

**PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI,  
USAHA MIKRO, KECIL DAN MENENGAH  
PROVINSI SULAWESI TENGGARA**

***THE EFFECT OF WORK ETHICS ON EMPLOYEE  
PERFORMANCE IN COOPERATIVE, MICRO, SMALL  
AND MEDIUM ENTERPRISE OFFICE OF  
SOUTHEAST SULAWESI PROVINCE***

Nur Azizah<sup>1</sup>, Syamsul Alam<sup>2</sup>, Muhammad Basri<sup>3</sup>

- 1) Mahasiswa Program Studi Administrasi Publik PPs UHO; e-mail: [nur\\_azizah@gmail.com](mailto:nur_azizah@gmail.com)  
2) Dosen Tetap Jurusan Ilmu Administrasi Publik UHO; e-mail: [syamsulalam330@gmail.com](mailto:syamsulalam330@gmail.com)  
3) Dosen Tetap Jurusan Ilmu Administrasi Publik UHO; e-mail: [muhammadbasri275@gmail.com](mailto:muhammadbasri275@gmail.com)

**ABSTRAK**

*Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Provinsi Sulawesi Tenggara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sensus. Data dikumpulkan dari seluruh pegawai yang berjumlah 78 orang dengan menggunakan kuesioner. Analisis data kuantitatif menggunakan regresi linear dengan fasilitas IBM-SPSS Versi 21.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Provinsi Sulawesi Tenggara. Pengaruh positif dari etos kerja pegawai terhadap kinerja pegawai tersebut dimaknai bahwa makin baik etos kerja makin baik pula kinerja pegawai.*

*Kata-kata kunci: Etos Kerja, Kinerja, Kerja keras, Pemanfaatan waktu.*

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to analyze the effect of work ethic on employee performance at the Cooperative and Micro, Small and Medium Enterprise Office of Southeast Sulawesi Province. This study uses a quantitative approach with the census strategy. Data was collected from all employees totaling 78 people using a questionnaire. Quantitative data analysis uses linear regression with IBM-SPSS version 21.0. The results showed that the work ethic of employees had a positive effect on the performance of employees at the Cooperative and Micro, Small and Medium Enterprise Office of Southeast Sulawesi Province. The positive effect of the employee work ethic on employee performance shows that the better the work ethic the better the employee's performance.*

*Key words: Work Ethic, Performance, Hard work, Use of time.*

## PENDAHULUAN

Organisasi-organisasi sektor publik pada umumnya mengandalkan sumber daya manusia untuk merealisasikan misinya. Hal ini disebabkan tugas-tugas dominan yang dilaksanakan oleh organisasi-organisasi sektor publik adalah pelayanan publik di mana peran sumber daya manusia sulit digantikan dengan mesin. Kunci untuk melaksanakan secara sukses tugas-tugas pelayanan tersebut adalah sumber daya manusia yang handal. Sumber daya manusia dalam organisasi sektor publik lazim disebut personil atau pegawai. Aspek terpenting dari pegawai adalah kemampuannya untuk berkinerja secara baik karena kinerja pegawai yang baik adalah pilar dari kinerja organisasi yang baik pula. Kinerja yang baik dari organisasi pemerintah sangat diharapkan demi kesejahteraan masyarakat dan pertumbuhan pemerintah itu sendiri (Gavrea *et al.*, 2011).

Mempunyai pegawai yang berkinerja baik merupakan dambaan dari organisasi-organisasi sektor publik. Kenyataannya, banyak organisasi sektor publik yang hanya mempunyai sedikit pegawai yang berkinerja baik, sebagian pegawai tidak terdorong untuk berkinerja baik. Sirota, Mischkind & Meltzer (2008) mengemukakan bahwa hampir seluruh karyawan di organisasi skala besar bergairah untuk berkinerja baik hanya ketika mereka dibayar. Tamin (2005) menyatakan bahwa di kalangan aparat pemerintah ada fenomena perilaku 8-0-3 (datang jam 8, kerjanya 0, pulang jam 3). Istilah 8-0-3 digunakan untuk menggambarkan fenomena umum bahwa pegawai terlambat datang ke kantor, tidak melaksanakan kegiatan kerja yang bernilai selama berada di kantor, dan pulang lebih awal dari jam yang ditentukan.

Literatur teoritis dan empiris manajemen sumber daya manusia sektor publik telah mengajukan sejumlah cara penjelasan terhadap kinerja pegawai. Salah satu dari faktor penjelasan dimaksud adalah etos kerja. Max Weber (dalam Mulyadi, 2008) mengemukakan teori bahwa etos kerja merupakan dasar utama bagi kesuksesan yang sejati. Sejalan dengan itu, Suryono (2007) mengemukakan bahwa kinerja birokrasi yang rendah dan lambat disebabkan karena tidak dimilikinya atau lemahnya etos kerja. Kurniasih (2013) dan Komsani (2008) memberikan dukungan empiris dengan mengatakan bahwa terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai, semakin baik etos kerja pegawai semakin baik pula kinerja pegawai tersebut.

Pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (Dinas Koperasi dan UMKM) Provinsi Sulawesi Tenggara sebagai salah satu perangkat daerah Provinsi Sulawesi Tenggara diharapkan untuk secara konsisten berkinerja baik. Namun demikian,

berdasarkan pengamatan penulis, sebagian pegawai tidak antusias dalam melaksanakan tugas, terlihat santai, bekerja sambil ngobrol melalui telepon, dan sudah mempersiapkan diri untuk pulang sebelum jam pulang yang ditentukan. Selain itu, hasil analisis dokumen Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2015 menunjukkan bahwa rata-rata pencapaian kinerja hanya 96,1% padahal kondisi yang diharapkan adalah target kinerja dapat tercapai sampai 100%. Bahkan, dari 22 jenis kegiatan yang direncanakan tahun 2015, hanya 14 kegiatan yang mencapai target 100%, sedangkan 8 kegiatan lainnya tidak mencapai target 100%. Kegiatan yang realisasi keuangannya tidak mencapai 100% ada pada beberapa program, termasuk program pengembangan sistem pendukung usaha bagi usaha mikro, kecil dan menengah.

Belum ada literatur empiris yang menjelaskan fenomena kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Tenggara. Mengacu kepada penjelasan teoritis dari Max Weber (dalam Mulyadi, 2008) dan Suryono (2007), penulis berasumsi bahwa kinerja pegawai tersebut berkaitan secara logis dengan etos kerja pegawai. Penulis juga berasumsi secara teoritis bahwa etos kerja pegawai belum mencapai kondisi yang paling optimal untuk tercapainya kinerja pegawai yang baik sehingga yang terjadi saat ini adalah kinerja pegawai juga belum mencapai kondisi yang diharapkan. Mengatasi kesenjangan literatur dimaksud, penelitian ini mencoba menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi.

Konsep etos kerja mempunyai dua suku kata, yakni etos dan kerja. Kata etos berasal dari Yunani *ethos* yang berarti “ciri sifat” atau “kebiasaan, adat istiadat” atau juga “kecenderungan moral, pandangan hidup” yang dimiliki oleh seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa (Bukhori, 1994). Istilah kerja menurut al-Khayyat (dalam Husni, 2014) adalah semua bentuk usaha yang dilakukan manusia, baik dalam hal materi atau nonmateri, intelektual atau fisik, maupun hal-hal yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhannya. Paduan kata etos dan kerja membentuk konsep etos kerja. Bukhori mengartikan etos kerja sebagai sikap terhadap kerja, pandangan terhadap kerja, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja, yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa (Bukhori, 1994).

Kusnan (2004) menyimpulkan pemahaman bahwa etos kerja menggambarkan suatu sikap, yang memiliki dua alternatif yaitu positif dan negatif. Ali (1992) mengidentifikasi 17 item etos kerja di masyarakat muslim yang maju, yakni: kemalasan adalah perbuatan buruk; dedikasi pada pekerjaan adalah kebajikan; kerja yang baik memberikan maslahat bagi diri sendiri dan orang lain; berbuat adil di tempat kerja adalah

kondisi yang mutlak bagi kesejahteraan masyarakat; memproduksi lebih dari yang dibutuhkan adalah berkontribusi pada kemakmuran masyarakat secara keseluruhan; setiap orang harus melaksanakan kerja sebaik yang ia mampu; kerja bukanlah suatu tujuan akhir melainkan sarana bagi pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial; tanpa kerja, hidup tidak mempunyai makna; mempunyai banyak waktu senggang adalah baik bagi masyarakat; hubungan dengan sesama harus ditekankan dan didorong; kerja memungkinkan seseorang untuk mengendalikan alam; kerja kreatif adalah sumber kebahagiaan; orang yang bekerja lebih mungkin meraih kemajuan dalam hidupnya; kerja memberikan kepada seseorang kesempatan untuk mandiri; orang yang sukses adalah yang sampai pada batas akhir waktu kerja; setiap orang harus bekerja keras secara berkelanjutan guna memenuhi tanggung jawab; dan nilai dari kerja muncul dari keluhuran niat ketimbang hasilnya.

Komari & Djafar (2013) mereduksi atribut-atribut etos kerja yang dikembangkan oleh Ali (1992) tersebut di atas menjadi empat kategori konseptual, yakni: kerja keras; kerja sebagai suatu tujuan; pemanfaatan waktu; dan perhatian. Kerja keras diartikan sebagai sikap karyawan yang selalu ingin bekerja. Pekerjaan sebagai tujuan diartikan sebagai sikap karyawan terhadap kerja yang mengarah pada kebermaknaan diri. Pemanfaatan waktu didefinisikan sebagai sikap karyawan kearah kerja produktif. Perhatian didefinisikan sebagai sikap karyawan yang peduli terhadap orang-orang di dalam dan di luar organisasi. Keempat dimensi etos kerja dari Komari & Djafar (2013) tersebut digunakan dalam penelitian ini.

Istilah kinerja yang digunakan dalam literatur berbahasa Indonesia adalah terjemahan dari kata Inggris *performance*. Sedarmayanti (2007) mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) berasal dari akar kata *to perform* yang mempunyai beberapa pengertian, antara lain melakukan, menjalankan, melaksanakan, memenuhi atau menjalankan kewajiban. Definisi kinerja menurut Murphy (1989) adalah tindakan-tindakan dan perilaku-perilaku yang berkontribusi kepada tujuan-tujuan organisasi. Definisi kinerja menurut Bacal (2002) adalah tingkat pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Lebih lanjut Bacal (2002) mengemukakan 4 indikator kinerja yaitu: (1) kemampuan menyelesaikan pekerjaan pada waktunya; (2) menunjukkan keahlian dan keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaannya; (3) menunjukkan inisiatif kerja; dan (4) memenuhi atau melampaui target kuantitas hasil kerja yang telah ditentukan.

Keempat indikator kinerja dari Bacal tersebut di atas dijabarkan menjadi 10 item. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan pada waktunya diukur dengan : (1) melaksanakan tahapan kerja sesuai waktu yang direncanakan; dan (2) dapat menyelesaikan bengkalai

kerja sebelum ditegur atasan. Menunjukkan keahlian dan keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaannya diukur dengan: (1) mencurahkan keahlian sepenuhnya dalam melakukan tugas; dan (2) mencurahkan keterampilan sepenuhnya dalam melakukan tugas. Menunjukkan inisiatif kerja diukur dengan: (1) berusaha memulai kerja tanpa banyak menunggu perintah atasan; (2) menunjukkan inisiatif kerja tanpa harus diminta oleh atasan; dan (3) menerapkan cara kerja baru yang tidak diuraikan dalam tata-kerja. Memenuhi target kuantitas hasil kerja yang telah ditentukan diukur dengan: (1) memenuhi target kuantitatif hasil kerja; (2) tidak ada komplain atasan terhadap rutinitas kerja; dan (3) tidak ada komplain dari klien terhadap cara pelayanan.

## **METODE**

Penelitian ini berlokasi pada di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Tenggara. Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif dengan tipe asosiatif. Dalam model penelitian ini, etos kerja menjadi variabel bebas sedangkan kinerja pegawai adalah variabel terikat. Penelitian ini menguji hipotesis yang menyatakan bahwa bahwa etos kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang berjumlah 78 orang. Ukuran populasi tersebut tergolong kecil sehingga seluruhnya diteliti secara langsung (*sensus*). Instrumen pengumpulan data adalah kuesioner. Etos kerja pegawai diukur dengan 17 item, sedangkan kinerja pegawai diukur dengan 10 item. Seluruh item mengikuti konstruksi skala Likert dengan 5 skala. Kuesioner terlebih dahulu diuji validitasnya dengan *Pearson product moment correlation*, dan reliabilitasnya dengan *Cronbach's Alpha* pada IBM-SPSS Statistics versi 24.0. Hipotesis tentang pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai diuji dengan uji t pada regresi linear sederhana.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sesuai tradisi penelitian kuantitatif, hipotesis yang diuji adalah hipotesis nol yang memprediksikan tidak adanya pengaruh etos pegawai terhadap kinerja pegawai. Sesuai hasil pengujian, nilai t hitung variabel etos kerja pegawai adalah sebesar 5,232 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Angka tersebut mengindikasikan bahwa variabel etos kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Tenggara. Dengan demikian maka hipotesis diterima yakni etos kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas

Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Tenggara. Nilai t hitung sebesar 5,232 menunjukkan bahwa setiap poin kenaikan dalam variabel etos kerja pegawai berasosiasi secara positif dengan suatu kenaikan sebesar 5,232 poin dalam level kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Tenggara.

Kemampuan variabel etos kerja dalam menerangkan variasi kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Tenggara dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi atau  $R^2$  yaitu sebesar 0,589 yang menunjukkan bahwa sebesar 58,9% dari variasi kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Tenggara ditentukan oleh variabel etos kerja pegawai. Adapun sisanya yaitu sebesar 41,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini atau disebut dengan faktor epsilon. Faktor-faktor lain atau epsilon dimaksud lebih kecil pengaruhnya dibandingkan dengan variabel yang diteliti yaitu etos kerja. Selanjutnya, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,768 menunjukkan adanya hubungan korelasi positif yang sangat kuat antara etos kerja dan variabel kinerja pegawai. Dari hasil perhitungan tersebut di atas dapat dituliskan persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y' = 19,911 + 0,497X + \epsilon$$

Di mana: Y' adalah nilai regresi kinerja pegawai yang diprediksikan; X adalah variabel etos kerja pegawai; sedangkan  $\epsilon$  adalah epsilon.

Berdasarkan persamaan regresi diatas, nilai koefisien regresi untuk variabel etos kerja adalah sebesar 0,497. Nilai B Constant sebesar 19,911 mengindikasikan secara statistik bahwa jika variabel etos kerja pegawai diabaikan maka nilai dari variabel kinerja pegawai adalah sebesar 19,911 poin. Selanjutnya hasil uji tersebut di atas dimaknai bahwa upaya intervensi pada variabel etos kerja akan dapat memberikan efek yang lebih besar pada perbaikan kinerja pegawai. Hasil regresi variabel etos kerja pegawai sangat cocok diterapkan untuk memprediksi variabel kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Tenggara.

Temuan penelitian ini prihal pengaruh positif etos kerja terhadap kinerja pegawai mendukung teori-teori terdahulu yang menjadi rujukan penelitian ini, yakni teori etos kerja Max Weber (dalam Mulyadi, 2008), dan teori etos kerja birokrasi Suryono (2007), serta konsisten dengan Kurniasih (2013) dan Komsani (2008). Dengan demikian, temuan penelitian ini dapat diposisikan sebagai penyedia bukti empiris yang memperkuat ataupun yang menjabarkan lebih lanjut dari teori-teori dan penelitian-penelitian empiris terdahulu. Tesis penelitian ini adalah bahwa jika pemerintah menginginkan kinerja yang lebih baik di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Tenggara maka upaya intervensi yang

paling tepat adalah terlebih dahulu memperbaiki etos kerja pegawai. Memperbaiki yang dimaksudkan adalah meminimalkan kelemahan-kelemahannya dan kemudian memperbanyak keunggulan-keunggulan etos kerja sehingga menjangkau sebanyak mungkin pegawai agar makin baik pula kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Tenggara.

## **SIMPULAN**

Etos kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Tenggara. Pengaruh positif artinya makin tinggi etos kerja pegawai makin tinggi pula kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan pegawai yang mempunyai etos kerja yang tinggi pada umumnya dapat menunjukkan pencapaian atau kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang mempunyai etos kerja yang rendah. Etos kerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Tenggara sudah tergolong tinggi namun masih ditemukan kelemahan yang berkenaan dengan peran waktu senggang (istirahat) dan irama kerja yang tidak stabil dan konsisten.

## **REFERENSI**

- Ali, J.A., 1992. Islamic Work Ethic in Arabia, *Journal of Psychology*, Vol. 126 No. 5, 507-517.
- Bacal, R., 2002. *Performance Management*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Bukhori, Mochtar, 1994. *Pendidikan dalam Pembangunan*. Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Gavrea, C., Liviu Ilieş, and Roxana Stegerea, 2011. "Determinants of Organizational Performance: The Case of Romania". *Management & Marketing Challenges for the Knowledge Society*, Vol. 6, No. 2, 285-300.
- Husni, Irda, 2014. Hubungan Etos Kerja Dengan Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping. *Bahana Manajemen Pendidikan*, Jurnal Administrasi Pendidikan, Volume 2 Nomor 1, Juni 2014, 341 - 831.
- Komari, Nurul & Fariastuti Djafar, 2013. "Work Ethics, Work Satisfaction and Organizational Commitment at the Sharia Bank, Indonesia". *International Business Research*; Vol. 6, No. 12, 107-117.
- Komsani, 2008. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Balai Diklat Keagamaan dan Etos Kerja Widyaiswara Terhadap Kinerja Widyaiswara di Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Semarang*. Tesis magister pendidikan. Semarang: Universitas Negeri Semarang.

- Kurniasih, Sri Anita Sutresna, 2013. *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Aparat Pemerintahan Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis)*. Tesis Magister Manajemen. Ciamis: Program Pascasarjana Universitas Galuh.
- Kusnan, Ahmad, 2004. Analisis Sikap, Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi di Garnizun Tetap III Surabaya. Laporan Penelitian. Diakses dari <http://www.damandiri.or.id/index.php>
- Mulyadi, Acep, 2008. Islam dan Etos Kerja: Relasi Antara Kualitas Keagamaan dengan Etos Produktivitas Kerja di Daerah Kawasan Industri Kabupaten Bekasi. *Turats*, Vol. 4, No. 1, Juni 2008.
- Murphy, K. R., 1989. "Is the Relationship Between Cognitive Ability And Job Performance Stable Over Time?" *Human Performance*, 2, 183–200.
- Sedarmayanti, 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sirota, D., Mischkind, L.A., and Meltzer, M.I., 2008. Enthusiastic Employees. In *Building More Effective Organizations: HR Management and Performance in Practice*. Edited by Ronald J. Burke and Cary L. Cooper. Cambridge: Cambridge University Press, 35-56.
- Suryono, Agus, 2007. Profil Etos Kerja Birokrasi (Ethos of Working in Bureaucracy Profile). Laporan penelitian. Malang: Universitas Brawijaya. Diakses dari [4gussuryono.lecture.ub.ac.id/.../Agus-Suryono-Profil-Etos-Kerja-Birokra...](http://4gussuryono.lecture.ub.ac.id/.../Agus-Suryono-Profil-Etos-Kerja-Birokra...)
- Tamin, F., 2005. Mengharapkan Pelayanan Publik yang Optimal. Diakses dari <http://www.pikiranrakyat.com>