

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, ETOS KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPEMUDAAN, OLAHRAGA DAN PARIWISATA KABUPATEN SIDENG RAPPANG

Swasta Putera Parawansa*¹, Syamsu Alam,² Salim Sultan³
Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia^{1,2,3}

E-mail : swastaputera2@gmail.com¹, syamsulalam@stienobel-indonesia.ac.id²
salimsultan0859@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan Untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu, etos kerja dan beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Sidrap. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu, etos kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Sidrap dan untuk menganalisis faktor yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Sidrap.

Penelitian ini menggunakan dua pendekatan, yaitu pendekatan deskriptif dan pendekatan eksplanatori. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Individu berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik karakteristik Individu akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata di kabupaten Sidrap. 2) Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Etos Kerja yang diikuti akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata di kabupaten Sidrap. 3) Secara parsial menunjukkan bahwa variabel beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah beban Kerja akan semakin meningkatkan kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata di Kabupaten Sidrap. 4) Secara simultan menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu, Etos Kerja dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang berarti bahwa peningkatan Karakteristik Individu, Etos Kerja dan Beban Kerja akan mempengaruhi peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata di kabupaten Sidrap sebesar 90,6%

Kata kunci: Karakteristik Individu, Etos Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to analyze the effect of individual characteristics, work ethic and workload partially affect the performance of employees at the Youth, Sports and Tourism Office of Sidrap Regency. To analyze the influence of individual characteristics, work ethic and workload simultaneously affect the performance of employees at the Youth, Sports and Tourism Office of Sidrap Regency and to analyze the dominant factors affecting employee performance at the Youth, Sports and Tourism Office of Sidrap Regency.

This study uses two approaches, namely a descriptive approach and an explanatory approach. Data collection methods used are questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study show that: 1) Partially indicate that the Individual Characteristics variable has a dominant effect on employee performance, this indicates that the better the individual characteristics, the better the employee performance at the Youth, Sports and Tourism Office in Sidrap Regency. 2) Partially shows that the work ethic variable has an effect on employee performance, this shows that the better the work ethic that is followed, the more employee performance at the Youth, Sports and Tourism Office in Sidrap district. 3) Partially shows that the workload variable has an effect on employee performance, this indicates that the lower the workload, the higher the employee performance at the Youth, Sports and Tourism Office in Sidrap Regency. 4) Simultaneously shows that the variables of individual characteristics, work ethic and workload have an effect on employee performance, which means that an increase in individual characteristics, work ethic and workload will affect the increase in employee performance at the Youth, Sports and Tourism Office in Sidrap Regency by 90.6 %

Keywords: *Individual Characteristics, Work Ethic, Workload and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam hal ini Aparatur Sipil Negara merupakan salah satu aspek sangat penting bagi organisasi karena mereka mempunyai akal, pikiran, bakat, kreativitas, dan tenaga yang dibutuhkan untuk mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan oleh instansi guna mencapai tujuan organisasi. Semakin baik produktivitas individu di dalam suatu organisasi maka akan meningkatkan pencapaian visi dan misi organisasi. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah produktivitas individu pegawai akan menurunkan produktivitas instansi tersebut. karena manusialah yang mengurus dan mengelola kegiatan usaha di instansi tersebut. Sehingga dalam hal ini pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan berdaya guna harus mendapat perhatian khusus dari pemilik perusahaan (Mathis dan Jackson, 2016:3).

Setiap pegawai dalam suatu organisasi memiliki tugas dan tanggung jawab tertentu sebagai bentuk kontribusi pegawai dalam mencapai hasil kerja atau target organisasi. Menurut (Mangkunegara,2014:9), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga dalam hal ini pemilik atau pemimpin organisasi harus bisa mengarahkan bawahannya agar bisa memiliki kinerja yang baik.

Peningkatan kinerja pegawai itu sendiri akan mendorong peningkatan kinerja dan faktor-faktor lain dari seluruh kinerja organisasi. Sedangkan kinerja pegawai dalam aktifitas proses produksi dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain: karakteristik individu, beban kerja, dan etos kerja. Pengukuran kinerja pegawai yang digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi. Kinerja yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan. Kinerja sangat tergantung pada sumber daya manusia yang tinggi dan moral yang baik. (Ndoni Karang Prasetyo dan Padmantyo,2012) menyatakan bahwa faktor kinerja dipengaruhi secara signifikan beban dan lingkungan kerja di PT. Dan Liris Divisi Garment Konveksi IV Sukoharjo. Hal ini akan tercermin dalam etos kerja karyawan yang akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Karakteristik Individu pada dasarnya merupakan keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. Karakteristik individu dapat diukur dengan sikap, minat, dan kebutuhan. Individu

membawa nilai yang melekat dalam diri yang terbentuk oleh lingkungan di mana ia tinggal, nilai – nilai tersebutlah yang nantinya dibawa dalam situasi kerja. Oleh karena itu, nilai – nilai dari setiap individu yang berlainan harus diketahui agar dapat digunakan untuk menilai karyawan yang potensial dan menetapkan apakah nilai – nilai mereka segaris dengan nilai dominan dari organisasi

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. 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, 2014). 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. menyimpulkan pemahaman bahwa etos kerja menggambarkan suatu sikap, yang memiliki dua alternatif yaitu positif dan negatif. (Ali, 2015) 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

Selanjutnya apabila dihubungkan dengan beban kerja maka dapat melihat pandangan pegawai mengenai besarnya target kerja yang diberikan, dimana selama ini instansi menetapkan target yang terlalu tinggi sehingga pegawai merasakan adanya beban tugas yang terlalu berat. Pandangan pegawai terhadap kondisi pekerjaan dapat ditunjukkan dengan bentuk-bentuk dukungan dari instansi dalam proses penyelesaian pekerjaan, dimana selama ini fasilitas yang mendukung pekerjaan di rasakan kurang sehingga karyawan belum sepenuhnya bekerja sesuai dengan ketentuan. Beban kerja yang ditetapkan juga ditunjukkan dengan penetapan standar kerja yang terlalu tinggi sehingga aktivitas para pegawai tidak dapat berjalan sesuai dengan ketentuan.

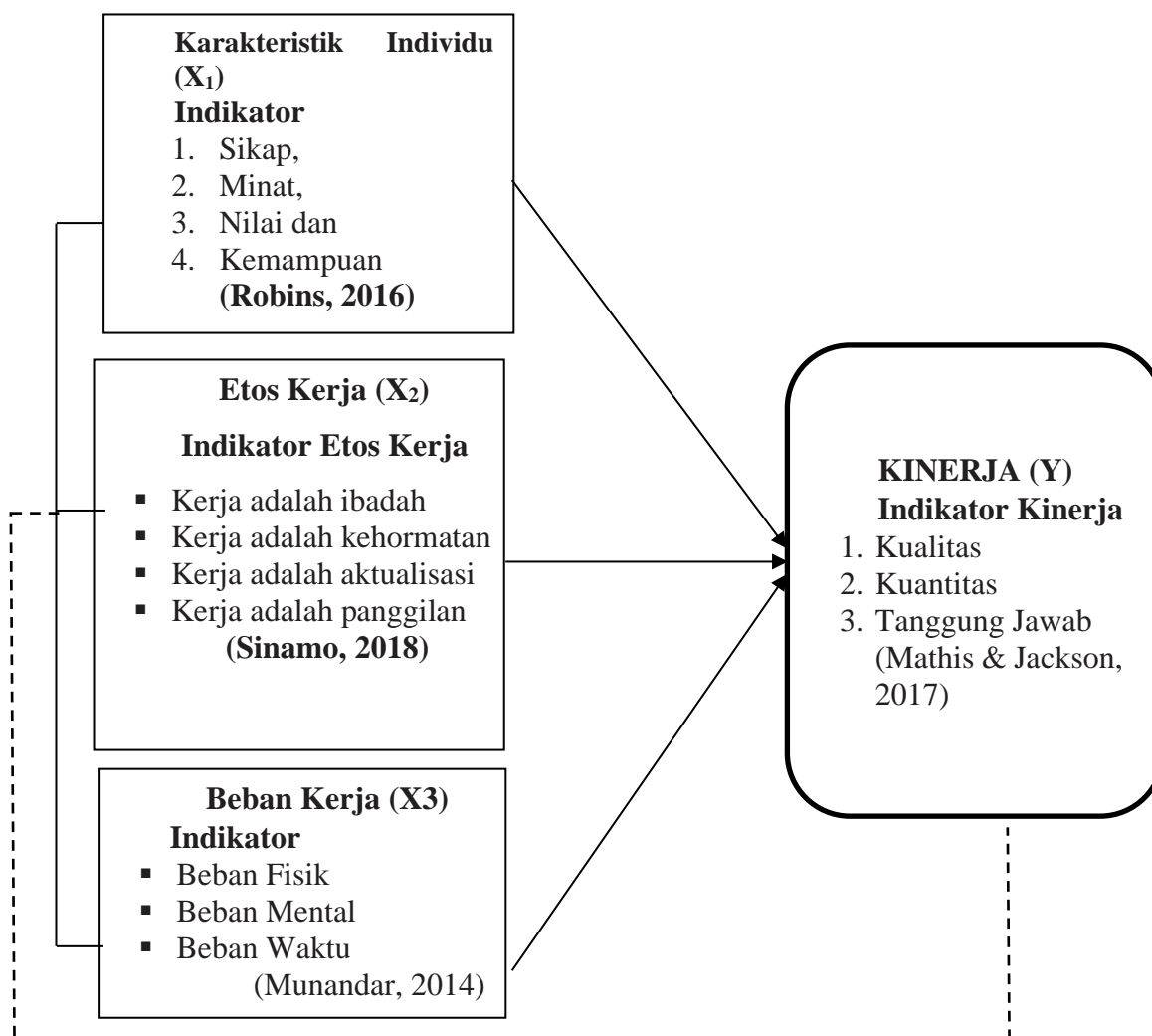
Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Sidrap yang memberikan pelayanan terbaik kepada pemuda, atlet dan turis di seluruh wilayah Kabupaten Sidrap. Fenomena yang terjadi di instansi itu sendiri, meliputi kurang baiknya dan kurang terciptanya komunikasi dengan pegawai di tempat kerja, terbatasnya hubungan emosional antara pegawai dengan pimpinan di dalam lingkungan kerja instansi, waktu tekanan yang sangat padat sehingga membuat pegawai mengalami kinerja yang kurang efektif dan efisien, beban kerja pegawai tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dibandingkan dengan pegawai lainnya sehingga ada yang beban kerjanya berat tapi tidak sebanding dengan hasil yang diterima begitupun sebaliknya yang kerjanya santai tapi terima hasil yang cukup banyak.

Fenomena kerja yang ada di instansi ini menjadi kendala tersendiri yang di tetapkan pimpinan dan perberdaan karakteristik setiap pegawai hingga pada tempat lingkungan kerja, hal ini merupakan pengaruh terbesar pada kinerja pegawai yang akan berdampak pada pelayanan terhadap masyarakat atau organisasi sehingga tidak sepenuhnya

memberikan pelayanan terbaik karena beban kerja yang ada di instansi tersebut sendiri yang sifatnya berbentuk pelayanan. Untuk mencari solusi dari perbedaan tersebut dilakukan penelitian yang berkaitan dengan karakteristik individu yang memiliki perbedaan terkait dengan nilai, sikap, minat dan kesadaran dalam bekerja. Dari perbedaan tersebut menjadi tolak ukur dalam bekerja sehingga motivasi setiap individu yang berbeda-beda pada akhirnya memberikan nilai tersendiri bagi setiap pegawai.

Selain karakteristik individu, etos kerja juga diyakini akan mempengaruhi kinerja individu, masalah beban kerja dalam sebuah organisasi turut pula menentukan kinerja pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Secara umum, istilah beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang dialokasikan kepada setiap pegawai untuk diselesaikan. Selama ini para pegawai merasakan adanya tekanan dalam bekerja sehingga pegawai tidak efektif dalam bekerja di instansi. Tekanan pekerjaan yang terlalu tinggi ini menjadikan para pegawai tidak dapat bekerja secara maksimal di instansi.

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian:



Dari rumusan masalah yang dikemukakan, maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Faktor karakteristik individu, etos kerja dan beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Sidrap.
2. Faktor karakteristik individu, etos kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Sidrap.
3. Faktor karakteristik individu berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Sidrap.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan dua pendekatan, yaitu pendekatan deskriptif (*descriptive research*) dan pendekatan eksplanatori (*explanatory research*). Pendekatan deskriptif dilakukan karena peneliti berusaha menjelaskan hasil penelitian dengan menggunakan tabel, gambar dan grafik mengenai data atau angka-angka yang telah diolah melalui alat statistik SPSS. Sedangkan pendekatan eksplanatori digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independend terhadap variabel *dependend*.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Sidrap Kabupaten Sidenreng Rappang. Adapun waktu yang diperlukan untuk melakukan penelitian ini satu bulan yaitu pada Mei 2021 s/d Juni 2021.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN sebanyak 42 orang.

Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*) yaitu pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi sebanyak 42 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.094	1.868		.050	.960
	Karakteristik Individu (X ₁)	.417	.101	.397	4.126	.000

Etos Kerja (X ₂)	.281	.127	.307	.2.221	.032
Beban Kerja (X ₃)	.306	.141	294	2.161	.037

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$Y = 0,094 + 0,417 X_1 + 0,281 X_2 + 0,306 X_3$$

Hasil analisis regresi linear berganda dapat diinterpretasi sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta **0,094** menunjukkan bahwa jika variabel Karakteristik Individu (X₁), Etos Kerja (X₂), dan Beban Kerja (X₃) sama dengan nol, maka Kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar **0,094**.
- 2) Nilai koefisien regresi **0,417** menunjukkan bahwa jika Karakteristik Individu (X₁) meningkat sebesar satu satuan, maka nilai kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar **0,417** (41,7%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.
- 3) Nilai koefisien regresi **0,281** menunjukkan bahwa jika variabel Etos Kerja (X₂) meningkat sebesar satu satuan, maka nilai kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar **0,281** (28,1%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.
- 4) Nilai koefisien regresi **0,306** menunjukkan bahwa jika variabel Beban Kerja (X₃) meningkat sebesar satu satuan, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar **0,306** (30,6%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.

Uji F (Uji Simultan)

Pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel karakteristik individu, Etos Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 2. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean square	F	P
Regression	1568.743	3	522.914	121.502	0,000
Residual	163.542	38	4.304		
Total	1732.286	41			

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan nilai F statistik sebesar 121,502 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Karakteristik Individu , Etos Kerja dan Beban Kerja kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata di Kabupaten Sidrap.

Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas antara Karakter individu, Etos Kerja dan beban kerja) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata di kabupaten Sidrap pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

Tabel 3 Hasil Uji Parsial

Model	B	T	P (sig)
Constant	0,094	0,50	0,960
Karakteristik Individu (X_1),	0,417	4,126	0,000
Etos Kerja (X_2)	0,281	2,221	0,032
Beban Kerja (X_3)	0,306	2,161	0,037

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *Karakteristik Individu* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Sidrap berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *Karakteristik Individu* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata di kabupaten Sidrap
- 2) Pengaruh *Etos Kerja* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata di Sidrap berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,032 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *Etos Kerja* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata di kabupaten Sidrap
- 3) Pengaruh *Beban Kerja* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata di kabupaten Sidrap berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,037 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *Beban Kerja* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata kabupaten di Sidrap

Hasil perhitungan koefisien determinasi adjusted (R^2) pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata di kabupaten Sidrap dapat dilihat pada Tabel dibawah berikut:

Tabel 4 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.952	.906	.898	2.07455

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 19 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,906, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Karakteristik Individu (X_1), Etos Kerja (X_2) dan Beban Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,906 atau 90.6% variansi Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Karakteristik Individu (X_1), Etos Kerja (X_2) dan Beban Kerja (X_3). Sedangkan sisanya 9,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

Pembahasan

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata di Kabupaten Sidrap dalam kategori tinggi, ini menunjukkan bahwa pegawai telah bekerja dengan baik sesuai dengan tugas pokok instansi terkait.

Hasil analisis statistik secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Karakteristik Individu (X_1), Etos Kerja (X_2) dan Beban Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata di kabupaten Sidrap. Hasil penelitian relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syamsul Alam, Muhammad Basri. (2017), David T. Manopo (2019), *Nurjaya, Denok Sunarsi, Aidil Amin Effendy, Arga Teriyan, Gunartin Gunartin (2021), Arischa Octarina (2013), dan Mohammad Yanto, N. Rachma, Budi Wahono (2020)*

Dalam bagian ini akan dibahas pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai. Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Karakteristik Individu mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini menunjukkan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata di Kabupaten Sidrap, Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan David T. Manopo. (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan rotasi kerja, etos kerja dan karakteristik kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif signifikan. Secara parsial karakteristik kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pihak manajemen sebaiknya lebih memperhatikan hal-hal yang menyangkut penerapan atau melakukan beberapa perubahan dalam penerapan rotasi kerja agar lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Karakteristik individu merupakan kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang berupa keterampilan, keahlian, kecakapan dan lain-lain dalam hubungannya dengan melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang baik dan maksimal. Karakteristik individu seseorang termasuk dalam kategori tinggi atau baik nantinya akan dibuktikan dan ditunjukkan apabila ia sudah melakukan pekerjaan. Sebaliknya, apabila mempunyai kompetensi tingkat rendah, ia akan cenderung berkinerja rendah pula.

Hasil penelitian menunjukkan adanya sikap, nilai dan minat dalam karakteristik individu pegawai yang dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai pada, dimana pegawai cenderung bersikap positif terhadap pekerjaan, sesama teman kerja, dengan atasan, lingkungan kerja dan iklim kerja yang ada; cenderung menjunjung tinggi dan mentaati nilai-nilai positif dalam pekerjaannya sesuai dengan nilai-nilai organisasi, nilai-nilai yang diyakini sebagai prinsip hidup, nilai-nilai agama yang dianut, nilai-nilai

kepribadian dalam diri dan nilai-nilai kemampuan dan keterampilan yang dimiliki; serta kecenderungan pegawai memperlihatkan minat yang tinggi didalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan secara rutin, konkrit, terorganisir dan teratur melaksanakan pekerjaan,

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Etos Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, ini menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dilakukan oleh Syamsul Alam, Muhammad Basri. (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro, Kecildan MenengahProvinsi Sulawesi Tenggara. Pengaruh positif dari etos kerja pegawai terhadap kinerja pegawai tersebut dimaknaibahwa makin baik etos kerja makin baik pula kinerja pegawai. David T. Manopo (2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan rotasi kerja, etos kerja dan karakteristik kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif signifikan. Secara parsial rotasi kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, etos kerja dan karakteristik kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah etos kerja. Etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya (Khasanah, 2014:8). Etos kerja yang tinggi seyogyanya dimiliki setiap pegawai atau pemimpin di suatu lembaga, ini sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya. Tasmara, (2012) menjabarkan etos kerja yang seharusnya dimiliki oleh seorang pegawai adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. Pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Sidrap yang memiliki etos kerja tinggi dapat dilihat dari aspek kerja keras. Kerja keras adalah perilaku yang menunjukkan upaya sungguh-sungguh dalam mengatasi berbagai hambatan belajar dan tugas, serta menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya.

Adanya sikap kerja keras akan membuka pandangan dan sikap bersungguhsungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja. Etos kerja juga ditunjukkan dari sikap tanggung jawab pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Sidrap. Seorang pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Sidrap yang mengerjakan tanggung jawab tugasnya dengan sungguh-sungguh, maka hal ini menunjukkan kuatnya kesungguhan dan ketekunan mereka dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Beban Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dilakukan oleh *Mohammad Yanto, N. Rachma, Budi Wahono* (2020). Dari penelitian ini

memberikan hasil dan menunjukkan bahwa ada hubungan parsial dan sekaligus pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan ketiga sumber penelitian dan Journal tersebut di atas, tampak bahwa beberapa peneliti belum sepenuhnya menjelaskan lebih lanjut tentang faktor-faktor kompetensi yang berbasis SKA terhadap kinerja, sebagai upaya pengembangan sumber daya manusia

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu Sunarso (2010). Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari padatan tatan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu bebankerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

Beban kerja merupakan faktor ekstrinsik individu yang menjadi salah satu sumber munculnya salah satu permasalahan kinerja, karena beban kerja yang dihadapinya terlalu tinggi. Kondisi ini menuntut karyawan untuk memberikan energi yang lebih besar dari pada biasanya dalam menyelesaikan pekerjaannya, tidak semua karyawan memiliki tingkat ketahanan terhadap tekanan dari beban kerja yang sama, tetapi semua ini tergantung pada masing-masing individualnya, maksudnya tugas-tugas tersebut akan selesai dengan baik atau tidak tergantung bagai mana seseorang menghayati beban kerja yang di rasakannya.

Variabel yang Paling Dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Karakteristik Individu, Etos Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata kabupaten Sidrap sedangkan variabel yang dominan berpengaruh adalah variabel Karakteristik Individu (X_1).

Karakteristik individu merupakan kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang berupa keterampilan, keahlian, kecakapan dan lain-lain dalam hubungannya dengan melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang baik dan maksimal. Karakteristik individu seseorang termasuk dalam kategori tinggi atau baik nantinya akan dibuktikan dan ditunjukkan apabila ia sudah melakukan pekerjaan. Sebaliknya, apabila mempunyai kompetensi tingkat rendah, ia akan cenderung berkinerja rendah pula.

Bukti nyata adanya pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada I pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata di kabupaten Sidrap, secara empiris didukung pada hasil penelitian di lapangan, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu memberikan pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata di kabupaten Sidrap.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Individu, Etos Kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, hal ini menunjukkan bahwa

- semakin baik karakteristik Individu, Etos Kerja, dan beban kerja yang diikuti akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata di kabupaten Sidrap.
2. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu, Etos Kerja dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang berarti bahwa peningkatan Karakteristik Individu, Etos Kerja dan Beban Kerja akan mempengaruhi peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata di kabupaten Sidrap sebesar 90,6%
 3. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Individu berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik karakteristik Individu akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata di kabupaten Sidrap.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman Fathoni, Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia, RINEKE CIPTA, Jakarta, hlm.148.
- Ahmad Hannani. 2016. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II Rumah Sakit Umum Wisata UTT Makasar. Jurnal Mirai Manajemen. Vol. 01, No. 02. Di akses 10 April 2018
- Arischa Octarina. Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sarolangun. Jurnal Manajemen Vo. 1 No. 1 2013
- Bacal 2015. Performance Management. Mc Graw-Hill International Book Company, Tokyo
- Badroen, Faisal. 2015. Etika Bisnis dalam Islam. Jakarta: Kencana.
- Basit, Abdul, Veronica Sebastian & Zubair Hassan. 2015. Impact Of Leadership Style On Employee Performance (A case Study on a Private Organization in Malaysia). International Journal of Accounting & Business Management Vol. 5 No. 2
- Byars, Lloyd I. dan Leslie W. Rue. (2014). Human Resource Management. 12th edition. New York: McGraw-Hill
- Departemen Pendidikan Nasional.. Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003. Jakarta
- Hasan Baharun, Zamroni,.,Mundiri, Akmal, 2017. Organizational Culture Base On Total Quality Management In Islamic Educational Institution', ADRI International Journal Of Islamic Studies and Social
- Hasan Basri, 2017. Filsafat Pendidikan Islam, Pustaka Setia, Bandung, 2009, hlm. 53.
- John Dewey, 2012. Pengalaman & Pendidikan, kepel Press, Yogyakarta.
- Kartikawangi (2012) Karakteristik Sumber Daya Manusia yang Dibutuhkan Dunia Industri/Organisasi. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta
- Kotler, Philip dan Armstrong, Gary, (2014), **Principles of Marketin, 12th Edition**, Jilid 1 Terjemahan Bob Sabran Jakarta : Erlangga
- Kristanty Nadapdap, Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Mitra Permata Sari, (Jurnal Ilmiah Metrhomoni Vol.3 No.1, Januari-Juni2017),h.2

- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. Human Resource Management (edisi. 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Louise Moqvist. (2003). The Competency Dimension of Leadership: Findings from a Study of Self-Image among Top Managers in the Changing Swedish Public Administration. Centre for Studies of Humans, Technology and Organisation, Linköping University. [online]. 2 April 2021
- Malayu S.P Hasibuan 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta, Edisi Revisi ,
- Manullang., 2018., Dasar-dasar Manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mathis Robert L dan John H. Jackson, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakart
- Mohammad Yanto, N. Rachma, Budi Wahono (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Pakuniran Kabupaten Probolinggo). Jurnal Ilmiah Riste Manajemen. Vol. 9 No. 8 2020,
- Moses, Melmambessy. 2012." Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Papua." Media Riset Bisnis & Manajemen 12.1
- Muhibbin Syah.2013, Psikologi Pendidikan, Dengan Pendekatan Baru, Bandung PT. Remaja Rosdakarya
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2014. Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia
- Munandar, S. Ashar. 2014. Psikologi Industri dan organisasi. Jakarta: (UI Press) Penerbit Universitas indonesia
- Nova Ellyzar, Mukhlis Yunus, Amri. 2017, Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Interpersonal Terhadap Setres Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh, Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Unsyiah Vol. 1, 37.
- Nurjaya Nurjaya, Denok Sunarsi, Aidil Amin Effendy, Arga Teriyan, Gunartin Gunartin (2021) Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. Jenius, Vol 4, No 2 (2021)
- Panggabean, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia. Bogor
- Parulian Hutapea (2011) dari PT. Best Orgz solusi dalam jurnal yang berjudul Competencies Based Integrated HR System.
- Prawirosentono, Suryadi dan Primasari, Dewi, 2015. Kinerja dan motivasi Karyawan.. BPFE, Yogyakarta
- Prawirosentono, Suyadi. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia. Yogyakarta: BPFE.
- Rahmanto. 2012. Penilaian Kinerja. Salemba Empat, Jakarta.
- Ribhan," Hubungan Karakteristik individu Dengan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel Mediasi (Studi Kasus oada PT Chandra Superstore Tanjung Karang Bandar Lampung), Jurnal Bisnis Dan Manajemen, Vol.8 No.2,2018. hlm. 92.

- Ribhan. 2015. Internal Marketing: Dampak Job Satisfaction, Organizational Commitment pada Customers Satisfaction. Fokus Ekonomi (FE), Vol. 14, No. 2, hal: 81-99
- Rivai, Veithzal. 2015. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih. Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta
- Siagian, S.P, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketujuh, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-1. Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ekonomi YKPN, Yogyakarta.
- Simanjuntak, P. F. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Putrimega Asriindah. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatera Utara.
- Sinamo, Jansen. (2011). 8 Etos Kerja Profesional. Jakarta: Institut Dharma Mahardika
- Suci R.Mar'ih Koesomowidjojo. (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja (1st ed.). Jakarta: Penebar Suadaya
- Syamsul Alam, Muhammad Basri. (2017). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Provinsi Sulawesi Tenggara. Jurnal Pascasarjana Unhalu Kendari.
- Thaib, Erwin Jusuf . 2014. AL- Qur'an dan As-Sunnah sebagai Sumber Inspirasi Etos Kerja Islam. Jurnal Dakwah Tabligh, Vol. 15 No. 1
- Tjiptono. 2011. Strategi Pemasaran, Edisi II Andi Ofset, Yofyakarta.
- Toto Tasmara, 2014. Membudayakan Etos kerja Islami, Gema Insani