



PENGARUH ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT BATURAJA BARAT

THE INFLUENCE OF WORK ETHIC AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT WEST BATURAJA DISTRICT OFFICE

Destri Utari¹, Yunita Sari², Palupi Indah Sari³

^{1,3}Program Studi Manajemen Universitas Baturaja

Jl. Ki Ratu Penghulu Karang Sari Baturaja Timur Kab. Ogan Komering Ulu, Indonesia

²Program Pascasarjana Universitas Baturaja

Jl. Hos Cokroaminoto Kecamatan Batura Timur Kab. Ogan Komering Ulu, Indonesia

¹destriutari95@gmail.com, ²yunitaubr@yahoo.com, ³palupi_indahsari@unbara.ac.id

Diterima tgl. 5 September 2024 Direvisi tgl. 30 September 2024 Disetujui tgl. 21 Desember 2024

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of work ethic and work environment on the performance of West Baturaja sub-district office employees. The data collection technique used in this research is through observation, interviews and distributing questionnaires. This research had 44 employees as respondents. The analytical method used is a quantitative method using multiple linear regression analysis tools. Based on the results of the analysis, it is clear that the calculated t for each Work Ethic variable (X_1) is 3.216 and Work Environment (X_2) is 3.727, which is greater than the t table value of 2.019, stating that all variables have a significant effect on the performance of the employees of the West Baturaja District Head Office. The calculated F value of 44.027 is greater than the F table of 3.23, indicating that together the work ethic and work environment influence the performance of the employees of the West Baturaja Subdistrict Office. The coefficient of determination (R Square) is 0.682, meaning that in this case the contribution of the influence of work ethic and work environment on employee performance is 68.2%, while the remaining 31.8% is influenced by other variables not included in this research, namely ability and expertise, work motivation, leadership style, work discipline and organizational culture (Kasmir, 2019:189).

Keywords: Work Ethic, Work Environment, Employees' Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Baturaja Barat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Penelitian ini memiliki responden sebanyak 44 orang pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis menjelaskan t hitung masing-masing variabel Etos Kerja (X_1) sebesar 3,216 dan Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 3,727 lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 2,019 menyatakan seluruh variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Baturaja Barat. Nilai F hitung sebesar 44,027 lebih besar dari F tabel sebesar 3,23 menyatakan bahwa secara bersama-sama etos kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Baturaja Barat. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar





0,682 artinya dalam hal ini sumbangan Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai sebesar 68,2%, sedangkan sisanya sebesar 31,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini yaitu kemampuan dan keahlian, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi (Kasmir, 2019:189).

Kata Kunci : Etos Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki dalam sebuah instansi pemerintahan, karena manusialah yang berperan secara aktif dalam mengelola sumber daya lainnya. Tanpa peran manusia, meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, sebuah organisasi tidak akan berjalan karena manusia yang menjadi faktor utama dalam menentukan jalannya suatu organisasi maupun instansi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah etos kerja. Seorang pegawai dengan etos kerja tinggi memiliki kualitas untuk bekerja keras, menggunakan waktu dengan baik dan menghasilkan sesuatu yang berharga di tempat kerja. Etos kerja merupakan suatu hal yang diperlukan untuk mencapai keunggulan moral serta keunggulan karakter yang dapat menghasilkan kinerja pegawai yang baik. Etos kerja menjadi hal yang penting karena dapat mengelola pegawai dengan efektif dan efisien sehingga tujuan yang diinginkan oleh sebuah instansi dapat tercapai. Etos Kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau kelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perpektif kerja yang diyakini dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja (Ginting, 2016:7). Selain etos kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi komponen utama dimana pertama kali kontak dengan dunia kerja dilakukan oleh seorang pegawai. Segala macam dan bentuk aktivitas sebuah organisasi tidak akan terlepas dari lingkungan kerja dimana aktivitas itu di jalankan. Baik itu organisasi yang bersifat profit oriented seperti perusahaan maupun yang bersifat nirlaba seperti instansi pemerintahan.

Kecamatan Baturaja Barat Kabupaten Ogan Komering Ulu merupakan wilayah kabupaten atau kota yang memiliki instansi pemerintah dan dipimpin oleh seorang Camat. Camat mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintah yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah. Dalam melaksanakan tugasnya, camat juga dibantu oleh sekretaris camat dan pegawainya. Melalui kantor kecamatan ini, masyarakat dapat mengurus berbagai keperluan dalam pelayanan kemasyarakatan diantaranya : (1) rekomendasi surat pengantar SKCK, (2) rekomendasi surat pengantar KTP, (3) surat keterangan domisili, (4) surat pindah, (5) usul pembangunan, (6) pemberitahuan surat keterangan miskin, dan lain-lain.

Melalui hasil observasi dan pra-survei yang dilakukan oleh peneliti pada saat pra penelitian, peneliti menemukan bahwa etos kerja dan lingkungan kerja pada pegawai Kantor Camat Baturaja Barat terlihat masih kurang baik. Untuk melihat kondisi sebenarnya mengenai permasalahan etos kerja, peneliti melakukan pra penelitian dengan menyebar kuesioner sementara yang terdiri dari beberapa indikator mengenai etos kerja kepada 25 orang pegawai di Kantor Camat Baturaja Barat dengan menggunakan tingkat persentase 100%.





2. METODE PENELITIAN

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis kuantitatif. Disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2020:16). Dengan demikian metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat *postpositivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang diterapkan. Analisis kuantitatif yang dimaksud dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.

Menurut Priyatno (2016:47) analisis regresi linier berganda adalah analisis untuk meramalkan variabel dependen jika variabel independen dinaikan atau diturunkan. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Baturaja Barat. Pembuktian terhadap hipotesis pada penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda dengan tiga variabel bebas. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Pegawai
- α = Konstanta
- b_1, b_2 = Koefisien regresi dengan variabel X_1, X_2
- X_1 = Koefisien Etos Kerja
- X_2 = Koefisien Lingkungan Kerja
- e = Kesalahan (*error term*)

Analisis regresi berganda ini akan diolah dengan menggunakan *software Statistical Product and Service Solutions* (SPSS).

Menurut Priyatno (2016:66) uji-t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Tahap-tahap pengujian sebagai berikut:

a. Menentukan Hipotesis :

1) Etos Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y)

$H_0, b_1=0$, artinya, Etos Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Baturaja Barat.

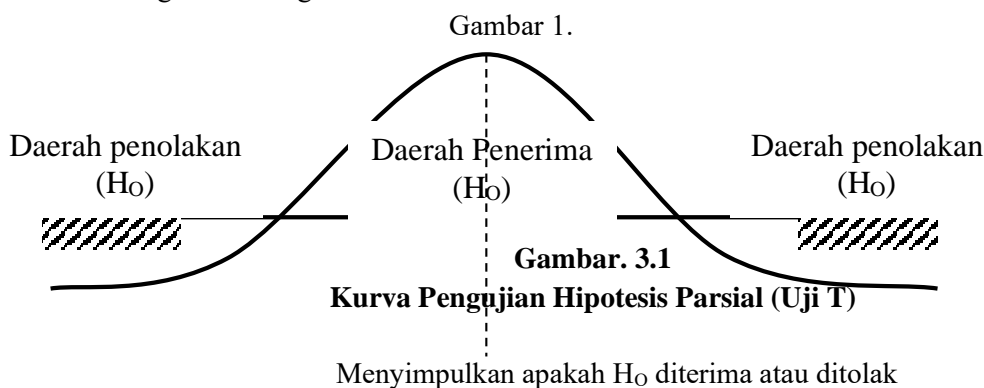
$H_a, b_1 \neq 0$, artinya, Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Camat Baturaja Barat.

2) Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

$H_0, b_2 = 0$, artinya, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Baturaja Barat.



- Ha, $b_2 = 0$, artinya, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Baturaja Barat.
- b. Menentukan taraf signifikansi
Taraf signifikansi menggunakan 0,05 ($\alpha = 5\%$)
- c. Menentukan t_{hitung} dan t_{tabel}
 t_{hitung} diolah menggunakan bantuan program SPSS. Tabel distribusi t dicari pada tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan ($df = n - k - 1$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen)).
- d. Kreteria pengujian:
- H_0 diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$
 - H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$
- Membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel}



3. PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas

Menurut Priyatno (2016:143) uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur pada kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan metode *corrected item total correlation*. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan dengan mengambil tingkat signifikansi 0,05 dari interval keyakinan 95% maka diketahui r_{tabel} ($\alpha = 0,05 ; N = 44$), maka diperoleh r_{tabel} adalah 0,297.



Tabel 1
Hasil uji validitas

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Etos Kerja (X1)			
Pernyataan 1	0,445	0,297	Valid
Pernyataan 2	0,414	0,297	Valid
Pernyataan 3	0,482	0,297	Valid
Pernyataan 4	0,412	0,297	Valid
Pernyataan 5	0,389	0,297	Valid
Pernyataan 6	0,369	0,297	Valid
Pernyataan 7	0,422	0,297	Valid
Pernyataan 8	0,319	0,297	Valid
Pernyataan 9	0,439	0,297	Valid
Pernyataan 10	0,441	0,297	Valid
Pernyataan 11	0,409	0,297	Valid
Pernyataan 12	0,398	0,297	Valid
Pernyataan 13	0,320	0,297	Valid
Pernyataan 14	0,519	0,297	Valid
Pernyataan 15	0,567	0,297	Valid
Pernyataan 16	0,332	0,297	Valid
Pernyataan 17	0,456	0,297	Valid
Pernyataan 18	0,596	0,297	Valid
Lingkungan Kerja (X2)			
Pernyataan 1	0,579	0,297	Valid
Pernyataan 2	0,557	0,297	Valid
Pernyataan 3	0,522	0,297	Valid
Pernyataan 4	0,493	0,297	Valid
Pernyataan 5	0,372	0,297	Valid
Pernyataan 6	0,437	0,297	Valid
Pernyataan 7	0,693	0,297	Valid
Pernyataan 8	0,747	0,297	Valid
Pernyataan 9	0,698	0,297	Valid
Pernyataan 10	0,471	0,297	Valid
Pernyataan 11	0,316	0,297	Valid
Pernyataan 12	0,358	0,297	Valid
Pernyataan 13	0,416	0,297	Valid
Pernyataan 14	0,719	0,297	Valid
Pernyataan 15	0,613	0,297	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Pernyataan 1	0,470	0,297	Valid



Pernyataan 2	0,398	0,297	Valid
Pernyataan 3	0,564	0,297	Valid
Pernyataan 4	0,444	0,297	Valid
Pernyataan 5	0,510	0,297	Valid
Pernyataan 6	0,483	0,297	Valid
Pernyataan 7	0,470	0,297	Valid
Pernyataan 8	0,594	0,297	Valid
Pernyataan 9	0,579	0,297	Valid
Pernyataan 10	0,490	0,297	Valid
Pernyataan 11	0,382	0,297	Valid
Pernyataan 12	0,456	0,297	Valid
Pernyataan 13	0,504	0,297	Valid
Pernyataan 14	0,535	0,297	Valid
Pernyataan 15	0,463	0,297	Valid
Pernyataan 16	0,408	0,297	Valid
Pernyataan 17	0,529	0,297	Valid
Pernyataan 18	0,483	0,297	Valid

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Dari hasil uji validitas yang terlihat dalam tabel 5.5 dapat diketahui bahwa r-tabel dari signifikansi $\alpha = 0,05$; $n = 44$ didapatkan r-tabel adalah 0,297 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi r-hitung setiap pernyataan dari variabel independen dan dependen lebih besar dari r-tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan adalah valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2016:154) uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah hasil tetap konsisten atau tidak jika pengukuran diulang. Instrumen kuesioner yang tidak reliabel maka tidak konsisten untuk pengukuran sehingga hasil pengukuran tidak dapat dipercaya. Item-item yang dimasukkan ke uji reliabilitas adalah semua item yang valid, jadi item yang tidak valid tidak diikutkan dalam analisis dan juga skor total juga tidak dimasukkan. Uji reliabilitas juga dilakukan pada masing-masing variabel. Uji reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Menurut Sekaran (dikutip di Priyatno, 2016:158), reabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

Tabel 2
Hasil uji reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Etos Kerja (X1)	0,835	Reliabel



Lingkungan Kerja (X ₂)	0,879	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,871	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 5.6 di atas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* untuk variabel etos kerja (X₁) sebesar 0,835 variabel lingkungan kerja (X₂) sebesar 0,879 dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,871. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai reliabilitas butir pernyataan pada variabel yang diuji menunjukkan nilai masing-masing variabel yaitu etos kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai memiliki nilai diatas 0,6. Hal ini berarti bahwa seluruh butir pernyataan dari semua variabel dapat dikatakan reliabel atau layak untuk digunakan sebagai alat penelitian.

3. Pengaruh Etos Kerja dengan Lingkungan Kerja

Berdasarkan pada hasil analisis yang dilakukan dengan teknik analisis regresi linier berganda, menunjukkan bahwa variabel etos kerja(X₁) dan lingkungan kerja (X₂) secara individu (parsial) maupun bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Baturaja Barat. Artinya, jika etos kerja dan lingkungan kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai Kantor Camat Baturaja Barat. Kemudian berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) hasil penelitian menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Etos kerja sebesar $3,216 > 2,019$ dan lingkungan kerja sebesar $3,727 > 2,019$ maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh signifikan etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Baturaja Barat secara parsial. Selain itu berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (uji F) hasil menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $44,027 > 3,23$, maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh signifikan etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Baturaja Barat secara simultan. Selanjutnya berdasarkan analisis koefisien determinasi dilihat dari nilai *R Square* sebesar 0,682. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Baturaja Barat sebesar 68,2%, sedangkan sisanya 31,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini yaitu kemampuan dan keahlian, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi (Kasmir, 2019:189).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang diuraikan sebelumnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Etos Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Baturaja Barat baik secara parsial maupun simultan.
2. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) adalah sebesar 0,682 atau 68,2%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 68,2% sumbangan pengaruh etos kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Baturaja Barat, sedangkan sisanya 31,8% dipengaruhi oleh variabel





lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini misalnya kemampuan dan keahlian, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi (Kasmir, 2019:189).

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep, dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV Pena Persada.
- Darwin, M., Mamondol, M. R., Sormin, S. A., Nurhayati, Y., Tambunan, H., Sylvia, D., Adnyana, I. M. D. M., Prasetyo, B., Vianitati, P., & Gebang, A. A. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. CV Media Sains Indonesia.
- Endrianto, T. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Kalidoni Kota Palembang. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(1).
- Ginting, D. (2016). *Etos Kerja Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. PT Elex Media Komputindo.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif&Kuantitatif*. Pustaka Ilmu.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Unpam Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara.
- Juniarti, A. T., Setia, B. I., & Fahmi, H. N. (2021). *Lingkungan Organisasi Dan Etos Kerja Dalam MSDM*. CV Pena Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Khaeruman, Marnisah, L., Idus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. CV AA Rizky.
- Priyatno, D. (2016). *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS Praktis dan Mudah Dipahami untuk Tingkat Pemula dan Menengah*. Gava Media.
- Sedarmayanti. (2018a). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.





Sedarmayanti. (2018b). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.