

# Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta

Eko Budianto<sup>1</sup>, Rudi Kristanto<sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup> Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia

<sup>1</sup> ekobudianto73@yahoo.co.id, <sup>2</sup> rudi.kristanto@stiami.ac.id

\* correspondent author : Rudi Kristanto

## ARTICLE INFO

### Keywords

Work Ethic;  
Work Discipline;  
Employee Performance;

## ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of work ethic and work discipline on employee performance at the Fire Fighting and Rescue Department of DKI Jakarta Province. The research employs a survey method with quantitative analysis. The objective is to determine the extent of the impact of work ethic and work discipline, both partially and collectively, on employee performance.*

*Using SPSS version 22 for data analysis, the results indicate that: (1) Partially, the t-test reveals that work ethic has a positive and significant effect on employee performance, as the t-count exceeds the t-table value. (2) Similarly, work discipline also shows a positive and significant influence on employee performance, with the t-count higher than the t-table. (3) Simultaneously, the F-test demonstrates that work ethic and work discipline together have a positive and significant impact on employee performance, as the F-count is greater than the F-table.*

*These findings suggest that improving work ethic and work discipline can enhance employee performance in the organization.*

## PENDAHULUAN

Setiap organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari komponen-komponen. Setiap komponen memiliki kedudukan dan fungsi tersendiri, tetapi selalu berkaitan satu sama lainnya. Konsep ini memberikan pengertian bahwa mekanisme kerja suatu lembaga berjalan satu kesatuan yang saling berhubungan antara beberapa unit bagian. Oleh karena itu, baik dan buruknya profil lembaga tergantung kepada kinerja mekanistiknya. Salah satu komponen yang sangat krusial dalam mekanisme lembaga adalah pegawai dan kinerjanya. Banyak kajian yang menyoroti fenomena Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa masalah-masalah yang terkait dengan Kinerja Pegawai perlu mendapatkan perhatian yang serius.

Dengan pengaturan sumber daya manusia yang potensial dan profesional, sehingga diharapkan pegawai dapat bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara potensial dan profesional ini harus dimulai sejak perekrutan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya sampai dengan pengembangan kariernya. Tidaklah wajar jika banyak pegawai yang secara potensi seharusnya berprestasi tidak dapat menunjukkan kinerja yang optimal hanya karena kesalahan pengelolaan yang menjadikan pegawai tidak mendapatkan suatu kesempatan dalam menunjukkan kinerja mereka. Lembaga akan mengalami kerugian jika banyak pegawai lembaga yang berpotensi tidak mampu bekerja secara produktif. Oleh karena itu, pengelolaan pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan modal utama yang perlu mendapat perhatian secara terus menerus dari manajemen lembaga atau organisasi.

Dinamika pembangunan dan era globalisasi dewasa ini, dituntut adanya sikap mental, tekad, semangat ketaatan dan disiplin serta kemampuan aparatur yang handal. Apalagi seiring dengan upaya pemerintah untuk mewujudkan *Good Governance* mutlak diperlukan aparatur yang bersih dan berwibawa, memiliki dedikasi, kreatifitas, inovatif, kredibilitas serta akuntabilitas. Pegawai Negeri Sipil dalam kedudukannya sebagai unsur penyelenggara negara diharapkan mampu melaksanakan kinerja dengan baik sehingga mampu mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan.

Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta berupaya keras untuk melaksanakan tugasnya dengan baik terutama sekali berkaitan dengan masalah keselamatan masyarakat yang memerlukan pertolongan jika terjadi kebakaran ataupun terjadi bencana lainnya. Hasil kerja setiap unsur menjadi cerminan Kinerja Pegawai pada Dinas tersebut dalam menanggulangi kebakaran dan penyelamatan di wilayah Provinsi DKI Jakarta. Kinerja Pegawai merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Sebagaimana pengertian Kinerja yang berasal dari bahasa *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang atau institusi). Kinerja adalah kegiatan yang paling diutamakan oleh organisasi, karena berhubungan dengan tugas pokok dan fungsi yang diemban oleh pegawai. Kinerja Pegawai yang dilaksanakan akan menjadi cerminan bentuk pelayanan publik yang dilakukan aparatur terkait yang dapat memuaskan kepentingan masyarakat terutama dalam menanggulangi bahaya kebakaran dan bencana.

Berkaitan dengan pencapaian kinerja yang baik, diperlukan pegawai yang cakap, mempunyai etos kerja yang tinggi, mampu dan terampil serta mempunyai disiplin kerja yang baik, profesional, sigap dan cepat tanggap, mempunyai kompetensi dan lain-lain. Tujuan organisasi akan tercapai jika kinerja pegawai optimal. Pegawai yang kurang mampu, kurang cakap dan tidak terampil dapat menjadi hambatan dalam pencapaian tujuan. Salah satu permasalahan utama yang terjadi pada Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta yang juga merupakan permasalahan hampir di semua lembaga atau instansi pemerintahan adalah munculnya keluhan dan ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan kepada masyarakat yang tidak maksimal dan fakta membuktikan bahwa Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) masih memprihatinkan. Masih buruknya kinerja PNS diketahui dari masih tingginya persentase keterlambatan masuk kerja dan pelaksanaan tugas yang tidak sesuai standar.

Fenomena belum optimalnya Kinerja Pegawai pada Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta tersebut berdasarkan pengamatan sementara penulis dilapangan cenderung menurun. Hal ini ditunjukkan dengan masih banyaknya kebakaran dan bencana belum dapat dicegah atau ditanggulangi dengan baik, lambatnya kedatangan mobil *crane* pemadam, kurang sigapnya petugas pemadam kebakaran, peralatan yang kurang memadai, kurangnya komunikasi, lemahnya koordinasi dan lain-lain, sehingga kerusakan yang ditimbulkan akibat kebakaran ataupun bencana tidak dapat dikurang atau diminimalisir.

Fenomena Kinerja Pegawai tersebut ditengarai atau disebabkan oleh beberapa faktor antara lain : etos kerja, disiplin kerja, profesionalisme, sarana prasarana, kemampuan pegawai, dan faktor-faktor lainnya. Dalam hal pelaksanaan Kinerja Pegawai terdapat 2 (dua) hal yang harus diperhatikan dalam mengukurnya, yaitu bagaimana seorang pegawai melaksanakan tugasnya dan bagaimana hasil yang dicapai. Etos kerja pegawai dapat memberikan dorongan seseorang (pegawai) mengenai nilai-nilai moral. Nilai-nilai itu antara lain adalah kejujuran, kepercayaan (amanah), kecerdasan, dan bekerjasama. Nilai-nilai moral ini jika dipahami dan diimplementasikan dalam kegiatan kerja pegawai, maka akan dapat memicu dan memacu maksimalisasi kinerjanya. Disamping itu, nilai-nilai tersebut juga dapat memperkuat kesigapan pegawai. Namun demikian etos kerja yang dimiliki tidak optimal sehingga mengakibatkan tugas yang dikerjakan hasilnya tidak maksimal dan terkesan lamban.

Kondisi pegawai yang ada saat ini di Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta dijumpai masih adanya pegawai sering datang terlambat masuk kerja, adanya sebagian pegawai tidak mengikuti apel pagi/siang, bersikap pasif terhadap pekerjaan, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan masih ada sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah.

Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta, sebagai organisasi yang melayani masyarakat atau *public service* yang berfokus pada tujuan melayani berbagai kepentingan masyarakat dibidang kebakaran dan penanggulangan bencana kurang efektif dalam mencapai sasarannya karena kinerja individu-individu yang terlibat didalamnya tidak didukung oleh etos kerja yang baik. Etos kerja diharapkan dapat dimiliki oleh setiap orang didalam lembaga atau organisasi, namun lebih kepada pegawai itu sendiri. Etos Kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan mendasar disertai komitmen total pada paradigma kerja yang

terintegrasi. Jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas, itulah yang akan menjadi etos kerja dan budaya (Sinamo,2005:40). Oleh karena itu etos kerja terkait erat dengan masalah Kinerja Pegawai, semakin tinggi etos kerja kemungkinannya akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai.

Seorang pegawai yang cakap, mampu, dan terampil belum tentu menjamin kinerja yang baik, kalau moral kerja dan kedisiplinannya rendah. Dikatakan bermanfaat dan mendukung terwujudnya tujuan organisasi jika mereka berkeinginan tinggi untuk berprestasi. Kaitannya dengan uraian diatas, ada permasalahan mendasar dan menjadi kendala terhadap kinerja, yaitu faktual problema berupa rendahnya disiplin kerja. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan aparat pemerintahan atau karyawan terhadap peraturan organisasi. Aparat pemerintahan khususnya pada Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan (DPKP) Provinsi DKI Jakarta belum maksimal dalam melaksanakan disiplin kerja sehingga hasil yang dicapai dalam penanggulangan kebakaran dan bencana juga menjadi tidak maksimal.

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, mulai dari pimpinan sampai dengan staf tenaga pelaksana. Peranan pegawai tidak dapat diabaikan dalam menentukan keberhasilan organisasi. Pada praktiknya, penyelenggaraan tersebut didasarkan pada prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik melalui prinsip koordinasi, integrasi dan sinkronisasi dalam memberikan pelayanan publik. Rendahnya Kinerja Pegawai Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta secara umum yang disebabkan atau dipengaruhi oleh etos kerja dan disiplin kerja, menjadi ketertarikan penulis untuk melakukan kajian dan penelitian terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut ; 1). Seberapa besar pengaruh Etos kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta? 2). Seberapa besar pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta? 3). Seberapa besar pengaruh Etos kerja dan Disiplin kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta ?

## **KERANGKA TEORI**

### **Etos Kerja**

Etos Kerja Menurut Sinamo (2005:43), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang akan menjadi etos kerja dan budaya. Sinamo (2005:48) memandang bahwa etos kerja merupakan fondasi dari sukses yang sejati dan otentik. Pandangan ini dipengaruhi oleh kajiannya terhadap studi-studi sosiologi sejak zaman Max Weber di awal abad ke-20 dan penulisan-penulisan manajemen dua puluh tahun belakangan ini yang semuanya bermuara pada satu kesimpulan utama; bahwa keberhasilan di berbagai wilayah kehidupan ditentukan oleh perilaku manusia, terutama perilaku kerja. Dimensi Etos Kerja dalam penelitian ini adalah 1). Kerja adalah rahmat. 2). Kerja adalah amanah. 3). Kerja adalah panggilan. 4). Kerja adalah aktualisasi. 5). Kerja adalah ibadah. 6). Kerja adalah seni. 7). Kerja adalah kehormatan. 8). Kerja adalah pelayanan.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin Kerja menurut Tambunan (2000:23) mengemukakan bahwa : "Jika disiplin kerja tinggi, dengan sendirinya efektifitas dan efisiensi pun tinggi, sekaligus akan tercermin pada Kinerja Pegawai dan organisasi secara keseluruhan. Sebaliknya, jika di dalam satuan kerja efektifitas dan

efisiensi rendah, Kinerja Pegawai dan organisasi juga rendah, maka hal ini membuktikan dalam satuan kerja tersebut tidak ada disiplin kerja.” Dimensi Disiplin Kerja dalam penelitian ini adalah 1). Kepatuhan / ketaatan. 2). Sikap / Perilaku.

### Kinerja Pegawai

Menurut Rivai dan Basri (2005:50) yang mengatakan bahwa :“Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.” Dimensi dalam penelitian ini menurut T.R. Mitchel & Larson dalam Sedarmayanti (2001:53) mengidentifikasi 5 dimensi Kinerja Pegawai yaitu :1). Kualitas hasil kerja (*Quality of Work*) 2). Ketepatan waktu (*Promptness*). 3). Inisiatif/Prakarsa (*Initiative*). 4). Kemampuan (*Capability*). 5). Komunikasi (*Communication*).

### METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *survey*, yaitu metode dengan membuat kuesioner atau angket yang disebarakan kepada responden. Sebelum menetapkan populasi penelitian, maka terlebih dahulu harus diketahui unit analisis dalam penelitian ini. Menurut Arikunto (2002:131) yang dimaksud unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian. Adapun populasi pegawai pada Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta sebanyak 3780 orang.. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dipilih dengan menggunakan teknik *Probability Sampling*, dengan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling* . Sampel pada penelitian ini dipilih dengan menggunakan teknik *simple random sampling* dengan menggunakan rumus Slovin untuk menentukan ukuran sampel minimal ( $n$ ) dengan diketahui ukurannya populasi (N) yaitu 3780 dan pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) yaitu 10% dan hasil yang diperoleh ialah 98 orang karyawan. Instrumen yang digunakan adalah instrumen, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai yang dikembangkan sendiri sesuai dengan indikator-indikatornya. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan Uji F dan Uji T.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Uji Hipotesis

1. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

##### *Coeffiensi*

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.053	3.331		0.917	0.362
Etos kerja	0.967	0.050	0.893	19.402	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dalam tabel di atas, menunjukkan bahwa t hitung > t tabel yaitu 19.402 > 1.96 sehingga disimpulkan secara parsial Etos Kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

#### Model Summary

R Square sebesar 0.797 artinya bahwa besarnya pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah 0.797 atau 79.7%

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.893 <sup>a</sup>	0.797	0.795	2.02129	2.361

a. Predictors: (Constant), Etos kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

### *Coeffiens*

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.483	5.122		2.046	0.043
Disiplin kerja	0.871	0.078	0.752	11.162	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dalam tabel di atas, menunjukkan bahwa t hitung > t tabel yaitu  $11.162 > 1.96$  sehingga disimpulkan secara parsial Disiplin Kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### *Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.752 <sup>a</sup>	0.565	0.560	2.95802	1.125

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

R Square sebesar 0.565 artinya bahwa besarnya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah 0.565 atau 56.5%

3. Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai.  
**ANOVA**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1554.020	2	777.010	196.260	0.000 <sup>b</sup>
	Residual	376.113	95	3.959		
	Total	1930.133	97			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Etos kerja

Berdasarkan Tabel ANOVA, diperoleh nilai F sebesar 196,260, yang artinya  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $196,260 > 3,17$ . Dengan demikian nilai  $F_{hitung} (196,260) > F_{tabel} (3,17)$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanggulangan dan Penyelamatan Kebakaran di DKI Jakarta.

**Model Summary**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.897 <sup>a</sup>	0.805	0.801	1.98974	2.142

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Etos kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tingkat keragaman variabel terikat Y (Kinerja Pegawai) yang disebabkan oleh perbedaan variabel bebas 1 dan 2 (Etos kerja dan Disiplin kerja) diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,805 atau 80,5%, artinya besarnya pengaruh Etos kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 80,5%, sedangkan sisanya oleh faktor lain

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis pengaruh Etos kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta, selanjutnya perlu dibahas eksistensi masing-masing variabel sebagai berikut :

**1. Pengaruh Etos kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian dengan bantuan perhitungan Program SPSS versi 20 diperoleh nilai t hitung sebesar 19,402 sedangkan besarnya  $t_{tabel}$  dengan derajat bebas (df) 97 pada  $\alpha (0,05)$  sebesar 1,96, dengan demikian nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sehingga hipotesis yang diambil yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, adapun besarnya pengaruh adalah sebesar 0,797 atau 79,7% relatif sangat besar.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa peningkatan Etos kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, dengan kata lain semakin tinggi Etos kerja, maka akan semakin meningkat pula Kinerja Pegawai pada Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta.

Sehingga berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa, untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta, perlu upaya-upaya peningkatan Etos kerja di lingkungan kantor tersebut.

Dari hasil perhitungan diketahui adanya pengaruh Etos kerja terhadap Kinerja Pegawai. Adanya pengaruh Etos kerja terhadap Kinerja Pegawai ini sesuai dengan pendapat Tasmara (2004:73) merupakan suatu totalitas dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap suatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (*high performance*).

## 2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari perhitungan SPSS,  $t_{hitung}$  yang diperoleh adalah sebesar 11,162 sedangkan  $t_{tabel}$  dengan derajat bebas 97 pada  $\alpha$  (0,05) adalah sebesar 1,96. Dengan demikian,  $t_{hitung} (11,162) > t_{tabel} (1,96)$ , sehingga jelas  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan besarnya pengaruh adalah 0,565 atau 56,5%.

Dengan terbukti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$ , maka pengujian hipotesis telah terbukti Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Disiplin kerja yang ada pada Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, dengan kata lain semakin tingginya Disiplin kerja, maka akan semakin meningkat pula Kinerja Pegawai pada Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta, sehingga dengan demikian untuk meningkatkan Kinerja Pegawai, maka perlu upaya-upaya peningkatan Disiplin kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Sastrohadiwiryono (2002:291) bahwa Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

## 3. Pengaruh Etos kerja dan Disiplin kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengolahan data penelitian dengan bantuan perhitungan komputer program SPSS versi 20 diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 196,260 sedangkan besarnya  $F_{tabel}$  dengan derajat bebas (df) 2 dan 95 pada  $\alpha$  (0,05) sebesar 3,17. Dengan demikian nilai  $F_{hitung} (196,260) > F_{tabel} (3,17)$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Adapun besarnya pengaruh dapat dilihat pada tabel summary yaitu sebesar 0,805 atau 80,5%.

Persamaan regresi berganda  $Y = 0,183 + 0,845 X_1 + 0,168 X_2$

Berdasarkan model persamaan regresi di atas dapat dikatakan semakin tinggi Etos kerja dan Disiplin kerja secara bersama-sama, maka akan semakin meningkat pula Kinerja Pegawai pada Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta. Besarnya pengaruh Etos kerja dan Disiplin kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta sebesar 80,5%, sedangkan sisanya oleh faktor lain. Hal ini jelas menunjukkan bahwa faktor Etos kerja dan Disiplin kerja merupakan faktor cukup dominan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai, dimana sisanya sebesar 19,5% Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang dalam penelitian ini tidak dianalisis yang disebut Epsilon ( $\sum$ ).

Sehingga berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa, untuk meningkatkan Kinerja Pegawai, dapat melakukan upaya-upaya peningkatan Etos kerja dan Disiplin kerja secara bersamaan.

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui adanya pengaruh Etos kerja dan Disiplin kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Tasmara (2004:73)

merupakan suatu totalitas dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap suatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (*high performance*). Selain itu, pendapat Sastrohadiwiryo (2002:291) bahwa Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat penulis simpulkan sebagai berikut :

1. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta. Adapun besarnya pengaruh tersebut sebesar 79,7% termasuk dalam kategori kuat.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta. Besarnya pengaruh tersebut adalah 56,5% termasuk kategori sedang.
3. Etos kerja dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta. Pengaruh kedua variable tersebut sebesar 80,5%, sedangkan sisanya sebesar 19,5% dipengaruhi oleh faktor lain  $\epsilon$  (Epsilon) yaitu antara lain : kompetensi, motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja, pengawasan dan lain-lain. Dari kedua variabel bebas yang diteliti, variabel etos kerja menunjukkan lebih besar pengaruhnya daripada variabel disiplin kerja. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya : penuh tanggung jawab, semangat kerja yang tinggi, disiplin, dan bersikap santun serta hormat. Berkaitan dengan keberadaan etos kerja seseorang yang baik dapat berpengaruh terhadap kemampuan seseorang dalam mempengaruhi individu atau kelompok agar Kinerja Pegawai sesuai dengan tujuan organisasi.

## Saran

Dari hasil kesimpulan diatas, maka penulis mencoba memberikan beberapa saran antara lain:

1. Melihat bahwa dari hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, perlu adanya kesadaran dari pihak pegawai bahwa melalui etos kerja yang tinggi akan berdampak positif terhadap lembaga secara keseluruhan. Karena sikap atau pandangan mendasar yang dipegang sekelompok manusia untuk menilai bekerja merupakan suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya. Sebaiknya pegawai perlu diberikan tambahan keterampilan-keterampilan yang berkaitan dengan bidang tugasnya misalnya dengan mengikutsertakan pegawai mengikuti Diklat-diklat, seminar, dan lain-lain.
2. Diharapkan kepada para pimpinan perlu memberikan arahan kepada pimpinan dibawahnya serta seluruh pegawai untuk membangun disiplin kerja secara efektif dengan cara taat, patuh kepada peraturan yang telah dibuat oleh lembaga. Hal ini penting mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai sehingga jika dilakukan dengan baik, dan apabila pegawai tidak melaksanakan kedisiplinan sesuai dengan peraturan lembaga, tentunya akan diberikan sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
3. Perlu penelitian lebih lanjut agar diketahui faktor lain yang disebut epsilon ( $\Sigma$ ) yang mempengaruhi Kinerja Pegawai selain faktor Etos kerja dan Disiplin kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku :

Abidin, Zainal, 2010, *Analisa Pengaruh Keandalan dan Etos Kerja Terhadap Pelayanan Publik Pegawai Kantor Pajak Pratama Medan Kota*. Medan : USU.



- Anoraga 2006; *Perilaku keorganisasian*, Jakarta : PT Binaman Presindo.
- Arikunto, Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Asmiarsih, 2006, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta : Pustaka Binaman Presindo FE UGM.
- A.S. Hornby, 1995, *Oxford Advanced Learner's Dictionary*.
- Bejo.Siswanto. Sastrohadiwiryo, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Bernardin, H. John, & Joyce E.A Russel. 2003. *Human Resource Management*, Diterjemahkan oleh: Bambang Sukoco. Bandung: PT. Armico.
- Consuelo, G. Sevilla, Ieus A., Ocave, Twila G., Punsulan, Bella P., Regala, Gabriel A., Uriarte, 1993. *Pengantar Metode Penelitian*. Terjemahan Alimuddin Tuwu. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Dessler, Gary. 2000. *Human Resource Management. Tenth Edition*. New Jersey : Prentice Hall.
- Handi, Irawan, 2002, *Prinsip Kepuasan Pelanggan*, Jakarta : PT. Elex edia Komputindo.
- Henry, Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-3, Jakarta : STIE YKPN.
- \_\_\_\_\_. 2003, *Panduan Riset Perilaku Konsumen*, Jakarta : Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kusnan Ahmad 2004; *Analisis Sikap Perilaku Organisasi*, Jogjakarta- Putera Pelajar.
- Luthans, Fred. 2005. *Organizational Behavior*. New York : McGraw-hill.
- Malayu, S.P, Hasibuan, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. Anwar, Prabu, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta : Salemba Empat.
- Munandar, S.C. Utami, 1992, *Mengembangkan Bakat dan Kreativitas Anak Sekolah : Penuntun bagi para guru dan orang tua*, Jakarta : Grasindo.
- Neuman, W. Lawrence. 2006. *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches – 6th Edition*. Boston: Pearson Education. Hlm.2.Houson: Gulf Publishing Company.
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair.
- Prabu Mangkunegara, A. Anwar, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_, 2005, *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian. P Sondang, 2005, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Cet.3. Jakarta : Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sinamo, Jansen 2005, *8 Etos kerja profesional*, Jogjakarta : Pustaka Pelajar.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Penerbit Bumi , Aksara, Jakarta.
- Stoner, James A.F. 2003. *Management*. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall, Inc.
- Sulistiyani, A. Teguh. dan Rosidah, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.

---

Sugiyono. 1996. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.

\_\_\_\_\_. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.

Sumartiningsih, Maria Susilo, et al. 2007, *Belajar Mudah SPSS Untuk Penelitian*, Bandung : Dewa Ruchi.

Tambunan, 2000; *Disiplin dan Kedisiplinan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Tasmara, 2004, *Perilaku Keorganisasian*, Jakarta : Pustaka Jaya.

Veithzal, Rivai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.