan dengan beberapa hal penting seperti:

- 1) Orientasi ke masa depan, yaitu segala sesuatu direncanakan dengan baik, baik waktu, kondisi untuk ke depan agar lebih baik dari kemarin.
- 2) Menghargai waktu dengan adanya disiplin waktu merupakan hal yang sangat penting guna efesien dan efektivitas bekerja.
- 3) Tanggung jawab, yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.
- 4) Hemat dan sederhana, yaitu sesuatu yang berbeda dengan hidup boros, sehingga bagaimana pengeluaran itu bermanfaat untuk kedepan.

5) Persaingan sehat, yaitu dengan memacu diri agar pekerjaan yang dilakukan tidak mudah patah semangat dan menambah kreativitas diri.

**b. Faktor-faktor terbentuknya etos kerja**

1) Agama

Sejak Weber menelurkan karya tulis *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism* (1958), berbagai studi tentang Etos Kerja berbasis agama sudah banyak dilakukan dengan hasil yang secara umum mengkonfirmasikan adanya korelasi positif antara sebuah sistem kepercayaan tertentu dan kemajuan ekonomi, kemakmuran, dan modernitas (Sinamo, 2005). Menurut Rosmiani (1996) Etos Kerja terkait dengan sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja. Sikap ini dibentuk oleh sistem orientasi nilai-nilai budaya, yang sebagian bersumber dari agama atau sistem kepercayaan/paham teologi tradisional.

2) Budaya

Kualitas Etos Kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki Etos Kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki Etos Kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki Etos Kerja.

### 3) Sosial politik

Soewarso, dkk., (1995) menemukan bahwa tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara.

### 4) Kondisi lingkungan/geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

### 5) Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai Etos Kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan, sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

#### 6) Struktur ekonomi

Menurut Soewarso, Rahardjo, Subagyo, dan Utomo (1995)

disimpulkan juga bahwa tinggi rendahnya Etos Kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

#### 7) Motivasi intrinsik individu

Anoraga (1992) mengatakan bahwa Individu yang akan memiliki Etos Kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos Kerja merupakan suatu pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka Etos Kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang.

### c. Penyebab etos kerja

Pada dasarnya ada beberapa penyebab etos kerja masyarakat Indonesia (Raharjo : 2001), diantaranya:

#### 1) Banyaknya pekerja yang hanya lulusan SD, SMP dan SLTA

Di negara Indonesia masih banyak sekali tenaga-tenaga kerja yang hanya lulusan SD. Indonesia masih berada di titik rendah, yaitu sulit bersaing dengan Negara lain. Menghadapi sebuah persoalan maha besar yang dari tahun ke tahun tak pernah terselesaikan. Pengembangan SDM yang terencana dan

berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan. Hal ini didukung oleh Anoraga (1995), etos kerja diartikan sebagai pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja.

## 2) Mutunya kurang dari standar

Sudah lumrah di dengar bahwa salah satu faktor yang mengakibatkan Indonesia selalu dipandang memiliki SDM yang rendah yakni karena penduduk Indonesia yang memiliki etos kerja yang rendah. Namun mengapa di zaman yang semakin modern ini SDM Indonesia dipandang memiliki etos kerja yang rendah. Etos kerja masyarakat bangsa Indonesia sangat di tentukan oleh perubahan ekonomi, politik, sosial dan budaya. Selain itu, masyarakat Indonesia terdiri dari berbagai ragam etnis dan suku bangsa yang tersebar diseluruh nusantara. Harsono dan Santoso (2006) mendefinisikan etos kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Banyak etnis dan suku bangsa yang ada di Indonesia tentu membawa pengaruh besar pada pola kehidupan, nilai-nilai kehidupan dan norma-norma kehidupan yang berbeda dari etnis satu dengan etnis lainnya, termasuk didalamnya adalah etos kerja.

## 3) Budaya

Buruknya etos kerja di Indonesia terlihat dari bidang birokrasi, dimana untuk duduk di jabatan tertentu harus

menyogok, yang mencerminkan etos kerja yang mengutamakan jabatan demi uang dan kekuasaan dari pada prestasi, pelayanan publik dan produktivitas (Manullang, 2010).

4) Sejarah bangsa Indonesia

Pada masa dahulu nenek moyang masyarakat Indonesia sesungguhnya merupakan orang yang sangat ulet dan rajin serta terampil. Namun pada era berikutnya etos kerja masyarakat Indonesia mengalami kemunduran. Hal ini salah satunya disebabkan oleh keberadaan sumber daya alam Indonesia yang melimpah ruah dan keadaan iklim yang memiliki hanya dua musim yaitu musim hujan dan musim kemarau menimbulkan masyarakat Indonesia tidak perlu bekerja keras dalam pemenuhan kehidupannya. Namun dikarenakan etos kerja yang kurang baik mengakibatkan Indonesia sampai saat ini masih menjadi negara yang berkembang

5) Serta pemerintah dan kebijakan yang diambil dalam melayani kebutuhan masyarakat masih jauh dari optimum.

Setiap individu selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas hidunya. Fasilitas hidup yang canggih dan lengkap, belum merupakan jaminan akan berhasilnya suatu organisasi tanpa diimbangi oleh kualitas pegawai yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut. Untuk itu, dibutuhkan sumber daya pegawai yang handal dalam pengetahuan, keterampilan, sikap, kedisiplinan dan lainnya

dalam meningkatkan kualitas dan transparansi dalam melayani kebutuhan masyarakat yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Hal ini didukung oleh teori Reilly (2003) perlengkapan dan fasilitas adalah suatu sarana dan peralatan yang disediakan oleh pimpinan dalam bekerja. Fasilitas yang kurang lengkap akan mempengaruhi kelancaran pegawai dalam bekerja. Semakin baik sarana yang disediakan oleh pemerintah akan mempengaruhi semakin baiknya kerja seorang dalam mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan.

#### **d. Indikator etos kerja**

Salamun dkk. (1995) mengemukakan indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja diantaranya: “kerja keras, disiplin, jujur dan tanggung jawab, rajin dan tekun”.

##### 1) Kerja keras

Kerja keras ialah bahwa di dalam bekerja mempunyai sifat mabuk kerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai. Dapat memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadang-kadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi.

##### 2) Disiplin

disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi

apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

3) Jujur

Kejujuran yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.

5) Rajin

Terciptanya kebiasaan pribadi karyawan untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai. Rajin di tempat kerja berarti pengembangan kebiasaan positif di tempat kerja. Apa yang sduah baik harus selalu dalam keadaan prima setiap saat.

6) Tekun

Tekun berarti rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh (bekerja, belajar, berusaha, dsb). Orang yang tekun adalah orang yang bekerja secara teratur, mampu menahan rasa bosan/jemu, dan mau belajar dari kesalahan (orang lain maupun dirinya) di masa lalu agar tidak terulang kembali.

Bagi individu atau kelompok masyarakat yang memiliki etos kerja yang rendah, maka akan ditunjukkan ciri-ciri yang sebaliknya (Kusnan, 2004), yaitu;

- 1) Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri,
- 2) Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia,
- 3) Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan,
- 4) Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan,
- 5) Kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup.

#### e. Efek etos kerja

Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang “membangun”, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan itu. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas kerja yang semestinya (Cohen, 2002).

### 3. Disiplin kerja

#### a. Pengertian disiplin kerja

Menurut Simamora (2004:234) 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 (Rivai, 2004:444).

Hasibuan (2004:213) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Handoko (2001) disiplin adalah “kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”. Pendapat lain mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan “suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi” (Helmi, 1996).

Disiplin kerja menurut Sinungan (2005) adalah “sebagai sikap mental tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketakutan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu”.

Disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan perusahaan. Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja karyawan

yang baik sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman tercapai. Peraturan tanpa diimbangi dengan pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarannya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang tercermin dari perbuatan atau tingkah laku karyawan, berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin.

**b. Indikator disiplin kerja**

Menurut Hasibuan (2006) indikator disiplin kerja yaitu:

**1) Sikap**

Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, terdiri dari:

- a) Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja
- b) Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik

**2) Norma**

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari:

- a) Mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan.
- b) Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan

**3) Tanggung jawab**

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.

### c. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Adanya disiplin kerja dalam perusahaan akan membuat karyawan dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Karyawan yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Pada dasarnya fungsi-fungsi yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan menurut Hasibuan (2013) antara lain:

#### 1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan (pekerja) yang dibebankan kepada setiap karyawan harus sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan, jika pekerja di luar kemampuan karyawan tersebut atau jauh di bawah kemampuan karyawan maka kesungguhan kedisiplinan karyawan rendah.

#### 2) Teladan pemimpin

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya atau para karyawan/karyawati. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan karyawan pun

akan ikut baik tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), karyawan pun akan kurang disiplin atau tidak disiplin.

3) Balas jasa

Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan yang artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan dan sebaliknya jika balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5) Kepengawasan melekat (Waskat)

Waskat merupakan tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan dan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan

dan sikap, perilaku indisipliner atau tidak disiplin karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan untuk menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner atau tidak disiplin akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut. Sikap tegas dari seorang pimpinan sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan yang ada.

8) Hubungan kemanusiaan

Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Kedisiplinan karyawan akan tercapai apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan tersebut baik.

**d. Tujuan pembinaan disiplin derja**

Setiap karyawan mempunyai motif tersendiri dalam bekerja, dan hampir tidak ada karyawan yang memiliki motif sama. Hal ini menimbulkan perbedaan reaksi terhadap seluruh beban kerja bagi setiap karyawan. Oleh karena itu tidak ada teknik dan strategi yang menjamin bahwa setiap karyawan akan memiliki moral dan disiplin kerja yang tinggi. Beberapa karyawan bekerja hanya untuk mendapatkan uang, ada yang bekerja karena alasan gengsi, dan ada yang bekerja karena tertarik terhadap pekerjaannya. Bahkan mungkin ada beberapa karyawan yang

tidak tahu apa yang menjadi motif mereka dalam bekerja (Sastrohadiwiryo, 2003).

Motif utama karyawan pada saat ini mungkin dapat berubah untuk hari esok. Perubahan motif dalam bekerja ini dapat terjadi kapan saja setelah satu motif terpenuhi dengan baik sehingga motif yang lain akan menggantikannya. Motif lama yang telah terpuaskan akan menjadi reda sehingga akan mengurangi keinginan karyawan untuk bertindak dan berperilaku bila dibandingkan dengan motif yang baru yang masih belum terpuaskan. Motif karyawan yang selalu berubah-ubah apabila motif yang satu telah terpenuhi sangat mempengaruhi kondisi disiplin kerja para karyawan. Dampak perubahan motif dalam bekerja ini harus mendapat porsi pembinaan dengan prioritas utama dari pihak manajemen.

Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan pembinaan disiplin kerja karyawan adalah untuk kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan. Menurut Sastrohadiwiryo (2003) tujuan pembinaan disiplin kerja karyawan adalah:

- 1) Agar karyawan menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- 2) Mampu melaksanakan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan maksimum kepada pihak tertentu yang

berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- 3) Mampu menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- 4) Mampu bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- 5) Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

## **B. Penelitian yang relevan**

Penelitian-penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilaksanakan oleh peneliti terdahulu. Adapun beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini disajikan sebagai berikut:

1. Saleha (2016) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah, berjumlah 265 sedangkan yang menjadi sampel sebanyak 116 orang pegawai negeri sipil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) lingkungan kerja, etos kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi

Tengah, (2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah, (3) etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah, dan (4) budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah.

2. Octarina (2010) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sarolangun”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga yang terdiri dari pegawai yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) dan Non-PNS yang berjumlah sebanyak 85 orang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan variabel etos kerja dan disiplin secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sarolangun.
3. Suzanto (2014) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada Cabang Pelayanan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Wilayah Kota Bandung III Soekarno Hatta). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai cabang Pelayanan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Wilayah Kota Bandung III Soekarno Hatta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan koordinasi positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai.

4. Suriansyah (2015) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Kotabaru”. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Kota Kotabaru yaitu sebanyak 62 (enam puluh dua) orang. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* atau sampel total, yaitu teknik penarikan dimana seluruh populasi yang ada dijadikan sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Kotabaru yaitu sebesar 63,3% dengan nilai signifikansi 0,000; dan (2) etos kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Kotabaru yaitu sebesar 79,1% dengan nilai signifikansi 0,000.

## C. Kerangka berpikir

### 1. Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Etos kerja yang baik dalam instansi dapat membantu karyawan untuk memahami bagaimana cara mereka bekerja menjalankan tugasnya. Etos kerja merupakan suatu perasaan, pembicaraan serta tindakan manusia yang bekerja di dalam instansi, jadi dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang ada di dalam instansi termasuk di dalamnya cara berfikir, bersikap dan bertingkah laku dipengaruhi oleh etos kerja yang ada di instansi.

Etos kerja yang tinggi akan dijadikan prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan ini khususnya penyesuaian karyawan dengan tempat dan rekan kerja. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap menyesuaikan dengan manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas kerja yang semestinya. Dengan menerapkan sikap dapat menyesuaikan diri dan kepribadian tersebut maka seorang karyawan dapat mencapai hasil kerja yang optimal dan juga kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Hasil ini menunjukkan bahwa suatu etos kerja dapat membantu dalam memunculkan dan juga dapat meningkatkan kinerja setiap karyawan sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan apa yang menjadi tujuan instansi dapat tercapai.

Kemampuan pegawai dalam memahami pentingnya etos kerja yang tinggi seyogyanya harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap pegawai. Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

## **2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan oleh Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang, karena dalam suasana disiplinlah pegawai dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Dalam kenyataannya disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang masih rendah, dimana masih terdapat beberapa pegawai yang datang terlambat, sering absen, dan pulang lebih awal. Dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja.

Disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang dapat terwujud apabila pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang bersikap sadar atau memiliki kerelaan dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, mematuhi norma-norma yang berlaku tentang peraturan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama bekerja dan sebagai acuan dalam bersikap, dan bertanggungjawab kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam instansi (Hasibuan, 2013). Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Untuk mengusahakan selalu terbinanya sikap disiplin kerja yang tinggi, maka diperlukan peraturan dan hukuman dalam instansi tersebut. Disiplin kerja

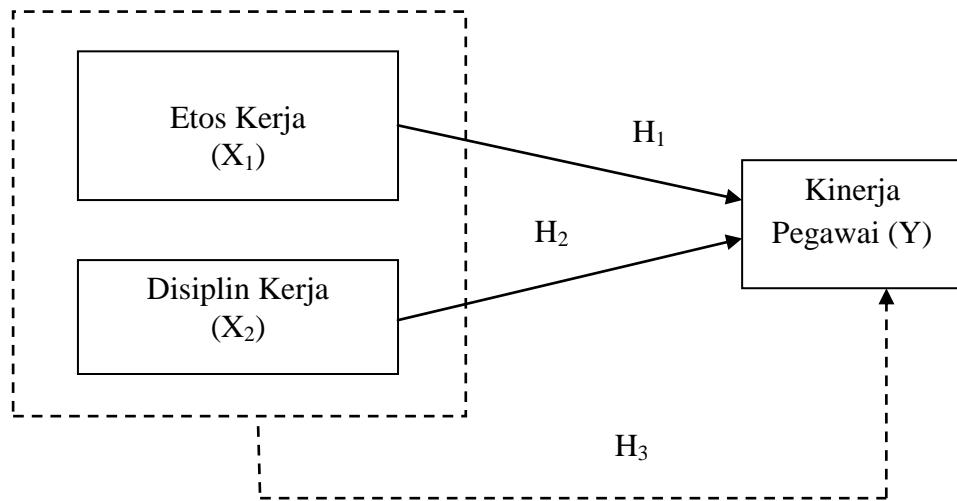
adalah salah satu syarat untuk dapat membantu pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang bekerja secara produktif yang akan membantu peningkatan kinerja pegawai.

### **3. Etos kerja dan disiplin derja berpengaruh terhadap kinerja pegawai**

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) pegawai, untuk itu setiap instansi akan berusaha meningkatkan kinerja pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh dua faktor yakni etos kerja dan disiplin kerja. Seorang karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi menggambarkan semangat kerja yang tinggi pula, dan pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik/tinggi. Etos kerja dan disiplin kerja sangat diperlukan di Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang agar dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Apabila karyawan Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang tersebut memiliki etos kerja dan disiplin kerja yang tinggi, maka akan membantu peningkatan kinerja pegawai.

## **D. Paradigma penelitian**

Berdasarkan kerangka pikir yang diuraikan di atas, maka dapat digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

### E. Hipotesis penelitian

Hipotesis disusun berdasarkan teori dan kerangka pikir yang sudah diuraikan sebelumnya, maka dari teori dan kerangka pikir di atas, dapat disusun beberapa hipotesis sebagai berikut:

$H_1$  : Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang.

$H_2$  : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang.

$H_3$  : Etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain penelitian**

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti (X), yaitu etos kerja dan disiplin kerja terhadap variabel dependen (Y) kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

#### **B. Tempat dan waktu penelitian**

Penelitian dilaksanakan di Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang dan waktu pelaksanaan pada bulan Februari 2017.

#### **C. Definisi operasional variabel**

##### **1. Variabel dependen**

Variabel dependen (Y) dari penelitian ini adalah kinerja pegawai. Kinerja pada pegawai adalah perilaku pegawai sesuai dengan aturan yang diberlakukan oleh Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang. Kinerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator yang diadopsi dari Setiawan dan Kartika (2014:1477) yaitu:

- a. Ketepatan penyelesaian tugas

Pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat.

- b. Kesesuaian jam kerja

Pegawai bersedia mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan.

- c. Tingkat kehadiran

Pegawai sanggup bekerja dalam waktu yang sudah ditentukan.

- d. Kerjasama antar pegawai

Pegawai dapat bekerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh perusahaan.

## **2. Variabel independen**

Dalam penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah servant leadership dan komitmen organisasi.

- a. Etos kerja ( $X_1$ )

Etos adalah sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup (Geertz, 2008:3). Sikap disini digambarkan sebagai prinsip masing-masing individu yang sudah menjadi keyakinannya dalam mengambil keputusan. Indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja diantaranya: kerja keras, disiplin, jujur, tanggung jawab, rajin, dan tekun.

- b. Disiplin kerja ( $X_2$ )

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pemimpin untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meingkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai mentaati semua

peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai: 2004).

Indikator disiplin kerja (Hasibuan: 2013) yaitu:

1) Kriteria berdasarkan sikap

Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan. Terdiri dari:

- a) Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja
- b) Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik

2) Kriteria berdasarkan norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap. Terdiri dari :

- a) Mematuhi peraturan ditentukan perusahaan.
- b) Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan

3) Kriteria berdasarkan tanggung jawab

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.

## D. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang yang berjumlah 86 orang. Dengan demikian jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 86 orang, sehingga penelitian ini disebut penelitian populasi.

## E. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Menurut Ferdinand (2006) kuesioner menghasilkan data primer, dimana data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan pada perusahaan yang menjadi objek penelitian. Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini harus sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan memperoleh data berkaitan dengan pelatihan, disiplin kerja, dan produktifitas kerja. Menurut Sugiyono (2012: 45) skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert 1-4 dengan penjelasan sebagai berikut:

1. SS : Sangat setuju skor 4
2. S : Setuju skor 3
3. TS : Tidak setuju skor 2
4. STS : Sangat tidak setuju skor 1

## F. Instrumen penelitian

Instrumen pada penelitian ini berupa kuesioner, dimana terdapat tiga variabel yaitu etos kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Adapun kisi-kisi instrumental ini bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Kisi-kisi dari instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian**

Variabel	Indikator	No. Item	Sumber
Kinerja Pegawai	1. Ketepatan penyelesaian tugas	1	Setiawan
	2. Kesesuaian jam kerja	2	dan
	3. Tingkat kehadiran	3	Kartika
	4. Kerjasama antar pegawai	4,5	(2014)
Etos Kerja	1. Kerja keras	1,2	
	2. Disiplin	3	
	3. Jujur	4	(Salamun dkk.,
	4. Tanggung jawab	5	1995)
	5. Rajin	6	
	6. Tekun	7	
Disiplin Kerja	1. Kriteria berdasar sikap	1,2,3	(Hasibuan,
	2. Kriteria berdasarkan norma	4,5,6	2006)
	3. Kriteria berdasarkan tanggungjawab	7,8	

## G. Uji coba instrumen

Uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui validitas dan reabilitas suatu instrument.. Uji instrumen pada penelitian menggunakan *IBM SPSS Statistic 23* yang meliputi:

### 1. Uji validitas instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan

kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA).

*Confirmatory Faktor Analysis* (CFA) adalah analisis faktor untuk menguji unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasikan sebuah konstruk atau variabel (Ghozali, 2011:55). Dengan demikian tujuan CFA adalah untuk mengidentifikasi apakah indikator merupakan konstruk dari variabel penelitian yang ada atau dengan kata lain indikator-indikator tersebut merupakan kesatuan atau unidimensionalitas. Analisis CFA akan mengelompokkan masing-masing indikator kedalam beberapa faktor. Hasil uji CFA ditunjukkan pada Tabel 5.

**Tabel 5. Hasil Uji CFA**

No	Variabel	Item Pertanyaan	1	2	3
1	Etos Kerja	Etos1	0,755		
		Etos2	0,798		
		Etos3	0,833		
		Etos4	0,861		
		Etos5	0,829		
		Etos6	0,643		
		Etos7	0,536		
2	Disiplin Kerja	Disiplin1	0,797		
		Disiplin2	0,813		
		Disiplin3	0,844		
		Disiplin4	0,683		
		Disiplin5	0,788		
		Disiplin6	0,405		
		Disiplin7	0,797		
		Disiplin8	0,828		

No	Variabel	Item Pertanyaan	1	2	3
3	Kinerja Karyawan	Kinerja1		0,831	
		Kinerja2		0,874	
		Kinerja3		0,763	
		Kinerja4		0,870	
		Kinerja5		0,832	

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Tabel 5 menunjukkan bahwa terdapat satu butir pertanyaan yang gugur yaitu disiplin 6 karena memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,5.

Tahap selanjutnya dilakukan uji validitas *convergent validity* dan *divergent validity*.

a. *Convergent validity* (Validitas konvergen)

Jogiyanto (2011: 68) menyatakan validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk harusnya berkorelasi tinggi. *Convergent validity* diukur berdasarkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). *Convergent validity* digunakan untuk mengetahui atau menguji apakah satu konstruk dan konstruk yang lain sama atau tidak sama. Fornell dan Larcker (1981) menyatakan bahwa nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE di atas 0,5. AVE value ditunjukkan pada Tabel 6.

**Tabel 6. Mean, Standard Deviation, AVE, Correlation, dan Croanbach Alpha**

Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
Kompensasi	2,98	0,53	0,751	<b>0,872</b>		
Beban_Kerja	3,03	0,43	0,744	0,443**	<b>0,910</b>	
Kinerja_Karyawan	3,09	0,46	0,834	0,668**	0,650**	<b>0,897</b>

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Nilai Cronbach's Alpha pada angka bercetak tebal

b. *Divergent validity* (Validitas divergen)

Trochim dalam Jogiyanto (2011: 73) mendefinisikan validitas divergen atau validitas diskriminan adalah seberapa konsep-konsep yang secara teori seharusnya tidak berkorelasi tinggi kenyataannya memang tidak berkorelasi tinggi. Validitas divergen dapat dievaluasi dengan menggunakan cara korelasi antar item berbeda konstruk. Validitas divergen bertujuan untuk mengetahui apakah antar konstruk saling tumpang tindih dan adanya kecenderungan mengukur hal yang sama atau tidak. Validitas divergen pada penelitian ini diukur dengan nilai korelasi *Pearson*. Nilai korelasi yang diterima untuk validitas divergen adalah kurang dari 0,85.

**Tabel 7. Average Variance Extracted, Square Corelation, and Discriminant Validity**

Variabel	AVE	Etos	Disiplin	Kinerja
Etos_Kerja	0,751	<b>0,751</b>	0,197	0,446
Disiplin_Kerja	0,744	0,498	<b>0,744</b>	0,423
Kinerja Karyawan	0,834	0,755	0,720	<b>0,834</b>

Keterangan:

Nilai AVE ditunjukkan pada kolom 1, 2, dan 3

Nilai *discriminant validity* ditunjukkan pada angka bercetak miring

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai korelasi di bawah 0,8; sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hubungan yang kuat antar variabel.

## 2. Uji reliabilitas instrumen

Michael dalam Jogiyanto (2011: 38) mendefinisikan reliabilitas suatu pengukur sebagai konsistensi antar pengukuran-pengukuran secara berurutan. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan model

*cronbach alpha* untuk menentukan apakah setiap instrumen reliabel atau tidak. Nunnaly dalam Jogiyanto (2011:55) mengusulkan nilai reliabilitas 0,50 sampai dengan 0,60 dianggap cukup, dan untuk riset dasar (*basic research*) diargumentasikan bahwa meningkatkan reliabilitas melebihi nilai 0,80 sering dianggap terlalu tinggi.

Hasil pengujian reliabilitas variabel-variabel didapatkan nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel disajikan pada Tabel 8 berikut.

**Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
1	Etos_Kerja	0,872	Reliabel
2	Disiplin_Kerja	0,910	Reliabel
3	Kinerja_Karyawan	0,897	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari tiga variabel yang diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,7.

## H. Teknik analisis data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 13. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

## 1. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif menurut Ghazali (2011: 19) adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, minimum. Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar, (2009:108) adalah sebagai berikut:

- a. Tinggi :  $X \geq M + SD$
- b. Sedang :  $M - SD \leq X < M + SD$
- c. Rendah :  $X < M - SD$

## 2. Analisis regresi berganda

Dalam penelitian ini model data menggunakan analisis regresi berganda. Model ini dipilih untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel etos kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Sebelumnya dilakukan uji regresi berganda akan dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu.

### a. Uji asumsi klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Menurut Ghazali (2011:103) model regresi yang digunakan akan menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif (*BLUE = Best Linier Unbiased Estimator*) apabila memenuhi asumsi dasar klasik regresi yaitu apabila tidak terjadi gejala:

### 1) Uji normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogrov-smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

- a)  $H_0$  diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed)  $> \text{level of significant}$  ( $\alpha = 0,05$ ), sebaliknya  $H_a$  ditolak (Nugroho, 2005)
- b)  $H_0$  ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed)  $< \text{level of significant}$  ( $\alpha = 0,05$ ), sebaliknya  $H_a$  diterima (Nugroho, 2005).

### 2) Uji linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011:166). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

### 3) Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi

korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011: 105). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai  $tolerance \leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ .

b. Pengujian hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (etos kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai, dua variabel independen yaitu etos kerja dan disiplin kerja, dan variabel kontrol yang diambil dari data karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin dan lama bekerja. Pengujian

pengaruh kinerja pegawai dengan menggunakan model regresi berganda. Persamaan statistik yang digunakan untuk membantu menentukan variabel kontrol yang mendukung pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{Lama Bekerja} + \beta_3 X_2 + R \dots \dots \dots \text{(III)}$$

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{Lama Bekerja} + \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + R \quad (\text{IV})$$

## Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

$\sigma$  : Konstanta

$\beta_{1-6}$  : Koefisien regresi dari tiap-tiap variabel-variabel independen

X<sub>1</sub> : Etos Kerja

X<sub>2</sub> : Disiplin Kerja

R : Residual

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta ( $\beta$ ). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak

memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011: 229).

c. Uji delta koefisien determinasi ( $\Delta R^2$ )

Delta koefisien determinasi ( $\Delta R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ). Nilai delta koefisien determinasi ( $\Delta R^2$ ) yang kecil disebabkan adanya varians *error* yang semakin besar. Varians *error* menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar varians *error*. Varians error muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara/pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Delta koefisien determinasi ( $\Delta R^2$ ) biasa disebut juga dengan *R Square Change* merupakan selisih dari *Adjusted R Square* pada suatu baris terhadap baris sebelumnya (Kim, J. and F.J. Kohout (1975) dalam BPS *United Nation Population Fund* (2015: 102)).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang, (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang, dan (3) pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang yang berjumlah 86 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner di Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

##### **1. Analisis deskriptif**

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik responden, analisis statistik deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban responden. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut.

### a. Karakteristik responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, pendidikan, dan status pernikahan. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

#### 1) Jenis kelamin

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 9 di bawah ini:

**Tabel 9. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	61	70,9
Perempuan	25	29,1
Jumlah	86	100,0

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 9 di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 70,9% dan karyawan dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 29,1%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang berjenis kelamin laki-laki (70,9%), karena pegawai dengan jenis kelamin laki-laki mempunyai sikap lebih tegas dan berani dalam mengambil keputusan serta mereka tidak banyak terikat dengan urusan rumah tangga, sehingga dapat mencurahkan seluruh pemikirannya demi kemajuan organisasi.

#### 2) Usia

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan usia disajikan pada Tabel 10 berikut ini:

**Tabel 10. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Percentase (%)</b>
21-30 tahun	6	7,0
31-40 tahun	22	25,6
41-50 tahun	32	37,2
51-60 tahun	26	30,2
Jumlah	86	100,0

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 10 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang berusia antara 21-30 tahun sebanyak 7,0%, karyawan yang berusia antara 31-40 tahun sebanyak 25,6%, karyawan yang berusia antara 41-50 tahun 37,2%, dan karyawan yang berusia antara 51-60 tahun sebanyak 30,2%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang berusia antara 41-50 tahun (37,2%), karena pada usia ini pegawai memiliki pengalaman, keahlian dan loyalitas untuk kemajuan perkembangan DPU.

### 3) Pendidikan

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada Tabel 11 berikut ini:

**Tabel 11. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Percentase (%)</b>
SMA	11	12,8
D1/D2/D3	15	17,4
S1	48	55,8
S2	12	14,0
Jumlah	86	100,0

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 11 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang berpendidikan SMA sebanyak 12,8%, karyawan yang berpendidikan D1/D2/D3 sebanyak 17,4%, karyawan yang berpendidikan S1

sebanyak 55,8%, dan karyawan yang berpendidikan S2 sebanyak 14,0%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang berusia berpendidikan S1 (55,8%), karena dengan tingkat pendidikan S1 karyawan memiliki pengetahuan yang didukung dengan tingkat pendidikan tinggi.

#### 4) Status pernikahan

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan status pernikahan disajikan pada Tabel 12 berikut ini:

**Tabel 12. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Status Pernikahan**

Status Pernikahan	Frekuensi	Persentase (%)
Menikah	67	77,9
Lajang	17	19,8
Cerai	2	2,3
Jumlah	86	100,0

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 12 di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan status menikah sebanyak 77,9%, karyawan dengan status lajang sebanyak 19,8%, dan karyawan dengan status bercerai sebanyak 2,3%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang berstatus menikah (77,9%), karena terkait dengan usia pegawai mayoritas 41-50 tahun tahun, sehingga usia ini bukan usia dewasa, melainkan usia matang yang sudah layak menikah untuk berumah tangga.

### **b. Deskripsi kategori variabel**

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan karyawan terhadap variabel penelitian yang meliputi etos kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

#### 1) Etos kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel etos kerja diperoleh nilai minimum sebesar 10,00; nilai maksimum sebesar 28,00; mean sebesar 20,8721; dan standar deviasi sebesar 3,72842. Selanjutnya variabel etos kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel etos kerja terdiri dari 7 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel etos kerja disajikan pada Tabel 13 berikut ini.

**Tabel 13. Kategorisasi Variabel Etos Kerja**

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 24,60$	13	15,1
Sedang	$17,14 \leq X < 24,60$	61	70,9
Rendah	$X < 17,14$	12	14,0
Jumlah		86	100,0

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 13 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan etos kerja dalam kategori tinggi sebanyak 15,1%, karyawan yang merasakan etos kerja dalam kategori sedang sebanyak 70,9%, dan karyawan yang merasakan etos kerja dalam kategori rendah sebanyak

14,0%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan merasakan etos kerja dalam kategori sedang yaitu ada 70,9%, artinya karyawan memiliki etos kerja yang cukup baik, dimana karyawan memiliki sikap dalam dirinya yang berupa kerja keras, jujur, tanggung jawab, rajin dan tekun demi kelancaran pelaksanaan tugas hingga diperoleh hasil yang maksimal.

## 2) Disiplin kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai minimum sebesar 13,00; nilai maksimum sebesar 28,00; mean sebesar 21,2209; dan standar deviasi sebesar 2,99961. Selanjutnya variabel disiplin kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel disiplin kerja terdiri dari 7 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel disiplin kerja disajikan pada Tabel 14 berikut ini.

**Tabel 14. Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja**

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 24,22$	13	15,1
Sedang	$18,22 \leq X < 24,22$	56	65,1
Rendah	$X < 18,22$	17	19,8
Jumlah		86	100,0

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 14 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan disiplin kerja dalam kategori tinggi sebanyak 15,1%, karyawan yang menilai disiplin kerja dalam kategori sedang sebanyak 65,1%, dan karyawan yang merasakan disiplin kerja dalam kategori rendah

sebanyak 19,8%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan merasakan disiplin kerja dalam kategori sedang yaitu ada 65,1%, artinya disiplin karyawan sudah cukup baik dimana karyawan memiliki kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di DPU Kota Magelang.

### 3) Kinerja karyawan

Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan diperoleh nilai minimum sebesar 12,00; nilai maksimum sebesar 20,00; mean sebesar 15,4419; dan standar deviasi sebesar 2,31417. Selanjutnya variabel kinerja karyawan dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan terdiri dari 5 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel kinerja karyawan disajikan pada Tabel 15 berikut ini.

**Tabel 15. Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan**

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 17,76$	18	20,9
Sedang	$13,13 \leq X < 17,76$	48	55,8
Rendah	$X < 13,13$	20	23,3
Jumlah		86	100,0

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 15 di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan kinerja dalam kategori tinggi sebanyak 20,9%, karyawan dengan kinerja dalam kategori sedang sebanyak 55,8%, dan karyawan dengan kinerja dalam kategori rendah sebanyak 23,3%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas kinerja karyawan dalam kategori sedang yaitu ada 55,8%,

artinya kinerja karyawan sudah cukup baik dimana karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

## **2. Uji prasyarat analisis**

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 20.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

### **a. Uji normalitas**

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005: 68). Dalam penelitian ini, menggunakan uji *kolmogrov-smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 16. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Etos Kerja	0,418	Normal
Disiplin Kerja	0,367	Normal
Kinerja Karyawan	0,153	Normal

Sumber: Data Primer 2017

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada ( $\text{sig}>0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, artinya variabel-variabel dalam penelitian mempunyai sebaran distribusi normal (Ali Muhson, 2005: 58).

### b. Uji linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak (Ghozali, 2011:166). Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan berikut ini:

**Tabel 17. Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Etos Kerja	0,136	Linier
Disiplin Kerja	0,789	Linier

Sumber: Data primer 2017

Hasil uji linieritas pada Tabel 17 di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ( $\text{sig} > 0,05$ ), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier, artinya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear (garis lurus).

### c. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2011: 105). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada Tabel 18 di bawah ini:

**Tabel 18. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Etos Kerja	0,803	1,245	Non Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,803	1,245	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer 2017

Dari tabel 18 di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas, hal ini menunjukkan variabel-variabel independen tidak saling berkorelasi.

#### d. Uji heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser*. Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik dan tidak memengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas terhadap model regresi pada penelitian ini.

**Tabel 19. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Etos Kerja	0,157	Non Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,101	Non Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 19 di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa

model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini berarti bahwa model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

### **3. Pengujian hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi berganda. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*.

**Tabel 20. Rangkuman Hasil Analisis Regresi**

Independen dan Kontrol Variabel	Kinerja Karyawan			
	Model 1 ( $\beta$ )	Model 2 ( $\beta$ )	Model 3 ( $\beta$ )	Model 4 ( $\beta$ )
Jenis Kelamin	0,303***	0,257**	0,248**	0,213**
Usia	0,202**	0,176**	0,191**	0,169**
Pendidikan	0,374***	0,319***	0,311***	0,269***
Status Pernikahan	0,271**	0,193**	0,229**	0,164*
Etos Kerja		0,256***		0,234**
Disiplin Kerja			0,210**	0,181**
$R^2$	0,720***	0,762***	0,747**	0,782**
$\Delta R^2$	0,720	0,041	0,027	0,062

Sumber: Data Primer yang diolah 2017

\*\*\* $p < 0,001$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*  $p < 0,05$

Berdasarkan Tabel 20 di atas hasil pengujian hipotesis disajikan sebagai berikut:

a. Uji hipotesis I

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa nilai koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar 0,256 dan  $p=0,000$ ; hal ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang. Kontribusi pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,041 atau 4,1%; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Nilai koefisien regresi sebesar 0,256 menunjukkan bahwa apabila etos kerja meningkat sebesar 0,256; maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,256. Hipotesis pertama terbukti.

b. Uji hipotesis II

Berdasarkan analisis regresi diketahui koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar 0,210 dan  $p=0,004$ ; hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang. Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,027 atau 2,7%. Nilai koefisien regresi sebesar 0,210 menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja meningkat sebesar 0,210; maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,210.

Hipotesis kedua terbukti.

c. Uji hipotesis III

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel etos kerja sebesar 0,234 dan  $p=0,001$ ; dan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel disiplin kerja sebesar 0,181 dan  $p=0,009$ ; hal ini menunjukkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif

secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang. Kontribusi pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,062 atau 6,2%, maka hipotesis ketiga terbukti.

**Tabel 21. Ringkasan Hasil Hipotesis**

No	Hipotesis	Hasil
1.	Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang.	Terbukti
2.	Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang.	Terbukti
3.	Etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang.	Terbukti

## B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang.

### 1. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa nilai koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar 0,256 dan  $p=0,000$ ; hal ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang. Kontribusi pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,041 atau 4,1%; maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama. Nilai koefisien regresi sebesar 0,256 menunjukkan bahwa

apabila etos kerja meningkat sebesar 0,256; maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,256.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah etos kerja. Etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya (Khasanah, 2004:8). Etos kerja yang tinggi seyogyanya dimiliki setiap pegawai atau pemimpin di suatu lembaga, ini sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya. Tasmara, (2002) menjabarkan etos kerja yang seharusnya dimiliki oleh seorang pegawai adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik.

Karyawan DPU Kota Magelang yang memiliki etos kerja tinggi dapat dilihat dari aspek kerja keras. Kerja keras adalah perilaku yang menunjukkan upaya sungguh-sungguh dalam mengatasi berbagai hambatan belajar dan tugas, serta menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya. Adanya sikap kerja keras akan membuka pandangan dan sikap bersungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja. Etos kerja juga ditunjukkan dari sikap tanggung jawab pegawai DPU Kota Magelang. Seorang pegawai DPU Kota

Magelang yang mengerjakan tanggung jawab tugasnya dengan sungguh-sungguh, maka hal ini menunjukkan kuatnya kesungguhan dan ketekunan mereka dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saleha (2016) tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah.

## **2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar 0,210 dan  $p=0,004$ ; hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang. Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,027 atau 2,7%; maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua. Nilai koefisien regresi sebesar 0,210 menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja meningkat sebesar 0,210; maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,210.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja menurut Sinungan (2005) adalah sikap mental tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketataan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik norma dan kaidah yang

berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan perusahaan. Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Seorang karyawan DPU Kota Magelang yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dapat dilihat dari sikap karyawan. Karyawan DPU Kota Magelang yang memiliki sikap positif dalam bekerja akan memiliki mental dan perilaku karyawan yang berupa kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan. Sikap ini dapat ditunjukkan dari kehadiran karyawan di tempat kerja tepat waktu dan karyawan mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik di tempat kerja. Seorang karyawan DPU Kota Magelang yang selalu memiliki sikap positif dalam bekerja maka dapat meningkatkan kinerjanya.

Disiplin kerja yang tinggi juga ditunjukkan dari perilaku karyawan DPU Kota Magelang yang mematuhi norma dalam organisasi. Norma berkaitan dengan peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam organisasi dan sebagai acuan dalam bersikap. Karyawan DPU Kota Magelang yang sadar akan norma-norma yang berlaku maka karyawan akan mematuhi peraturan secara sadar dan mengikuti cara kerja yang ditentukan organisasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suzanto (2014) melakukan penelitian tentang “Pengaruh

Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada Cabang Pelayanan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Wilayah Kota Bandung III Soekarno Hatta). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

### **3. Pegaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel etos kerja sebesar 0,234 dan  $p=0,001$ ; dan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel disiplin kerja sebesar 0,181 dan  $p=0,009$ ; hal ini menunjukkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang, maka penelitian ini mampu membuktikan hipotesis ketiga. Kontribusi pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,062 atau 6,2%.

Menurut Hasibuan (2001: 34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dalam penelitian Setiawan dan Kartika (2014:1477) diketahui bahwa karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan beberapa hal, antara lain: karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat, karyawan bersedia mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan, karyawan sanggup bekerja dalam waktu yang sudah ditentukan, karyawan dapat bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh perusahaan.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh dua faktor yakni etos kerja dan disiplin kerja. Seorang karyawan DPU Kota Magelang yang memiliki etos kerja yang tinggi menggambarkan semangat kerja yang tinggi pula, dan memiliki disiplin kerja yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik/tinggi. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang membangun, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai persyaratan yang mutlak, yang ditumbuhkan dalam kehidupan. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan. Sementara itu, disiplin kerja yang tinggi ditunjukkan dari sikap seseorang karyawan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Octarina (2010) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sarolangun”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan variabel etos kerja dan disiplin secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sarolangun.

## **BAB V** **SIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar ( $\beta$ ) sebesar 0,256 dan  $p=0,000$ . Kontribusi pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,041 atau 4,1%.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar ( $\beta$ ) 0,210 dan  $p=0,004$ . Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,027 atau 2,7%.
3. Etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel etos kerja sebesar 0,234 dan  $p=0,001$ ; dan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel disiplin kerja sebesar 0,181 dan  $p=0,009$ . Kontribusi pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,062 atau 6,2%.

### **B. Keterbatasan penelitian**

Penelitian ini hanya menggunakan etos kerja dan disiplin kerja dalam memprediksi kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi menjelaskan kinerja karyawan sebesar 6,2%. Dengan demikian

masih terdapat 93,8% faktor lain dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kinerja karyawan, seperti: lingkungan kerja, budaya kerja, motivasi kerja, dan koordinasi kerja.

Namun nilai  $R^2$  pada variabel kontrol (jenis kelamin, usia, pendidikan, dan status pernikahan) menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut dapat menjelaskan kinerja karyawan lebih baik ( $\Delta R^2 = 72,0\%$ ). Sehingga model penelitian ini lebih didominasi variabel kontrol untuk menjelaskan kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel etos kerja dan disiplin kerja. Selain itu, penelitian ini tidak mengindahkan kondisi organisasi yang mempengaruhi etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, misalnya: kondisi organisasi yang sedang stagnan atau *develop* (berkembang) atau bahkan *decline* (menurun).

### C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang
  - a. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel etos kerja yang terletak pada indikator kejujuran mendapatkan skor terendah (237), oleh karena itu, pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang hendaknya meningkatkan dan menanamkan rasa kejujuran dalam bekerja sejak dulu, misalnya dengan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan kewajiban untuk bekerja. Langkah-langkah ini diharapkan dapat

meningkatkan etos kerja dan kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang.

- b. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel disiplin kerja yang terletak pada indikator sikap mendapatkan skor terendah (248), oleh karena itu, pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang hendaknya memiliki sikap positif dalam diri pegawai, misalnya dengan menanamkan kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan organisasi dan pada akhirnya dapat mencapai kinerja yang optimal.
2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara:
  - a. Mengeksplorasi pengaruh variabel kontrol terhadap kinerja karyawan, dan melibatkan variabel lain seperti: lingkungan kerja, budaya kerja, motivasi kerja, dan koordinasi kerja.
  - b. Mengembangkan model penelitian dengan melibatkan variabel kondisional sebagai variabel moderasi.
3. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada *stacholder* Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang seperti karyawan, pimpinan, dan lain-lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali Muhsin. (2005). *Aplikasi Komputer*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta. Diktat.
- Anoraga, Panji. 1992. Psikologi Kerja. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta.
- Artana, I Wayan Arta. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Maya Ubud Resort & Spa. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 2, No. 1.
- As'ad, Moch. 2005. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- BPS United Nation Population Fund. (2015). Analisis Korelasi dan Regresi Linier. *Artikel*. Jakarta.
- Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fornell, C., dan Larcker, D. (1981), “Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variable and Measurement Error”, *Journal of Marketing Research*, Vol. 18, hal. 39 – 50.
- Geertz, C., 1973, *Interpretations of Culture*, Basic Book Inc., New York.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harsono, J., & Santoso, S. 2006. Etos Kerja Pengusaha Muslim Perkotaan di Kota Ponorogo. *Jurnal Penelitian Humaniora, Edisi Khusus, Juni 2006: 115-125*. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Helmi, Avin Fadilla (1996). Disiplin Kerja. *Buletin Psikologi, Tahun IV, Nomor. 2, Desember 1996*.

- Jogiyanto (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : BPFE
- Khasanah, Uswatun. 2004. *Etos Kerja Sarana Menuju Puncak Prestasi*. Yogyakarta: Harapan Utama.
- Kusnan, A., & Airlangga, U. 2004. Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi di GarnisunTetap III. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi ASIA Vol, 4(2)*. Surabaya. Malang.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafri & Hubeis, Aida Vitayala. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Manullang. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Ghalia Indonesia.
- Octarina, Arischa. (2010). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sarolangun. *Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi*.
- Rahardjo, Dawam. 2001. *Etika Ekonomi dan Manajemen*. Yogyakarta: Tiara Wicana.
- Reilly. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Muri Kencana.
- Rosmiani. 1996. Etos Kerja Nelayan Muslim Di Desa Paluh Sebaji Deli serdang Sumatera utara; Hubungan Antara kualitas Keagamaan dengan Etos Kerja. *Thesis*. Jakarta: Kerja Sama Program Pasca Sarjana Institut Agama Islam Negeri Jakarta & Pasca Sarjana UI Jakarta.
- Salamun, Sumardi, Sadilah, Emiliana, Sumintarsih, Sudijono, dan Suhartinah. 1995. *Persepsi Tentang Etos Kerja: Kaitannya Dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta*. Yogyakarta: Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan RI.

- Saleha. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 3, Maret 2016 hlm 196-203 ISSN: 2302-2019.*
- Santosa, Purbayu Budi & Ashari. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Setiawan, Ferry & Dewi, Kartika. 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. *Jurnal*. Bali: Universitas Udayana.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinamo, Jansen H. 2011. *Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. PT Spirit Mahardika. Jakarta.
- Sinamo, Jansen. 2005. Delapan Etos Kerja Professional. Jakarta: Institut.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2003). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar. 2000. Definisi Etos Kerja. *Jurnal (online)* <http://jurnal-sdm.com/2010/10/etos-kerja-definisi-fungsi-dan-cara.html> (diakses tanggal 21 Desember 2015).
- Soewarso, Rahardjo, Subagyo, dan Utomo. 1995. *Persepsi Tentang Etos Kerja Kaitannya dengan Nilai Budaya Masyarakat*. Jakarta: CV. Bupara Nugraha.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Admistrasi*. Bandung : CV Alfabeta.
- Suriansyah. 2015. Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol 1, No 1, Maret 2015, hal 104 – 113.*
- Sutisna, Entis. 2012. Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan *Jurnal e-lib UNIKOM. Bandung. Vol 5. Hal 12-24.*

- Suzanto, Boy. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada Cabang Pelayanan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Wilayah Kota Bandung III Soekarno Hatta). *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 8, No. 2, Oktober 2014, 123-136 ISSN 2443-0633.*
- Syamsi, Ibnu. 2001. *Organisasi dan Manajemen*, Fisipol UGM, Yogyakarta.
- Tasmara, Toto. 2002. *Membangun Etos Kerja Islam*. Jakarta: Gema Insani Pers.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

# **LAMPIRAN**

## **ANGKET PENELITIAN**

Kepada Yth Bapak-Ibu Responden

Dalam rangka memenuhi tugas akhir di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, bersama ini dengan hormat kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden Penelitian kami.

Untuk itu mohon bantuan bapak-ibu untuk mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari masing-masing saat ini, apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis. Semua jawaban akan dicantumkan tanpa dana dan akan dirahasiakan. Keberhasihan penelitian ini sangat tergantung pada partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari.

Atas dukungan dan partisipasinya kami mengucapkan banyak terima kasih.

Peneliti

Rian Oztary Hardiansyah  
NIM. 11408144059

**Data responden:**

Nama :  
 Jenis Kelamin : (\_\_\_\_) 1. Laki-laki 2. Perempuan  
 Kelahiran : Tahun \_\_\_\_\_ bulan \_\_\_\_\_  
 Pendidikan terakhir : (\_\_\_\_)  
 1. Sekolah Dasar  
 2. Sekolah menengah tingkat pertama  
 3. Sekolah menengah tingkat atas  
 4. Diploma  
 5. Sarjana (S1)  
 6. Master (S2)  
 Status : (\_\_\_\_) 1. Menikah 2. Lajang 3. Cerai

Isilah pernyataan-pernyataan berikut sesuai dengan skor yang Anda pilih dengan memberikan tanda (X) pada kolom yang tersedia dibawah ini.

Dengan keterangan kriteria sebagai berikut:

SST = Sangat Tidak Setuju  
 TS = Tidak Setuju  
 S = Setuju  
 SS = Setuju Sekali.

**A. Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu				
2.	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan				
3.	Saya jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak				
4.	Saya bekerja sama dengan rekan kerja saya				
5.	Saya senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja				

Sumber: Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. *Jurnal*. Bali: Universitas Udayana.

## B. Etos Kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Bagi saya terutama bekerja berarti mendapatkan uang				
2	Dalam pekerjaan saya, saya memiliki kontribusi sosial yang penting				
3	Pekerjaan saya adalah "panggilan" untuk saya				
4	Pekerjaan saya menghasilkan banyak rasa pribadi tersendiri bagi saya				
5	Dalam pekerjaan saya, sejumlah nilai non-material secara jelas terpusat untuk saya				
6	Dalam pekerjaan saya, saya dapat membentuk sejumlah cita-cita saya dalam cara yang praktis				
7	Pekerjaan saya membuat dunia menjadi tempat yang lebih baik				

Sumber: Butter R & Hermanns J. 2011. Impact of Experienced Professionalism on Professional Culture in Probation. *European Journal of Experiment. University of Bucharest Vol. 3, No.3.*

## C. Disiplin Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja				
2.	Saya selalu merapikan kembali peralatan kerja setelah selesai dipakai				
3.	Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik				
4.	Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan.				
5.	Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan.				
6.	Saya selalu menggunakan tanda pengenal di dalam perusahaan.				
7.	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.				
8.	Saya melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.				

Sumber: I Made Yusa Dharmawan. (2011). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. *Tesis Tidak Diterbitkan.* Bali: Program Pascasarjana Universitas Udayana