

PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT GUNUNG RAYA KABUPATEN KERINCI

FREDY SANTOSO¹,
MEGAWATI, S.Pd, M.Pd², OKTIR NEBI, SH, MH³

STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh

email:

fredy03121992@gmail.com

megawati1301@gmail.com

oktirnebi1988@gmail.com

ABSTRACT

Title: The effect of Work Ethics on the performance of Gunung Raya sub-District office staff, Kerinci Regency, Work Ethic is very directly related to Performance. The purpose of this study was to determine the presence and magnitude of the Influence of Work Ethics on the Performance of Gunung Raya Subdistrict Office Staff in Kerinci Regency. This research was conducted at the Gunung Raya sub-District office. This study aims to determine the effect of work ethic on employee performance. The number of samples determined was 22 respondents using Quantitative methods. As the independent variable is Work Ethic, while the dependent variable is Performance. The analysis used is a simple linear regression, the coefficient of determination and hypothesis testing. The results of the analysis using a simple linear regression can be seen that the work ethic variable affects the performance of 0.872 it has a positive effect on performance, and the results of the analysis using the coefficient of determination is known that 63.8 percent of the variation of performance can be explained by the independent variables specified in this study and 36, 2 percent is explained by other factors beyond this discussion. The partial hypothesis test results that the dependent variable on the independent variable have a significant effect using the t-test, The Effect of Work Ethic on Performance partially gets a sig value of 0.000 smaller than 0.05 and the value of t Calculate (5.937) is greater than the value of t Table (2.085). Then there is the influence of Work Ethic on the Performance of Employees of Gunung Raya Sub-District Head Office in Kerinci Regency as much as 63.8%.

Keywords: *Work Ethic and Performance*

ABSTRAK

Judul Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Gunung Raya, Kabupaten Kerinci. Etos Kerja sangat berkaitan langsung dengan Kinerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada dan besarnya Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Gunung Raya Kabupaten Kerinci. Penelitian ini dilakukan di kantor Camat Gunung Raya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 22 responden dengan menggunakan metode kuantitatif. Sebagai variabel independennya yaitu etos Kerja, sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja. Analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana meliputi, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis. Hasil analisis menggunakan regresi linier sederhana dapat diketahui bahwa variabel Etos kerja

mempengaruhi Kinerja sebesar 0,872 hal tersebut variabel berpengaruh positif terhadap Kinerja, dan hasil analisis menggunakan Koefisien determinasi diketahui bahwa 63,8 persen variasi dari Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini dan 36,2 persen dijelaskan oleh faktor – faktor lain di luar pembahasan ini. Hasil uji hipotesis secara parsial bahwa variabel dependen terhadap variabel independen terdapat pengaruh yang signifikan dengan menggunakan uji-t, Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja secara parsial mendapat nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t Hitung (5,937) lebih besar dari nilai t Tabel (2,085) maka Terdapat Pengaruh antar Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai kantor Camat Gunung Raya Kabupaten Kerinci sebesar 63,8%

Kata Kunci: Etos Kerja dan Kinerja

I. PENDAHULUAN

Kecamatan adalah sebuah pembagian wilayah administratif negara Indonesia di bawah Kabupaten atau Kota. Sebuah kecamatan dipimpin oleh seorang camat dan dipecah kepada beberapa kelurahan dan desa-desa. Di Indonesia, sebuah kecamatan adalah pembagian dari kabupaten (kabupaten) atau kota (kota madya). Sebuah kecamatan itu sendiri dibagi menjadi kelurahan atau desa administratif. Dalam Hal Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten yang mempunyai wilayah kerja tertentu di bawah pimpinan Camat.

Adapun maksud dibentuknya kecamatan dalam sistem Penyelenggaraan Pemerintah Negara Kesatuan Republik Indonesia dapat di pahami melalui ketentuan pasal 221 ayat (1) Undang – Undang Nomor 23 tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah, yang menyatakan bahwa ; daerah Kabupaten/Kota membentuk kecamatan dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintah, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat desa/kelurahan.

Etos kerja yang tinggi seyogyanya dimiliki setiap pegawai atau pemimpin di suatu lembaga, ini sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya. Etos kerja dapat berpengaruh besar terhadap kualitas maupun kuantitas dari diri pegawai, guna untuk menunjukkan kinerja apakah baik atau buruknya seorang pegawai tersebut.

Kinerja dari seorang pegawai dapat dilihat dari jumlah kegiatan dan terselesainya kegiatan tersebut dikerjakan olehnya, waktu yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan tersebut juga mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja dengan istilah prestasi kerja, yaitu hasil kerja seseorang individu selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria yang telah ditentukan lebi dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut survei awal yang dilakukan oleh peneliti pada bulan November tahun 2019 lalu didapatkan informasi bahwa pegawai kantor camat kurang mengetahui kegiatan apa saja yang telah dilakukan dan kurangnya keikutsertaan dalam kegiatan tersebut, kemungkinan penyebab dari hal tersebut adalah :

1. Kurangnya komunikasi antara Camat dan staf
2. Pelatihan dan bimbingan kurang maksimal
3. Kurangnya sarana dan prasarana di kantor camat
4. Kurangnya keterampilan pegawai dalam menjalankan tugas sesuai bidangnya.

Dari latar belakang tersebut, maka masalah pokok yang akan di bahas dalam penelitian ini yaitu : Apakah terdapat Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Gunung Raya Kabupaten Kerinci ? dan Seberapa besar Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Gunung Raya Kabupaten Kerinci ?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui adanya Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Gunung Raya Kabupaten Kerinci, dan Untuk mengetahui besarnya Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Gunung Raya Kabupaten Kerinci.

II. METODE PENELITIAN

Untuk menganalisis pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Gunung Raya, dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan Kuantitatif. Menurut Sugiono (2006:66) deskriptif kuantitatif merupakan alat untuk menganalisis dengan melakukan perhitungan. Penelitian ini telah dilaksanakan di kantor camat Gunung Raya pada tanggal 6 Januari sampai 23 Februari 2020. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 22 orang

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini peneliti adalah teknik Sensus Sampling atau Sampel Jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasinya relatif kecil, kurang dari 30 orang. Sampel jenuh disebut juga dengan istilah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan sebanyak 22 orang.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini ada dua macam yaitu dengan menggunakan Metode angket/ kuesioner dan uji instrumen, Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti sebagai instrumen peneliti, metode yang digunakan adalah dengan kuesioner tertutup, adapun kuesioner pada penelitian ini akan dibagikan kepada Pegawai Kantor Camat Gunung Raya Kabupaten Kerinci.

Sedangkan uji instrumen terdapat 2 bagian yaitu Uji Validitas, menurut Ghazali (2001:52), dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. dan uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

Metode analisis data dalam Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka dalam penyajian data dan analisis yang menggunakan uji statistik. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian dipandu oleh hipotesis tertentu, yang salah satu tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah menguji hipotesis yang ditentukan sebelumnya (Sugiyono, 2010 : 74).

Alat analisis pada penelitian ini antara lain Skala likert, Analisis Regresi Linear Sederhana, Koefisien determinasi (R^2) dan Uji Statistik T

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Operasional variabel

Agar penelitian lebih terarah dan agar tidak terjadinya kesimpangsiuran tentang pengertian variabel bebas X dan variabel terikat Y maka perlu diberi definisi

variabel, sehingga memudahkan dalam menetapkan indikator instrumen data, definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Etos Kerja

Menurut Salamun (1995), indikator Teos Kerja ada enam, yaitu:

a) Kerja keras

Kerja keras ialah bahwa di dalam bekerja mempunyai sifat mabuk kerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai. Dapat memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadangkadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi.

b) Disiplin

Disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi 27 apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

c) Jujur

Kejujuran yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.

d) Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.

e) Rajin

Terciptanya kebiasaan pribadi karyawan untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai. Rajin di tempat kerja berarti pengembangan kebiasaan positif di tempat kerja. Apa yang sduah baik harus selalu dalam keadaan prima setiap saat.

f) Tekun

Tekun berarti rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh (bekerja, belajar, berusaha, dsb). Orang yang tekun adalah orang yang bekerja secara teratur, mampu menahan rasa bosan/jemu, dan mau belajar dari kesalahan (orang lain maupun dirinya) di masa lalu agar tidak terulang kembali.

2. Kinerja

Menurut Moeheriono (2012), Penilaian kinerja ada empat macam, yaitu :

a) Hasil kerja

yaitu keberhasilan individu dalam pelaksanaan kerja (*output*) biasa terukur seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya.

b) Perilaku

yaitu aspek tindak tanduk individu dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanan, kesopanan, sikap dan perilakunya baik terhadap sesama maupun kelompok.

c) Atribut dan kompetensi

yaitu kemahiran dan penguasaan individu sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan keahliannya.

d) Komparatif

yaitu membandingkan hasil kinerja individu dengan individu lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan.

B. Karakteristik Responden

Tabel 1. Nama-nama responden

No	Nama	NIP	Jabatan
1	Ahmad Yani	19640914 198903 1 006	Camat
2	H. Budni	19651018 199203 1 004	Sekcam
3	Azwir	19680816 199203 1 005	Kasi
4	Faradila	19731013 200212 2 002	Kasi
5	Dahwir, SE	19620510 198301 1 011	Kasi
6	Abrino Pahlevi	19821005 201101 1 005	Kasi
7	Aktif	19620314 198603 1 009	Kasi
8	Jafril	19690119 200212 1 001	Anggota
9	Tarmizi	19670523 199003 1 005	Anggota
10	Hakim	19671008 198803 1 004	Anggota
11	Robert	19730110 198401 1 010	Anggota
12	Asdiman, SH	19730718 201001 1 004	Anggota
13	Asril	19661213 200701 1 013	Anggota
14	Indah Rosita, S.Ap	19840404 2012 2 001	Anggota
15	Ernida	19631231 200701 2 137	Anggota

16	Zulbahri	19680306 200701 1 043	Anggota
17	Kasdi	19711126 200906 1 002	Anggota
18	Dahrel Mudin	19680714 200901 1 002	Anggota
19	Rano Mitro	19860227 200502 1 001	Anggota
20	Wandarlis	19650302 200701 1 048	Anggota
21	Gumilar	19730715 200906 1 001	Anggota
22	Eka Prasatria	19841211 201101 1 006	Anggota

Sumber : Data Primer, 2020

Penjelasan tabel 1 diatas adalah nama – nama pimpinan dan Staff kantor Camat Gunung Raya yang berjumlah 22 orang dan peneliti menarik semua pimpinan dan Staff kantor camat gunung raya tersebut menjadi Responden.

C. Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas Etos Kerja

No	Variabel/ Indikator	r Hitung	r tabel	Keterangan
1	x1	0,174	0,432	Tidak Valid
2	x2	0,250	0,432	Tidak Valid
3	x3	0,462	0,432	Valid
4	x4	0,462	0,432	Valid
5	x5	0,718	0,432	Valid
6	x6	0,737	0,432	Valid
7	x7	0,397	0,432	Tidak Valid
8	x8	0,486	0,432	Valid
9	x9	0,090	0,432	Tidak Valid
10	x10	0,096	0,432	Tidak Valid
11	x11	0,462	0,432	Valid
12	x12	0,552	0,432	Valid

Penjelasan tabel 2, Dari penelitian yang telah di lakukan terhadap variabel Etos Kerja terdapat 5 item yang mempunyai nilai hitung yang lebih kecil dari nilai r Tabel maka di sebut Nilai Angket Tidak valid, dan terdapat 7 item yang mempunyai nilai hitung lebih besar dari nilai r Tabel maka di sebut Nilai Angket Valid.

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja

No	Variabel/ Indikator	r Hitung	r tabel	Keterangan
1	y1	0,604	0,432	Valid
2	y2	0,402	0,432	Tidak Valid
3	y3	0,762	0,432	Valid
4	y4	0,449	0,432	Valid
5	y5	0,488	0,432	Valid
6	y6	0,165	0,432	Tidak Valid
7	y7	0,235	0,432	Tidak Valid
8	y8	0,697	0,432	Valid

Penjelasan tabel 3, dari penelitian yang telah di lakukan terhadap variabel Kinerja terdapat 3 item yang mempunyai nilai hitung yang lebih kecil dari nilai r Tabel maka dapat disebut Nilai Angket Tidak valid, dan terdapat 5 item yang mempunyai nilai hitung lebih besar dari nilai r Tabel maka dapat d sebut Nilai Angket Valid.

D. Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas Etos Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.702	12

Penjelasan dari Tabel 4 di atas di ketahui Nilai Cornbach's Alpha 0,702 lebih besar dari 0.6 maka kesimpulannya adalah Angket Reliabel atau Konsisten.

Tabel 5. Uji Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.769	8

Penjelasan dari Tabel 5 di atas di ketahui Nilai Cornbach's Alpha 0,769 lebih besar dari 0,6 maka kesimpulannya adalah Angket Reliabel atau Konsisten.

E. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients Beta		
1	(Constant)	-12.995	8.497		-1.529	.142
	Etos Kerja (X)	.872	.147	.799	5.937	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Penjelasan tabel 6, hasil regresi menggunakan *standardized coefficients*. Persamaan linier dari hasil regresi yang didapat adalah sebagai berikut :

$$Y = -12,995 + 0,872 X + e$$

Keterangan :

1. Nilai a (Constan) = -12,995

Artinya apabila dianggap tidak ada Etos Kerja pegawai kantor camat (=0) maka Kinerja pegawai Kantor Camat mengalami penurunan sebesar 12,995

2. Nilai $b_1 = +0,872$

Tanda “+” artinya terjadi peningkatan apabila Etos Kerja dinaikan 100% maka Kinerja Pegawai Kantor Camat akan mengalami peningkatan sebesar 87,2%

F. Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 ^a	.638	.620	1.687

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja (X)

Penjelasan dari tabel 7 di atas di dapatkan bahwa terdapat nilai R square sebanyak 0,638, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh Variabel Etos kerja terhadap variabel Kinerja adalah sebesar 63,8%. Sementara sisanya 36,2% (100% - 63,8%) kinerja Pegawai kantor Camat Gunung Raya tidak di jelaskan dalam penelitian ini.

G. Uji T

Tabel 8. Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-12.995	8.497		-1.529	.142
	Etos Kerja (X)	.872	.147	.799	5.937	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan pengolahan data pada tabel 8 diatas adalah didapatkan bahwa Nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai t Hitung $5,937 > t$ Tabel $2,085$ maka dalam penelitian ini Ada Pengaruh antara Etos Kerja Terhadap Kinerja pegawai Kantor Camat Gunung Raya Kabupaten Kerinci.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data pada bab sebelumnya dengan menggunakan program SPSS 16.0 untuk menganalisis Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Gunung Raya Kabupaten Kerinci, dengan hasil sebagai berikut :

1. Diapakan konstanta $-12,995$ artinya apabila tidak ada Etos Kerja maka Kinerja Pegawai sebesar $-12,995\%$
Koefisien $b_1 = + 0,872$, Menunjukkan bahwa apabila Etos Kerja dinaikan 1% maka Kinerja Pegawai Kantor Camat akan mengalami peningkatan sebesar $87,2\%$.
2. Variabel Kinerja dinilai dari 8 indikator terdapat 3 sampel yang mempunyai nilai hitung yang lebih kecil dari r Tabel ($0,432$) maka di sebut nilai Angket Tidak Valid, dan terdapat 5 sampel yang mempunyai nilai hitung yang lebih besar dari r Tabel ($0,432$) maka disebut nilai Angket Valid
3. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja secara parsial mendapat nilai sig $0,000$ lebih kecil dari $0,05$ dan nilai t Hitung ($5,937$) lebih besar dari nilai t Tabel ($2,085$) maka Terdapat Pengaruh antar Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai kantor Camat Gunung Raya Kabupaten Kerinci sebesar $63,8\%$ [Times New Roman, 12, normal], spasi 1.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima Kasih saya ucapkan kepada dosen Pembimbing yang telah membimbing saya dalam penyusunan Skripsi ini serta dosen Penguji yang telah memberi masukan guna untuk memperbaiki Skripsi Tersebut, serta terima kasih kepada teman-teman semua atas partisipasinya dan semangatnya supaya saya bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Serta teruntuk some one special in my life, big thanks to your help i know you send by Allah for me the best

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Charris Zubair, *Kuliah Etika*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1995.
- Amstrong, M. *Handbook of Human Resource Management (13th Edition)*. Kogan Page Publisher. 2014.
- Cascio, W. F. *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work, Life*. Profits 6thEdition. New York : McGraw Hill. 2003.
- Dale, Margareth. *Meningkatkan Keterampilan Manajemen: TeknikTeknik Meningkatkan Pembelajaran dan Kinerja*. Alih Bahasa Ramelan. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. 2003.
- Ivancevich, J. M. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga : Jakarta 2007.
- K Bertens. *Etika K Bertens*. Gramedia Pustaka Utama : Jakarta. 2007.
- Luthans, F. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi. 2006.
- Mertokusumo, Sudikno. *Hukum Acara Perdata Indonesia*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta. 2002.
- Meyer, J. P & Allen, N. J. *A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment*. Human Resource Managemen Riview. Vol. 1: SAGE Publication. 1991.
- Palan, P. *Competency Management : Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Terjemahan Octa Meila Jala. Jakarta : PPM. 2007.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi Jilid 1 Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan*. Prehallindo : Jakarta. 2001.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat : Jakarta. 2014.
- Sinamo, H. Jansen. *Delapan Etos Kerja Profesional*. Institut Darma Mahardika : Jakarta. 2008.
- Sudarmanto. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta. 2009.
- Umar, Husein. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta. 2008.
- Uno, Hamzah B. dan Nina Lamatenggo. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. PT. Bumi Aksara : Jakarta. 2012.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta. 2012