

## Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung

Ganiar Risma<sup>1</sup>, M. Yahya Arwiah<sup>2</sup>

Prodi S1 Administrasi Bisnis

Fakultas Komunikasi dan Bisnis

Universitas Telkom<sup>1,2</sup>

Email: ganiarisma28@gmail.com, yahya@telkomuniversity.ac.id

Abstrak: Penelitian ini dilatar belakangi hasil pra-survey pada beberapa pegawai yang menunjukkan rendahnya tingkat disiplin kerja dan etos kerja pada beberapa pegawai yang berdampak pada menurunnya kinerja yang dihasilkan oleh pegawai, jika hal ini terus terjadi akan mengakibatkan menurunnya kinerja Bapenda Kota Bandung. Disiplin kerja serta etos kerja penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Bapenda Kota Bandung. Penelitian ini memakai metode kuantitatif yang menggunakan jenis deskriptif. Sampel diambil 72 responden menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *proportionate stratified random sampling*. Teknik analisis data yang dipakai yaitu analisis deskriptif serta regresi linear berganda. Semua satuan kerja didapatkan hasil analisis deskriptif yaitu, disiplin kerja kategori sangat baik sebanyak 94,5%, kemudian etos kerja kategori sangat baik sebanyak 94,4%, dan kinerja pegawai kategori sangat baik sebanyak 94%. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan etos kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bapenda Kota Bandung sebesar 45,8% sedangkan 54,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

**Kata Kunci: Disiplin Kerja, Etos Kerja, Kinerja Pegawai**

### PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan satu diantara faktor utama sebuah instansi yang memiliki peran sebagai penggagas, pemikir, dan pencipta dalam mewujudkan tujuan instansi tersebut. Menurut Hasibuan (2016) SDM merupakan ilmu serta seni mengatur keterikatan serta peran tenaga kerja untuk secara efisien dan juga efektif menolong mencapai tujuan instansi, pegawai, serta masyarakat. SDM di dalam instansi harus diurus secara bertanggung jawab untuk menciptakan kesetimbangan di antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan instansi. Keseimbangan ini merupakan kunci utama suatu instansi untuk terus berkembang, perkembangan

instansi bergantung pada tinggi rendahnya kinerja karyawan yang bekerja. Instansi bisa dikatakan berkembang apabila memiliki sumber daya manusia yang cukup mumpuni dan memadai. Pegawai adalah penopang suatu instansi dimana pegawai mampu untuk berkontribusi dalam memajukan instansinya. SDM berkaitan erat dengan kinerja pegawai dalam suatu instansi. Salah satu upaya instansi meningkatkan kinerja pegawainya yaitu dengan memperhatikan disiplin dan etos kerja pegawai untuk mencapai hasil kerja maksimal. Pegawai merupakan aset penting dalam suatu instansi sebagai penggerak utama jalannya suatu kegiatan. Prinsipnya disiplin dan etos kerja bisa mendorong pegawai agar bekerja keras guna mewujudkan tata pemerintah yang baik (*good governance*). Kinerja pegawai dapat ditingkatkan jika disiplin dan etos kerja dijadikan sebagai komponen penting dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang diberikan oleh instansi.

Fahmi (2018) berpendapat kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh instansi baik bersifat *non-profit oriented* maupun *profit oriented* yang diperoleh selama periode waktu tertentu. Kinerja dimanfaatkan oleh instansi untuk menilai karyawan terhadap efektivitas operasi berdasarkan kriteria, standar, dan target yang ditetapkan. Pada Bapenda Kota Bandung cara mengevaluasi kinerja pegawai, yaitu dengan mengevaluasi perilaku kerja dan perencanaan kerja yang disebut Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Untuk menentukan besaran evaluasi kerja dan kinerja, seluruh pegawai diminta untuk menyusun rencana bisnis yang akan dibuat tahun depan sebagai evaluasi kuantitas. Sementara itu, Bapenda menggunakan tolok ukur berbagai aspek untuk menentukan kualitas pekerjaan dan evaluasi kinerja pegawai. Peneliti melakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner kepada 12 pegawai Bapenda Kota Bandung. Hasil pra-survey terhadap variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih terbilang rendah. Terlihat dari jumlah pegawai, 55,6% dari 12 responden memberikan respon tidak setuju, seperti pegawai yang keberatan apabila bekerja melebihi jam kerjanya dan pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Sastrohadiwiryono dalam Supono & Nurhayati (2018) disiplin kerja adalah sikap menghargai, menghormati, dan mentaati, dan mematuhi peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku serta mampu melaksanakannya dan tidak menghindari sanksi apabila ia melanggar tugas yang diberikan. Disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk bekerja secara efektif, bekerja sesuai aturan yang berlaku, dan tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan (Sinambela, 2016). Hasil pra-survey pada variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa disiplin kerja masih rendah. Hal ini terlihat dari banyaknya pegawai yang memberikan tanggapan tidak setuju sebesar 61,1% dari 12 responden. Tingkat semangat dan disiplin kerja seorang pegawai dapat dilihat dari persentase kehadiran dan keterlambatannya dalam bekerja. Dari hasil rekapitulasi absensi pegawai Bapenda Kota Bandung selama tiga bulan yaitu dari bulan Juli-September 2021 didapatkan hasil bahwa pada beberapa satuan kerja mengalami fluktuasi persentase absensi (datang tepat waktu dan keterlambatan) sedangkan pada tidak hadir sehari penuh mengalami peningkatan. Terjadinya fluktuasi serta kenaikan persentase absensi pegawai menandakan bahwa belum stabilnya tingkat kedisiplinan terhadap waktu pada pegawai.

Etos kerja adalah etika seseorang atau sekelompok orang berdasarkan etika dan perspektif yang diyakini dan dilakukan dengan tekad dan perilaku yang konkret dalam dunia kerja (Ginting, 2016). Seorang pegawai dengan etos kerja yang tinggi memiliki kualitas untuk bekerja keras, menggunakan waktu dengan baik, dan menghasilkan sesuatu yang berharga di tempat kerja. Etos kerja merupakan salah satu hal yang diperlukan untuk mencapai keunggulan moral serta keunggulan karakter yang dapat menghasilkan kinerja pegawai yang baik. Etos kerja pegawai pada Bapenda Kota Bandung dapat dilihat dari seberapa besar semangat dan kerja keras mereka dalam melakukan pekerjaan dan tugasnya. Tetapi terdapat beberapa pegawai yang tidak memanfaatkan jam kerjanya dengan baik tetapi malah mengurangi jam kerja mereka. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada beberapa satuan kerja, terdapat beberapa pegawai yang mengisi waktu kerjanya dengan mengobrol dan memainkan *handphone*. Hal ini menunjukkan rasa tidak tanggung jawab pegawai terhadap penggunaan waktu bekerja. Hasil pra-survey terhadap variabel etos kerja menunjukkan bahwa etos kerja masih rendah. Etos kerja pegawai dapat terlihat dari kerja keras mereka yaitu salah satunya dengan bekerja lembur, namun dari hasil pra-survey menunjukkan masih adanya pegawai yang tidak sanggup bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya. Terlihat dari banyaknya pegawai yang memberikan respon tidak setuju sebesar 68,7% dari 12 responden, seperti pegawai yang tidak sanggup bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya serta pegawai yang tidak memanfaatkan jam kerjanya dengan baik.

Dari pemaparan diatas diketahui bahwa masih ditemukan pegawai yang datang terlambat dan belum stabilnya tingkat persentase ketidakhadiran pegawai pada beberapa satuan kerja menandai kurangnya tingkat kedisiplinan. Hal ini menunjukkan rendahnya tingkat disiplin kerja yang dapat berdampak pada pencapaian target dan tujuan Bapenda Kota Bandung dikarenakan kurangnya disiplin kerja dan etos kerja pegawainya. Rendahnya tingkat disiplin kerja dan etos kerja pegawai dapat mengakibatkan menurunnya kinerja pada Bapenda Kota Bandung. Berdasarkan pemaparan yang sudah dijelaskan, terlihat bahwa terdapat pegawai yang disiplin, etos, serta kinerja pegawainya belum maksimal.

#### **KAJIAN PUSTAKA**

Manajemen Sumber Daya Manusia ialah sebuah wawasan atau metode untuk mengelola secara efektif dan efisien hubungan serta fungsi sumber daya (tenaga kerja) yang dipunyai individu agar bisa dipakai dengan maksimal maka dapat tercapainya tujuan yang maksimal bersama instansi, pegawai, dan masyarakat (Bintoro dan Daryanto, 2017:15). Menurut Edy Sutrisno (2016:6) MSDM merupakan sebuah kegiatan mengenai perencanaan, pengadaan, pemeliharaan, pengembangan, dan pemakaian SDM dalam mewujudkan tujuan secara perseorangan serta kelompok.

Disiplin kerja ialah pegawai yang secara sadar mematuhi seluruh aturan kelompok serta norma sosial yang ada hingga disiplin kerja bisa dijadikan sebagai sarana oleh pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawainya supaya mereka mau dalam merubah sikap mereka mengikuti peraturan yang telah ditetapkan (Sinambela, 2018:335). Menurut Latainer dalam Sutrisno (2019:87) mengungkapkan bahwa disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang pada diri pegawai sehingga

dapat mengakibatkan karyawan bisa mencocokkan diri dengan ikhlas dalam keputusan aturan, serta nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan sikap. Dimensi dan indikator dari disiplin kerja menurut Singodimedjo (dalam Edy Sutrisno, 2016), yakni taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan instansi. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, serta taat terhadap peraturan lainnya.

Menurut Sinamo (dalam Busro, 2017) etos kerja adalah seperangkat sikap positif yang berakar dalam pada keyakinan dasar yang diikuti dengan komitmen penuh terhadap model kerja yang terintegrasi. Etos kerja merupakan keseluruhan perilaku positif dan dasar yang meliputi motivasi sifat dasar, dasar pemikiran, keyakinan, dasar pikiran, aturan etika, aturan moral, prinsip dan standar yang dapat menggerakkan seseorang (Darodjat, 2015:77). Dimensi dari etos kerja menurut Darodjat (2015:77) yaitu kerja keras, kerja cerdas, dan kerja ikhlas.

Muhammad Busro (2018:89) berpendapat bahwa *performance* maupun kinerja ialah suatu hasil kerja yang bisa diwujudkan oleh individu ataupun berkelompok pada sebuah instansi sesuai terhadap tanggung jawab setiap orang pada usaha perwujudan tujuan perusahaan yang legal, tidak menentang hukum serta juga berlawanan terhadap moral serta etika. Kinerja pegawai merupakan pemenuhan fungsi yang dituntut oleh seorang pegawai. Kinerja juga bisa dikatakan sebagai tindakan atau keberhasilan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya (Kasmir, 2018:184). Dimensi dan indikator kinerja pegawai menurut Miner (2017:70) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, tanggung jawab, dan inisiatif.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini memakai metode kuantitatif menggunakan sebuah penelitian secara deskriptif. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif yang bertujuan untuk menjelaskan dan mendeskripsikan tujuan penelitian serta menjawab identifikasi masalah terkait fenomena yang ditemukan. Pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *proportionate stratified random sampling* sebanyak 72 orang dari 253 orang populasi yang dihitung dengan memakai rumus slovin. Teknik kajian data yang dipakai dalam penelitian ini ialah analisis deskriptif serta analisis regresi linear berganda.

#### **PEMBAHASAN**

##### **Analisis Deskriptif**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui jika tingkatan disiplin kerja pegawai pada Bapenda Kota Bandung termasuk kelompok sangat baik dengan nilai keseluruhan sebesar 94,5% yang membuktikan bahwa Bapenda Kota Bandung memiliki pegawai dengan tingkat disiplin kerja yang sangat baik. Untuk tingkat etos kerja pegawai pada Bapenda Kota Bandung termasuk kelompok sangat baik dengan nilai keseluruhan sebesar 94,4% yang membuktikan bahwa Bapenda Kota Bandung memiliki karyawan dengan tingkat etos kerja yang sangat baik. Untuk kinerja pegawai pada Bapenda Kota Bandung termasuk kelompok sangat baik dengan nilai keseluruhan sebesar 94%, sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai Bapenda Kota Bandung memiliki kinerja pegawai yang sangat baik.

##### **Uji Simultan (Uji F)**

**Tabel 1**  
**Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	561.208	2	280.604	29.156	.000 <sup>b</sup>
	Residual	664.069	69	9.624		
	Total	1225.278	71			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
b. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Dari tabel diatas diketahui jika diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $29.156 > F_{tabel}$  sebesar 3.13. Untuk nilai signifikansinya diperoleh hasil sebesar  $0.000 < 0.05$ . Dapat ditarik suatu kesimpulan jika hipotesis penelitian yang mengatakan disiplin kerja dan etos kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bapenda Kota Bandung.

**Uji Parsial (Uji t)**

**Tabel 2**  
**Hasil Uji T**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.099	5.805		2.084	.041
	Disiplin Kerja	.484	.142	.358	3.407	.001
	Etos Kerja	.621	.158	.413	3.927	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja ( $X_1$ ) memiliki tingkat signifikansi sebesar  $0.001 < 0.05$  serta nilai  $t_{hitung}$  3.407 > nilai  $t_{tabel}$  1.66757 maka ditarik kesimpulan terdapat pengaruh yang signifikan di antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai Bapenda Kota Bandung.
2. Etos kerja ( $X_2$ ) memiliki tingkat signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  serta nilai  $t_{hitung}$  3.927 > nilai  $t_{tabel}$  1.66757 maka ditarik kesimpulan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel etos kerja terhadap variabel kinerja pegawai Bapenda Kota Bandung.

**Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan besar pengaruh variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan etos kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara simultan. Hasil analisis koefisien determinasi pada penelitian ini, sebagai berikut:

**TABEL 3**  
**Analisis Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.677 <sup>a</sup>	.458	.442	3.10229
a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Disiplin Kerja				

*Sumber: Data diolah peneliti (2022)*

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R 0,677 dan Rsquare 0,458. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai.

Koefisien determinasi dengan nilai 45.8% menandakan bahwa variabel disiplin kerja dan etos kerja berpengaruh sebesar 45,8% terhadap variabel kinerja pegawai, dan sisanya 54.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

### KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik sebuah kesimpulan yang dapat memberi jawaban tentang identifikasi masalah yang sudah dirumuskan pada penelitian ini, sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa tingkat disiplin kerja pegawai di Bapenda Kota Bandung termasuk sangat baik dengan nilai keseluruhan sebesar 94,5% yang membuktikan bahwa Bapenda Kota Bandung memiliki pegawai dengan tingkat disiplin kerja yang sangat baik.
- b. Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa tingkat etos kerja pegawai pada Bapenda Kota Bandung termasuk sangat baik dengan nilai keseluruhan sebesar 94,4% yang membuktikan bahwa Bapenda Kota Bandung memiliki pegawai dengan tingkat etos kerja yang sangat baik.
- c. Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa kinerja pegawai pada Bapenda Kota Bandung termasuk sangat baik dengan nilai keseluruhan sebesar 94% yang membuktikan bahwa pegawai Bapenda Kota Bandung memiliki kinerja yang sangat baik.
- d. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa disiplin kerja dan etos kerja secara simultan ataupun parsial memiliki pengaruh secara positif serta signifikan pada kinerja pegawai pada Bapenda Kota Bandung.

### SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat peneliti berikan, yaitu sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil penelitian, dimensi yang memiliki persentase terendah pada variabel disiplin kerja adalah taat terhadap peraturan lainnya. Instansi disarankan untuk lebih tegas dan ketat dalam memberikan sanksi, agar para pegawai lebih mematuhi aturan yang berlaku.
- b. Berdasarkan hasil penelitian, dimensi yang memiliki persentase terendah pada variabel etos kerja adalah kerja ikhlas. Rendahnya nilai yang didapat pada pernyataan ini menandakan bahwa pegawai kurang terlibat dan berpartisipasi dalam kegiatan untuk instansi. Untuk meningkatkan hal

tersebut, instansi disarankan untuk memberikan apresiasi kepada pegawai serta memberikan peluang kepada pegawai untuk meningkatkan produktivitasnya. Keterlibatan serta partisipasi kerja pegawai dapat berpengaruh terhadap kinerja individu pegawai, sehingga akan memberikan dampak yang besar terhadap keberhasilan suatu instansi dalam mencapai suatu tujuan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Busro, S. d. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Darodjat, T. A. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Fahmi, I. (2018). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Ginting, D. (2016). *Etos Kerja-Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Latainer. (2019). *Budaya Organisasi*. In Sutrisno. Jakarta: Prenada Media Group.
- Mangkunegara, M. d. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Miner. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. In A. A. Mangkunegara. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sastrohadwiryo. (2018). In Supono, & Nurhayati, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. (2016). *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singodimedjo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja*. In Sutrisno. Jakarta: Kencana.
- Sinomo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In M. Busro. Yogyakarta: Expert.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno, L. d. (2019). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno, S. d. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja*. Jakarta: Kencana.