

## Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Kota Bekasi

Kiki Setyawati<sup>1</sup>, Catarina Cori<sup>2</sup>

Program Studi Administrasi Publik<sup>1</sup>, Program Studi Administrasi Bisnis<sup>2</sup> Universitas  
Krisnadwipayana

misskikisetyawati@gmail.com, [catarinacori.pp@gmail.com](mailto:catarinacori.pp@gmail.com)

Submitted: 07/01/2023; Revised: 13/01/2023; Published: 26/12/2022

### **Abstract**

*Human Resources (HR) or employees in a company or agency is a very important element to have. Good human resources are employees who are good in their work behavior in accordance with company or agency regulations. Employees who are able to carry out their duties and responsibilities in accordance with their behavior in completing their work. Companies or agencies must be able to pay attention to the performance patterns of their employees to achieve a synergistic relationship. The existence of Restrictions on Community Activities (PPKM) during the pandemic also affected the performance of the Bekasi City Youth and Sports Service (Dispora), which required that every day only around 25% to 50% of employees attend the Bekasi City Dispora office. This study focuses more on the ethos and performance of the Bekasi City Dispora by using a causality and correlative approach with the research variables namely the independent variable (work ethic) and the dependent variable (employee performance). Determining the number of samples in this study used an error level of 5%, so the sample used according to the table was 78 people. The results showed that the work ethic has a positive and very strong influence on the performance of employees at the Bekasi City Dispora. So the implication of this research is that employees need to have a high work ethic so that the resulting performance is also high and Dispora needs to build and improve the work ethic of employees in order to create the performance expected by the agency.*

**Keywords:** *work ethic, performance*

### **Pendahuluan.**

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).

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2000:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan 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. Pentingnya suatu perilaku yang baik dalam pekerjaan dapat berpengaruh pada kinerja dalam diri seorang pegawai dengan demikian aktivitas pekerjaan pegawai juga bisa meningkat dan berkembang dengan seiringnya pegawai menunjukkan etos kerja dalam pekerjaannya.

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). Pekerjaan-pekerjaan yang dilaksanakan dengan etos kerja yang baik yang diterapkan oleh pegawainya dapat menjadi sebuah nilai tambah dalam penilaian kinerja diberikan oleh perusahaan atau instansi. Tentunya di dalam etos kerja setiap pegawai merupakan suatu perilaku yang didasari dari dalam diri pegawai.

Dalam lingkungan Dinas Kepemudaan dan Olahraga (Dispora) Kota Bekasi, etos kerja pegawai juga perlu diperhatikan agar kinerja pegawainya juga baik. Dispora perlu melihat apakah pegawainya sudah cukup memiliki etos kerja yang baik atau tidak. Hal itu tentunya menjadi sebuah pemikiran pula agar kinerja pegawai di Dispora Kota Bekasi tidak menurun. Munculnya pandemic Covid-19 ini memberikan dampak yang luar biasa berubahnya pada etos kerja dan kinerja di Dispora Kota Bekasi. Adanya Pembatasan Pada Kegiatan Masyarakat (PPKM) juga berpengaruh pada kinerja Dispora Kota Bekasi yang mengharuskan setiap harinya hanya berkisar 25% hingga 50% pegawai yang hadir di kantor Dispora Kota Bekasi. Tentunya ini menghambat aktivitas pekerjaan setiap pegawai dan bahkan dapat membuat setiap pegawai mau tidak mau harus memiliki semangat kerja yang dipaksakan.

Beberapa pegawai di Dispora Kota Bekasi memiliki karakteristik dan cara bekerja yang berbeda-beda. Beberapa pegawai pun juga memiliki cara pandang dan motivasi yang berbeda-beda pula. Mereka masih merasa memiliki motivasi kerja untuk dirinya masing-masing dan masih memikirkan untuk mencari keuntungan untuk dirinya sendiri. Perusahaan atau instansi menginginkan setiap pegawainya memiliki motivasi dan semangat kerja yang sama sesuai dengan visi dan misi instansi.

## Kajian Pustaka

Menurut Tasmara (2002:20), etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja dikelompokkan ke dalam 2 hal (Djanjendra, 2009), yaitu faktor internal dan eksternal. Karakteristik etos kerja menurut Sinamo (2011) adalah keahlian interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan.

Miller dan Whoer (2011) merumuskan tujuh pengukuran etos kerja. Adapun tujuh pengukuran etos kerja adalah kemandirian, moralitas, waktu luang, kerja keras, sentralisasi dalam bekerja, waktu yang terbuang, penunda kepuasan. Salamun (1995) mengemukakan indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja di antaranya: : kerja keras, disiplin, jujur, tanggung jawab, rajin, dan tekun. Untuk mengetahui apakah etos kerja karyawan di perusahaan itu tinggi atau rendah adalah sebagai berikut (Alex S. Nitisemito, 2001) adalah sikap karyawan, perasaan seorang karyawan, kesediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, keseriusan karyawan saat bekerja.

A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005), 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. Menurut Prawirosentono dikutip oleh Edy Sutrisno (2017), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah efektifitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif. Sedangkan indikator kinerja yang dimaksud LAN RI (2012), mengemukakan bahwa : Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan indikator masukan (*inputs*), keluaran (*outputs*), hasil (*outcomes*), manfaat (*benefits*), dan dampak (*impact*).

Penelitian ini melibatkan dua variabel yaitu variabel etos kerja dan kinerja pegawai. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Ho : Tidak terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di DISPORA Kota Bekasi
2. Ha : Terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di DISPORA Kota Bekasi.

### **Metode Penelitian**

Untuk penelitian ini, penulis menggunakan penelitian survey Kerlinger, dalam Sugiyono (2014:7) mengatakan bahwa survey 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 variable. Metode penelitian ini dipilih karena sangat terbatasnya waktu dan dana yang penulis miliki.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode asosiatif. Metode asosiatif (korelatif) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2014:11). Pendekatan kausalitas dan korelatif memberikan arti bahwa penelitian ini dirancang untuk menentukan pengaruh variabel penelitian yang berbeda yaitu variabel bebas (etos kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Pendekatan ini bukan hanya sekedar untuk memberikan deskripsi saja, tetapi mencakup menguji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, yang pada gilirannya akan data diketahui berapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serta besarnya arah pengaruh yang terjadi.

Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Bekasi, yang memiliki jumlah pegawai sebanyak 100 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini, penulis menggunakan taraf kesalahan 5% maka sampel yang digunakan sesuai tabel adalah sebanyak 78 orang.

Sugiyono (2014:137), uji keabsahan data dalam penelitian sering hanya ditekankan pada uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya dilakukan uji normalitas data, uji validitas instrument, uji hipotesis statistik. Sebagai alat untuk mengukur dan menguji

pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat maka pengujian data dilakukan dengan analisis korelasi. Selanjutnya, untuk mengetahui tingkat pengaruh antara variabel tersebut signifikan atau tidak, dengan menggunakan pengujian koefisien korelasi melalui uji test.

## **Pembahasan**

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner terhadap variabel Etos Kerja maka dapat dibagi menjadi 4 indikator yaitu: sikap karyawan, perasaan karyawan, kesediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan keseriusan karyawan saat bekerja. Berdasarkan hasil jawaban responden maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden termasuk ke dalam kategori sangat setuju. Artinya bahwa mayoritas responden menyatakan sangat setuju tentang sikap karyawan, perasaan karyawan, kesediaan karyawan dalam pekerjaannya, dan keseriusan karyawan saat bekerja pada DISPORA Kota Bekasi.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner terhadap variabel Kinerja Pegawai maka dapat dibagi menjadi 5 indikator yaitu: masukan, keluaran, hasil, manfaat, dan dampak. Berdasarkan hasil jawaban responden maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden termasuk ke dalam kategori setuju. Artinya bahwa mayoritas responden menyatakan sangat setuju tentang masukan, keluaran, hasil, manfaat, dan dampak yang ada pada DISPORA Kota Bekasi.

Kriteria penafsiran validitas instrument setelah didapatkan hasil perhitungan adalah masing-masing pernyataan dibandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka pernyataan tersebut valid. Dalam penelitian ini dengan  $n$  sebanyak 78 responden, dengan taraf signifikansi 5% maka didapat  $t_{tabel}$ -nya sebesar 0,220 atau 0,22. Hasil uji validitas terhadap 10 item instrument variabel etos kerja ternyata diperoleh 10 item yang koefisien korelasinya dinyatakan valid. Hasil pengujian validitas terhadap 10 item instrument variabel kinerja pegawai maka diperoleh 10 item yang dinyatakan valid, maka semua item tersebut digunakan untuk instrument penelitian.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrument, diperoleh bahwa nilai korelasi product moment ( $r_b$ ) adalah 0,999 sehingga reliabilitas internalnya ( $r_i$ ) adalah 0,999. Nilai koefisien reliabilitas internal ini kemudian peneliti konsultasikan dengan

label nilai product moment dengan  $n = 78$  dimana diperoleh r table untuk taraf kesalahan 5% adalah 0,22 karena reliabilitas internalnya bernilai positif dan lebih besar dan pada nilai r table ( $0,999 > 0,22$ ), maka instrument yang digunakan telah memenuhi syarat reliable untuk tingkat taraf kesalahan 5%.

Untuk menganalisis korelasi antara dua variabel yaitu variabel independen etos kerja (X) dengan variabel dependen kinerja pegawai (Y) digunakan teknik analisis korelasi dengan menghitung koefisien korelasinya ( $t_{hitung}$ ) berdasarkan rumus korelasi sederhana *pearson product moment*. Peneliti konsultasikan dengan tabel interpretasi sebagai pedoman untuk menginterpretasikan kategori koefisien korelasi.

Dalam melakukan pengujian dengan signifikansi korelasi yang ditemukan antara variabel etos kerja (X) dengan kinerja pegawai (Y) yang kemungkinannya untuk diberlakukan pada seluruh populasi, peneliti menggunakan pengujian dengan menggunakan rumus Uji Signifikansi Korelasi *pearson product moment*. Selanjutnya berdasarkan rumus tersebut diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk dikonsultasikan kepada harga  $t_{tabel}$  pada taraf kesalahan 5% uji dua pihak dan  $dk = n - k$  dengan ketentuan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Berdasarkan hasil perhitungan, maka koefisien korelasinya yang ditemukan adalah  $r_{XY} = 0,832$ . Setelah nilai ini dikonsultasikan dengan table pedoman interpretasi sebelumnya, maka diketahui bahwa koefisien korelasi tersebut termasuk ke dalam kategori yang positif dan sangat kuat karena berada di antara interval 0,80 – 1,000. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja mempunyai pengaruh yang positif dan sangat kuat dengan kinerja pegawai pada DISPORA Kota Bekasi.

Sedangkan untuk mengetahui kontribusi etos kerja dengan kinerja pegawai dapat dihitung dengan koefisien determinasinya ( $r^2$ ). Berdasarkan perhitungan tersebut, maka hal ini berarti etos kerja sebesar 69,2% berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 30,8% berpengaruh terhadap faktor lain. Selain etos kerja ada faktor-faktor lain yang berpengaruh dengan kinerja pegawai seperti suasana kerja. Selanjutnya untuk mengetahui apakah pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di DISPORA Kota Bekasi signifikan atau tidak, maka peneliti mengujinya dengan menggunakan rumus t. Hasil perhitungan tersebut di atas maka diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 13,06 selanjutnya nilai tersebut dibandingkan dengan nilai untuk kesalahan 5%,

dengan menggunakan uji dua pihak dimana  $dk = n - k$ , yaitu  $78 - 2 = 76$ , dan diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,991. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa  $t_{hitung}$  jatuh pada daerah penolakan  $H_0$ , sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh yang positif antara etos kerja terhadap kinerja pegawai “ditolak” dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif antara etos kerja terhadap kinerja pegawai “diterima”. Jadi kesimpulannya,  $t_{hitung}$  jatuh pada daerah  $H_a$  yaitu hipotesis diterima dimana koefisien korelasi antara etos kerja dengan kinerja pegawai sebesar 0,832 adalah positif dan sangat kuat, artinya koefisien tersebut dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. Kemudian dengan diketahui besaran  $a = 7,882$  maka ada atau tidaknya pengaruh etos kerja, kinerja pegawai akan tercapai sebesar 7,882 artinya bila skor etos kerja nol maka skor/nilai kinerjanya akan tetap mencapai 7,882. Tetapi jika skor etos kerja 60, maka skor/nilai kinerja pegawai mencapai 71,22.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa etos kerja mempunyai pengaruh yang positif dan sangat kuat dengan kinerja pegawai pada DISPORA Kota Bekasi. Sedangkan untuk mengetahui kontribusi etos kerja dengan kinerja pegawai hal ini berarti etos kerja sebesar 69,2% berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 30,8% berpengaruh terhadap faktor lain karena selain etos kerja ada faktor-faktor lain yang berpengaruh dengan kinerja pegawai seperti suasana kerja.

### **Daftar Pustaka**

- Djajendra.2009.Cara Mengembangkan Etos Kerja Di Perusahaan. [www.djajendra-motivator.com](http://www.djajendra-motivator.com)
- Dodi, dkk. 2013.Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja PT. Arun NGL Lhokseumawe Aceh. Jurnal Manajemen. Volume 2, No 1. pp 98 – 107. Aceh: Universitas Syiah Kuala.
- Fadillah, Candra.2010.Tingkat Pendapatan dan Pengaruhnya terhadap Etos Kerja Guru dalam Mengajar. Tesis. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- Mangkunegara, Anwar Prabu.2000.Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, Anwar Prabu.2005.Manajemen Sumber Daya Manusia.Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu.2005.Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.Bandung: Refika Aditama.
- Miller dan Whoer.2011.Etos Kerja - jurnal perilaku. Vokasional 59. Hal 1-39
- Nitisemito, Alex S.2001.Manajemen Personalialia, Sumber Daya Manusia.Jakarta: Gholia Indonesia
- Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Lembaga Administrasi Negara
- Prawirosentono, S.2007.Filosofi Baru Tentang Manajemen Mutu Terpadu Abad 21. Jakarta: Bumi Aksara.
- Salamun.1995.Persepsi Etos Kerja Kaitannya Dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta. Yogyakarta: Yogyakarta Eka Putra.
- Sinamo, J.2011. Delapan Etos Kerja Profesional. Jakarta: Institut Mahardika
- Sugiyono.2014.Metode Penelitian Bisnis, Bandung: Alfabet.
- Sutrisno, Edy.2017.Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-9). Jakarta, Kencana
- Tasmara, Toto.2002, Etos Kerja Islami, Jakarta: Gema Insani Pres