

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Personel (Studi Satuan Perbekalan Detasemen Markas Tentara Nasional Indonesia Markas Besar Tentara Nasional Indonesia)

Bambang Haryanto¹; Ade Reza Hariyadi²; Uchaimid B. Robby³
¹Program Studi Administrasi Publik, Universitas Krisnadwipayana
²Program Studi Administrasi Publik, Universitas Krisnadwipayana
³Program Studi Administrasi Publik, Universitas Krisnadwipayana

Article Info	Abstract
Article History Received: 21 Agustus 2023 Accepted: 26 Juni 2023	<i>The research aims: 1) To find out and analyze the relationship of work ethic to the performance of personnel in the Indonesian Armed Forces Detachment Armed Forces Unit Headquarters of the Indonesian Armed Forces. 2) To find out the magnitude of the influence of the work ethic on the performance of personnel in the Indonesian Armed Forces Headquarters Detachment Unit. The research method is descriptive analysis with a quantitative approach. The sampling technique in this study used a simple random sampling technique, which is a random sampling technique without showing the existing strata in the population, so the sample in this study was 63 respondents with the error margin = 5%. Based on the results of the study, it can be concluded as follows: a) From the results of descriptive analysis, it is known that the results of the percentage score of each variable. The majority of respondents agreed with the work ethic carried out at the Indonesian Armed Forces Detachment Supplies Unit. While the majority of respondents agreed with the personnel performance implemented at the Indonesian Armed Forces Detachment Supplies Unit for personnel. b) While the analysis of the results of the study and discussion that there is a strong and significant positive relationship between work ethic and the performance of personnel in the Indonesian Armed Forces Detachment Armed Forces Unit Headquarters of the Indonesian Armed Forces is 0.738 so it is categorized strong. Then the magnitude of the effect produced by the work ethic on the performance of the personnel of the Indonesian Armed Forces Detachment Unit National Army Headquarters is 54.5% and the remaining 45.5% has an influence on other factors not included in this study.</i>
Keywords Keywords: Work Ethic and personnel performance	
DOI:	

PENDAHULUAN

Kedudukan dan peranan pegawai sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, profesional, tanggung jawab, disiplin, etos kerja serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Menurut Sinamo (2011) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Sedangkan menurut kamus besar bahasa Indonesia, etos kerja diartikan sebagai semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Etos kerja penting dimiliki oleh setiap orang, apalagi pegawai negeri sipil (PNS). Secara umum etos kerja bangsa Indonesia masih cenderung rendah. Hal ini dapat dilihat dalam hal ketidaktepatan waktu. Seringkali terjadi keterlambatan memulai suatu acara, keterlambatan jam masuk kerja, keterlambatan jadwal pemberangkatan alat transportasi atau keterlambatan - keterlambatan lain yang disebabkan ketidakdisiplinan akan waktu, pegawai yang memiliki etos kerja yang baik seharusnya berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal. Hal tersebut mencerminkan bahwa masih kurangnya etos kerja yang dimiliki oleh pegawai negeri, dan tidak akan berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi. Semua pengaruh buruk dari menurunnya etos kerja seperti ketidaktepatan waktu harus dapat diperkecil, dan selanjutnya menaikkan etos kerja yang berarti diharapkan juga meningkatkan kinerja personel.

Kinerja sebagai bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan personel untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh personel, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk organisasi.

Setiap organisasi dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai, untuk mencapai atau mewujudkan tujuan tersebut setiap organisasi harus pandai dalam memilih strategi, terutama adalah perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya adalah terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen. Atas tersedianya sumber daya manusia yang tetap untuk menempati jabatan serta waktu yang tepat dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang ditetapkan. Mereka memandang kerja adalah sesuatu yang mulia sehingga faktor sumber daya manusia dalam pelaksanaan kerja tidak boleh diabaikan. Hal tersebut terlihat dari semakin kecilnya permintaan untuk memperhatikan aspek manusia bukan hanya terfokus pada aspek teknologi dan ekonomi. Personel secara individual memiliki perbedaan-perbedaan dalam pekerjaan, tingkat pendidikan, kemampuan kerja, usia, motivasi, kepribadian, gaji, sosial ekonomi, pengalaman kerja, kepandaian dan lain-lain. Dengan adanya perbedaan tersebut, maka diperlukan adanya upaya peningkatan kualitas kehidupan kerja yang tinggi agar kinerja menjadi lebih baik.

Dalam konteks ini, Satuan Perbekalan Denama Mabes TNI sebagaimana organisasi lainnya menghadapi permasalahan-permasalahan yang menjadikan tujuan organisasi kurang optimal, yaitu adanya sistem pembinaan pegawai belum efisien dan efektif, belum optimalnya etos kerja, belum optimalnya peningkatan pegawai akan kesadaran pentingnya disiplin, masih belum optimalnya semangat bertugas, motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas agar sering ditekankan, sehingga melaksanakan tugas tidak secara terpaksa serta masih rendahnya pemahaman tupoksi oleh pegawai / karyawan/ pegawai negeri dalam mendukung pelaksanaan tugas. Berdasarkan fenomena yang terjadi di Satuan Perbekalan Denama Mabes TNI masih di temukan masalah yaitu pegawai kebanyakan hanya berbincang atau duduk-duduk sambil menunggu jam pulang kantor. Sehingga tidak efektifnya tenaga mereka walau secara peraturan tidak melanggar. Kerja yang efektif adalah jika target kerja sudah selesai hari itu, mestinya dia harus segera mencurahkan tenaga dan pikirannya untuk segera melakukan hal-hal lain yang menjadi target berikutnya.

Namun demikian jika memang di kantor sudah tidak ada lagi target yang harus diselesaikan akan lebih efektif jika dia pulang dan dapat mengerjakan tugas lain di rumahnya. Demikian juga sebaliknya jika memang target kerja mereka belum terselesaikan dengan baik pada hari itu konsekwensinya dia harus lembur sampai target kerja terselesaikan. Dalam hal ini maka kepiawaian seorang pimpinan dalam institusi pemerintah untuk menjabarkan target tugas yang harus diselesaikan anak buahnya dalam setiap hari sangat diperlukan. Dengan begitu lama kerja seorang pegawai tidak akan banyak tergantung dengan keberadaan seorang pimpinan di kantor. Banyaknya penyimpangan kedisiplinan yang dilakukan oleh pegawai maka penulis memfokuskan penelitian kepada Satuan Perbekalan Denma TNI Mabes TNI karena sebagai acuan semua pegawai di Satuan Perbekalan Denma TNI Mabes TNI, untuk itu penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pegawai terkait dengan kinerja personel, karena berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi banyak ditemukan masih adanya personel yang menyelesaikan pekerjaan di luar target yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian di atas, maka tulisan ini akan membahas tentang “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Personel (Studi pada Satuan Perbekalan Detasemen Markas Tentara Nasional Indonesia Markas Besar Tentara Nasional Indonesia, Tahun 2018”. Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja personel di Satuan Perbekalan Detasemen Markas TNI Markas Besar TNI. 2) Untuk mengetahui besarnya pengaruh etos kerja terhadap kinerja personel di Satuan Perbekalan Detasemen Markas TNI Markas Besar TNI..

TINJAUAN PUSTAKA

Etos Kerja

Bilamana manusia bekerja tanpa etos, tanpa moral dan akhlak maka gaya kerja manusia meniru hewan, turun tingkat kerendahan. Demikian juga bilamana manusia bekerja tanpa menggunakan akal, maka hasil kerjanya tidak akan memperoleh kemajuan apa-apa

(Hamzah, 2000:1). Menurut Usman Pelly (2013:3) etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja.

Menurut Ali (2005:35) Etos kerja merupakan nilai-nilai yang membentuk kepribadian seseorang dalam bekerja. Etos kerja pada hakekatnya di bentuk dan dipengaruhi oleh sistem nilai yang dianut seseorang dalam bekerja. Yang kemudian membentuk semangat yang membedakannya antara yang satu dengan yang lain. Etos kerja Islam dengan demikian merupakan refleksi pribadi seorang kholifah yang bekerja dengan bertumpu pada kemampuan konseptual yang dimilikinya yang bersifat kreatif dan inovatif.

Sedangkan menurut Eko Jalu Santoso (2012:) menyatakan bahwa etos kerja terbaik dan mulia berbasis nurani dapat diartikan sebagai sikap, perilaku, watak, karakter, akhlak dan etika seseorang dalam bekerja yang tak terlepas dari landasan keyakinan nilai-nilai spiritualitas yang bersumber dari hati nurani. Menurut Harsono dan Santoso (2006:75) yang menyatakan etos kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Hal ini sesuai dengan pendapat Sukriyanto (2000:44) yang menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka. Etos kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan.

Etos kerja menurut Panji Anoraga (2000:31) dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu:

- 1) Agama. Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya.
- 2) Budaya. Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja.
- 3) Sosial Politik. 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 dengan penuh.
- 4) Kondisi Lingkungan/Geografis. Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis.
- 5) Pendidikan. Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras.
- 6) Struktur Ekonomi. 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. Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan cara pandang seseorang dalam menyikapi, melakukan dan bertindak dalam bekerja, dengan kemauan organisasi, instansi maupun organisasi sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik.

KUALITAS PELAYANAN

Tercapainya kinerja yang maksimal tidak akan terlepas dari peran pemimpin dalam memotivasi bawahan dalam melaksanakan pekerjaan secara efisien dan efektif. Mohamad Mahsun (2009:25), mengemukakan bahwa kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi.

Joko Widodo (2006:78), mengemukakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2004:67), menyatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Malayu S.P. Hasibuan dikutip oleh Hadari Nawawi (2006 : 64), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi itu merupakan gabungan dari tiga faktor terdiri dari (a) minat dalam bekerja, (b) penerimaan delegasi tugas, (c) peran dan tingkat motivasi seseorang pegawai. Sedarmayanti (2007 : 260), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut. Menurut Sujadi Prawirosentono dikutip oleh Edy Sutrisno (2010: 176-178), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Efektifitas dan Efisiensi. Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi.
- 2) Otoritas dan Tanggung Jawab. Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

- 3) Disiplin. Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan ketetapan organisasi.
- 4) Inisiatif. Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan kalau memang dia atasan yang baik.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai yang memiliki dorongan adanya motivasi serta membuat situasi kerja di lingkungan organisasi menjadi kondusif dengan sendirinya pimpinan dan pegawai bekerja mengutamakan pekerjaan, ketepatan waktu untuk mendukung tercapainya kualitas dan kuantitas kerja juga memiliki tanggung jawab yang baik.

1. Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara atas masalah yang diajukan dalam suatu penelitian. Dimana hipotesis penelitian ini antara lain sebagai berikut:

- Ha : $r \neq 0$: Terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja personel di Satuan Perbekalan Detasemen Markas TNI Markas Besar TNI.
- Ho : $r = 0$: Tidak terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja personel di Satuan Perbekalan Detasemen Markas TNI Markas Besar TNI.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2009:11) dimaksudkan dengan penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah dari sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan pengaruh-pengaruh antara variabel.

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Personel TNI dan pegawai/Apartaur Sipil Negara (ASN) di Satuan Perbekalan Detasemen Markas Tentara Nasional Indonesia Markas Besar Tentara Nasional Indonesia sebanyak 75 orang. Pada penelitian ini teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *Simple Random Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel secara acak tanpa memperlihatkan strata yang ada dalam populasi itu. Untuk menentukan ukuran sampel minimal pada penelitian ini setelah diketahui ukuran populasi maka di gunakan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Populasi
e = Margin Kesalahan = 5%

Dengan menggunakan rumus sebelumnya didapat sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

$$n = \frac{75}{1 + 75(0,5)^2}$$

$$= \frac{75}{1 + 75(0,0025)} = \frac{75}{1,1875} = 63,16$$

Setelah diperoleh sampel, kemudian diambil sampel secara *random*, jadi sampel dalam penelitian ini adalah 63 responden diambil secara random tanpa memperhatikan strata yang ada.

Teknik Pengumpulan Data

1. Penelitian Kepustakaan

Penelitian yang dilakukan dengan cara mempelajari atau membaca bukti-bukti tertulis berupa buku-buku dan karya-karya ilmiah lainnya yang berkaitan dengan kedua variabel diatas

2. Penelitian Lapangan

Adapun pelaksanaan penelitian yang dilakukan dengan cara Kuesioner. Kuesioner adalah suatu alat pengumpul data/informasi yang dilakukan dengan cara menyampaikan sejumlah pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawab secara tertulis pula oleh responden yang telah di tentukan.

Teknik Analisis Data

a. Analisis Deskriptif Persentase

Metode ini digunakan untuk mengkaji variabel yang ada pada penelitian yaitu etos kerja dan kinerja personel. Deskriptif persentase ini diolah dengan cara frekuensi dibagi dengan jumlah responden dikali 100%, seperti dikemukakan Sudjana (2001: 128) adalah sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P : Presentase jawaban

F : Frekuensi nilai yang diperoleh dari seluruh item

N : Jumlah responden

100 % : Bilangan tetap

Dalam penelitian ini yang menggunakan rumus presentase adalah jawaban dari kuesioner yang telah disebar, kemudian masing-masing jawaban di analisis dengan rumus presentase yaitu banyaknya jawaban dibagi dengan jumlah keseluruhan responden kemudian dikali dengan bilangan tetap yaitu 100%.

b. Teknik Korelasi Product Moment

Teknik ini digunakan untuk mengetahui dan mengukur ada dan tidaknya nilai hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen.

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Di mana :

r_{xy} = Koefisiensi Korelasi

y = Variabel Dependen

x = Variabel Independen

n = Besarnya sampel

c. Analisis Koefisien Determinasi (KD)

Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung Koefisien Determinasi (KD), yaitu untuk menentukan besarnya kontribusi atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. (Sugiyono, 2009 : 252), dengan rumus : $KD = (R)^2 \times 100 \%$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Data

a. Persentase Skor Per Indikator Variabel Etos Kerja (X)

Tabel 1

Persentase Skor Per Indikator Variabel X

No	Indikator	Σ Skor	%Skor
1	Agama	739	78,20
2	Budaya	726	76,83
3	Sosial Politik	734	77,67
4	Kondisi Lingkungan	744	78,73
5	Pendidikan	745	78,84
	Jumlah	3688	78,05%

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa perolehan skor tertinggi 78,84% terdapat pada indikator pendidikan dan skor paling rendah 76,83% terdapat pada indikator budaya. Namun secara keseluruhan skor rata-rata 78,05% menunjukkan bahwa etos kerja termasuk dalam kategori baik.

b. Persentase Skor Per Indikator Variabel Kinerja Personel (Y)

Tabel 2**Persentase Skor Per Indikator Variabel Y**

No	Indikator	ΣSkor	%Skor
1	Efektifitas dan Efisiensi	1001	79,44
2	Tanggung Jawab	995	78,97
3	Disiplin	756	80,00
4	Inisiatif	987	78,33
	Jumlah	3739	79,19%

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa perolehan skor tertinggi 80,00% terdapat pada indikator disiplin dan skor paling rendah 78,33% terdapat pada indikator inisiatif. Namun secara keseluruhan skor rata-rata 79,19% menunjukkan bahwa kinerja personel termasuk dalam kategori baik.

Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

Hasil koefisien korelasi sederhana r_{xy} antara hubungan etos kerja dalam mendukung kinerja personel, sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}} \\
 &= \frac{63(978,293) - (245,867)(249,267)}{\sqrt{(63.966,951 - (245,867)^2)(63.993,720 - (249,267)^2)}} \\
 &= \frac{61632,480 - 61286,364}{\sqrt{(60917,920 - 60450,418)(62604,360 - 62133,871)}} \\
 &= \frac{346,116}{\sqrt{(467,502)(470,489)}} \\
 &= \frac{346,116}{\sqrt{219954,6011}} \\
 &= \frac{346,116}{468,9932} \\
 &= 0,738
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel tersebut, maka posisi etos kerja dalam mendukung kinerja personel di Satuan Perbekalan Detasemen Markas TNI Markas Besar TNI, maka koefisien korelasi yang ditemukan adalah sebesar $r_{xy} = 0,738$. Setelah nilai ini dikonsultasikan dengan tabel pedoman interpretasi, maka diketahui bahwa koefisien korelasi tersebut termasuk ke dalam kategori positif kuat karena berada di antara interval koefisien (0,60 – 0,7999). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja personel mempunyai hubungan yang kuat dalam meningkatkan kinerja personel di Satuan Perbekalan Detasemen Markas TNI Markas Besar TNI.

Analisis Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh yang dihasilkan antara etos kerja terhadap kinerja personel dilakukan dengan menghitung koefisien determinasi atau koefisien penentu dengan koefisien korelasi (r^2) yang telah diperoleh, yakni 0,545. Maka hal ini berarti etos kerja sebesar 54,5% berpengaruh terhadap kinerja personel sedangkan sisanya sebesar 45,5% memiliki pengaruh terhadap faktor lain seperti produktivitas kerja, motivasi kerja, dan pembinaan pegawai.

SIMPULAN

Dari hasil analisis deskriptif diketahui hasil prosentase skor dari masing-masing variabel. Mayoritas responden menyatakan setuju dengan etos kerja yang dijalankan di Satuan Perbekalan Detasemen Markas Tentara Nasional Indonesia. Sedangkan mayoritas responden menyatakan setuju terhadap kinerja personel yang diterapkan di Satuan Perbekalan Detasemen Markas Tentara Nasional Indonesia terhadap personel.

Sedangkan dari analisa hasil penelitian dan pembahasan bahwa terdapat hubungan yang positif kuat dan signifikan antara etos kerja dengan kinerja personel di Satuan Perbekalan Detasemen Markas TNI Markas Besar TNI sebesar 0,738 sehingga dikategorikan kuat. Kemudian besarnya pengaruh yang dihasilkan etos kerja terhadap kinerja personel Satuan Perbekalan Detasemen Markas TNI Markas Besar TNI adalah sebesar 54,5% kemudian sisanya sebesar 45,5% memiliki pengaruh terhadap faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2004), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Abdullah, Taufik. (2006). *Ilmu Sosial dan Tantangan Zaman*. Jakarta: Rajawali Press.
- Abu Hamid. (2011). *Pembelajaran Fisika di Sekolah*. Yogyakarta: UNY.
- Alex S. Nitisemito (2006), *Manajemen Personalia*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Arikunto, S. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Eko Jalu Santoso, (2012), 7 Etos Kerja Terbaik dan Mulia, Jakarta : Gramedia.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, (2001). Produktivitas Kerja. Edisi Kedelapan. Jakarta : Birarupa Aksara..
- Hamzah Ya'Qub, (2000), Etos Kerja Islami , petunjuk pekerjaan yang halal dan haram dalam Syari"at Islam, Jakarta: CV. Pedoman Ilmu Jaya.
- Irawan, Prasetya (2000), Analisis Kinerja, Jakarta : STIA LAN Pres.
- Ismail, Hanif dan Prawironegoro, Darsono (2009), Sistem Pengendalian Manajemen, Konsep dan Aplikasi, Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Mahsun, Mohamad (2009), Pengukuran Kinerja Sektor Publik, Yogyakarta : BPFE.
- Moehersono, (2009), Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Bogor Ciawi : Ghalia Indonesia.
- Moekijat, (2000). Kamus Manajemen. Bandung : Penerbit CV. Mandar Maju.
- Moh Ali Azizi, Ed, (2005), Dakwah Pemberdayaan Masyarakat Paradikma Aksi metodologi, Yogyakarta: Pustaka Pesantren.
- Nawawi, Hadari, (2006), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif, Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Ndraha, Taliziduhu, (2005), Teori Budaya Organisasi, Jakarta : Rineka Cipta.
- Ndraha, Taliziduhu (2001), Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta : Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, Soekidjo (2009), Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: Rineka Cipta.
- Panji Anoraga, (2000), Psikologi Kerja, Jakarta: Rineka Cipta.
- Pasolong, Harbani, (2007), Teori Administrasi Publik, Bandung : Alfabeta.
- Pasolong, Harbani. (2008). Kepemimpinan Birokrasi, Bandung: Cv Alfabeta
- Pelly Usman, (2013). Menanti Asih Teori-Teori Sosial Budaya, Jakarta : DIKTI.
- Prawirosentono, Suyadi. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. Yogyakarta : BPFE.
- Sedarmayanti, (2007), Tata Kerja dan Produktivitas Kerja, Bandung : Mandar Maju.
- Sinambela, LijanPoltak. (2006). Reformasi Pelayanan Publik:Teori, Kebijakan, dan Implementasi. Jakarta: PT. BumiAksara.
- Sinamo, Jansen, (2011), Delapan Etos Kerja Profesional, Jakarta : Institut Mahardika.
- Sugiyono, (2009), Metode Penelitian Bisnis, Bandung : Alfabeta.
- _____, (2009), Metode Penelitian Administrasi, Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, (2010), Budaya Organisasi, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo, (2007) Manajemen Kinerja, Jakarta :Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Joko, (2006), Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja, Jakarta : Bayumedai Publishing.