Jurnal Perbankan Syariah Darussalam (JPSDa)
Vol.2 / No.2: 168-184, Juli 2022,
ISSN : 2775-6084 *(online)*
Doi : 10.30739/jpsda.v2i2.1500

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN DAN ETOS KERJA TERHADAP PERILAKU KEPEMIMPINAN PADA KANTOR PELAYANAN PEMBENDAHARAAN NEGARA (KPPN) KOTA PALEMBANG

Puput Anduana Putri[1] Maya Panorama[2] Rizky Ramadhani Putri[3]
Epi Royani Misrawati[4]
Universitas Raden Fatah [1,2,3,4]
puputanduana91@gmail.com[1]

Abstract

Motivasi adalah sebuah dorongan kepada seseorang agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan adanya motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai serta disiplin kerja yang ada di perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui apakah disiplin kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Kota Palembang. Variabel penelitian yang digunakan adalah motivasi kerja, disiplin dan etos kerja sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian sejalan dengan kajian teori yang dipakai dalam penelitian ini yaitu untuk variabel motivasi kerja sesuai dengan teori Herzberg bahwa motivasi dapat membentuk pribadi yang dapat meningkatkan kinerja dalam pencapaian tujuan organisasi, untuk variabel gaya kepemimpinan sejalan dengan teori Jalur Sasaran yang dikembangkan oleh Robert House dimana gaya kepemimpinan dapat membantu pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Sedangkan untuk variabel disiplin kerja sejalan dengan pendapat Hasibuan dimana disiplin kerja akan berpengaruh pada kinerja pegawai yang bersangkutan. Dengan demikian hasil penelitian bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan etos kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepemimpinan pada KPPN Kota Palembang.

Kata Kunci: Motivasi , Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan Perilaku Kepemimpinan

Abstract

Motivation is an encouragement to someone in order to achieve the desired goal. With the motivation to improve employee performance and work discipline in the company. The purpose of this study was to determine whether work motivation has a direct effect on employee performance and to determine whether work discipline mediates the effect of work motivation on employee performance at the Palembang City State Treasury Service Office (KPPN). The research variables used were work motivation, discipline and work ethic as independent variables and employee performance as the dependent variable. Data analysis used multiple linear regression. The results of the study are in line with the theoretical study used in this study, namely for the work motivation variable in accordance with Herzberg's theory that motivation can form a person who can improve performance in achieving organizational goals, for the leadership style variable in line with the Target Path theory developed by Robert House where Leadership can help employees to improve their performance. As for the

work discipline variable, it is in line with Hasibuan's opinion where work discipline will affect the performance of the employee concerned. Thus, the results of the study show that the variables of work motivation, work discipline and work ethic have a significant influence on leadership at KPPN Palembang City.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Work Ethic, and leadership behavior

A. PENDAHULUAN

KPPN (Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara) adalah kuasa bendahara umum negara untuk menyalurkan dana dari kas negara ke beberapa satuan kerja di bawah kemeterian/lembaga lain ataupun di bawah kemeterian keuangan sendiri. Secara struktural KPPN bekerja di bawah direktorat jenderal perbendaharaan kementerian keuangan, tetapi bertanggung jawab langsung kepada Kepala kantor wilayah. Secara umum tugas KPPN ini sangat penting, karena bertanggung jawab untuk menjadi wakil bendahara umum dalam menyalurkan dan membebankan biaya apapun yang ada di dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara. Secara singkat dapat dikatakan bahwa KPPN ini lawan kata dari Kantor Pelayanan Pajak dan Kantor Bea Cukai. Jika kedua kantor tersebut melakukan tugasnya untuk mendapatkan uang dari rakyat, sedangkan KPPN bertanggungjawab untuk menyalurkan anggaran sesuai peruntukannya yang tertuang dalam UU APBN.

Disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin adalaah permulaan serta keinginan seseorang tunduk terhadap segala peraturan yang ada di perusahaan. Kesadaran adaalah sikap seseorang yang secara rela menuruti segenap aturan yang telah dibuat perusahaan dan sadar akan tugas serta tanggung jawab yang dimilikinya. Orang itu akan taat ke semua peraturan dengan bagus, bukan karena di paksa oleh orang lain. Kemauan adalah satu aksi perilaku, dan aksi seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Hasibuan, 2003: 193).

Disiplin kerja pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Kota palembang. Ditinjau dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS yang berupa kewajiban yang harus dijalankan dan larangan-larangan yang harus dijauhi. Berdasarkan hasil wawancara dengan KASUBAG UMUM persentase dari disiplin kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Pematangsiantar sebesar 25% sangat baik, 60% baik, dan 15% cukup baik. Fenomena disiplin kerja yang terjadi pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Kota Palembang berada pada dimensi menjalankan kewajiban. Hal ini ditunjukan masih terdapatnya pegawai yang melanggar aturan secara berulang-ulang terutama dalam hal penggunaan waktu kerja. Pada dimensi menjauhi larangan, sudah optimal hal ini disebabkan tingginya kesadaran pegawai untuk menjaga dan melindungi negeri ini. Disiplin kerja pegawai juga di pengaruhi oleh etos kerja.

Etos kerja merupakan suatu semangat kerja dan perilaku positif yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam kehidupan mereka. Dimensi pada etos kerja meliputi rahmat, amanah, panggilan, aktualisasi, ibadah, seni, kehormatan dan pelayanan. Fenomena etos kerja pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Kota Palembang pada dimensi pekerjaan sebagai amanah, panggilan dan ibadah. Hal ini ditunjukkan dari pegawai yang memiliki keyakinan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, serta pegawai selalu patuh mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance), pimpinan Kementerian Keuangan bertekad untuk membentuk suatu kantor pelayanan di lingkungan Direktorat Jenderal Perbendaharaan yang dapat memberikan peningkatan layanan yang lebih cepat, akurat, tanpa biaya serta penyelesaiannya dilakukan secara transparan (zero defect). Pembentukan kantor pelayanan percontohan ini telah direalisasikan di setiap wilayah provinsi di Indonesia oleh Direktorat Jenderal Perbendaharaan yaitu dengan mengubah setiap Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) yang berkedudukan di provinsi menjadi KPPN Percontohan. Perubahan tersebut diharapkan dapat memberikan contoh kepada KPPN-KPPN lain untuk dapat mengikuti Standard Operating Prosedures KPPN Percontohan.

KPPN Ambon merupakan KPPN Percontohan yang telah dimulai operasionalisasi pada tanggal 30 Juli 2007 bersama-sama dengan 18 (delapan belas) KPPN Percontohan lainnya, yaitu KPPN Medan II, Palembang, Jakarta I, Jakarta II,Bandung II,Semarang II, Yogyakarta, Surabaya II, Pontianak, Banjarmasin, Denpasar, Mataram, Kupang,Makasar II, Gorontalo,Manado, Ambon, dan Jayapura.

Dengan diresmikannya KPPN Ambon menjadi KPPN Percontohan. KPPN Ambon diharapkan dapat meningkatkan pelayanan terhadap proses pencairan dana APBN, menjadi lebih cepat, tepat, akurat, dan transparan serta tanpa adanya pungutan biaya. Dengan demikian opini publik yang selama ini masih melekat yaitu berbelit-belitnya proses pencairan dana melalui KPPN, tidak transparan, tidak konsisten bahkan adanya pungutan tidak resmi dapat dihilangkan dan berubah menjadi KPPN yang selalu siap melayani publik dengan baik dan bebas korupsi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur bagaimana pengaruh & motivasi kerja, disiplin dan etos kerja terhadap perilaku kepemimpinan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Kota Palembang, untuk mengidentifikasi peran motivasi kerja terhadap prilaku kepemimpinan pada karyawan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Kota Palembang serta untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja disiplin dan etos kerja terhadap perilaku kepemimpinan pada Kantor Pelayanan Pembendaharaan Negara (KPPN) Kota Palembang antara Karyawan Negeri & Karyawan Swasta.

B. LANDASAN TEORI

1. Motivasi Kerja

Menurut Pandji Anoraga, Motivasi Kerja adalah kemauan kerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri karyawan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Menurut Suwarto (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

a) Teknis organisasi bentuk susunan organisasi dimana para karyawan bekerja, memberi pengaruh yang sangat besar kepada semangat dan kepuasan kerja karyawan.
b) Struktur sosial 28 Struktur sosial suatu kelompok membawa pengaruh yang tidak kecil artinya bagi diri pribadi para anggota. Mereka lebih senang bekerja dalam suatu kelompok dimana terdapat pergaulan yang fleksibel.
c) Kemauan untuk menyelesaikan tugas Produktivitas masing-masing karyawan sangat tergantung kepada kemauan mereka untuk bekerja keras.
d) Imbalan yang diterima dari bekerja Imbalan yang diterima para karyawan baik imbalan instrinsik maupun imbalan ekstrinsik sangat berpengaruh terhadap semangat kerja mereka.
e) Dapat diterima karyawan sebagai anggota kelompok. Dapat diterimanya karyawan sebagai anggota kelompok, akan membawa pengaruh terhadap ketenangan kerja suatu kelompok atau karyawan itu sendiri.

Hal – hal yang meningkatkan motivasi kerja yaitu :

a) Mempunyai Tujuan yang Akan Dicapai

   Ketika rasa penat dan jenuh mulai melanda, pastinya akan menjadi malas dan kurang bersemangat dalam bekerja. Saat itulah, coba ingat-ingat kembali tujuan Anda bekerja.

b) Berpikir Positif dan Bersyukur

   Menghadapi rutinitas kerja yang sama setiap hari pasti sangat membosankan Berpikir positif akan memotivasi diri untuk tetap bertahan dan bangkit dengan semangat baru. Hilangkan pikiran-pikiran negatif dari diri Anda dan selalu bersyukur atas rezeki yang diperoleh.

c) Beri Penghargaan Pada Diri Sendiri

   Banyak orang lupa waktu, mengabaikan diri sendiri hanya untuk bekerja, bekerja, dan bekerja. Namun, ketika sudah kelelahan, barulah dampaknya terasa. Malas dan kurang bergairah karena badan dan pikiran terus diforsir untuk bekerja. Berarti Anda kurang memberi penghargaan untuk diri sendiri. Maksud penghargaan di sini adalah memanjakan atau menyenangkan diri sendiri dengan berbagai kegiatan yang dapat membangkitkan semangat dan motivasi baru.

d) Cintai Pekerjaan Anda

Dengan mencintai pekerjaan Anda tidak akan membuatnya menjadi beban. Jadi belajarlah untuk mencintai pekerjaan Anda dengan segala tugas-tugas dan tanggung jawabnya. Melakukan pekerjaan dengan senang hati dapat memberikan hasil terbaik dan meningkatkan kinerja Anda. Karier Anda pun akan meningkat.

e) Jangan Takut dan Ragu

Motivasi dan semangat kerja bisa mengendur karena rasa takut dan ragu yang berlebihan. Jika hal ini terjadiakan merugikan diri sendiri dan mengakibatkan performa Anda kurang maksimal di tempat kerja.

Adapula aspek – aspek yang terdapat dalam Motivasi Kerja yaitu:

a) Adanya kedisiplinan dari karyawan

Yaitu, sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

b) Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

c) Kepercayaan Diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

d) Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimilik, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

e) Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Kekuatan motivasi kerja karyawan untuk bekerja/berkinerja secara langsung tercermin pada seberapa jauh upayanya bekerja keras untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik demi mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan definisi Motivasi

Kerja menurut Sondang P. Siagian (2008:138), terdapat 8 indikator motivasi kerja yang terdiri dari :

a) Daya Pendorong
   Daya pendorong adalah semacam naluri, yang berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan. Namun, cara-cara yang digunakan berbeda-beda dari tiap-tiap individu menurut latar belakang kebudayaannya masing-masing.
b) Kemauan
   Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi/terpengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan). Kemauan mengindikasikan adanya reaksi tertentu sebagai akibat adanya tawaran dari orang lain.
c) Kerelaan
   Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas permintaan orang lain agar dirinya mengabulkan permintaan tersebut tanpa merasa adanya keterpaksaan (ikhlas).
d) Membentuk Keahlian
   Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau pembetukkan, proses mengubah kemahiran seseorang dalam suatu bidang ilmu tertentu.
e) Membentuk Keterampilan
   Keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil/prestasi tertentu. Membentuk keterampilan bukan hanya mencakup gerakan motoriknya saja, melainkan juga pada penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Seseorang yang mampu mendayagunakan/menggunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.
f) Tanggung Jawab
   Tanggung jawab berarti suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik berupa hak dan kewajiban ataupun kekuasaan. Tanggung jawab diartikan secara umum sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.
g) Kewajiban
   Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya. Misalnya dalam bidang kerja, Anda akan diberikan tugas-tugas yang harus diselesaikan.
h) Tujuan
   Tujuan merujuk pada pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

2. Etos Kerja

Menurut Sinamo (2005:151), etos kerja adalah seperangkat prilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja integral. Kemudian menurut Asifudin (2004:26), etos kerja adalah sifat khusus tentang seorang individu atau sekelompok manusia yang memiliki sikap dan karakter, kebiasaan serta kepercayaan. Sedangkan Anoraga (2009:282), menyatakan bahwa etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi, sebaliknya jika etos kerja dengan sendirinya akan rendah, maka pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan.

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa etos kerja merupakan suatu tolak ukur atau pandangan mendasar untuk menjadi acuan dalam menilai kinerja, yang berguna untuk mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Sehingga dapat meningkatkan kualitas hidup seseorang.

Menurut Sinamo (2005:125), mengemukakan 8 etos kerja profesional yang diterapkan dengan baik dan mampu meningkatkan atau membangun etos kerja, 8 etos kerja itu antara lain:

a) Seseorang mau bekerja dengan tulus dan penuh syukur merupakan refleksi kerja adalah rahmat.
b) Seseorang memiliki komitmen untuk bekerja benar dan penuh tanggung jawab merupakan refleksi kerja adalah amanah.
c) Seseorang bisa bekerja tuntas dan penuh integritas merupakan refleksi kerja adalah panggilan
d) Seseorang harus bekerja keras dan penuh semangat merupakan refleksi kerja adalah aktualisasi.
e) Seseorang memiliki komitmen untuk bekerja dengan serius dan penuh kecintaan merupakan refleksi kerja adalah ibadah.
f) Seseorang akan bekerja cerdas dan penuh kreativitas merupakan refleksi kerja adalah seni.
g) Seseorang akan bekerja tekun dan penuh keunggulan merupakan refleksi kerja adalah kehormatan.
h) Seseorang akan bekerja paripurna dan penuh kerendahan hati merupakan refleksi kerja adalah pelayanan.'

Etos kerja dapat kita lihat dalam kehidupan pribadi sehari-hari. Karakteristik etos kerja yang tinggi dan rendah dapat kita lihat melalui daftar berikut ini. (Darodjat, 2015).

a) Etos Kerja Tinggi
    1) Memiliki motivasi kerja yang tinggi baik eksternal maupun internal
    2) Memiliki orientasi masa depan
    3) Moralitas adalah keseriusan dalam hal bekerja

4) Kerja keras serta menghargai waktu
5) Kedisiplinan dalam bekerja
6) Hemat dan sederhana
7) Tekun dan ulet

b) Etos Kerja Rendah
1) Merasa bahwa bekerja adalah suatu hal yang membebani.
2) Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja.
3) Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan.
4) Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan.
5) Kerja dihayati hanya sebagai rutinitas hidup.

Hukum alam akan selalu memberikan hasil yang adil bagi setiap makhluk hidup yang tinggal. Menerapkan etos kerja yang baik akan memberikan seseorang manfaat yang baik. Ada beberapa manfaat yang dapat diraih seseorang saat menerapkan etos kerja dalam rutinitasnya yaitu:

a) Kenaikan status sosial
Seakan-akan memancarkan sinar, naiknya status sosial membuat kepribadian seseorang lebih dikenal baik oleh keluarga hingga rekan kerja. Peluang untuk promosi kenaikan jabatan sangat tinggi karena kepribadian yang disiplin dan baik adalah salah satu sifat pemimpin.

b) Status ekonomi membaik
Bekerja dengan giat dan semangat di lingkungan kerja membuat Anda menonjol di hadapan atasan. Atasan akan sangat peka terhadap etos kerja bawahannya sehingga akan memberikan dampak positif bagi insentif yang didapatkan. Hal ini berlaku juga dengan para freelancer atau wirausaha dengan etos kerjanya.

c) Kesehatan
Seseorang yang selalu positif akan memberikan dampak luar biasa bagi kesehatannya. Pekerjaan baik membuat karir juga baik, sehingga membuat mental pekerja sangat kuat. Ingat! makanan yang sehat juga akan mempengaruhi etos kerja seseorang.

d) Rohani
Seseorang yang memiliki etos kerja tinggi, tidak akan pernah melupakan pencipta sekaligus penguasa langit dan bumi ini. Segala sesuatu yang diperintahkan oleh-Nya akan selalu dilaksanakan tanpa menunda-nunda.

Pada bagian prinsip, referensi diambil melalui penulis terkenal Jaysen Sinamo dari bukunya "8 Etos Kerja Profesional". Ada 8 prinsip yang perlu dimaknai untuk memiliki etos kerja profesional. Berikut prinsip-prinsipnya:

a) Kerja adalah Rahmat
Bekerja dengan ketulusan dan selalu bersyukur membuat kita lebih dekat pada Sang Pencipta. Apapun pekerjaan yang dilakukan harus selalu disyukuri karena banyak orang di luar sana yang menginginkan pekerjaanmu.

b) Kerja adalah Amanah

Bekerja dengan tanggung jawab dan kejujuran merupakan amanah dari Tuhan yang diberikan kepada manusia. Seorang parlemen DPR yang amanah dalam bekerja akan selalu berakhir baik melalui takdirNya.

c) Kerja adalah Panggilan
Menganggap sebuah pekerjaan adalah kesucian, membuat seseorang melahirkan sifat integritas dalam hidupnya. Pekerjaan yang sudah didapatkan saat ini, sesungguhnya panggilan dari Tuhan untuk umatNya.

d) Kerja adalah Aktualisasi
Kerja merupakan aktualisasi diri, menjelaskan bahwa pekerjaan apapun yang didapatkan merupakan peluang kepada kita untuk mengembangkan potensi berbagai bidang.

e) Kerja adalah Ibadah
Banyak sekali ulama-ulama besar yang memberi penjelasan bahwa ibadah tidak sekadar solat 5 waktu dan sebagainya. Mencukupi kebutuhan keluarga dengan bekerja merupakan ibadah utama bagi seorang lelaki.

f) Kerja adalah Seni
Semua pekerjaan merupakan peluang untuk kita menuangkan kreativitas sebanyak mungkin. Semakin banyak kreativitas yang bisa kita berikan pada perusahaan, membuat umur sumber rezeki semakin panjang.

g) Kerja adalah Kehormatan
Semua orang tidak terlepas dari sifat ingin dihormati. Bekerja dengan penuh sungguh-sungguh membuat diri kita semakin disegani.

h) Kerja adalah Pelayanan
Pekerjaan apapun itu sesungguhnya memiliki latar belakang berupa pelayanan. Pelayanan terhadap konsumen, atasan, hingga masyarakat luas.

3. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu topik yang sangat menarik dalam dunia industri dan organisasi. Apalagi ditengah perubahan lingkungan organisasi yang semakin dibutuhkan (Bennis, 2000: 121). Kepemimpinan dalam organisasi bertujuan untuk melakukan perubahan secara konstuktif dengan menetapkan arah dan pengembangan visi masa depan dan penerapan strategi untuk melakukan perubahan yang diinginkan dalam mencapai visi organisasi.

Menurut handbook of leadership, perilaku kepemimpinan adalah suatu interaksi antara anggota suatu kelompok. Pemimpin merupakan agen perubahan, orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain dari pada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka. Terry dalam Hidayat (2012: 23) mengatakan, perilaku kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang untuk mencapai tujuan kelompok secara sukarela. Koontz dan O'Donnel (1981) dalam Hidayat (2012: 23) juga menyatakan bahwa, perilaku kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi orang-orang untuk ikut dalam pencapaian tujuan bersama. Karena pemimpin selalu

berhubungan dengan bawahannya, maka bawahan sangat memperhatikan bagaimana pemimpin memperhatikan mereka.

Sedangkan menurut Miswan (2012:6), Perilaku kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan yang fokusnya tidak pada sifat-sifat atau karakteristik pemimpin tetapi pada tindakan interaksi terhadap orang-orang yang ada disekitar kerjanya dan pada sekelompok orang/bawahan.

Untuk itu setiap pemimpin harus mampu menganalisis situasi sosial kelompok atau organisasinya yang dapat dimanfaatkan dalam mewujudkan fungsi perilaku kepemimpinan dengan kerjasama dan bantuan orang-orang yang dipimpinnya. Fungsi perilaku kepemimpinan menurut Hill dan Caroll (1997) dalam Hidayat (2012: 24) memiliki 2 (dua) dimensi yaitu:

a) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan untuk mengarahkan (direction) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin, yang terlihat pada tanggapan orang-orang yang dipimpinnya.
b) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (support) atau keterlibatan orang- orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok organisasi, yang dijabarkan dan dimanifestasikan melalui keputusan-keputusan dan kebijaksanaan- kebijaksanaan pemimpin.

4. Dipslin

Menurut Saydam (2000:284), bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan sesorang untuk memenuhi dan menaati segala norma-norma dan peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010, disiplin pegawai negeri sipil (PNS) adalah kesanggupan pegawai negaeri sipil (PNS) untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Sedangkan menurut Zainal (2015:599), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu prilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaraan dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pendapat para ahli, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin adalah suatu tindakan yang bersifat memaksa seseorang untuk mengubah dan memperbaiki sikap atau perilaku, melalui tindakan disipliner positif dalam meningkakan kesadaran untuk menaati peraturan dan norma-norma yang berlaku didalam sebuah organisasi.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan single cross sectional design yang berarti penarikan informasi dari responden hanya dilakukan sekali dalam satu periode tertentu. Pengambilan sampel yang dipakai adalah metode sensus, mengingat jumlah populasi hanya sebanyak 53 pegawai, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk

dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Variabel penelitian yang digunakan adalah motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Definisi operasional dari masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja (X1)
   Variabel operasional yang dipakai dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dari beberapa indikator dalam teori kebutuhan yang disampaikan oleh Abraham Maslow (Siagian, 2011) yaitu sebagai berikut: Fisologis (X11), Keamanan (X12), Sosial (X13), Penghargaan (X14) dan Aktualisasi Diri (X15)
2. Etos Kerja (X2)
   Variabel operasional yang dipakai dalam penelitian ini adalah etos kerja yang terdiri dari 4 komponen (Robbins dan Judge, 2008) yaitu sebagai berikut: Pengaruh Ideal (X21), Motivasi Inspirasional (X22), Stimulasi Intelektual (X23), Pertimbangan Individual (X24)
3. Disiplin Kerja (X3)
   Variabel operasional yang dipakai dalam penelitian ini yaitu faktor faktor yang bisa mempengaruhi tingkat kedisiplinan (Hasibuan, 2007) yaitu indikatornya sebagai berikut: Tujuan dan kemampuan (X31), Insentif (X32), Keadilan (X33), Pengawasan melekat (X34), Sanksi Hukuman (X35), dan Ketegasan (X36).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh & Kepuasan Motivasi Kerja Disiplin dan Etos Kerja.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. sedangkan Disiplin kerja pegawai merupakan perwujudan sikap dari pegawai dengan tulus, ikhlas, dan rasa sadar dalam menaati peraturan dan kebijaksanaan kantor dalam upaya pencapaian tujuan kantor. Ketika seorang disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya, ia akan memaksimalkan kemampuan yang dimiliki untuk meyelesaikan tugasnya.

Menurut Sinamo (2005:151), etos kerja adalah seperangkat prilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja integral. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa motivasi kerja, disiplin dan etos kerj berhubungan erat dengan disiplin kerja pegawai. Dengan adanya etos kerja yang tinggi dan kepuasan kerja yang tinggi hal ini akan dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Disiplin kerja pegawai merupakan perwujudan sikap dari pegawai dengan tulus, ikhlas, dan rasa sadar dalam menaati peraturan dan kebijaksanaan kantor dalam upaya pencapaian tujuan kantor. Ketika seorang disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya, ia akan memaksimalkan kemampuan yang dimiliki untuk meyelesaikan tugasnya. Menurut Sinamo (2005:124), setiap manusia memiliki spirit (roh) keberhasilan, roh inilah yang menjelma perilaku yang khas seperti kerja keras, disiplin

dalam bekerja, teliti, tekun, integritas, rasional, bertanggung jawab yang menjadi motivasi murni untuk meraih dan menikmati keberhasilan. Ini menunjukkan bahwa pegaawai yang memiliki etos kerja yang tinggi akan tercermin dari perilakunya, seperti suka bekerja keras, bersikap adil, hormat terhadap rekan-rekan dan sebagainya. Hal ini akan meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Menurut Mathis dan John (2011:46), menyatakan bahwa kepuasan kerja sangat berperan dalam membentuk kedisiplinan, komitmen dan kinerja pegawai yang kemudian berpengaruh terhadap kualitas layanan dalam usaha untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini menunjukkan bahwa menigkatnya kepuasan kerja yang oleh kehadiran pegawai yang tepat waktu, tidak pernah pulang sebelum jam kerja selesai, mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, mampu menggunakan waktu secara efektif, bekerja dengan kualitas baik mengikuti prosedur dan intruksi dari atasan, hadir dalam setiap rapat dan berpenampilan sopan dan berpakaian sesuai aturan yang ada maka dapat menyebabkan disiplin kerja pegawai semakin meningkat. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa etos kerja dan kepuasan kerja berhubungan erat dengan disiplin kerja pegawai. Dengan adanya etos kerja yang tinggi dan kepuasan kerja yang tinggi hal ini akan dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Menurut Mahmudi (2010:20) kinerja merupakan suatu konstruk multideminsional yang mancakup 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, kekompakan 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,19 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 competitor.

Faktor-faktor terbentuknya etos kerja

1) Agama
Sejak Weber menelurkan karya tulis *The Protestant Ethic and the Spiritof 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.

2. Peran Motivasi Kerja Terhadap Perilaku Kepemimpinan

Memotivasi adalah suatu potensi yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter, yang dapat dipengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. (Winardi, 2007:21).

Motivasi adalah keadaaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.(Singungan,2002:92). Motive mempunyai arti sama dengan "dorongan batin" yaitu sesuatu yang menjadi pangkal seseorang melakukan sesuatu atau bekerja, sehingga yang dilakukan oleh seorang manager dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain. (Wursanto,2003:133).

Jenis – Jenis Motivasi

1. Motivasi Intrinsik
Yaitu motivasi yang berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena memang dari individu tersebut sudah ada dorongan untuk melakukan tindakan.
2. Motivasi Ekstrinsik
Yaitu motivasi yang berfungsi karena di sebabkan oleh adanya faktor pendorong dari luar individu. Dengan ini dapat dikatakan bahwa timbulnya motivasi yang dapat menyebabkan seseorang menggerakan tingkah lakunya karena adanya motivasi dari dalam dirinya. Motivasi ini lebih dipengaruhi oleh upaya untuk memenuhi kebutuhannya. Disamping itu juga karena adanya dorongan dan tuntutan serta pengaruh dari lingkungan luar untuk melakukan tindakan yang sesuai dengan perkembangan yang terjadi.

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan, telah didapatkan ada beberapa jenis motivasi yang diterapkan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Kota Palembang antara lain :

1. Integritas
   Yaitu memotivasi orang-orang yang dipandu oleh seperangkat prinsip inti, yang memberdayakan kepribadian dan karakter mereka, untuk berperilaku secara baik.
2. Profesional
   Yaitu memotivasi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, aktivitas, usaha dan pekerjaan yang dilakukan untuk mendapatkan nafkah atau kesenangan (memberi konstribusi) dengan mengandalkan keahlian, keterampilan dan kemahiran yang tinggi dengan melibatkan komitmen pribadi (moral) yang mendalam. Adapun tujuh strategi untuk menjadi pribadi yang profesional yaitu:

a) Kembangkan Keahlian (Expert);
b) Mahir Membangun Hubungan (Relationship);
c) Tingkatkan Kemampuan Berkomunikasi (Communicator);
d) Hasilkan yang Terbaik (Excellent);
e) Berpenampilan Menarik (Good Looking);
f) Kehidupan yang Seimbang (Balance of Life);
g) Memiliki Nilai Moral yang Tinggi (Strong Value).

3. Sinergi
   Yaitu proses dimana interaksi dari dua atau lebih agen atau kekuatan akan menghasilkan pengaruh gabungan yang lebih besar dibandingkan jumlah dari pengaruh mereka secara individual.
4. Pelayanan
   Yaitu suatu kegiatan yang diberikan seseorang atau badan untuk melayani kebutuhan orang lain.
5. Kesempurnaan
   Yaitu memotivasi seseorang melakukan kegiatan/tugas dengan baik dan benar Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Medan II, bukan hanya kepuasan kerja dan semangat kerja sebagai faktor yang penting tetapi motivasi karyawan merupakan faktor yang bahkan lebih penting bagi keberhasilan perusahaan. Perusahaan ini menerapkan apabila para pekerja puas dan memiliki semangat kerja tinggi, organisasi akan mendapat berbagai macam manfaat. Misalnya, bila dibandingkan dengan para pekerja yang tidak puas, karyawan yang puas akan lebih berkomitmen dan setia. Karyawan-karyawan seperti itu kemungkinan besar akan bekerja lebih keras dan memberikan sumbangan yang berharga bagi perusahaan. Oleh karena iu perusahaan harus mampu memberikan motivasi yang baik.

3. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin dan Etos Kerja Antara Karyawan Negeri & Karyawan Swasta

Menurut Wahjosumidjo (2005: 17) kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifat- sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola- pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain- lain tentang legitimasi pengaruh.

Miftah Thoha (2010: 9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisai karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatuorganisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

Terry dalam Thoha (2010: 5) mengartikan bahwa Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

E. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi peningkatan dan penurunan kinerja keryawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja mempengaruhi peningkatan dan penurunan kinerja keryawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi mempengaruhi peningkatan dan penurunan kinerja keryawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Yuliana (2017) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. hasil penelitian menunjukkan bahwa disipilin kerja berpengaruh signifikan tehadap kinerja karyawan yang berarti setiap peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Runtuwene., Lapian. dan Dotulong (2015) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi peningkatan dan penurunan kinerja keryawan baik karyawan negeri maupun karyawan swasta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja mempengaruhi peningkatan dan penurunan kinerja keryawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi mempengaruhi peningkatan dan penurunan kinerja keryawan.

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, Panji. (1992). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta.

Asifudin, Ahmad Janan. (2004). *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Press.

Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.

Miftah Thoha .(2010). *Kepemimpinan dan manajemen*. Rajawali Pers. Jakarta

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.

Soewarso, Rahardjo, Subagyo, dan Utomo. (1995). *Persepsi Tentang Etos Kerja Kaitannya dengan Nilai Budaya Masyarakat*. Jakarta: CV. Bupara Nugraha.

Singungan, Manurung. (2002). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. PT. Bibit Baru Medan.

Winardi, J, (2007). Teori-Teori Motivasi. Kencana: Jakarta.

Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.

Wahjosumidjo. (2005). Kepemimpinan Kepala Sekolah. Rajawali Grafindo Persada. Jakarta

Yuliana. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja