

**PENGARUH ETOS KERJA, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI
BERPRESTASI TERHADAP KINERJA ASN (Studi Kasus Pada Badan
Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang)**

Muhammad Yusri^{*1}, Mashur Razak², Saripuddin D³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

E-mail : *1yusrimuh@yahoo.com

ABSTRAK

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Penelitian dilaksanakan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang. Waktu penelitian pada bulan Oktober sampai November 2019. Populasi dalam penelitian yaitu semua pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang yang berjumlah 53 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling sensus atau sampel jenuh, yaitu jumlah sampel merupakan semua populasi. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 53 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Positif antara etos kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 0,295 dengan taraf signifikan 0,036. Variabel Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 0,307 namun tidak secara signifikan dengan nilai 0,018 dan Variabel Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 0,275, taraf signifikan 0,006. Secara simultan terdapat pengaruh antara etos kerja, kepuasan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 0,610 (61,0%). Variabel Kepuasan Kerja yang paling dominan berpengaruh Positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 0,275 dengan taraf signifikan 0,018.

Kata Kunci : Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Berprestasi Dan Kinerja

ABSTRACT

This research design uses survey research that takes a sample from one population and uses a questionnaire as the main data collection tool. The research was conducted at the Regional Development Planning Agency of Pinrang Regency. Research time was from October to November 2019. The population in the study were all employees of the Pinrang District Regional Development Planning Agency, totaling 53 people. The sampling technique used in this study was census sampling or saturated samples, that is, the sample size represents all populations. The number of samples in this study were 53 respondents. Data analysis using multiple regression analysis (multiple regression analysis). The results showed that there was a positive influence between work ethic on the performance of the employees of the Pinrang Regional Development Planning Agency of 0.295 with a

significant level of 0.036. The job satisfaction variable has a positive influence on the employee performance of the Pinrang Regional Development Planning Agency of 0.307 but not significantly with a value of 0.018 and the achievement motivation variable has a positive and significant effect on the employee performance of the Pinrang Regional Development Planning Agency of 0.275, a significant level of 0.006. Simultaneously, there is an influence between work ethic, job satisfaction and achievement motivation on the performance of employees of the Pinrang Regional Development Planning Board of 0.610 (61.0%). The job satisfaction variable has the most dominant positive but not significant effect on the employee performance of the Pinrang District Regional Development Planning Agency of 0.275 with a significant level of 0.018.

Keywords: Work Ethic, Job Satisfaction, Achievement Motivation And Performance

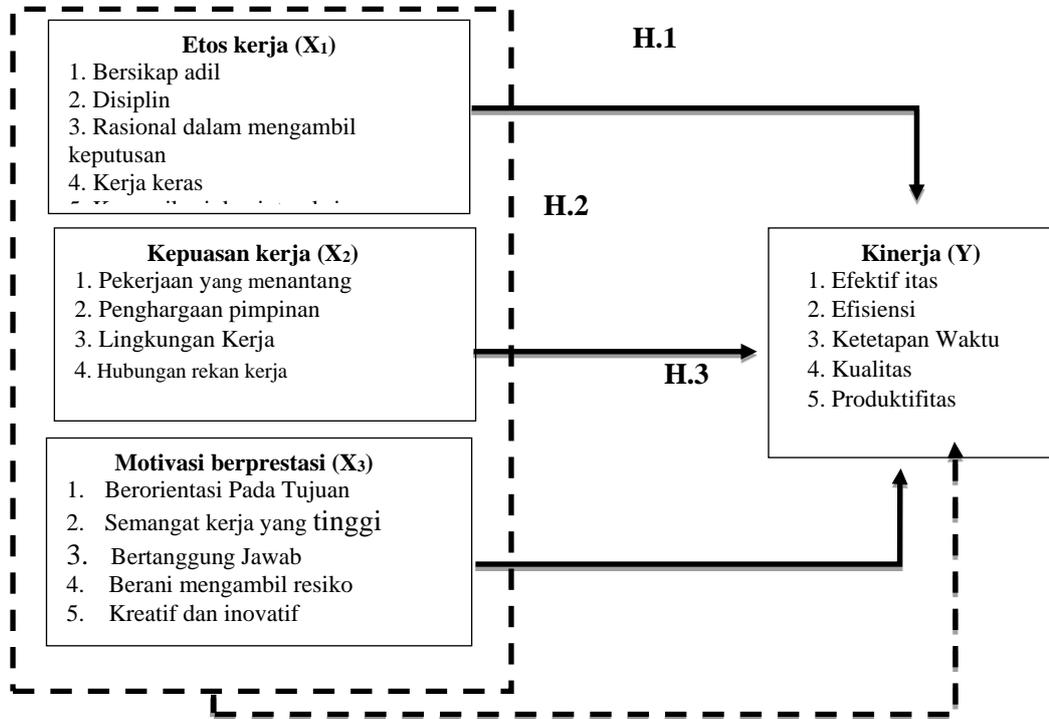
PENDAHULUAN

Dalam melaksanakan Penyusunan dan Pelaksanaan Kebijakan Daerah Dibidang Perencanaan Pembangunan Daerah. Bappeda Kabupaten Pinrang mempunyai fungsi Perumusan kebijakan teknis perencanaan pembangunan daerah, Pengkoordinasian penyusunan dan perencanaan pembangunan, Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang perencanaan pembangunan daerah, penanaman modal dan penganggaran, Pelaksanaan tugas pembinaan penanaman modal daerah dan sumber daya alam, Pelaksanaan survei potensi daerah dan kerjasama antara lembaga teknis tingkat terkait pada tingkat pusat dan Provinsi, Penelitian, kajian kebijakan dan pengembangan potensi daerah, Pengelolaan data statistik dan penginformasian dan, Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya. Di lain sisi melihat fenomena yang terjadi pada Badan Perencanaan Pembanguna Daerah Kabupaten Pinrang tingkat kesejahteraan yang dirasakan ASN masih perlu ditingkatkan dalam segala hal. Kompetisi global yang semakin intensif, deregulasi, dan kemajuan teknik mencetuskan suatu ide-ide perubahan yang telah membuat banyak birokrasi pemerintahan tidak bisa berfungsi secara maksimal dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya disuatu Instansi Pemerintahan maupun dalam pelaksanaan tugas pelayanan terhadap masyarakat serta Adanya keluhan yang merasa kurang puas dikarenakan kurangnya perhatian dari pimpinan atas kinerja yang dicapai, kurangnya penghargaan terhadap yang memiliki kinerja yang baik. Lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kerja ASN Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang. Kurang baiknya penataan dan penerangan raung kerja di beberapa tempat, dan kurang sesuainya temperatur/suhu udara di area tertentu. Hal ini tentunya mengakibatkan pegawai merasa kurang nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Fenomena tersebut mengimplikasikan bahwa praktek dan kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia dapat memainkan peranan penting dalam meningkatkan fungsi sebagai Aparat Sipil Negara (ASN). Pada dasarnya membangun sumber daya manusia khususnya sector pemerintahan, merupakan kunci dan asset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktifitas dalam suatu organisasi guna tercapainya tujuan organisasi. Pada Era Otonomi saat ini, yang dibarengi pesatnya kemajuan informasi dan teknologi di era globalisasi ini menuntut birokrasi pemerintah sebagai penyelenggara yang mengelola organisasi pemerintahan berfungsi dengan baik dalam hal pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya.

KERANGKA KONSEPTUAL

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar sbb :

Gambar. 1 Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesa dengan menggunakan metode sensus. Jenis penelitian adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah ASN Bappeda Kabupaten Pinrang yang berjumlah 53 orang responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner secara langsung kepada para responden. Pernyataan- pernyataan dalam angket tertutup dibuat dengan menggunakan skala Likert 1-5 untuk mendapatkan data yang bersifat interval dan diberi nilai atau skor yang kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	0.830	Reliabel
Etos kerja (X ₁)	0.849	Reliabel
Kepuasan kerja (X ₂)	0.810	Reliabel
Motivasi berprestasi (X ₃)	0.826	Reliabel

Sumber : Hasil Analisis Data 2020

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.508	2.025		1.733	.089
1 X1	.295	.137	.289	2.152	.036
X2	.307	.126	.320	2.440	.018
X3	.275	.096	.312	2.864	.006

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Analisis Data 2020

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	B	Tolerance	VIF
(Constant)	3.508		
1 X1	.295	.416	2.402
X2	.307	.436	2.292
X3	.275	.635	1.576

a. Dependent Variable: Y

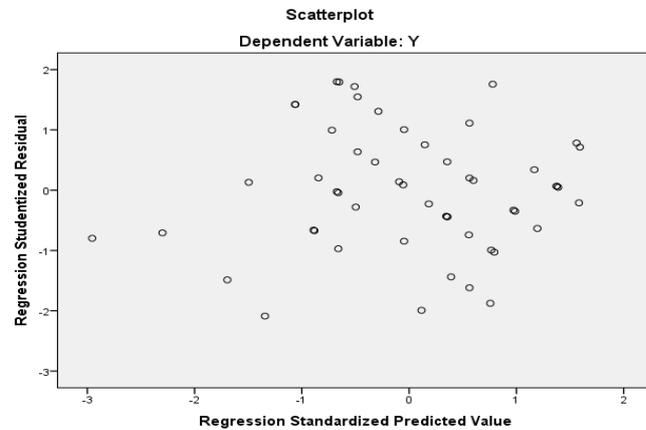
Sumber : Hasil Analisis Data 2020

Tabel 4. Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

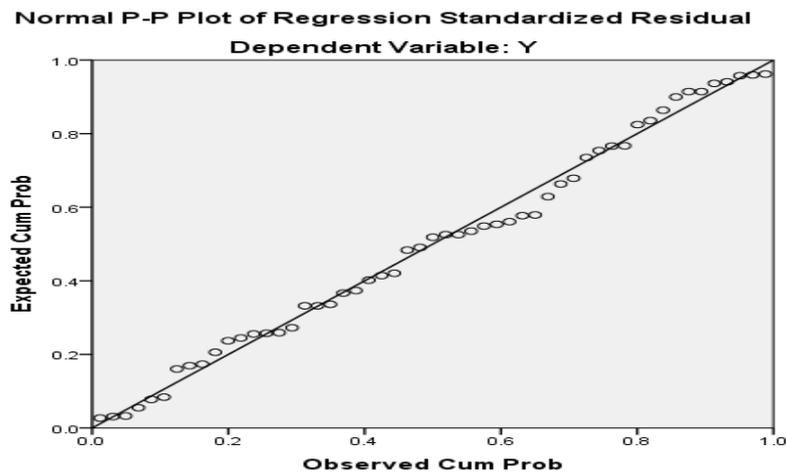
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	104.275	3	34.758	28.056	.000 ^b
Residual	60.706	49	1.239		
Total	164.981	52			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1



Gambar 2. Uji Heteroskedatisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedatisitas

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.795 ^a	0.632	0.610	1.11306

Sumber : Data Diolah SPSS

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,632 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yaitu Etos kerja, Kepuasan kerja dan Motivasi berprestasi terhadap Kinerja pegawaiPad badang Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten

Pinrang sebesar 63,2%, sedangkan sisanya sebesar 36,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh etos kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa etos kerja (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,295 sebab etos kerja adalah salah satu bagian yang dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja yang baik didalam diri seorang pegawai selain itu juga mampu meningkatkan kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh pimpinan maupun organisasi. Jika etos kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,295 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap. Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan $t_{hitung} 2,152 >$ nilai $t_{tabel} 2.008$ dan tingkat signifikansi 0,036. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel etos kerja, maka secara parsial variabel etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan hasil analisis deskriptif pada masing-masing item pada indikator pembentuk variabel Etos Kerja yang memiliki rata-rata indikator yang dominan membentuk variabel Etos kerja adalah Setiap kali melakukan pekerjaan, saya selalu teliti dalam menyelesaikan sehingga pengambilan keputusan terhadap pekerjaan dapat dipertanggung jawabkan dengan baik dan Hasil kerja keras saya memberikan nilai yang bermanfaat untuk semua, hal ini memberikan artian bahwa segala upaya yang dilakukan dengan semangat yang tinggi dan dedikasi yang tinggi pula akan memberikan dampak yang baik terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan. Hasil Penelitian Ini Mendukung Penelitian-Penelitian Terdahulu, Salah Satunya Adalah yang dilakukan Oleh Raynald Karauwan, Christoffel Mintardjo Pada tahun 2015 ddengan judul Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan yang mengatakan bahwa etos kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Dan secara parsial Etos kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,307, dengan adanya kepuasan kerja dalam diri pegawai berarti Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang telah memberikan bagian yang terpenting pada diri pegawai dalam suasana yang menyenangkan untuk mengimplementasikan kemampuan yang dimiliki terhadap pekerjaannya. Jadi jika kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,307 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap. Kepuasan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya musik, kebersihan dan sebagainya. Kepuasan kerja yang baik, aman dan kondusif akan dapat memberi rasa nyaman pada pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaannya. Kepuasan kerja yang menyenangkan atau sesuai dengan yang diharapkan

oleh pegawai juga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga tugas yang diberikan akan terselesaikan secara memuaskan dan tepat pada waktunya. Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan nilai $t_{hitung} 2,440 > \text{nilai } t_{tabel} 2,008$ dan tingkat signifikansi 0,018. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel kepuasan kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi berprestasi terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa motivasi berprestasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,275 menunjukkan bahwa Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang. Jadi jika motivasi berprestasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,275 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap. Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan nilai $t_{hitung} 2,864 > \text{nilai } t_{tabel} 2,008$ dan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel motivasi berprestasi, dengan demikian maka secara parsial variabel motivasi berprestasi berpengaruh secara signifikan dan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi merupakan faktor yang sangat menunjang segala aktifitas pegawai dengan penuh kesadaran dalam mengembangkan tenaga dan pikirannya secara maksimal untuk mendukung tujuan organisasi. Dengan demikian Pimpinan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang perlu memperbaiki motivasi berprestasi organisasi agar suasana kerja menjadi lebih menyenangkan serta menambah semangat dalam bekerja, sehingga aktifitas kerja menjadi lancar dan mendapatkan hasil yang optimal. Adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan motivasi berprestasi yang dijalankan tentu mempunyai dampak yang selalu berpengaruh atau baik bagi organisasi.

Pengaruh Etos kerja, Kepuasan kerja dan Motivasi berprestasi terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara serempak seluruh variabel bebas: etos kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan motivasi berprestasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Secara parsial masing-masing variabel bebas: etos kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan motivasi berprestasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Variabel kepuasan kerja berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian pihak Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang harus lebih memperhatikan variabel kepuasan kerja pegawai sebab sangat berperan dalam mempengaruhi seluruh kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang. Berdasarkan hipotesis penelitian menunjukkan bahwa variabel etos kerja, kepuasan kerja dan motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang. Hasil penelitian dapat dibuktikan berdasarkan hasil hipotesis penelitian yaitu: diperoleh nilai konstanta kinerja pegawai pada model regresi sebesar 3,508 artinya jika nilai variabel bebas (X) nilainya 0 maka variabel terikat (Y) nilainya sebesar 3,508. Koefisien regresi masing-masing variabel bebas (X) bernilai positif artinya terdapat hubungan yang berpengaruh positif, jika masing-masing variabel bebas (X) mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka variabel terikat (Y) akan mengalami peningkatan sebesar nilai koefisien masing-masing variabel bebas (X). Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai

pada suatu organisasi atau organisasi sebagai tolak ukur untuk menilai kemampuan pegawai tersebut. Peningkatan kinerja pegawai menjadi faktor yang sangat penting bagi tercapainya visi sebuah organisasi. Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari hasil suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Berdasarkan hasil penelitian Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.632 (63.2%) dapat diartikan bahwa variasi variabel bebas yang digunakan dalam model (etos kerja, kepuasan kerja dan motivasi berprestasi) mampu menjelaskan sebesar 63.2% terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas terhadap variabel terikat, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai R sebesar 0.795 (79,5%).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut Terdapat pengaruh antara Etos kerja secara sendiri-sendiri terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang, dari pengujian menunjukkan sebesar 0,295. Terdapat pengaruh antara Kepuasan kerja secara sendiri-sendiri terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang, dari pengujian menunjukkan sebesar 0,307. Terdapat pengaruh antara Motivasi berprestasi secara sendiri-sendiri terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang, dari pengujian menunjukkan sebesar 0,275. Terdapat pengaruh antara etos kerja, kepuasan kerja dan motivasi berprestasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang, dari pengujian menunjukkan sebesar 0,610 dan Variabel Kepuasan Kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 0,307.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima. Penerbit Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Penerbit Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2012. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Alih Bahasa: Hadyana Pujatmaka. Penerbit Prenhallindo. Jakarta.
- Raynald Karauwan. Christoffel Mintardjo (2015) *Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan*.
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika Aditama. Bandung.

Sinamo, Jansen, 2015. *Delapan Etos Kerja Profesional: Navigator Anda Menuju Sukses*. Cetakan Kelima. Institut Dharma Mahardika. Jakarta.

Sugiyono. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R &D*. Bandung: Penerbit Alfabeta. Cetakan ke-empat.