

PENERAPAN ETOS KERJA PEGAWAI PADA STASIUN KIPM KELAS II BENGKULU

Anggri Puspita Sari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu

ABSTRAK

Anggri Puspita Sari; Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor yang memainkan peran penting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap organisasi tentu saja selalu ingin bergerak maju dengan keterlibatan anggotanya untuk meningkatkan kualitas kinerjanya, termasuk setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Etos kerja adalah pandangan seseorang dan sikap terhadap pekerjaan dipraktekkan. Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau karyawan akan menjadi sumber motivasi bagi tindakannya. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan penerapan etos kerja karyawan di Kelas II KIPM Stasiun Bengkulu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SKIPM Kelas II Bengkulu berjumlah 24 orang. Metode sensus metode sampling yang digunakan, sehingga total populasi unit analisis. Metode analisis yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Secara umum, hasil analisis deskriptif statistik menunjukkan bahwa faktor-faktor etos kerja rata-rata karyawan KIPM Stasiun Kelas II Bengkulu telah di kedua kategori. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum etos kerja karyawan KIPM Stasiun Kelas II Bengkulu telah melakukan tugas dan fungsi yang memberikan layanan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan yang berlaku mereka.

ABSTRACT

Anggri Puspita Sari; *Human resources as one of the factors that play important roles input success or failure of an organization in achieving its goals. Each organization is of course always want to move forward with the involvement of its members to improve the quality of its performance, including every organization should have a work ethic. The work ethic is a person's view and attitude towards work is practiced. Work ethic is owned by a person or employee will be a source of motivation for his actions. The goal in this research is to analyze and describe the application of the work ethic of employees in Class II KIPM Station Bengkulu. The population in this study are all Civil Servants (PNS) in SKIPM Class II Bengkulu numbered 24 people. The sampling method used census methods, so that the total population of the unit of analysis. The analytical method used is descriptive qualitative. In general, the results of descriptive statistical analysis showed that the factors of employee work ethic KIPM Station Class II Bengkulu average has been in both categories. This shows that in general the work ethic of employees KIPM Station Class II Bengkulu have done their duties and functions that provide services to the public in accordance with applicable regulations.*

Key Word: *Work Ethic, Civil Servants*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi tentu saja selalu ingin maju dengan melibatkan anggotanya untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap seseorang terhadap pekerjaan yang ditekuninya (Ndraha, 1999). Etos kerja yang dimiliki oleh seorang atau pegawai akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya. Sondang (2002), menjelaskan bahwa etos kerja merupakan norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan karyawan para anggota organisasi.

Stasiun Karantina Ikan Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil perikanan (KIPM) Kelas II Bengkulu merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang bertanggung jawab dan

berada dibawah Kepala Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan (BKIPM) yang merupakan salah satu eselon 1 di Kementrian Kelautan dan Perikanan. Berdasarkan hasil prasurvey yang telah dilakukan, diketahui bahwa dari sisi disiplin kerja masih ada beberapa pegawai yang keluar kantor tanpa keterangan saat jam kerja berlangsung dan terlihat bersantai-santai sambil mengobrol dengan sesama rekan sekerja pada saat jam kerja. Namun demikian, ada juga pegawai yang bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya dengan serius tanpa membuang-buang waktu kerja.

Pada latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana penerapan etos kerja pegawai pada Stasiun KIPM Kelas II Bengkulu dan berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan penerapan etos kerja pegawai pada Stasiun KIPM Kelas II Bengkulu.

LANDASAN TEORI

Dalam setiap pertukaran individual atau antar personal, etika itu menunjukkan prinsip tanggung jawab untuk melaksanakan nilai-nilai pada kemanfaatan orang yang terpaut padanya. dengan demikian pelaksanaan etikadalam setiap kolektifitas itu mempersiapkan pendalaman pada nilai ilai masyarakat yang mendasar, yang memberikan dasar bertindak dalam rangka aktifitas kehidupan.

Lebih lanjut Ravianto (1998:224) “dalam bahasa modern, *ethis*” menunjukkan ciri-ciri, pandangan, nilai yang menandai suatu kelompok. Selanjutnya dengan mengutip *Concise Oxford Dictionary* (dalam Ravianto, 1998), mengemukakan bahwa: *Etrhos* disifatkan sebagai *Characteristic of community, people or system*. Dalam arti ini sering kita dengar tentang *ethos* kerja, *ethos* profesi, dan sebagainya. Disini menunjukkan kepada suasana khas yang meliputi kerja atau profesi.

Berdasarkan hal tersebut Garna (1997: 244) mendefinisikan etos kerja adalah: sejumlah nilai-nilai budaya yang diungkapkan oleh sikap dan tindakan atau sekelompok orang, yangyang didalamnya terkandung nilas-nilai moral dan pandangan tentang kerja. Etos kerja itu adalahsuatu yang ada di belakang derajat dari kualitas kerja, seperti keras, kerja tepat waktu jujur dan ulet dalam bekerja, berorientasi kepada prestasi, kreatif dan berorientasi kepada perubahan. Sedangkan menurut Ndraha (1999:188) mengatakan bahwa etos kerja antara lain produktifitas dan kualitaskerja. sebagai dimensi budaya, etos kerja dapat diukur dengan tinggi atau Kuat (kerja) atau lemah

Seseorang yang memiliki etos kerja yang baik juga tidak semata-mata berorientasi kepada materi atau imbalan kerja, melainkan lebih mengutamakan kinerja sebagaimana yang dikemukakan oleh Clelland dalam teorinya *theneed for Achievement* (n-Ach) berkesimpulan, bahwa “n-Ach” ini seperti virus yang bisa ditularkan. Jadi n-Ach bukanlah sesuatu yang diwariskan sejak lahir.

Dalam pelaksanaan etos itu sendiri dalam lingkungan organisasi, Suryaningrat (2003:35) menjelaskan bahwa etika dalam hubungannya dengan kerja dapat diartikan sebagai terciptanya hubungan yang selaras, serasi dan seimbang antara pelaku dalam proses produksi kearah peningkatan produksi dan produktifitas kerja.

1. Keuletan

Etoskerja pada tingkat pertama terlihat dari keuletan seseorang dalam bekerja. Mubyarto (1993:5) memberikan pandangan mengenai keuletan merupakan perwujudan semangat kerja yang tinggi yang muncul karena motif hidup dan digerakkan oleh nilai-nilai hidup dan budaya yang terpelihara dan lingkup interaksi sosial. Keuletan berarti bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai suatu tujuan tertentu

2. Disiplin Kerja

Sinungan (1995:145) etos kerja karyawan dipengaruhi juga oleh disiplin kerja. Menurutnya ciri-ciri orang yang memiliki disiplin adalah: 1) adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika, dan kaidah yang berlaku

dalam masyarakat, 2) adanya perilaku yang dikendalikan dan 3) adanya ketaatan (obedience).

3. Sikap Inovatif

Tingkat pengetahuan yang memadai bagi seseorang akan memungkinkan lahirnya pikiran-pikiran inovatif di kalangan karyawan. Komaruddin (1994:410) menyatakan bahwa kualitas pengetahuan seseorang sangat menentukan munculnya jiwa inovasi, yakni semangat menuju perbaharuan sistem dan mekanisme kerja dalam rangka tujuan organisasi secara optimal.

4. Kreatifitas kerja

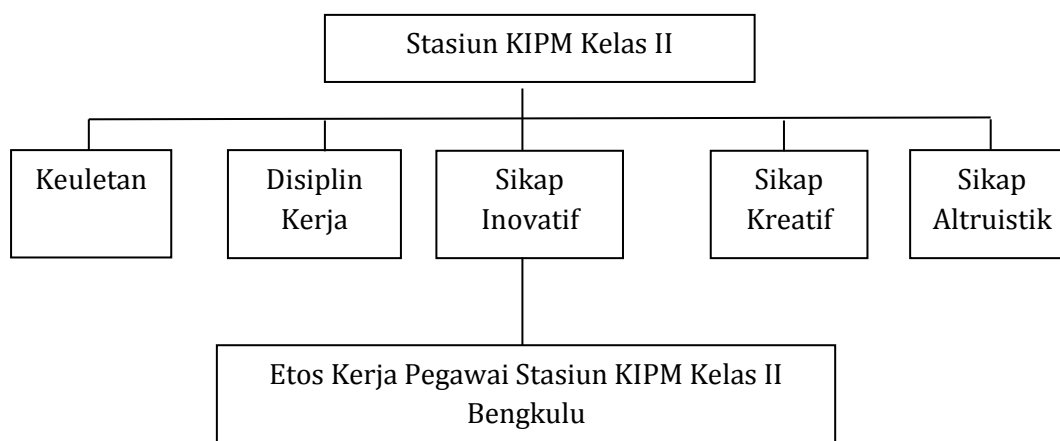
Selain faktor-faktor di atas Roger Von Oech (dalam Gibson, 1997:76), menemukan faktor kreatifitas juga turut mempengaruhi etos kerja. Kreatifitas karyawan harus di gali dan dikembangkan, apalagi lingkungan yang tidak kondusif untuk pengembangan kreatifitas.

5. Sikap *Altruistic* (rendah diri)

Selanjutnya etos kerja karyawan juga mensyaratkan adanya sikap dan tindakan pelayanan kepada masyarakat dengan sikapempati yang tinggi

KERANGKA ANALISIS

Secara skematis, kerangka analisis yang akan dilakukan dalam penelitian adalah :



Gambar 1. Kerangka Analisis

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan survey, yakni berusaha untuk mengumpulkan fakta-fakta dari fenomena-fenomena yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual dengan cara menunggu munculnya fenomena atau mencatat kejadian yang disurvei. Metode survey membedah dan menggali masalah-masalah serta mendapatkan pembenaran terhadap keadaan dan praktek-praktek yang sedang berlangsung (Sugiyono, 2005)

Definisi operasional

Etos kerja karyawan adalah sikap karyawan di lingkungan Stasiun KIPM Kelas II Bengkulu dalam pelaksanaan tugas secara baik sesuai dengan tugas pokok dan tanggung jawabnya masing-masing. Konstruk dari etos kerja adalah:

- a. Keuletan adalah sikap tidak mudah menyerah pegawai SKIPM Kelas II Bengkulu dalam pelaksanaan tugas dan menjadi tanggung jawabnya

- b. Disiplin kerja adalah sikap taat terhadap aturan dan norma-norma yang berlaku pada SKIPM Kelas II Bengkulu
- c. Inovatif adalah sikap pegawai SKIPM Kelas II Bengkulu dalam pelaksanaan tugas dengan menerapkan cara dan metode kerja baru yang lebih baik dan efisien
- d. Kreatifitas adalah pegawai SKIPM Kelas II Bengkulu dalam pelaksanaan tugas yang selalu memiliki kreasi-kreasi dalam penyelesaian tugasnya
- e. Sikap Altruistik sikap rendah hati yang dimiliki oleh pegawai SKIPM Kelas II Bengkulu di dalam organisasi maupun di luar organisasi

Metode pengumpulan data

Untuk memperoleh data-data penelitian sesuai dengan rumusan masalah, dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data yakni: penyebaran kuesioner.

Penyebaran kuesioner dilakukan kepada pegawai SKIPM Kelas II Bengkulu yang berjumlah 24 Orang. kuesioner yang disebarkan merupakan kuesioner tertutup, dimana pertanyaan-pertanyaan seputar etos kerja pegawai disertai dengan pilihan jawaban. Tujuannya adalah untuk memudahkan responden dalam memberikan jawabannya. Skala pengukuran persepsi digunakan skala Likert 1-5, mulai dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju

Metode Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SKIPM Kelas II Bengkulu berjumlah 24 orang. Metode pengambilan sampel digunakan metode sensus, sehingga jumlah seluruh populasi (24 orang) menjadi unit analisis.

Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif Kualitatif.

Tahapan analisis deskriptif kualitatif penelitian dimulai dari langkah-langkah berikut ini:

1. Reduksi (*Reduction*) data
Peneliti menyederhanakan data yang terkumpul dengan membuat abstraksisehingga diketahuisecara jelas intisari dan tema pokoknya, kemudian disesuaikan dengan focus masalah yang sedang diteliti.
2. Penyajian (*display*) data
Datayang telah direduksi kemudian disederhanakan dalam bentuk tes naratif, disusun/dipilih-pilih secara sistematis pola dan pokok-pokok informasi disesuaikan dengan tema dan permasalahan penelitian.
3. Penarikan kesimpulan (*conclusion drawing*)
Yaitu merangkum data dan informasi yang telah direduksi dan disajikan berdasarkan permasalahan penelitian. Sehingga dapat menjawab permasalahan penelitian dimaksud.

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Stasiun KIPM Kelas II Bengkulu

Tercantum dalam Permen No. PER.25/MEN/2011, tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kelautan dan Perikanan, Stasiun Karantina Ikan Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil perikanan Kelas II Bengkulu merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang bertanggung jawab dan berada dibawah Kepala Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan (BKIPM) yang merupakan salah satu eselon 1 di Kementerian Kelautan dan Perikanan

Keadaan Pegawai

Keadaan pegawai di lingkup Stasiun Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas II Bengkulu pada Tahun Anggaran 2012 dapat dijabarkan sebagai berikut jumlah PNS sebanyak 24 orang dengan rincian sebagai berikut: Pejabat Struktural 2 orang, Pejabat Fungsional Ahli Muda 4 orang, Ahli Pertama 4 orang, Terampil 5 orang, Calon PHPI Ahli 1 orang, Calon PHPI Terampil 1 orang, Petugas administrasi 7 orang serta tenaga kontrak sebanyak 8 orang.

Etos Kerja Pegawai Stasiun KIPM Kelas II Bengkulu

1. Etos Kerja dari Dimensi Keuletan

Tabel 1. Tanggapan Responden terhadap Keuletan

No	Indikator	Pilihan Jawaban					Rata-rata	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
1	Saya selalu melaksanakan pekerjaan yang diberikan atasan Saya dengan baik	0	0	0	11	13	4.54	Sangat Baik
2	Saya tidak mudah menyerah atas pekerjaan yang diberikan walaupun pekerjaan tersebut sulit diselesaikan	0	0	0	16	8	4.33	Sangat Baik
3	Saya akan melaksanakan tugas yang diberikan secara mandiri tanpa meminta bantuan orang lain	0	7	7	9	1	3.16	Cukup Baik
4	Saya selalu terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	0	0	18	6	4.25	Sangat Baik
5	Saya selalu berupaya menyelesaikan tugas dengan sepenuh hati dan serius	0	0	0	13	11	4.46	Sangat Baik
Rata-rata							4.15	Baik

Sumber : Hasil Penelitian 2014

Berdasarkan Tabel 1. diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap dimensi keuletan sebesar 4,15. Nilai tersebut berada pada kategori baik. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat keuletan pegawai Stasiun KIPM Kelas II Bengkulu telah baik, dengan ditunjukkan pegawai selalu melaksanakan pekerjaan tanpa rasa putus asa, pantang menyerah dan selalu berusaha, serta melaksanakan pekerjaan tepat waktu dan sepenuh hati.

2. Etos Kerja dari Dimensi Disiplin Kerja

Tabel 2. Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja

No	Indikator	Pilihan Jawaban					Rata-rata	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
1	Saya selalu taat terhadap aturan-aturan yang berlaku pada organisasi Saya bekerja	0	0	0	10	14	4.75	Sangat Baik
2	Saya selalu mematuhi perintah atasan	0	0	0	16	8	4.33	Sangat Baik
3	Saya selalu datang tepat pada waktu dalam pelaksanaan tugas sehari-hari	0	0	2	12	10	4.75	Sangat Baik
4	Saya tidak akan pulang sebelum jam pulang yang ditetapkan oleh instansi tempat saya bekerja	0	0	0	15	9	4.38	Sangat Baik
5	Saya tidak suka meninggalkan kantor saat jam kerja berlangsung	0	0	0	16	8	4.33	Sangat Baik
Rata-rata							4.51	Sangat Baik

Sumber : Hasil Penelitian 2014

Berdasarkan Tabel. 2 diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap dimensi disiplin kerja sebesar 4,51. Nilai tersebut berada pada kategori sangat baik. Hasil ini mengindikasikan bahwa pegawai KIPM Kelas II Bengkulu telah memiliki disiplin kerja yang baik, dengan

ditunjukkan ketepatan waktu datang maupun pulang kantor dan tidak meninggalkan kantor saat masih jam bekerja.

3. Etos Kerja dari Dimensi Sikap Inovatif

Tabel 3 Tanggapan Responden Terhadap Sikap Inovatif

No	Indikator	Pilihan Jawaban					Rata-rata	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
1	Saya selalu dapat menyelesaikan dengan baik walaupun pekerjaan tersebut baru bagi saya	0	0	1	19	4	4.13	Baik
2	Saya mampu mengembangkan atau menemukan metode baru dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	9	14	1	3.67	Baik
3	Saya mampu memberikan sumbangan ide untuk perubahan metode kerja di dalam instansi tempat saya bekerja	0	0	7	15	2	3.79	Baik
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sulit dengan metode-metode yang saya kembangkan	0	0	6	15	3	3.86	Baik
5	Saya selalu menggali referensi-referensi baru untuk menemukan metode kerja baru	0	0	3	16	5	4.08	Sangat Baik
Rata-rata							3.91	Baik

Sumber : Hasil Penelitian 2014

Berdasarkan Tabel 3. diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap dimensi sikap inovatif sebesar 3,91. Nilai tersebut berada pada kategori baik. Hasil ini mengindikasikan bahwa pegawai Stasiun KIPM Kelas II Bengkulu telah memiliki sikap inovatif, terutama dalam menyelesaikan pekerjaan seperti menemukan cara atau metode kerja baru dalam menyelesaikan tugas, namun tetap mengacu pada aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh kantor.

4. Etos Kerja dari Dimensi Kreativitas Kerja

Tabel 4. Tanggapan Responden Terhadap Kreativitas Kerja

No	Indikator	Pilihan Jawaban					Rata-rata	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara kreatif	0	0	2	18	4	4.08	Baik
2	Saya tidak suka menunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	0	0	1	16	7	4.25	Sangat Baik
3	Saya tidak bersantai-santai saat jam kerja walaupun saya telah dapat menyelesaikan beberapa pekerjaan	0	0	1	18	5	4.17	Baik
4	Saya dapat menyelesaikan berbagai macam tugas yang diberikan atasan kepada saya	0	0	3	17	4	3.79	Baik
5	Saya selalu terdorong untuk mengerjakan hal-hal baru yang penting untuk instansi tempat saya bekerja	0	0	3	18	3	4.00	Baik
6	Saya memiliki ide baru untuk pengembangan instansi ke depan	0	0	9	9	6	3.86	Sangat Baik
Rata-rata							4.03	Baik

Sumber : Hasil Penelitian 2014

Berdasarkan Tabel 4. diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap dimensi kreativitas kerja sebesar 4,03. Nilai tersebut berada pada kategori baik. Hasil ini mengindikasikan bahwa pegawai Stasiun KIPM Kelas II Bengkulu telah memiliki kreativitas kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Kondisi ini berarti pegawai relative terdorong untuk melaksanakan pekerjaan dengan metode kerja baru. Namun, ada beberapa pegawai yang hanya dapat melaksanakan pekerjaan dengan cara-cara biasa, tidak mampu menemukan

metode kerja baru dalam melaksanakan tugas yang lebih baik dan bertujuan untuk mengembangkan instansi ke depan.

5. Etos Kerja dari Dimensi Sikap Altruistik

Tabel 5. Tanggapan Responden Terhadap Sikap Altruistik

No	Indikator	Pilihan Jawaban					Rata-rata	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
1	Saya selalu membantu rekan kerja yang meminta bantuan kepada saya	0	0	0	16	8	4.33	Sangat Baik
2	Saya selalu bersikap baik dan menjaga hubungan baik dengan sesama pegawai di dalam instansi tempat	0	0	1	11	12	4.46	Sangat Baik
3	Saya selalu menggunakan bahasa-bahasa yang sopan sehingga tidak menyinggung perasaan rekan kerja saya	0	0	2	13	9	4.13	Baik
4	Saya memiliki empati atas pertemanan yang tinggi dan selalu memberikan perhatian terhadap masalah kerja yang dihadapi rekan kerja	0	0	0	13	11	4.46	Sangat Baik
5	Saya selalu rendah diri atas kemampuan yang saya miliki	0	3	5	9	7	3.83	Sangat Baik
Rata-rata							4.24	Sangat Baik

Sumber : Hasil Penelitian 2014

Berdasarkan Tabel 5. diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap dimensi sikap altruistic sebesar 4,24. Nilai tersebut berada pada kategori sangat baik. Hasil ini mengindikasikan bahwa pegawai Stasiun KIPM Kelas II Bengkulu memiliki sikap dan perilaku sangat baik yang ditunjukkan dengan sikap rendah hati, tidak menyombongkan diri dan selalu menjaga sopan santun baik dalam berbicara ataupun berperilaku ditempat kerja.

PEMBAHASAN

Secara umum, hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa faktor-faktor etos kerja pegawai Stasiun KIPM Kelas II Bengkulu rata-rata telah berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum etos kerja pegawai Stasiun KIPM Kelas II Bengkulu telah melakukan tugas dan fungsinya yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dikarenakan tugas pokok pegawai Stasiun KIPM Kelas II Bengkulu adalah melayani masyarakat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya bekerjasama dengan berbagai pihak baik dari pihak swasta ataupun pemerintah dengan memberikan kualitas pelayanan yang memadai dan sesuai dengan standar prosedur yang berlaku, maka yang perlu diperhatikan adalah faktor manusia yang memberikan pelayanan tersebut.

Hal ini dapat dipahami bahwa faktor manusia dalam suatu organisasi sangat menentukan berhasil tidaknya pencapaian tujuan organisasi internal maupun eksternal, sesuai dengan pendapat Suryaningrat (2003) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

Manusia dengan seluruh keberadaannya (aspek jasmaniah maupun rohaniah) turut mendorong atau menghambat seseorang untuk beraktivitas secara optimal. Pentingnya sumber daya (*resources*) "orang/manusia" dalam suatu organisasi diantara sumber-sumber daya lainnya karena sumber daya yang lainnya hanya benda-benda mati yang bermakna bagi organisasi apabila digerakkan atau digunakan oleh manusia.

Dengan demikian, kegiatan yang dilakukan adalah memperbaiki faktor-faktor etos kerja yang berpengaruh terhadap kualitas pelayanan kepada masyarakat, sehingga dapat meningkatkan kualitas layanan yang sesuai dengan keinginan masyarakat. Dilain pihak kegiatan tersebut harus dapat meningkatkan persepsi terhadap etos kerja pegawai sehingga meningkatkan kinerja individu pegawai tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan bahwa secara umum, faktor-faktor etos kerja pegawai pada Stasiun KIPM Kelas II Bengkulu telah berada pada kategori baik untuk dimensi Keuletan, Sikap Inovatif dan Kreativitas Kerja. Sedangkan pada kategori sangat baik untuk dimensi Disiplin Kerja dan Sikap Altruistik.

SARAN

Berdasarkan hasil analisis data, dapat diberikan beberapa saran konstruktif yang dapat dipertimbangkan oleh Stasiun KIPM Kelas II Bengkulu untuk meningkatkan etos kerja karyawannya yaitu:

1. Dalam mewujudkan etos kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya perlu peningkatan etos kerja pegawai khususnya pada dimensi keuletan, hal ini disebabkan dalam dari hasil analisis data, beberapa dari pegawai pada Stasiun KIPM Kelas II Bengkulu dalam melaksanakan tugas yang diberikan masih meminta bantuan kepada orang lain sehingga perlu diberikan pelatihan dalam rangka untuk meningkatkan kemampuan menyelesaikan tugas atau pekerjaannya secara mandiri.
2. Stasiun KIPM Kelas II Bengkulu untuk lebih meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai atas pekerjaannya dan lebih giat bekerja perlu adanya suatu penghargaan sebagai salah satu cara meningkatkan motivasi dan sebaliknya jika pegawai melalaikan tugas-tugas pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya maka perlu dilakukan sanksi atau hukuman sebagai efek jera.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji, 1992. *Psikologi Kerja*; PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Bertens, James, L., 1999. *Compensation, Merit Pay, and Motivation*. CA: Hays, Steven W. and Kearney, Richard C (Eds.). Prentice Hall. New Jersey.
- Garna, H., 1997. *Human Resources Management. Principles and Practices*. Third Edition. National Book Stores. Mandalay City.
- Gibson, L. James., 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia, Kelompok Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Gibson, L. James, John M. Ivancevich, and James H. Donnelly, Jr., 1994. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Kedelapan, Jilid I, Binarupa Jakarta
- Harefa, 1993. *Perilaku dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh, Jilid I, Erlangga Jakarta.
- Johnson, R., 1994. *Work Environment and Organization*, Prentice Hall, New Jersey
- Komaruddin, 1994. *Motivasi dan Kepuasan Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta
- Kumorotomo, 1992. *Manajemen Personalia dan Organisasi*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Kusnan, Ahmad, 2004. *Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Menentukan Efektifitas Kinerja Organisasi di Garnizun Tetap III Surabaya*; Laporan Penelitian; <http://www.damandiri.or.id/index.php>
- Mubyarto, 1993. *Kepemimpinan dan Motivasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta

- Ndraha, Talizuduhu, 1996. *Budaya Organisasi*, Rineka Cipta, Jakarta.
- O'Hare, J., 1996 "Antecedents and Consequences of Satisfaction and Commitment in Turnover Models: A Reanalysis Using Latent Variable Structural Equation Methods." *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71, No. 2, 219-231
- Ravianto, 1998. *Kepemimpinan dan Motivasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Salam, 1997. *Manajemen Personalia*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Sanjaya, 1996. *Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT BNI (Persero) Cabang Yogyakarta*. Tesis, Magister Manajemen UGM, Yogyakarta
- Siagian, P. Sondang, 2002. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta
- Sinamo, Jansen, 2005. *Delapan Etos Kerja Profesional; Navigator Anda Menuju Sukses*; Grafika Mardi Yuana, Bogor
- Sinungan, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remadja Rosdakarya, Bandung
- Sistem Administrasi Negara-RI, 1997. *Pokok-pokok Peraturan Karyawan Negeri Sipil*, LAN-RI, Jakarta.
- Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung
- Suryaningrat, 2003. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi Negara*, CV Haji Masagung, Jakarta
- Tampubolon, 2006. *Pengembangan Teori Bidang Sumber Daya Manusia*, BPEE, UI, Jakarta.
- Triguno, 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Elekmedia Komputindo, Jakarta.
- Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Karyawan Negeri.
- Waworuntu, 1997. *Manajemen Komunikasi Efektif*, BPFE, Yogyakarta.