

Etos Kerja, Efikasi Diri, dan Kinerja PNS Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang

Elpi Yanti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Palangka Raya, Indonesia

E-mail: elpiyanti16686@gmail.com

Abstrak

Tujuan - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan efikasi diri terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang

Desain/Methodologi/Pendekatan - Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Gunung Mas yang berjumlah 69 orang dengan Teknik sensus. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini *Partial Least Square* (PLS) dengan alat analisis *SmartPLS* 4.0.9.3.

Temuan penelitian – Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Gunung Mas.

Simpulan dan Implikasi – Etos kerja dan efikasi diri memiliki pengaruh positif terhadap kinerja PNS. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang dapat meningkatkan etos kerja dan efikasi diri pegawai jika ingin meningkatkan kinerja PNS.

Kata kunci: Etos Kerja, Efikasi Diri, Kinerja Pegawai

Work Ethic, Self-Efficacy and Performance of Civil Servants at the Public Works and Spatial Planning Service

Abstract

Objective - This research aims to determine the influence of work ethic and self-efficacy on the performance of civil servants in the Public Works and Spatial Planning Service

Design/Methodology/Approach - The analytical method used in this research is quantitative. The population and sample in this study were all Civil Servants of the Public Works and Spatial Planning Department of Gunung Mas Regency, totaling 69 people using census techniques. The analytical method used in this research is *Partial Least Square* (PLS) with the *SmartPLS* 4.0.9.3 analysis tool.

Research findings - The results of this research show that work ethic has a positive and significant effect on performance and self-efficacy has a positive and significant effect on the performance of employees of the Gunung Mas Regency Public Works and Spatial Planning Service.

Conclusions and Implications – Work ethic and self-efficacy have a positive influence on civil servant performance. The Public Works and Spatial Planning Department can improve the work ethic and self-efficacy of employees if they want to improve the performance of civil servants.

Keywords: Work Ethic, Self-Efficacy, Employee Performance.

Elpi Yanti. Published in the Jurnal Manajemen sains dan Organsasi. Published by FEB UPR Publishing Limited. This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors.

Pendahuluan

Salah satu faktor paling penting dalam menentukan kinerja organisasi, baik di organisasi pemerintah maupun non-pemerintah, adalah sumber daya manusianya. Karena orang adalah komponen terpenting, teknologi juga sumber daya keuangan bukan satu-satunya faktor yang menentukan keberhasilan organisasi. Segala sesuatu dalam suatu organisasi adalah hasil kerja manusia, maka keberhasilan agensi ditentukan pada kualitas sumber daya manusianya. Organisasi menginginkan pegawai yang mampu, dapat diandalkan, dan pekerja keras. Karyawan atau pekerja yang diantisipasi oleh bisnis nantinya mungkin, dengan demikian, memberikan kinerja positif untuk membantu pertumbuhan organisasi itu sendiri.

Etos kerja merupakan seperangkat standar dan perilaku yang diakui dan diterima sebagai kebiasaan sehari-hari yang harus dijadikan bagian dari kehidupan karyawan dalam perusahaan yang sukses. Seorang individu dengan etos kerja yang kuat memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas sesuai jadwal, mengatur waktu mereka dengan baik, dan menghasilkan pekerjaan yang berharga (Sutrisno, 2016).

Efikasi diri didefinisikan sebagai kepercayaan diri seseorang atau individu terhadap kapasitas mereka untuk memfokuskan semua upaya mereka untuk menyelesaikan dengan baik dan berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Orang yang tidak memiliki self-efficacy mengalami rasa tidak aman tentang kemampuan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan, oleh karena itu mereka berusaha menghindarinya. Tidak hanya mereka yang tidak memiliki kapasitas untuk belajar menderita self-efficacy yang rendah, tetapi orang-orang brilian juga dapat merasakannya Stajkovic dan Luthans (dalam Greta, 2021).

Kinerja adalah sesuatu yang selalu diperhatikan oleh para pemimpin organisasi, menurut Robbins dalam (Shelvia, 2022). Robbins mendefinisikan kinerja sebagai realisasi terbaik dari potensi karyawan. Kinerja ini menunjukkan tingkat keterlibatan Pelaku tersebut dengan sungguh-sungguh menjalankan tugasnya dan berupaya keras mencapai hasil yang diharapkan. Menurut data yang dihimpun peneliti saat observasi awal pada Desember 2022, Masih ada pekerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Gunung Mas yang kurang paham, ulet, dan kode etik yang kuat. Terbukti dari temuan yang dilakukan oleh para peneliti di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Gunung Mas pada saat melakukan observasi bahwa sebagian pekerja lebih memilih bekerja lebih sedikit dan tidak memanfaatkan jam kerja mereka dengan baik. Pekerjaan yang tidak diselesaikan oleh karyawan juga menunjukkan ketekunan yang rendah karena kepatuhan yang rendah, kurangnya akuntabilitas, dan kurangnya profesionalisme di tempat kerja. Masalah ini menunjukkan bahwa karyawan masih kurang memiliki etos kerja yang kuat dan tidak memiliki ketulusan dan ketekunan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas mereka

Permasalahan lain yang ditemukan peneliti adalah efikasi diri pegawai rendah, dapat dilihat pada saat peneliti melakukan observasi, Bahkan ketika beberapa karyawan memiliki potensi untuk melakukan pekerjaan dengan baik,

ada orang-orang yang kurang percaya diri atau tidak yakin dengan keterampilan mereka. Karyawan ini memiliki ketakutan yang lebih besar karena mereka takut akan apa yang dilakukan kurang optimal, yang mencegah mereka berani mengambil tindakan lebih lanjut. Ini menunjukkan bahwa kepercayaan staf buruk, yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja.

Tinjauan Pustaka

Etos Kerja

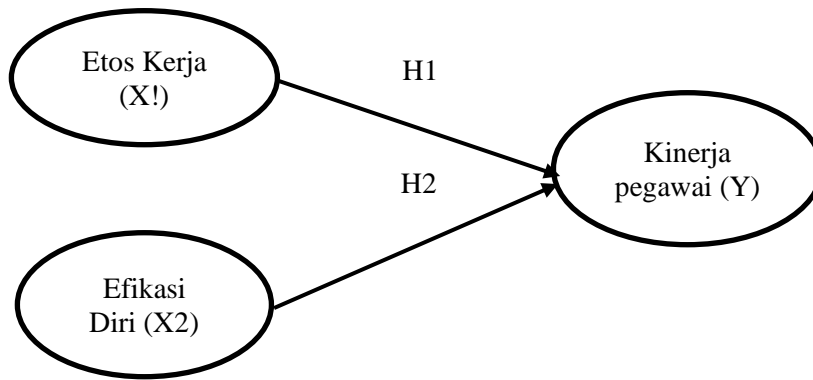
Etos kerja merupakan nilai yang dilandasi jiwa mandiri, kerja keras yang menjadi penggerak untuk memajukan perusahaan (Sutrisno, 2016). Individu yang mempunyai etos kerja tinggi jelas memenuhi kualitas untuk menyelesaikan pekerjaan, menggunakan waktu dengan baik dan menghasilkan sesuatu yang bernilai di tempat kerja (Kiki, 2021). Etos kerja ialah elemen penting yang diperlukan untuk mencapai kelebihan moral dan karakter yang dapat membuahkan hasil yang baik bagi seorang pegawai (Miller, 2002). etos kerja dapat disimpulkan bahwa sebuah jiwa atau perilaku yang memiliki keyakinan dan sikap yang mencerminkan nilai dasar kerja, keiklasan, semangat positif dan ketulusan sehingga akan mempengaruhi perilaku kerjanya dan menghasilkan pekerjaan yang mencapai tujuan perusahaan.

Efikasi Diri

Menurut Bandura dalam (Greta, 2021), efikasi diri adalah keyakinan bahwa seseorang dapat menangani suatu keadaan dan keyakinan itu terhubung dengan evaluasi kapasitas seseorang untuk melakukan tugas yang terkait dengan aktivitas atau keadaan tertentu. Efikasi diri mengacu pada kepercayaan seseorang pada kapasitasnya untuk melakukan tingkat kinerja tertentu, di mana kapasitas dikembangkan dan dimotivasi oleh peristiwa penting dalam kehidupan orang tersebut (Ambar, 2020). Orang dengan self-efficacy yang kuat dapat menghasilkan siklus positif di mana mereka mendapatkan lebih banyak investasi dalam tugas dan kemudian berkinerja lebih baik (Sarjani, 2021). self-efficacy mengacu pada kepercayaan diri setiap karyawan terhadap kapasitas mereka untuk mengoordinasikan dan mengatur bakat dan kemampuan untuk memotivasi diri mereka sendiri.

Kinerja Pegawai

Kinerja, menurut Fahmi 2018 dalam (Limgiani, 2022), adalah hasil yang dicapai oleh organisasi sepanjang waktu, apakah mereka berorientasi laba atau nirlaba. Evaluasi kinerja digunakan oleh organisasi untuk menilai seberapa baik karyawan melakukan tugasnya dalam kaitannya dengan standar, tolok ukur, dan tujuan yang telah ditentukan (Limgiani, 2022). Kinerja, menurut Robbins dalam (Shelvia, 2022) adalah realisasi terbaik dari potensi karyawan dan merupakan sumber kekhawatiran konstan bagi eksekutif organisasi. Kinerja ini menunjukkan tingkat keterlibatan individu saat melaksanakan tugas dan berupaya untuk memenuhi tujuan yang ditetapkan. Kinerja karyawan digambarkan oleh (Sinambela, 2016) sebagai kapasitas karyawan dalam keterampilan tertentu.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

- H1. Diduga etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Gunung Mas.
- H2. Diduga efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Gunung Mas

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah statistik deskriptif menggunakan pendekatan kuantitatif dengan alat analisis Smart PLS. Penelitian kuantitatif adalah suatu jenis penelitian yang dapat dilakukan dengan menggunakan prosedur statistik atau teknik pengukuran lainnya.

Peneliti mengumpulkan data primer dari pengamatan langsung, wawancara, dan tanggapan kuesioner dari responden. Adapun sumber data sekunder penelitian ini meliputi buku, artikel ilmiah, website, dan penelitian sebelumnya.

Penelitian dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gunung Mas. Menggunakan teknik sensus (Sujarweni, 2019) dimana pengambilan sampel adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Gunung Mas sebanyak 69 orang.

Tabel 1. Identifikasi variabel

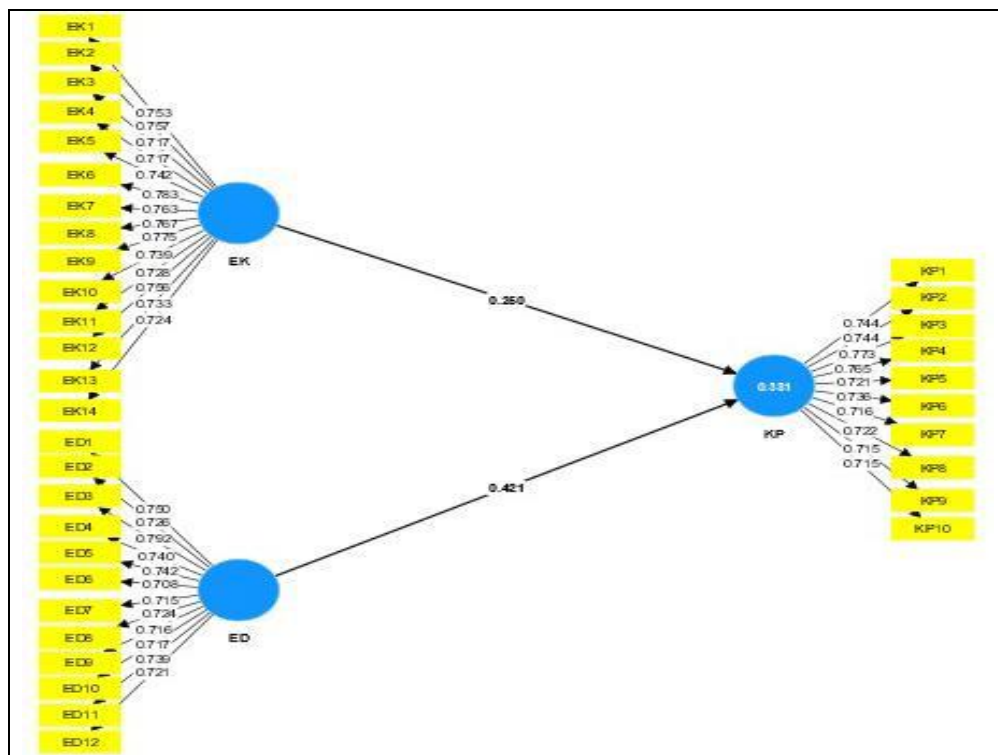
Variabel	Defenisi	Indikator Variabel
Etos kerja (Sutrisno, 2016)	Etos kerja merupakan prinsip yang didasarkan pada etos kerja yang kuat dan sikap mandiri. Etos kerja adalah norma-noma yang menyatukan dan secara halus menonjolkan norma dan praktik yang diakui sebagai kebiasaan rutin yang harus ditegakkan dan dibudidayakan	1. Sentralisasi pekerjaan 2. Kemandirian 3. Kerja Keras 4. Moralitas/Etika 5. Waktu Luang 6. Waktu yang Terbuang 7. Penundaan kepuasan (Miller, 2002)

	dalam kehidupan karyawan perusahaan yang sukses.	
Efikasi Diri Bandura dalam (Greta, 2021)	Efikasi diri adalah kepercayaan diri yang dimiliki seseorang dalam kapasitasnya untuk melaksanakan tingkat kinerja yang direncanakan, di mana kapasitas tersebut dipupuk dan dimotivasi oleh pengalaman hidup yang signifikan.	<p><i>Magnitude</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Yakin mampu bertahan menghadapi masalah 2. yakin dapat menghadapi segala tingkat kesulitan tugas <p><i>Generality</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu 2. yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas ataupun yang sempit (spesifik) <p><i>Strenght</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan Tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas 2. yakin bahwa diri mampu berusahan dengan keras, gigih, dan tekun (Hasan, 2020)
Kinerja pegawai Y Robbins dalam (Shelvia, 2022)	mendefinisikan Kinerja adalah faktor yang selalu dikhawatirkan oleh para pemimpin organisasi karena merupakan realisasi terbaik dari potensi orang. Kinerja menunjukkan tingkat upaya yang dilakukan oleh individu dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dan berusaha untuk memenuhi tujuan yang ditetapkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Ketepatan Waktu 3. Inisiatif 4. Kemampuan 5. Komunikasi <p>Sedarmayanti dalam (Rahayu, 2019)</p>

Sumber: Konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini, 2023

Hasil Dan Pembahasan

Model empiris digunakan dalam penelitian, pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat path coefficient dalam model persamaan struktural. Berikut hasil penelitian dapat dilihat dalam gambar 2:



Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS, 2023

Gambar 3. Tampilan Hasil PLS Bootstrapping

Dari hasil uji pada Tabel 2 adalah hasil uji hipotesis berdasarkan nilai P-value dan nilai T-statistik. Apabila nilai P-value < 0,05 dan nilai T-statistik > 1,96 maka hubungan antara variabel signifikan. Hasil uji dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 2. Path Coefficient

Variabel	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	STDEV (standar deviasi)	T- Statistik	P- Values	Kategori
Etos Kerja → Kinerja Pegawai	0,250	0,264	0,121	2.061	0,039	Diterima
Efikasi Diri → Kinerja Pegawai	0,421	0,433	0,117	3,586	0,000	Diterima

Sumber data: Hasil Pengolahan data SmartPLS 2023

Secara keseluruhan hipotesis pada penelitian ini mendapatkan pengaruh yang positif dan signifikan. Berikut dijelaskan hasil yang diperoleh pada Tabel 2 di bawah ini :

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif signifikan dengan nilai sebesar 0,250. Hal ini berdasarkan dari nilai t-statistik > t-tabel yaitu 2.061 > 1,96 dan nilai p-value < 0,05 yaitu 0,039 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh Efikasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif signifikan dengan nilai sebesar 0,421. Hal ini berdasarkan dari nilai t-statistik > t-tabel yaitu $3,586 > 1,96$ dan nilai p-value < 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima.

SIMPULAN

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil dimana etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai, yang dimana semakin tinggi tingkat etos kerja seorang pegawai, maka hasil kinerja yang didapat juga semakin tinggi. Kemudian efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai, dimana semakin tinggi tingkat efikasi diri diri seorang pegawai, maka hasil kinerjanya juga cenderung lebih tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, adapun saran untuk peneliti selanjutnya, untuk dapat memperluas objek penelitiannya. Karena penelitian ini tentunya memiliki keterbatasan, khususnya responden yang hanya pada lingkup pegawai negeri sipil. Untuk peneliti selanjutnya, peneliti menyarankan untuk menambahkan variabel lainnya dan memperluas lokasi dan populasi penelitian.

Daftar Pustaka

- Ambar, W. (2020). *Pengaruh pelatihan dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai badan narkotika nasional provinsi sumatera utara*. universitas muhammadiyah sumatra utara.
- Greta, M., & Endang, S. (2021). *Efikasi Diri Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. 07, 62–69.
- Hasan, M. S. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Dan Iklim Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pelabuhan Bajoe Kecamatan Tanete Riattang Timur Kabupaten Bone [Universitas Muhammadiyah Makassar]. In *lembaga perpustakaan dan penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar* (Vol. 8, Issue 75).
- Kiki, F. F., Reza, A., Muhammad, R. F., & Indri. (2021). An Empirical Study Of Leadership , Organizational Culture , Conflict , And Work Ethic In Determining Work Performance In Indonesia ' S Education Authority. *Heliyon*, 7(February), E07698. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07698>
- Limgiani, Badrianto, Y., Sudirman, A., Rizki, V. L., Indupurnahayu, Putra, A. D., Pentury, G. M., Rais, T., Suherman, E., & Pasaribu, S. E. S. P. (2022). *MSDM (Pendekatan Konseptual Dan Teoretis)* (Hartini (Ed.)). Media Sains Indonesia.
- Miller, M. J., Woehr, D. J., & Hudspeth, N. (2002). The Meaning And Measurement Of Work Ethic : Construction And Initial Validation Of A Multidimensional Inventory. *Journal Of Vocational Behavior*, 60, 451–489. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1838>
- Rahayu, E. A. (2019). *Disiplin Kerja Dan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN*

-) di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Politico*, 3(1), 1–13. http://eprints.unm.ac.id/15375/1/JURNAL_EVA_AFRIANA.pdf
- Sarjani, S., & Elisabet, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Efikasi Diri Dan Kreatifitas Terhadap Kinerja Pegawai Badan Layanan Umum Rumah Sakit Umum Daerah Djasamen Saragih. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 6(2), 90–102.
- Shelvia, M. M., & Sutarto, W. (2022). PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN X (EFFECT OF WORK ETHIC ON PERFORMANCE ON EMPLOYEES X). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(7), 7185–7194.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* (D. R. Surayani (Ed.); 1st Ed.). PT Bumi Askara. <https://Rahmadkhairul.Files.Wordpress.Com/2018/07/Manajemen-Sumber-Daya-Manusia.Pdf>
- Sujarweni, W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi* (1st Ed.). Pustaka Barupress. <https://Lib.Atim.Ac.Id/Opac/Detail-Opac?Id=2148>
- Sujarweni, W. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi* (2020th Ed.). Pustaka Barupress.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st Ed.). Kencana. <https://Books.Google.Co.Id/Books?Id=Ohzndwaaqbaj>