

## **Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja : Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan**

Sopan Sopyan<sup>1\*</sup>, Senen Mustakim<sup>1</sup>, Ahmad Hudalil<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

\*Correspondence: [sopansopyan37@gmail.com](mailto:sopansopyan37@gmail.com)

### **Abstrak.**

Pengelolaan terhadap kinerja pegawai menjadi sebuah aspek yang utama dalam mencapai goal dari organisasi, untuk itulah diperlukan manajemen pengelolaan pegawai yang optimal agar mendapatkan kinerja sesuai dengan keinginan organisasi secara lebih baik. Tujuan dari penelitian ini adalah ingin melihat seberapa besar pengaruh etos kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dan secara bersama-sama pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 24 pegawai dan seluruhnya dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh Etos kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan, Etos kerja berkontribusi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 95,2 persen, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan, Lingkungan kerja berkontribusi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 7,4 persen. Terakhir, ada pengaruh Etos kerja dan Lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan. Kontribusi Etos kerja dan Lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai sebesar 98,5 persen dan sisanya sebesar 1,5 persen dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** Etos Kerja, Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja.

### **Abstract.**

*Management of employee performance is a major aspect in achieving the goals of the organization, for this reason, optimal management of employee management is needed in order to get better performance in accordance with the wishes of the organization. The purpose of this study is to see how much influence work ethic, work environment has on employee performance, and together their effect on employee performance. The type of research used is quantitative. The population in this study amounted to 24 employees and all of them were used as samples. Data collection techniques used are observation, documentation, and questionnaires. The results showed that there was an effect of work ethic on employee performance in Penengahan District, South Lampung Regency, work ethic contributed to employee performance by 95.2 percent, while the rest was explained by other factors not analyzed in this study. There is an influence of the work environment on employee performance in Penengahan District, South Lampung Regency, the work environment contributes to employee performance by 7.4 percent. Finally, there is the effect of work ethic and work environment together on employee performance in Penengahan District, South Lampung Regency. The contribution of work ethic and work environment together to employee performance is 98.5 percent and the remaining 1.5 percent can be explained or influenced by other factors not analyzed in this study.*

**Keywords:** Work Ethic, Employee Performance, Work Environment.

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya yang penting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia (Anggraini & Eprilianto, 2022; Maskur et al., 2020; Syazali et al., 2021), karena mereka

dituntut untuk selalu aktif dalam setiap pelaksanaan kegiatan, dimulai dari sejak perencanaan kegiatan hingga pada proses pelaksanaan sampai dengan pengambilan keputusan dalam terwujudnya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi tentu memiliki peran strategik di dalam organisasi yakni menjadikan seseorang pemikir, perencana, dan pengendali operasional dalam organisasi. Dengan demikian setiap organisasi memerlukan adanya orang-orang atau sumberdaya yang memiliki potensi dalam rangka mewujudkan tujuan yang telah ditentukan bersama (Aristin et al., 2022; Fatmawati et al., 2021; Haniah, 2021; Mingkid & Harilama, 2018).

Setiap organisasi yang berbentuk apapun tentunya ingin meningkatkan kinerja dari setiap anggota yang berada di dalam organisasi tersebut, demi dapat bertahan dan memperbesar organisasi. Saat ini, tingkat bersaing pada semua bidang menjadikan proses manajemen harus mendapat perhatian lebih dari tiap aspek dalam menghasilkan suatu sistem manajemen yang kuat dan dapat turut serta dengan perubahan zaman.

Kinerja dari seorang pegawai dapat dipengaruhi berbagai macam faktor. Dalam upaya mendorong ketercapaian kinerja pegawai pada organisasi dapat didorong dari faktor, antara lain individual, psikologis, dan faktor organisasi. Ketiga faktor tersebut apabila dikelola dengan manajemen yang baik maka menghasilkan kinerja seorang pegawai menjadi sesuai dengan harapan (Anggraini & Eprilianto, 2022).

Pengelolaan terhadap kinerja pegawai menjadi sebuah aspek yang utama dalam mencapai goal dari organisasi, untuk itulah diperlukan manajemen pengelolaan pegawai yang optimal agar mendapatkan kinerja sesuai

dengan keinginan organisasi secara lebih baik. Untuk itulah pengelolaan pegawai diharapkan memperhatikan etos kerja pada sumberdaya yang ada. Etos kerja dapat dikatakan dengan semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau kelompok. Faktor yang lain dan dapat memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat dikatakan sesuai harapan apabila lingkungan tersebut mampu menunjang jalannya operasional pegawai. Lingkungan seseorang dalam bekerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan hasil kerja/ produktivitas dari pegawai. Hal ini dikarenakan lingkungan tempat seseorang bekerja adalah hal yang dapat memberikan motivasi kepada pegawai dalam bekerja.

Pada suatu instansi tentu akan muncul berbagai masalah yang tidak pasti, sekalipun telah diupayakan berbagai rencana dengan sebaik mungkin. Untuk itulah, dalam memulai penilaian kinerja, sebaiknya pihak organisasi menentukan adanya kebutuhan sumberdaya secara kuantitas maupun kualitas yang diinginkan organisasi supaya mereka mampu menjalankan tugas secara efektif dan efisien.

Dari hasil prapenelitian yang peneliti lakukan di Kantor Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan, didapatkan adanya kinerja para pegawai yang masih rendah. Rendahnya kinerja pegawai tersebut dapat dilihat dari data penilaian kinerja, dan tingkat kehadiran pegawai yang ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 1.** Data Penilaian Kinerja Pegawai Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan Tahun 2021

No	Bulan	Penyelesaian Tugas		Kehadiran	
		Target	Pencapaian	Target	Pencapaian
1	Januari	100%	80.0%	100%	80.4%
2	Februari	100%	77.5%	100%	94.2%
3	Maret	100%	78.8%	100%	89.3%
4	April	100%	80.5%	100%	93.3%
5	Mei	100%	79.3%	100%	89.4%
6	Juni	100%	79.5%	100%	91.4%
7	Juli	100%	80.8%	100%	86.3%
8	Agustus	100%	82.5%	100%	87.3%
9	September	100%	85.0%	100%	90.3%
10	Oktober	100%	83.8%	100%	92.3%
11	November	100%	87.0%	100%	89.2%

Berdasarkan tabel 1 diketahui tingkat penyelesaian tugas dan tingkat kehadiran pegawai yang belum mencapai target. Selain itu, dari hasil observasi diketahui pada waktu jam kerja berlangsung beberapa pegawai melakukan aktifitas lain di luar tugas dan kewajibannya seperti bermain smartphone, setelah jam istirahat beberapa pegawai terlambat memasuki ruangan, adanya pekerjaan yang tertunda maupun melaksanakan tugas yang tidak sesuai dengan peraturan ataupun tata tertib. Sedangkan dari hasil wawancara dengan pimpinan, diketahui bahwa rendahnya kinerja pegawai tersebut diindikasikan oleh lain etos kerja pada pegawai yang masih rendah, terlihat dari kurangnya semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan. Selain itu, lingkungan kerja yang ada di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan masih belum sesuai dengan harapan pegawai, hal tersebut dapat diketahui dari pegawai merasa lingkungan kerja saat ini masih belum sesuai dengan keinginan, hal tersebut terlihat dari adanya pegawai merasa kurang nyaman berada di dalam kantor, kurang lengkapnya sarana dan prasarana kerja yang mendukung pegawai dalam bekerja, dan kurangnya interaksi atau hubungan kerja yang dilakukan antar pegawai saat bekerja sehingga membuat pegawai merasa kurang nyaman. Tujuan dari

penelitian ini adalah untuk meneliti lebih lanjut mengenai Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan.

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 24 pegawai dan seluruhnya dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah etos kerja (X1), dan lingkungan kerja (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y). Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear, dengan data yang sebelumnya dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang telah diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas selanjutnya dilakukan analisis data pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai yang dapat disajikan pada tabel 2 di bawah ini :

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Etos kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,269	1,692		5,479	,000
Etos Kerja	,795	,038	,976	20,847	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 2, memperlihatkan bentuk persamaan regresi pengaruh Etos kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai yaitu  $Y = 9,269 + 0,795$ , yang artinya nilai konstanta variabel Kinerja Pegawai sebesar 9,269 dan nilai koefisien variabel Etos kerja sebesar 0,795, dapat diartikan bahwa apabila variabel Etos kerja meningkat satu angka akan

meningkatkan variabel Kinerja Pegawai pada Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan sebesar 0,795 point. Hasil dari perhitungan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 20,847. Nilai tersebut bila dibanding nilai  $t_{tabel}$  pada signifikansi 5% yaitu 1,717, sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sehingga hipotesis “ada pengaruh Etos kerja terhadap Kinerja

Pegawai pada Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan” dapat diterima. Selanjutnya perhitungan koefisien

determinasi (koefisien penentu) variabel Etos kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini :

**Tabel 3.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Etos kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.976 <sup>a</sup>	.952	.950	2,14627

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa nilai Koefisien Determinasi adalah sebesar  $0,952 \times 100 = 95,2\%$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Etos kerja menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan sebesar  $95,2\%$ , adapun

sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil pengitungan kontribusi variabel variabel Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan, dapat dilihat pada tabel 4.

**Tabel 4.** Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,857	2,644		,324	,749
	Lingkungan Kerja	1,174	,069	,964	17,062	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan tabel 4 memperlihatkan bentuk persamaan regresi pengaruh Lingkungan kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai yaitu  $Y = 0,857 + 1,174X$ , yang artinya nilai konstanta variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,857 dan nilai koefisien variabel Lingkungan kerja sebesar 1,174, dapat apabila variabel Lingkungan kerja meningkat satu poin akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai pada Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan yaitu 1,174 point. Berdasarkan hasil

perhitungan statistik di atas didapat nilai  $t_{hitung}$  sebesar 17,062. Nilai tersebut bila dibanding nilai  $t_{tabel}$  pada signifikansi 5% yaitu 1,717, sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sehingga hipotesis yang menyatakan “ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan” dapat diterima. Dari perhitungan regresi di atas, didapatkan nilai koefisien determinasi Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai yang ditunjukkan pada tabel 5 berikut.

**Tabel 5.** Koefisien Determinasi Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.964 <sup>a</sup>	.930	.927	2,59187

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Dari perhitungan diperoleh nilai Koefisien Determinasi yaitu  $0,930 = 0,930 \times 100\% = 93,0\%$ . Dengan kata lain variabel Lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung

Selatan sebesar  $93,0\%$ , adapun sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Perhitungan simultan antara variabel Etos kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Penengahan Kabupaten

Lampung Selatan, diperlihatkan pada tabel 6 berikut.

**Tabel 6.** Pengujian Kontribusi Etos kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2071,016	2	1035,508	672,887	.000 <sup>a</sup>
	Residual	32,317	21	1,539		
	Total	2103,333	23			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Etos Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 6 dapat diperoleh  $F_{hitung}$  672,887 dan  $F_{tabel}$  3,25 ( $F_{tabel}$  untuk  $df = 24$ ) sehingga  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,000, karena nilai  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  dan nilai probability  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan “ada pengaruh Etos kerja dan Lingkungan kerja secara bersama-sama

terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan” dapat diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi di atas, diperoleh koefisien determinasi Etos kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel 7 berikut.

**Tabel 7.** Koefisien Determinasi Etos kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.992 <sup>a</sup>	.985	.983	1,24053

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Etos Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Perolehan nilai Koefisien Determinasi yaitu =  $0,985 \times 100\% = 98,5\%$ . Dengan kata lain besarnya kontribusi Etos kerja dan Lingkungan kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan sebesar 98,5% dan sisanya dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Dari hasil analisis data dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan bahwa Ada pengaruh Etos kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan. Ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan. Terakhir, ada pengaruh Etos kerja dan Lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada

Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, T., & Eprilianto, D. F. (2022). Efektivitas Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah ( BAPPEDA ) Provinsi Jawa Timur Pada Masa Pandemi Covid-19 Tiara Anggraini S1 Ilmu Administrasi Negara , Fakultas Ilmu Sosial & Hukum , Universitas Negeri Surabaya Deby Febriyan Epriliant. *Publika, 10 Nomor 3*, 753–764.
- Aristin, R., Anam, S., Kasanova, R., & Madura, U. (2022). *Efektivitas Organisasi Dalam Perspektif Model Richard M Steers Di Desa Gunung Maddah Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang*. 7(1), 63–72.
- Fatmawati, I., Agustin, I. N. N., Shofana, N., Wardhani, N. I., & Saputra, B. R. (2021). Peran Komunikasi Dalam Peningkatan Kinerja Organisasi di Pendidikan.

- Improvement*, 8(1), 1–17.  
<http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/improvement/article/view/18296>
- Haniah, A. (2021). Hubungan antara Persepsi Efektivitas Organisasi dengan Persepsi Keberhasilan Program (Studi Kasus: Gapoktan Lestari, Desa Bulakpacing, Kecamatan Dukuhwaru, Kabupaten Tegal). *Jurnal Sains Komunikasi Dan Pengembangan Masyarakat [JSKPM]*, 5(5), 647–658.
- Maskur, R., Sumarno, Rahmawati, Y., Pradana, K., Syazali, M., Septian, A., & Palupi, E. K. (2020). The effectiveness of problem based learning and aptitude treatment interaction in improving mathematical creative thinking skills on curriculum 2013. *European Journal of Educational Research*, 9(1), 375–383.  
<https://doi.org/10.12973/eu-jer.9.1.375>
- Mingkid, E., & Harilama, S. (2018). Komunikasi Organisasi Pemerintah Desa Dalam Peningkatan Pelayanan Publik Pada Masyarakat Di Desa Pinapalangkow Kecamatan Suluun Tareran Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, 4(1), 68–80.
- Syazali, M., Iqoh, U., Mufty, V. F., & Rahmawati, Y. (2021). Auditory intellectually repetition learning model and trade a problem learning model on row and series algebraic material: The influences on numerical skills. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 1796(1).  
<https://doi.org/10.1088/1742-6596/1796/1/012104>