

JURNAL APARATUR

**REVAMPING CAREER MANAGEMENT AND
DEVELOPMENT PROFESSIONAL IDENTITY IN
ORGANIZATIONAL: CONTEXT REVIEW**

**PENGATUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI PPSDM APARATUR**

**MANAGEMENT TALENTA DALAM MENGHADAPI
TRANSFORMASI AGILE BEUROCRATIC DI PPSDM
APARATUR**

**SCAFFOLDING LEARNING AND ITS APPLICATION TO
ENERGY CONSERVATION FIELD TRAINING: A
BIBLIOMETRIC ANALYSIS**

**TOWARD INNOVATION HUB EXCELLENCE: A
SCIENTIOMETRIC ANALYSIS OF SCIENCE TECHNO
PARKS WORLDWIDE (1982-2023)**



**JURNAL
APARATUR
KESDM**

VOLUME 7

NOMOR 2

**BANDUNG
2023**

**HALAMAN
54 -117**



PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PPSDM APARATUR

Zulkifli

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur

ABSTRACT

To be able to realize a synergistic relationship between individuals and organizations, organizations must be able to pay attention to the performance patterns of their employees. Employees who are qualified and can produce high performance are employees needed by an organization. A very vital role in realizing the performance of an employee is himself. Employees must have high enthusiasm and work ethic to be able to have a positive impact on their environment. Employees who have noble thoughts about their work can work sincerely. Based on this, this research was carried out to carry out a theoretical test regarding the effect of work ethic on the performance of Employees at the PPSDM Aparatur. Regression analysis was used to examine the relationship between work ethic and employee performance by distributing questionnaires to employees at the PPSDM Aparatur. The study found that cultivating a work ethic and realizing employee performance in PPSDM Aparatur became the organization's goals. The approach used in this study is quantitative with explanative methods, the data type is quantitative, and the sample is determined based on the Slovin method with data collection techniques through questionnaires. In contrast, data analysis is carried out by conducting descriptive analysis, validity and reliability tests, and regression analysis. The research hypothesis is accepted, namely that the more optimal the work ethic is, the more influential it will be on employee performance in PPSDM Aparatur, which means that there is an influence between the work ethic variable and employee performance variables.

ABSTRAK

Untuk dapat mewujudkan hubungan yang sinergis individu dan organisasi, organisasi harus dapat memperhatikan pola kinerja Pegawainya. Pegawai yang bermutu dan dapat menghasilkan kinerja yang tinggi adalah Pegawai yang dibutuhkan oleh suatu organisasi. Peran yang sangat vital dalam mewujudkan prestasi kinerja seorang Pegawai adalah dirinya sendiri. Pegawai harus memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi untuk dapat memberikan pengaruh positif pada lingkungannya. Pegawai yang memiliki pemikiran yang luhur mengenai pekerjaannya dapat bekerja dengan tulus. Berdasarkan hal tersebutlah dilakukan Penelitian ini dengan tujuan untuk melakukan uji teoritik mengenai pengaruh etos kerja terhadap kinerja Pegawai PPSDM Aparatur. Untuk menguji hubungan variabel etos kerja terhadap kinerja Pegawai digunakan analisis regresi dengan menyebar kuesioner pada Pegawai PPSDM Aparatur. Hasil penelitian ditemukan bahwa proses Penanaman Etos Kerja dan proses terwujudnya Kinerja Pegawai di PPSDM Aparatur yang menjadi tujuan organisasi. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dengan metode explanatif, jenis datanya kuantitatif, sampel ditentukan berdasarkan metode Slovin dengan teknik pengumpulan data melalui angket/kuesioner sedangkan analisis data dengan melakukan analisis dekriptif, uji validitas dan realibilitas serta analisis regresi. Hipotesis penelitian ini diterima yaitu semakin optimal Penanaman Etos Kerja maka semakin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di PPSDM Aparatur yang berarti terdapat pengaruh antara variabel Etos Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai.

ARTICLE HISTORY

Submitted: 24/06/2023

Accepted: 28/12/2023

Published: 31/12/2023

KEYWORDS

Work Ethic, Employee
Performance, Organizations



PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya pengetahuan manusia, maka semakin banyak pula kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Banyaknya kebutuhan hidup yang harus dipenuhi mendorong seseorang untuk bekerja dan mendapatkan penghasilan dari hasil bekerja tersebut. Penghasilan yang diperoleh dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok dan kebutuhan lain. Seseorang bekerja karena ingin mencapai kehidupan yang layak, untuk mencapai hal tersebut tentunya seseorang harus memiliki semangat kerja yang tinggi. Seiring dengan meningkatnya aktivitas organisasi di lingkungan global, maka setiap organisasi akan selalu berupaya menjalankan kegiatannya secara profesional untuk mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan visi, misi, dan strateginya. Sumber Daya Manusia (SDM) atau Pegawai merupakan salah satu dari beberapa unsur yang digunakan oleh organisasi dalam menjalankan kegiatannya. SDM bermutu harus dimiliki oleh setiap lini organisasi, karena SDM memiliki peran inti di era globalisasi ini.

Organisasi harus dapat mencari dan memelihara SDM yang mampu untuk mengimplementasikan dan mencapai keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung kepada sarana dan prasarana yang ada tetapi juga bergantung pada kinerja Pegawainya. Organisasi dapat mencari dan memelihara SDM yang mampu untuk mengimplementasikan dan mencapai keberhasilan suatu organisasi, dengan menggunakan sebuah sistem atau proses yang dapat mengelola SDM, yang biasa disebut dengan manajemen. Oleh karena itu, untuk memiliki SDM yang terbaik dan mampu berkompetisi di dunia global, maka diperlukan manajemen SDM (Dessler, 2014:4). Untuk dapat mencapai hubungan yang sinergis, organisasi harus dapat memperhatikan pola kinerja Pegawainya.

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2000:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk meraih sukses diperlukan seperangkat sikap, kondisi mental, kemampuan psikologis, dan perilaku kerja yang prima. Peran yang sangat vital dalam mewujudkan prestasi kinerja seorang Pegawai adalah dirinya sendiri. Bagaimana dia memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi untuk dapat memberikan pengaruh positif pada lingkungannya (Sinamo, 2011:18).

Anoraga (2001:10) berpendapat bahwa keberhasilan dalam persaingan kerja tidak hanya membutuhkan keahlian dan kemampuan saja tetapi juga diperlukan adanya dedikasi, kerja keras, dan kejujuran dalam bekerja. Seseorang yang berhasil harus memiliki pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur untuk eksistensi manusia. Pegawai yang memiliki pemikiran yang luhur mengenai pekerjaannya dapat bekerja dengan tulus.



Suatu pandangan dan sikap terhadap kerja dikenal dengan istilah etos kerja. Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa (Dodi, dkk, 2013). Etos kerja adalah semangat kerja yang terlihat dalam cara seseorang menyikapi pekerjaan, motivasi yang melatarbelakangi melakukan suatu pekerjaan (Fadillah, 2010).

Fenomena yang terjadi pada Kinerja Pegawai yang berkaitan dengan realisasi anggaran pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur ialah adanya fluktuasi capaian kinerja Anggaran pada masa pandemi. Hal tersebut dapat terlihat dari data kinerja Anggaran Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur selama tiga tahun terakhir, yaitu pada Tahun 2020 realisasi anggaran kegiatan sebesar 93 % sedangkan pada Tahun 2021 realisasi anggaran kegiatan menurun pada angka sebesar 85,5 % dan kembali naik kinerja anggaran kegiatan di tahun 2022 sebesar 99, 1 % sebagaimana Tabel 1 di bawah ini. Berdasarkan dari berbagai penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan hal penting yang perlu diperhatikan lebih lanjut untuk mendapatkan kinerja Pegawai yang tinggi. Sehubungan dengan beberapa hal dan fenomena di atas, maka penelitian ini memfokuskan pada pengaruh etos kerja terhadap kinerja Pegawai. Dengan judul "Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur."

Tabel 1. Data kinerja organisasi dari capaian kinerja Anggaran Tahun 2020 s.d. 2022

No.	Tahun	Pagu anggaran (dalam ribu rupiah)	Realisasi (dalam ribu rupiah)	Persentase
1.	2020	Rp. 52.434.274.000,-	Rp. 48.715.334.180,-	93 %
2.	2021	Rp. 47.005.974.000,-	Rp. 40.187.120.815,-	85,5 %
3.	2022	Rp. 90.037.388.000,-	Rp. 89.248.843.597,-	99,1 %

Sumber: Data PPSDMA

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di PPSDM Aparatur. Masalah utama yang menjadi fokus penelitian adalah bagaimana etos kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai dalam konteks lembaga ini. Penelitian ini akan mencapai beberapa tujuan, yaitu mengetahui jenis etos pegawai, mengevaluasi kinerja pegawai di PPSDM Aparatur, dan mengidentifikasi pengaruh etos kerja terhadap kinerja mereka.

Manfaat dari hasil penelitian ini sangat signifikan, tidak hanya bagi pegawai dan pimpinan di PPSDM Aparatur tetapi juga bagi pengambil keputusan di lembaga



tersebut. Hasil penelitian dapat menjadi referensi yang berharga dalam upaya meningkatkan dan optimalisasi etos kerja serta kinerja pegawai di PPSDM Aparatur.

Berdasarkan kajian teori, hipotesis penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan antara etos kerja dan kinerja pegawai di PPSDM Aparatur. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) menyatakan bahwa koefisien korelasi antara kedua variabel tersebut kurang dari atau sama dengan nol, sementara hipotesis alternatif (H_a) menyatakan bahwa koefisien korelasi lebih besar dari nol.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan persyaratan pekerjaan, yang mencakup perilaku yang berasal dari diri sendiri yaitu usaha secara mental (pemikiran) dan fisik, yang bisa dinilai terpisah dari hasil kerja. Bernardin dan Russel (1993:383) menjelaskan, terdapat enam dimensi dalam menilai kinerja Pegawai, yaitu:

- a. *Quality* (Kualitas) Sejauh mana proses atau hasil dalam melakukan kegiatan dengan cara yang ideal, sesuai dengan cara yang ideal dalam melakukan aktivitas atau kegiatan yang memenuhi tujuan yang dimaksud.
- b. *Quantity* (Kuantitas) Jumlah yang dihasilkan, diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit, atau jumlah dari siklus aktifitas yang telah diselesaikan.
- c. *Timeliness* (Ketepatan Waktu) Tingkatan di mana aktifitas telah diselesaikan, atau hasil yang telah diproduksi, dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktifitas lain.
- d. *Cost Effectiveness* (Efektivitas Biaya) Tingkatan dimana penggunaan sumber daya organisasi berupa manusia, keuangan, teknologi, dan material dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil dan keuntungan yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit yang ada.
- e. *Need for Supervision* (Perlu Pengawasan) Tingkatan dimana seorang Pegawai dapat melakukan fungsi pekerjaannya tanpa perlu meminta pertolongan atau intervensi dari atasannya untuk mencegah hasil yang merugikan.
- f. *Interpersonal Impact* (Dampak Interpersonal) Tingkatan dimana seorang Pegawai merasa percaya diri, punya keinginan yang baik, dan bekerja sama antar rekan kerja dan bawahan.

Menurut Wirawan (2009:6), kinerja Pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut ialah:

- a. Faktor internal Pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri Pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika individu berkembang.
- b. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, Pegawai memerlukan dukungan organisasi tempatnya bekerja.

- c. Faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor- faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja Pegawai.

Etos Kerja Menurut Sinamo (2011:35), etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistik.

Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasarinya, prinsip-prinsip yang mengaturnya, nilai-nilai luhur yang menggerakkannya, sikap-sikap mulia yang dilahirkannya, dan standar-standar tinggi yang hendak dicapainya termasuk karakter utama, pikiran pokok, kode etik, kode moral, dan kode perilaku para pemeluknya.

Sinamo (2011) menjelaskan, terdapat delapan aspek etos kerja yang sudah terbukti secara universal diterima dan dipercaya. Aspek-aspek tersebut ialah kerja adalah rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan, dan kerja adalah pelayanan.

Kerangka berpikir yang dikembangkan dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut gambar 1.

Gambar 1. Model Teoritik Penelitian Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja



Sumber : Hasil Penelitian Andri Hadiansyah, Rini Purnamasari Yanwar Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE.

Hasil penelitian Andri Hadiansyah, Rini Purnamasari Yanwar Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE bahwa didapat hasil R square 0.724 dengan signifikansi ($p < 0.05$), yang berarti etos kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 72.4%.

Variabel Penelitian Adapun definisi operasional dan definisi konseptual penelitian selengkapnya ialah sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai

Definisi kinerja pegawai yang digunakan pada penelitian ini ialah kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

berdasarkan persyaratan pekerjaan, yang mencakup perilaku yang berasal dari diri sendiri yaitu usaha secara mental (pemikiran) dan fisik, yang bisa dinilai terpisah dari hasil kerja. Adapun indikatornya yaitu:

1. *Quality,*
2. *Quantity,*
3. *Timeliness,*
4. *Cost effectiveness,*
5. *Need for supervision, dan*
6. *Interpersonal impact.*

Bernardin Russel (1993:383).

2. Etos Kerja

Definisi etos kerja yang digunakan pada penelitian ini ialah etos kerja merupakan pandangan mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa, berisikan sistem nilai yang menyangkut persepsi individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Menggunakan delapan aspek etos kerja dari Sinamo (2011). Aspek-aspek tersebut yang merupakan indikator Etos Kerja yaitu:

1. kerja adalah rahmat,
2. kerja adalah amanah,
3. kerja adalah panggilan,
4. kerja adalah aktualisasi,
5. kerja adalah ibadah,
6. kerja adalah seni,
7. kerja adalah kehormatan, dan
8. kerja adalah pelayanan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian Jenis penelitian ini ialah penelitian terapan. Penelitian terapan (*applied research, practical research*) adalah penyelidikan yang hati-hati, sistematis dan terus-menerus terhadap suatu masalah dengan tujuan untuk digunakan dengan segera untuk keperluan tertentu. Hasil penelitian tidak perlu sebagai suatu penemuan baru, tapi merupakan aplikasi baru dari penelitian yang telah ada (Nazir, 2009:26). Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Tempat dan Waktu Penelitian ini dilaksanakan di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Tahun 2023, dikarenakan sesuai dengan fenomena yang terjadi. Variabel Penelitian Variabel dalam penelitian ini meliputi dua jenis variabel penelitian, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Adapun kedua variabel tersebut dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Terikat : Kinerja Pegawai
2. Variabel Bebas : Etos Kerja

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif adalah proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis pada apa yang ingin diketahui.

1. Populasi dan Sample
Populasinya adalah seluruh PNS dan PTT di PPSDM Aparatur. Sedangkan sampelnya diambil secara random dengan menggunakan formula *Slovin* yang diuraikan di bawah.
2. Teknik Pengumpulan Data
Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner. Adapun kuesioner yang digunakan berupa kuesioner tertutup dengan skala *linkert*.
3. Teknik Sampling
Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling. Adapun jumlah sample ditentukan dengan rumus *Slovin* sebagai berikut:

$$n = N / (1 + N.(e)^2)$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Total Populasi (PNS dan PTT/Outshorcing)

e = Batas Toleransi Error

Adapun jumlah pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur sebagaimana Tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. Jumlah Pegawai PPSDMA

No.	Jenis Kelamin	PNS	PTT/Outshorcing	Jumlah
1.	Laki-laki	51	60	111
2.	Perempuan	20	20	40
Jumlah		72	80	151

Sumber : Data PPSDMA

Berdasarkan rumus *Slovin* di atas maka diperoleh jumlah responden dalam penelitian ini sebesar:

$$n = 152 / (1 + 152.(10\%)^2)$$

$$n = 152 / (1 + 152.(0,1)^2)$$

$$n = 152 / (1 + 152.(0,01))$$

$$n = 152 / (1 + 1,52)$$

$$n = 152 / 2,52$$

$n = 60,3 \Rightarrow$ dibulatkan menjadi 61 orang. Sedangkan responden yang telah mengisi kuesioner penelitian ini sebanyak 63 orang berarti telah mencukupi batas minimal jumlah responden yang ditentukan.

4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana. Menurut Priyatno (2008:73) pengertian analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara dua variabel yaitu Etos dan Kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 dianalisis dengan menggunakan *Software SPSS Versi 25 Tahun 2020* dengan hasil sebagai berikut:

A. Analisis Deskriptif

Pada bagian ini akan diberikan analisis deskripsi terhadap jawaban 63 (enam puluh tiga) responden untuk variabel Etos Kerja (X1) dan Variabel Kinerja Pegawai (Y). Jumlah pertanyaan dari 2 (dua) variabel tersebut sebanyak 48 (empat puluh delapan) pertanyaan dengan rincian yaitu 32 (tiga puluh dua) pertanyaan variabel X1 dan X2 dan sebanyak 16 (enam belas) pertanyaan variabel Y. Jadi total pertanyaan yang dijawab dikali jumlah responden adalah:

$$48 \times 63 = 3.024$$

Adapun jawaban dari pertanyaan responden menggunakan skala Likert 1 s.d. 5 dengan rincian :

1. Tidak Setuju; 2. Kurang Setuju; 3. Agak Setuju; 4. Setuju; 5. Sangat Setuju.

Dengan hasil sebagaimana tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Data

	Jawaban Responden					Total
	Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Agak Setuju (3)	Kurang Setuju (2)	Tidak Setuju (1)	
Jumlah	1.087	1.618	278	38	3	3.024
Persentase	35,9 %	53,5 %	9,2 %	1,3 %	0,1 %	100 %

Sumber : Data hasil penelitian

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari keseluruhan jawaban pertanyaan, sebagian besar didominasi oleh jawaban Sangat Setuju (35,9 %) dan Setuju (53,5 %).

Hal tersebut berarti di PPSDM Aparatur diperlukan suatu Etos Kerja dengan indikator yaitu:

1. kerja adalah rahmat,
2. kerja adalah amanah,
3. kerja adalah panggilan,



4. kerja adalah aktualisasi,
5. kerja adalah ibadah,
6. kerja adalah seni,
7. kerja adalah kehormatan, dan
8. kerja adalah pelayanan.

Indikator Kinerja berupa:

1. *Quality*
2. *Quantity*
3. *Timeliness*
4. *Cost-effectiveness*,
5. *Need for supervision*, dan
6. *Interpersonal impact*.

B. Analisis Uji Reabilitas dan Uji Validitas

1. Uji Reliabilitas dan Validitas Variabel Kompensasi

Realibilitas (keandalan) suatu alat ukur dapat di uji dengan skor yang dihasilkan relatif sama pada semua responden, walaupun responden tersebut mengerjakannya dalam waktu berbeda. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha atau Cronbach's Alpha. Suatu instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan reabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Hasil pengujian reabilitas data dapat dilihat pada tabel berikut:

a. Uji Reliabilitas Variabel Etos Kerja

Tabel 3. Reliability Statistics Variabel X (Etos Kerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.963	32

Sumber : data hasil penelitian

Dari hasil pengujian realibilitas ini dengan *Cronbach's Alpha* untuk semua atribut yaitu $r > 0.9$, artinya kuesioner tersebut reliabel dengan nilai reliabilitas kuesioner yang tinggi karena berada pada range 0.8-1.0. hal ini membuktikan bahwa kuesioner yang disebarkan dapat diandalkan untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

b. Uji Validitas Variabel Etos Kerja

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat mewakili obyek yang diamati. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Korelasi Product Moment* dan hasilnya akan dibandingkan dengan angka kritik 72able korelasi r . Uji coba kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui apakah butir pertanyaan dalam kuesioner memenuhi syarat sah atau valid secara konten maupun isi dari apa yang ingin diukur. Apakah kuesioner secara konten sudah mewakili obyek yang ingin diamati, dalam hal ini apakah secara konten butir-butir pertanyaannya memang berkaitan dengan Etos Kerja sesuai dengan obyek yang ingin diamati sebagai dasar untuk dijadikan sebagai data utama penelitian.

Sebagai data awal, kuesioner diberikan kepada 63 responden. Kuesioner yang disebarkan terdiri dari pertanyaan tertutup mengenai aspek-aspek yang diamati yaitu Etos Kerja, yang terdiri dari 32 pertanyaan.

Nilai semua pertanyaan Variabel Etos Kerja sebanyak 32 pertanyaan mempunyai nilai Corrected Item-Total Correlation di atas 0,3 berarti semua pertanyaan yang diajukan memenuhi syarat sah atau valid secara konten maupun isi dari apa yang ingin diukur.

2. Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Realibilitas (keandalan) suatu alat ukur dapat di uji dengan skor yang dihasilkan relatif sama pada semua responden, walaupun responden tersebut mengerjakannya dalam waktu berbeda. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha atau Cronbach's Alpha. Suatu instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan reabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Hasil pengujian reabilitas data dapat dilihat pada tabel berikut:

a. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 5. *Reliability Statistics* Variabel Y (Kinerja Pegawai)

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.939	16

Sumber : data hasil penelitian

Dari hasil pengujian realibilitas ini dengan *Cronbach's Alpha* untuk semua atribut yaitu $r > 0.9$, artinya kuesioner tersebut reliabel dengan nilai reliabilitas kuesioner yang tinggi karena berada pada range 0.8-1.0. hal ini membuktikan bahwa kuesioner yang disebarkan dapat diandalkan untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

b. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat mewakili obyek yang diamati. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Korelasi Product Moment* dan hasilnya akan dibandingkan dengan angka kritik t_{table} korelasi r . Uji coba kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui apakah butir pertanyaan dalam kuesioner memenuhi syarat sah atau valid secara konten maupun isi dari apa yang ingin diukur. Untuk membuktikan bahwa kuesioner secara konten sudah mewakili obyek yang ingin diamati, dalam hal ini secara konten butir-butir pertanyaannya memang berkaitan dengan Etos Kerja dan Kinerja Pegawai sesuai dengan obyek yang ingin diamati sebagai dasar untuk dijadikan sebagai data utama penelitian. Sebagai data awal, kuesioner diberikan kepada 63 responden. Kuesioner yang disebarkan terdiri dari pertanyaan tertutup mengenai aspek-aspek yang diamati yaitu Kinerja Pegawai, yang terdiri dari 16 pertanyaan.

Nilai semua pertanyaan Variabel Kinerja Pegawai sebanyak 16 pertanyaan mempunyai nilai Corrected Item-Total Correlation di atas 0,3 berarti semua

pertanyaan yang diajukan memenuhi syarat sah atau valid secara konten maupun isi dari apa yang ingin diukur.

C. Analis Regresi

Analisa Pengaruh Variabel Etos Kerja dengan Variabel Kinerja Pegawai menggunakan Uji Regresi Sederhana yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel beban (X) terhadap Variabel terikat (Y).

Dalam Uji Regresi sederhana dimaksud dilakukan Uji t dan Uji f.

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang ditunjukkan variabel bebas (X) terhadap Variabel Bebas (Y).

Sedangkan Uji f bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh simultan (bersama-sama) yang ditunjukkan oleh Variabel bebas (X) terhadap Variabel terikat (Y).

Selain itu untuk mengetahui koefisien determinasi yang berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang ditunjukkan oleh Variabel Bebas (X) secara simultan terhadap Variabel terikat (Y).

Rumusan Hipotesis

- $H =$ Terdapat pengaruh Etos Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
- Tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 0,05$

Dasar Pengambilan Keputusan

Uji t

1. Jika nilai sig < 0,05, atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y
2. Jika nilai sig > 0,05, atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y

$$t \text{ tabel} = t (\alpha/2 ; n-k-1) = t (0,025 ; 63-2-1) = t (0,025 ; 60) = 1,682$$

Uji f

1. Jika nilai sig < 0,05, atau f hitung > f tabel maka terdapat pengaruh Variabel X secara simultan terhadap Variabel Y
2. Jika nilai sig > 0,05, atau f hitung < f tabel maka tidak terdapat pengaruh Variabel X secara simultan terhadap Variabel Y

$$f \text{ tabel} = f (k ; n-k) = f (2 ; 63-2) = f (2 ; 61) = 175$$

Pengujian Hipotesis H dengan Uji t

Tabel 6. *Coefficients*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Tolerance
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.598	4.518		1.682	.098	
	X	.437	.033	.862	13.255	.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : data hasil penelitian

Pengujian Hipotesis

Diketahui nilai sig. Untuk pengaruh X terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $13,255 > t$ tabel 2,000, sehingga disimpulkan bahwa H_0 diterima yang berarti terdapat pengaruh Etos Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 7. ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2448.370	1	2448.370	175.698	.000 ^b
	Residual	850.043	61	13.935		
	Total	3298.413	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

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

Sumber : data hasil penelitian

KESIMPULAN

Penelitian ini telah mengungkap pengaruh yang terjadi antara dua variable yaitu Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan lokus di PPSDM Aparatur. Dalam Penelitian ini telah ditemukan proses Penanaman Etos Kerja dan proses terwujudnya Kinerja Pegawai di PPSDM Aparatur yang menjadi tujuan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dengan metode explanatif, jenis datanya kuantitatif, sampel ditentukan berdasarkan metode *Slovin* dengan teknik pengumpulan data melalui angket/kuesioner sedangkan analisis data dengan melakukan analisis dekriptif, uji validitas dan realibilitas serta analisis regresi. Hipotesis penelitian ini diterima yaitu semakin optimal Penanaman Etos Kerja maka semakin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di PPSDM Aparatur yang berarti terdapat pengaruh antara variabel Etos Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Andri Hadiansyah, Rini Purnamasari Yanwar Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE.
- Anoraga, P. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bernardin, H.J. & Russel, J.E.A (1993). *Human Resource Management an experiential approach*. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc.
- Brotharsojo, Jiwo Wungu Hartanto (2003). *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda dengan Merit System*. PT. Rajagrafindo Persada. Cetakan Pertama.
- Bryars Lloyd L, Leslie W. Rue (1984). *Human Resource and Personnel Management*. Homewood, Illionois: Richard D. Irwin. Inc.
- Dessler, Gary. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. PT Indeks: Jakarta Barat.
- Creswell, John W. (2002). *Research Design*, KIK Press.
- Davis, Keith and Newstrom, J.W. (1998). *Human Behavior at Work, Organization*. 10 th Edition, New Dehli, Tatu Mcgraw Hill Coy.
- De Censo, David A and Robbins, Stephen P. (2002). *Human Resource Management*, Sevent Edition, John Wiley & Sons, Inc. USA.
- Dessler, Gerry (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Human Resource Management*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid I. Prentice Hall, Inc.
- Dodi, Ramli, dkk. (2013). "Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin. Terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja PT. Arun
- Dwi Priyatno, (2008). *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta, Mediakom.
- Fadillah, Candra. 2010. *Tingkat. Pendapatan dan Pengaruhnya terhadap. Etos Kerja Guru dalam Mengajar*
- Fraser, T.M., (1992). *Stress dan Kepuasan Kerja*, Seri Manajemen No. 14, Pustaka Binaan Pressindo, Jakarta.
- Gomez-Mejia, L.R., D.B. Balkin, dan R.L. Cardy. (1995). *Managing Human Resources*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, Inc.
- Handoko, T. Hanni, (1994). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Ivancevich, John M. (2001). *Human Resource Management. Eight Edition*. Mc.Graw Hill.
- Nazir, Moh. (2009). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P (1996). *Organization Behavior: Concept Controversies, Application*, Anglewood Cliffs. Prentice Hall. USA.
- Siagian, Sondang P (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinamo, Jansen H. 2011. *8 Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. Jakarta: PT Spirit Mahardika.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.