

## PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR OTORITAS JASA KEUANGAN PROVINSI LAMPUNG DI MASA PANDEMI COVID-19

Indra Kurniawan<sup>1</sup>, Iskandar Ali Alam<sup>2</sup>

Universitas Bandar Lampung

Email: [indra.17016001@student.ubl.ac.id](mailto:indra.17016001@student.ubl.ac.id)<sup>1</sup>, [iskandar@ubl.ac.id](mailto:iskandar@ubl.ac.id)<sup>2</sup>

### ABSTRACT

*OJK (Otoritas Jasa Keuangan) is an independent institution which has the duty, authority to conduct the examination and investigation. The work ethic of the employees of the OJK affect an organization because of the work ethic and discipline that incredible plays an important role to achieve the goals of an organization. The research we do has a purpose to analyze the influence of work ethic and work discipline on employee performance at the Office OJK Provinsi Lampung. The population of this research is all employees of the OJK office Lampung Province, a total of 54 employees. This research uses quantitative research. We do hypothesis testing with multiple linear regression. The result is there is influence of work ethic and work discipline on the performance of the employees in the office of the OJK Provinsi Lampung.*

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

### ABSTRAK

OJK (Otoritas Jasa Keuangan) adalah suatu lembaga independent yang memiliki tugas, wewenang untuk melakukan pemeriksaan serta penyidikan. Etos kerja pegawai OJK memengaruhi suatu organisasi karena etos kerja dan disiplin kerja yang luar biasa berperan penting untuk mencapai tujuan suatu organisasi tersebut. Penelitian yang kami lakukan ini mempunyai tujuan untuk menganalisis pengaruh etos kerja dan disiplin kerja pada kinerja pegawai pada Kantor OJK Provinsi Lampung. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor OJK Provinsi Lampung, sebanyak 54 orang pegawai. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Kami melakukan pengujian hipotesis dengan regresi linier berganda. Hasilnya adalah ada pengaruh dari etos kerja dan disiplin kerja pada kinerja pada pegawai di kantor OJK Provinsi Lampung.

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

### PENDAHULUAN

Dibentuknya OJK ditujukan agar semua aktivitas yang berhubungan dan yang ada disemua sector jasa keuangan dapat diselenggarakan secara adil, secara transparan, secara teratur, dan juga akun tabel. Semua ini dilakukan demi terwujudnya suatu system keuangan yang bertumbuh dengan berkelanjutan namun stabil agar kepentingan konsumen dan masyarakat pada umumnya dapat terlindungi. Pada era Pandemi Covid-19, OJK sangat mendorong agar sector riil dapat bergerak kembali dan bisa beradaptasi dengan kebiasaan baru menuju masyarakat aman dan produktif. Sektor jasa keuangan yang baik dengan kinerja sebagai intermediasi yang positif dan tetap terkendalinya profil risiko dapat menunjang hal tersebut. OJK mendukung kegiatan pemerintah untuk percepatan Pemulihan Ekonomi Nasional.

Diawal masa pandemi Covid-19, OJK telah membuat beberapa kebijakan atau aturan baru yang mengatur tentang system kerja pegawai. Salah satu kebijakan atau aturan yang dibuat yaitu terkait system pencatatan kehadiran pegawai. Sebelum masa pandemi Covid-

19, system pencatatan kehadiran pegawai dilakukan melalui mesin handprint yang terkoneksi dengan aplikasi kehadiran pegawai yaitu Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SIMFOSIA), namun ketika awal terjadi pandemi Covid-19 diubah menjadi pencatatan kehadiran secara manual.

Pegawai merupakan sumber daya dengan peranan yang penting agar organisasi dapat berjalan dengan baik. Pegawai Kantor OJK Provinsi Lampung juga memiliki karakter yang berbeda-beda sikap dan tingkah laku pegawai Kantor OJK Provinsi Lampung yang berbeda-beda mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Etos kerja dan disiplin yang tinggi akan tercapai jika terdapat jaminan yang dapat memotivasi pegawai agar dapat berprestasi dan memiliki rasa ingin kerja yang tinggi. Hal ini dilakukan dalam upaya peningkatan sumber daya manusia pegawai di OJK provinsi Lampung. Oleh karena itu pembinaan secara mental yang bersama-sama dengan pembinaan keahlian dan keterampilan secara professional diharapkan mampu membuat karyawan melaksanakan tugas dengan baik agar bisa mengeban tujuan organisasi. Berdasarkan absensi pegawai, diperoleh data bahwa terdapat tingkat absensi yang tertinggi dibulan Januari 2020, 99,89%. Tingkat absensi terendah ada dibulan Mei 2020, 75,49%. Rata-rata tingkat absensi pegawai periode Januari 2020 – Desember 2020 sebesar 86,30%. Hal ini disebabkan karena adanya perubahan system absensi kehadiran Pegawai Kantor OJK Provinsi Lampung dari penggunaan sistem handprint yang terkoneksi dengan aplikasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SIMFOSIA) menjadi absensi manual. Berdasarkan data tersebut terlihat adanya penurunan data absensi pegawai.

Dengan ‘etoskerja’ dan juga ‘disiplin bekerja’ bentuk kinerjapara pegawai di kantor OJK Provinsi Lampung dapat meningkat agar produktivitas kerja lebih baik. Berdasarkan masalah tersebut, kami meneliti Pengaruh dari Etos Kerja dan Disiplin Kerja pada Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Jasa Keuangan Lampung di Masa Pandemi Covid-19.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Etos kerja adalah suatu perilaku kerja yang positif dengan keyakinan mendasar bersama komitmen total sesuai dengan paradigm kerja yang terintegrasi (Sinamo, 2011: 26). Paradigma merupakan suatu konsep yang utama yang berbicara tentang kerja dengan dasar idealisme yang kuat, diatur dengan prinsip-prinsip, digerakkan oleh nilai- nilai, dilahirkan oleh sikap-sikap yang hendak dicapai oleh para pemeluknya. Apabila suatu organisasi mempunyai suatu paradigm kerja tertentu dengan komitmen yang tinggi, dengan tulus dan serius, kepercayaan yang timbul akan melahirkan kekhasan sikap kerja dan perilaku kerja.

## **METODE**

Di sini kami menggunakan metode kuantitatif dengan seluruh pegawai Kantor OJK Provinsi Lampung sebagai populasinya berjumlah 54 orang pegawai. Kami menggunakan Teknik Penelitian Lapangan (*Field research*). Objek penelitian dan metode yang dipakai adalah variable bebas atau X (*Independent Variabel*), yaitu Etos Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin

Kerja ( $X_2$ ). dan variable terikat atau Y (*Dependent Variable*), variable terikatnya adalah Kinerja Pegawai (Y).

Teknik analisis yang dipakai adalah analisis kuantitatif. Analisis kualitatif berupa statistic deskripif. Analisis tersebut untuk meramalkan bagaimana pengaruh variable bebas pada variable terikat sekaligus atau untuk mendapatkan data dari kontribusi kinerja pada pegawai apabila variable bebas etos kerja dan disiplin kerja berubah.

## HASIL

Kami menggunakan Uji Reliabilitas dalam melakukan penelitian ini dengan memakai rumus *Alpha Cronbach* ( $r_{11}$ ) dari program SPSS. Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai koefisien yang diperoleh dari  $r_{11}$  adalah:

Tabel 4.1 *Reliability Statistics* Variabel Etos Kerja

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	10

Tabel 4.1 dengan variabel Etos Kerja hasil yang diperoleh dari *Cronbach's Alpha* adalah  $0,845 > 0,60$ . Dengan hasil ini kuisisioner Etos Kerja dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 4.2 *Reliability Statistics* Variabel Disiplin Kerja

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	10

Tabel 4.2 menyatakan bahwa variabel disiplin kerja untuk *Cronbach's Alpha* adalah  $0,872 > 0,60$ . Dalam hal ini kuesioner disiplin kerja dinyatakan reliabel.

Tabel 4.3 *Reliability Statistics* Variabel Kinerja Pegawai

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	10

Tabel 4.3 menyatakan bahwa pengelolaan data variabel kinerja pegawai dengan SPSS hasilnya adalah *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,817 > 0,60$ , sehingga kuisisioner kinerja pegawai reliabel.

Pada tabel 4.1, tabel 4.2 dan tabel 4.3 dapat kita lihat bahwa nilai  $r_{11}$  secara menyeluruh lebih besar dari 0,6. Hasil ini menyatakan kalau kuesioner dalam penelitian ini reliabel.

Berdasarkan program SPSS 25 hasil yang didapatkan adalah:

Tabel 4.4 *Correlation*  
**Correlations**

		Etoskerja	Disiplin	Kinerja Pegawai
Etoskerja	Pearson Correlation	1	-.067	.652**
	Sig. (1-tailed)		.315	.000
	N	54	54	54
Disiplin	Pearson Correlation	-.067	1	.347**
	Sig. (1-tailed)	.315		.005
	N	54	54	54
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.652**	.347**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.005	
	N	54	54	54

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber: Data diolahpeneliti, 2022.

Tabel 4.4 menyatakan bahwa nilai dari korelasi di antara variabel penelitian secara parsial:

- Korelasi product momen tadi antara etos kerja dengan kinerja pegawai ( $r_{X_1Y}$ ) mempunyai nilai 0,652.
- Korelasi product moment di antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai ( $r_{X_2Y}$ ) mempunyai nilai 0,347.

Pada bagian berikutnya, agar kita dapat mengetahui korelasi product moment antara etos kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pada pegawai sebagai berikut:

Tabel 4.5 *Model Summary*  
**Model Summary<sup>b</sup>**

M	R	R	Adjusted R	Std. Error of the
odel	R	Square	Square	Estimate
1	.761	.579	.562	2.06234
	a			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolaholeh peneliti, 2022.

Tabel 4.5 memperlihatkan bahwa hubungan etoskerja dan disiplin kerja dengan kinerja para pegawai ( $r_{X_1X_2Y}$ ) yaitu 0,761.

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, kitadapat ketahui bahwa nilai korelasi:

- antara Etos kerja dengan kinerja pegawai adalah 0,652. Hal ini berarti hubungan dari kedua variable positif. Tingkat keeratannya masuk dalam kategori kuat.
- antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai adalah 0,347. Hubungan dari kedua variabel tersebut positif. Tingkat keeratannya masuk dalam kategori rendah.
- antara etos kerja dan disiplin kerja sekaligus dengan kinerja pegawai yaitu sebesar 0,761. Hubungan antara kedua variabel tersebut positif. Tingkat keeratannya masuk dalam kategori kuat.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Kami dapat mengambil kesimpulan daripembahasan dan analisis setiap variabel yaitu:

- Kinerjapada pegawai dikantor OJK Lampung dipengaruhi oleh etos kerja
- Kinerja pegawai dikantor OJK Lampung dipengaruhi oleh disiplin kerja
- Secara simultan etos kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh pada kinerja pegawai di kantor OJK Lampung.

### Saran

Saran yang dapat kami berikat berdasarkan kesimpulan penelitian adalah:

- Berdasarkan variabel disiplin kerja, skor terendah berada di pelimpahan tugas dan wewenang yang masih sering tumpang tindih dalam organisasi. Pimpinan Kantor OJK Lampung hendaknya melakukan perubahan dengan menempatkan pegawai pada satu bagian dalam struktur organisasi tanpa adanya perangkapan jabatan.
- Pegawai Kantor OJK Lampung harus memberikan bantuan kepada rekan kerjanya, apabila rekan kerja tersebut tidak masuk kerja, ketika pekerjaan tersebut harus diselesaikan pada hari ketika rekan kerja tidak masuk.
- Untuk hasil pada penelusuran untuk variabel kinerjapegawai, skor terendah yang diperoleh adalah tentang pegawai yang telah bisa melakukan pemenuhan pada target kuantitas kerja yang telah ditetapkan. Kepala Kantor hendaknya melakukan kegiatan pengawasan yang melekat terhadap pegawai karena erat dengan kaitannya dengan pencapaian target kerja yang sudah ada penetapannya di kantor OJK Lampung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alam, Iskandar Ali .2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Lampung*.Jurnal Managemen Visionist. Vol. 4 No.2-September. ISSN 1411 4186: 13-20
- Alam, Iskandar Ali .2016. *The Impact of Economic Structure Change on The Local own Source Revenue and Its Effect Towards The Regional Income Improvement*. The Third International Conference on Law, Business and Government. ISSN: 2339-1650.

- Alam, Iskandar Ali .2016. *Pengaruh Disiplin Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pasda PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero)*. Kalianda. UNIVER
- Alam, Iskandar Ali. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Journal Manajemen dan Bisnis. Universitas Bandar Lampung. Artana, I Wayan Arta. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Maya Ubud Resort & SPA)*. Jurnal Perhotelan dan Pariwisata, 2(1): h:66-80.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung. RefikaAditama.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kusnan, Akhmad, 2010, *Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya*, Surabaya: Program Pascasarjana Universitas Airlangga.
- Malhotra, Naresh K. 2009. *Riset Pemasaran. Edisi keempat jilid I*. Jakarta: Indeks.
- Mardiasmo. 2016. *Perpajakan (edisi Revisi 2008)*. Yogyakarta: CV. Andi Offseat.
- Metode Penelitian Kuantitatif, Untuk Administrasi Publik, Dan Masalah-masalah Sosial*. Yogyakarta: Gaya Media
- Moleong, Lexy J. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Soedjono, 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*”, Jurnal Manajemen Vol 7 no 1, Maret 2005.
- Simamora, Henry (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Sinamo, Jansen. 2011. *8 Etos Kerja Profesional*: Jakarta: Institut Darma Mahardika
- Sinungan, Muchdarsyah. 2013. *Produktivitas Apa dan Bagaimana. Cetakan ke- 9*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soedjono 2013. “*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum Di Surabaya*”, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 7, No. 1, Maret 2005: 22- 47.
- Soedjono, 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*”, Jurnal Manajemen Vol 7 no 1, Maret 2005.
- Stephen, Robbins. 2015, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. 2013, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan ke-17, Bandung: Alfabeta.

#### Referensi dari konten website

- <http://dx.doi.org/10.32678/alqalam.v35i2.1066>. Diakses pada hari senin 8 Juni 2020 pukul 10.45
- <https://ngada.org/uu13-2003pjl.htm> .Diakses pada hari jumatanggal 23 Oktober 2020 Pukul 15.30WIB.
- Lubissatria Hadi, 2013. *Aspek-aspek Etos Kerja dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. <http://www.SatriaHadiLubis/aspek-aspek-etos-kerja-dan-faktor-faktor-yang-mempengaruhi/02/11/11.htm>).