

## **Pengaruh Kualitas Aparatur dan Etos Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Tunjung Teja Kabupaten Serang**

**Tubagus Regiasa**

*Prodi Manajemen S2, Universitas Primagraha, Komplek Griya Gemilang Sakti, Jl. Trip Jamaksari No.mor 1A, Kaligandu, Kec. Serang, Kota Serang, Banten 42111*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengkajian secara mendalam terhadap prestasi kerja pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Tunjung Teja Kabupaten Serang dengan mengungkapkan, Pengaruh kualitas aparat dan etos kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai dan Pengaruh kualitas aparat terhadap prestasi kerja pegawai juga Pengaruh etos kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Tunjung Teja Kabupaten Serang. Metode penelitian adalah Metode Survei Deskriptis Analisis. Responden penelitian ini pegawai Kantor Kecamatan Tunjung Teja Kabupaten Serang yang dipilih dengan menggunakan teknik *proportionatye stratified random sampling* sebanyak 103 orang.. pengumpulan data yang digunakan adalah melalui survei, yakni dengan menggunakan angket kuesioner, ditujukan untuk mendapatkan data primer dari responden. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan Uji F dan Uji t. Hasil penelitian ini menginformasikan bahwa : Terdapat pengaruh signifikan Kualitas Aparat dan Etos kerja secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Pegawai . Berdasarkan hasil uji diperoleh  $F_{hitung}$  90,005. Sedangkan harga kritis nilai  $F_{tabel}$  dengan derajat bebas pembilang 2 dan penyebut 100 pada  $\alpha$  (0,05) sebesar 3,0718. Dengan demikian  $F_{hitung}$  (90,005)  $>$   $F_{tabel}$  (3,0718), artinya Terdapat pengaruh signifikan Kualitas Aparat dan Etos kerja secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, disimpulkan bahwa Kualitas Aparat dan Etos kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh nyata terhadap Prestasi Kerja Pegawai , sehingga hipotesis yang diajukan ialah terdapat pengaruh positif antara Kualitas Aparat dan Etos kerja secara bersama-sama dengan Prestasi Kerja Pegawai dapat diterima. Terbukti hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima.

**Kata Kunci:** *Kualitas Aparatur, Etos Kerja, Prestasi Kerja*

### **Abstract**

*This study aims to conduct an in-depth study of employee work performance within the Tunjung Teja District Office, Serang Regency by revealing, The influence of the quality of officers and work ethic together on employee work performance and the influence of officer quality on employee work performance as well as the influence of work ethic on employee work performance. This research was conducted at the Tunjung Teja District Office, Serang Regency. The research method is the Descriptive Survey Method of Analysis. The respondents of this study were employees of the Tunjung Teja District Office, Serang Regency who were selected using *proportionatye stratified random sampling technique* as many as 103 people. The data collection used is through surveys, namely by using questionnaire questionnaires, aimed at obtaining primary data from respondents. The hypothesis test is performed using Test F and Test t. The results of this study inform that: There is a significant influence of the quality of officers and work ethic together on employee work performance. Based on the test results,*

*F*calculate 90.005 was obtained. While the critical price value of *F*table with a free degree numerator 2 and a denominator of 100 at (0.05) is 3.0718. Thus, *F*calculate (90.005) > *F*table (3.0718), meaning that there is a significant influence on the quality of officers and work ethic together on employee performance. Based on the results of the study, it was concluded that the quality of officers and work ethic together have a real influence on employee work performance, so the hypothesis proposed is that there is a positive influence between the quality of officers and work ethic together with employee work performance can be accepted. Evidently the null hypothesis (*H*<sub>0</sub>) was rejected and the alternative hypothesis (*H*<sub>1</sub>) was accepted.

Copyright (c) 2019 Nama Penulis

✉ Corresponding author : [regiasa999@gmail.com](mailto:regiasa999@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Pasal 23 ayat 1 UU Nomor 32 tahun 2004 diatas menjadi landasan kerja bagi pemerintah Kota Serang untuk segera mempersiapkan pelaksanaan pemilihan Kepala Daerah secara langsung dikarenakan masa bakti Walikota dan Wakil Walikota Serang yaitu H. Syafrudin, S.Sos, M.Si sebagai Walikota Serang dan H. Subadri Usuludin, SH sebagai Wakil Walikota Serang periode 2018-2023 yang akan habis.

Sebagai langkah konkrit dalam rangka pelaksanaan Pilkada Kota Serang maka Komisi Pemilhan Umum Daerah Kota Serang menjadi lembaga yang berwenang dan bertanggungjawab dalam pelaksanaan Pilkada. Tentu saja, dipilihnya system Kegiatan Pemerintahan di Desa mendatangkan optimisme dan pesimisme tersendiri. Kegiatan Pemerintahan di Desa dinilai sebagai perwujudan pengembalian hak - hak dasar masyarakat di daerah dengan memberikan kewenangan yang utuh dalam rangka rekrutment pimpinan daerah sehingga mendinamisir kehidupan demokrasi di tingkat lokal. Keberhasilan Kegiatan Pemerintahan di Desa untuk melahirkan kepemimpinan daerah yang demokratis, sesuai kehendak dan tuntutan rakyat sangat tergantung pada kritisme dan rasionalitas rakyat sendiri. Pada titik itulah pesimisme terhadap Kegiatan Pemerintahan di Desa menemukan relevansinya yaitu bahwa masyarakat pada tingkat lokal belum dapat memandang arti berdemokrasi untuk menerima apapun hasil dari sebuah perjalanan demokrasi. Sering terlihat diawal terasa nyaman untuk melaksanakan sebuah kegiatan yang berkaitan dengan perwujudan demokrasi namun pada langkah akhir setelah hasil pemilihan terlihat terkadang masih banyak yang tidak dapat menerima kenyataan bahwa pilihan yang diambil belum tentu sesuai dengan pilihan orang lain yang pada gilirannya banyak orang yang tidak dapat menerima kekalahan dengan bijaksana sebagai sebuah nilai - nilai demokrasi itu sendiri.

Keberhasilan Kegiatan Pemerintahan Desa di wilayah Kecamatan Tunjung Teja menurut penulis ada berbagai hal tetapi tergantung dari faktor yang salah satunya adalah prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Tunjung Teja Kabupaten Serang. Hal ini dipandang penting mengingat unsur Kecamatan memiliki peran yang sangat penting untuk membantu kelancaran pelaksanaan tugas dari Pemerintahan di Desa - Desa secara keseluruhan. Tanpa dukungan yang besar dari Kecamatan kemungkinan akan terjadinya kemandegan pekerjaan yang harus dilaksanakan.

Padahal bila dilihat dari jadwal kegiatan yang telah disusun oleh Kantor Kecamatan Tunjung Teja Kabupaten Serang nampak terlihat bahwa kegiatan tersebut begitu padat dan berjalan dengan tahapan - tahapan yang saling bergantung satu sama

lainnya sehingga kecekatan dan keterampilan para staf di Kantor Kecamatan Tunjung Teja Kabupaten Serang menjadi titik kritis untuk dicermati. Sedangkan prestasi kerja pegawai sangat tergantung kepada kualitas yang dimilikinya. Hal ini berkaitan dengan keterampilan, pengetahuan, pengalaman dan mental prilaku yang dimiliki oleh setiap pegawai yang ada.

Faktor lain yang menurut penulis diduga memberikan andil terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai adalah faktor etos kerja yang dimiliki oleh masing-masing pegawai. Faktor ini menjadi penting karena bila melihat insentif yang di dapat oleh para pegawai tidak sebanding dengan pekerjaan yang memiliki nilai resiko seperti halnya dalam penyelenggaraan pemerintahan. Akan tetapi bahwa pelaksanaan tugas menjadi tanggungjawab sebagai PNS yang merupakan abdi Negara dan abdi masyarakat sesuai dengan sumpah yang telah diucapkannya maka nilai etos kerja merupakan sebuah keharusan yang lahir dalam diri masing - masing pegawai untuk bekerja dengan keras dalam rangka melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

## METODOLOGI

Penelitian ini merupakan kombinasi antara penelitian menerangkan (*explanatory research*) dan penelitian deskriptif (*descriptive research*). Penelitian ini mengkaji hubungan 3 variabel, yang terdiri dari 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel bebas yaitu Kualitas aparat ( $X_1$ ) dan Etos kerja ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikat adalah Prestasi kerja pegawai ( $Y$ ). Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Survei Deskriptis Analisis

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, semua kuesioner yang diedarkan dapat dikumpulkan secara lengkap yaitu dari sejumlah 103 responden. Dengan demikian dari keseluruhan kuesioner ini layak untuk dianalisa lebih lanjut.

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1375.717	2	687.858	90.005	.000 <sup>b</sup>
	Residual	764.244	100	7.642		
	Total	2139.961	102			

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Kualitas Aparat

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

Dengan bantuan pengolahan komputer berdasarkan perhitungan SPSS tersebut diperoleh  $F_{hitung}$  90,005. Sedangkan harga kritis nilai  $F_{tabel}$  dengan derajat bebas pembilang 2 dan penyebut 100 pada  $\alpha$  (0,05) sebesar 3,0718. Dengan demikian  $F_{hitung}$  (90,005) >  $F_{tabel}$  (3,0718), artinya Terdapat pengaruh positif antara Kualitas Aparatur dan Etos kerja secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 <sup>a</sup>	.643	.636	2.7645

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Kualitas Aparat

Berdasarkan perhitungan SPSS diatas besarnya nilai koefisien determinasi 0,643 Ini berarti bahwa 64,3% Prestasi Kerja Pegawai dipengaruhi oleh Kualitas Aparatur dan Etos kerja , sedangkan selebihnya 35,7% oleh faktor lainnya.

**Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.757	3.138		5.340	.000
	Kualitas Aparat	.417	.047	.568	8.917	.000
	Etos Kerja	.325	.051	.404	6.345	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

**Berdasarkan tabel diatas maka model regresi dapat diketahui, yaitu:**

$$Y = 16,757 + 0,417X_1 + 0,325X_2$$

**Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.757	3.138		5.340	.000
	Kualitas Aparat	.417	.047	.568	8.917	.000
	Etos Kerja	.325	.051	.404	6.345	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

Dapat dilihat bahwa harga t hitung untuk variabel Kualitas Aparatur sebesar 8,917 maka Uji hipotesis kedua dilakukan dengan uji t. Dengan postulat yaitu Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dari perhitungan SPSS,  $t_{hitung}$  yang diperoleh adalah sebesar 6,559 sedangkan  $t_{tabel}$  dengan derajat bebas 100 pada  $\alpha$  (0,025) adalah sebesar 1,980. Dengan demikian  $t_{hitung}$  (8,917)  $>$   $t_{tabel}$  (1,980), sehingga jelas  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kualitas Aparatur dapat meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.757	3.138		5.340	.000
	Kualitas Aparat	.417	.047	.568	8.917	.000
	Etos Kerja	.325	.051	.404	6.345	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

Dapat dilihat bahwa harga t hitung untuk variabel Etos kerja sebesar 6,345 maka Uji hipotesis kedua dilakukan dengan uji t. Dengan postulat yaitu Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dari perhitungan SPSS,  $t_{hitung}$  yang diperoleh adalah sebesar 6,345 sedangkan  $t_{tabel}$  dengan derajat bebas 100 pada  $\alpha$  (0,025) adalah sebesar 1,980. Dengan demikian  $t_{hitung}$  (6,345)  $>$   $t_{tabel}$  (1,980), sehingga jelas  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Etos kerja dapat meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai .

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas, penulis menginterpretasikan bahwa terdapat pengaruh baik secara bersama-sama maupun sendiri - sendiri terhadap Prestasi Kerja Pegawai . Hal ini tampak pada uraian sebagai berikut : (1) Uji F yang telah dilakukan antara antara variabel Kualitas Aparatur ( $X_1$ ) dan Etos kerja ( $X_2$ ) secara bersama - sama dengan Prestasi Kerja Pegawai (Y) ternyata terbukti *signifikan*, (2) Uji t yang telah dilakukan antara variabel Kualitas Aparatur ( $X_1$ ) dengan Prestasi Kerja Pegawai (Y) ternyata *signifikan*. (3) Uji t yang telah dilakukan antara variabel Etos kerja ( $X_2$ ) dengan Prestasi Kerja Pegawai (Y) terbukti *signifikan*.

Dari ketiga hasil penelitian tersebut diatas dapat dijelaskan dalam hasil interprestasi penelitian atau pembahasan atas pembuktian hipotesis nol dan hipotesis alternatif sebagai berikut : (1) Kualitas Aparatur dan Etos kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh nyata terhadap Prestasi Kerja Pegawai , sehingga hipotesis yang diajukan ialah terdapat pengaruh positif antara Kualitas Aparatur dan Etos kerja secara bersama-sama dengan Prestasi Kerja Pegawai dapat *diterima*. Terbukti hipotesis nol ( $H_0$ ) *ditolak* dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) *diterima*. (2) Kualitas Aparatur berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai, sehingga hipotesis yang diajukan ialah terdapat pengaruh positif antara Kualitas Aparatur dengan Prestasi Kerja Pegawai dapat *diterima*. Terbukti hipotesis nol ( $H_0$ ) *ditolak* dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) *diterima*. (3) Etos kerja memiliki pengaruh nyata dengan Prestasi Kerja Pegawai , sehingga hipotesis yang diajukan ialah terdapat pengaruh positif antara Etos kerja dengan Prestasi Kerja Pegawai dapat *diterima*. Terbukti hipotesis nol ( $H_0$ ) *ditolak* dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) *diterima*.

## SIMPULAN

Berdasarkan analisis, uji hipotesis dan pembahasan sebagaimana diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh

signifikan Kualitas Aparatur dan Etos kerja secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Berdasarkan hasil uji diperoleh  $F_{hitung}$  90,005. Sedangkan harga kritis nilai  $F_{tabel}$  dengan derajat bebas pembilang 2 dan penyebut 100 pada  $\alpha$  (0,05) sebesar 3,0718. Dengan demikian  $F_{hitung}$  (90,005) >  $F_{tabel}$  (3,0718), artinya Terdapat pengaruh signifikan Kualitas Aparatur dan Etos kerja secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Pegawai, (2) Terdapat pengaruh signifikan Kualitas Aparatur terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Dari perhitungan SPSS,  $t_{hitung}$  yang diperoleh adalah sebesar 8,917 sedangkan  $t_{tabel}$  dengan derajat bebas 100 pada  $\alpha$  (0,025) adalah sebesar 1,980. Dengan demikian  $t_{hitung}$  (8,917) >  $t_{tabel}$  (1,980), sehingga jelas  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kualitas Aparatur dapat meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai, (3) Terdapat pengaruh signifikan Etos kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Dari perhitungan SPSS,  $t_{hitung}$  yang diperoleh adalah sebesar 6,345 sedangkan  $t_{tabel}$  dengan derajat bebas 100 pada  $\alpha$  (0,025) adalah sebesar 1,980. Dengan demikian  $t_{hitung}$  (6,345) >  $t_{tabel}$  (1,980), sehingga jelas  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Etos kerja dapat meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai.

### Referensi :

- Anoraga, Pandji, 2018. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineke Cipta
- Gunawan, Benny, 2013, *Diktat Kuliah Metodologi Penelitian*, Program Pascasarjana Magister Ilmu Administrasi - Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Mandala Indonesia, Jakarta
- Hadi, Sutrisno. 2015. *Metodologi Research*. Yogyakarta : Penerbit Andi Offset.
- Ravianto, P. 2015. *Manajemen Biaya Pengendalian dan Reduksi*. Jakarta : Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- Robbins, Stephen, P. 2013. *Organizational Behavior; Concepts, Controversies and Applications*. London : Prentice Hall International.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Teori Organisasi (Struktur dan Desain Aplikasi)*, Terjemahan Jusuf Udaya. Jakarta : Penerbit Arcan.
- Ruky, Ahmad, 2013. *Sistem manajemen Kinerja: Panduan Praktis Untuk Merancang dan meraih Kinerja Prima*. Jakarta: Gramedia
- Sinamo, 2010. *Etos Kerja dan Produktivitas*. Bandung: Bumi Aksara.
- Syarifudin, Zainal. 2012. *Kinerja Organisasi Publik*, Yogyakarta: YPAPI
- Steer, Richard M. 2014. *Efektivitas Organisasi*. Terjemahan Magdalena Jamin. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Tasmara, Toto, 2012, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani.
- Thoha, Miftah 2018, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_, 2017, *Pembinaan Organisasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi, Kumorotomo, 2016. *Etika Administrasi Negara*, Jakarta: Rajawali Press