

Pengaruh Etos Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Prambon

Mido Sekarningrum

Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Universitas Islam Kadiri

Bambang Suwarsono

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kadiri

Nurali Agus Najibul Zamzam

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kadiri

Korespondensi penulis: sekarmido@gmail.com

Abstract. *The background of this research is that in an institution engaged in the health sector, because in an institution human resources are very important in achieving success. The aim of this research is to explain the influence of work ethic and individual characteristics on employee performance. This research uses purposive sampling. The sample in this study was 41 employees from a population of 71 Prambon Health Center employees. In this study, the results showed that work ethic and individual characteristics partially had a significant effect on the performance of Prambon Health Center employees. While simultaneously the two variables have a significant effect on the performance of Prambon Health Center employees.*

Keywords: *Work Ethic, Individual Characteristics, and Performance*

Abstrak. Penelitian ini dilatarbelakangi bahwa dalam sebuah instansi bergerak dibidang Kesehatan, karena dalam instansi sumber daya manusia sangat penting dalam pencapaian kesuksesan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh etos kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan *sampling purposive*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 41 pegawai dari populasi 71 pegawai Puskesmas Prambon. Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa etos kerja dan karakteristik individu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Prambon. Sedangkan secara simultan kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Prambon.

Kata kunci: Etos Kerja, Karakteristik Individu, dan Kinerja

LATAR BELAKANG

Di era globalisasi ini, pengelolaan sumber daya manusia perusahaan merupakan komponen penting dalam mencapai tujuan organisasi dan melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, penting bagi setiap bisnis untuk mengambil langkah-langkah guna memastikan keberadaannya yang berkelanjutan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang menentukan apakah suatu instansi akan tetap menguntungkan atau tidak di masa yang akan datang. Perlu juga diperhatikan kesejahteraan dan kenyamanan sumber daya personel perusahaan. Potensi sumber daya manusia perusahaan adalah

salah satu asetnya, dan merupakan faktor yang memberikan kontribusi paling signifikan terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia yang baik akan menggambarkan pencapaian kinerja pegawai yang baik pula bagi perusahaan. Pada dasarnya pegawai mempunyai peranan penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. adanya pegawai membuat pekerjaan diperusahaan cepat selesai, sehingga dalam mencapai kinerja yang maksimal maka diperlukan adanya usaha yang harus dilakukan oleh perusahaan. Mangkunegara, (2014) Kinerja seorang pegawai dapat diukur dari segi kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkannya dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan wewenang yang telah dilimpahkan kepadanya.

Sebuah perusahaan dapat mencapai kesuksesan dengan kinerja yang kuat, yang akan mengarah pada pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Etos kerja merupakan salah satu elemen yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu bisnis. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari pengaruh yang ada di dalam perusahaan tersebut. Moehariono, (2014) Etos kerja adalah semangat kerja atau selera kerja yang menunjukkan semangat kerja sama, diskusi, dan keberhasilan, sehingga benar-benar membawa hasil yang nyata dan memberikan kontribusi bagi kemajuan bisnis dan negara. Etos kerja juga dikenal sebagai "semangat kerja".

Selain etos kerja, kinerja juga memiliki faktor lain yaitu karakteristik individu. Karakteristik individu adalah sifat khusus yang dimiliki oleh seorang individu dalam kehidupannya terutama dalam berfikir, bertindak dan berperilaku. Dalam hal ini karakteristik individu juga mempengaruhi kinerja. Apabila pegawai memiliki minat dan sikap yang baik maka pekerjaan akan berjalan lancar dan pegawai akan merasa nyaman atas pekerjaan yang didapatkannya, karena sudah sesuai dengan minatnya. Rahman, (2013) Karakteristik individu adalah yang mengungkapkan variasi dalam dorongan, inisiatif, kapasitas seseorang untuk tetap kuat dalam menghadapi tugas hingga selesai atau mengatasi masalah, atau cara menanggapi perubahan yang terkait langsung dengan lingkungan yang berdampak pada kinerja individu. Karakteristik individu adalah apa yang membedakan satu orang dari yang lain dalam hal kinerja individu.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul “ Pengaruh Etos Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Prambon”

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Seorang karyawan umumnya diharapkan untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka untuk melakukan tugas yang diberikan. Selain itu tentunya kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor penting yaitu peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan organisasi atau instansi tempat pegawai tersebut bekerja. Menurut mangkunegara (dalam Farisi et al., 2020) indikator kinerja meliputi :

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab

Etos Kerja

Berbicara secara etimologis, istilah "ethos" dapat berarti salah satu dari tiga hal yang berbeda. Ini adalah: (1) norma umum atau cara hidup; (2) tatanan aturan perilaku; dan (3) pemeriksaan terhadap cara hidup dan seperangkat hukum tindakan. Menurut Purba, (dalam Saragih & Siagian, 2020) etos kerja adalah kebiasaan yang berkenaan dengan kegiatan seseorang dalam melakukan pekerjaannya yang meliputi suka bekerja keras, dapat menerima perubahan, bertindak rasional, mematuhi aturan, dapat dipercaya dan semangat dalam bekerja. Menurut tasmara, (2012) indikator etos kerja meliputi :

1. Menghargai waktu
2. Tangguh pantang menyerah
3. Keinginan mandiri
4. Penyesuaian diri

Karakteristik Individu

Menurut subyanto (2013:19) karakteristik individu adalah kumpulan sikap dan keyakinan yang memotivasi seseorang untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan pribadinya sendiri. Keyakinan dan prinsip ini tidak tercermin dalam perilaku yang diperlukan untuk mencapai tujuan seseorang. Ketika seseorang termotivasi, individu tersebut akan membuat keputusan yang disengaja untuk terlibat dalam suatu aktivitas karena aktivitas tersebut memiliki potensi untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan individu tersebut. Menurut menurut subyanto (dalam Rahayu & Rushadiyahati, 2021) indikator- indikator tersebut antara lain adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan (*ability*)
2. Nilai (*value*)
3. Sikap (*attitude*)
4. Minat (*interest*)

Hipotesis

H1 : terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai

H2 : terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai

H3 : terdapat pengaruh etos kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2020:16) Teknik penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai metode penelitian berbasis positivis yang digunakan untuk menganalisis populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, menganalisis data menggunakan metode kuantitatif atau statistik, dan menguji hipotesis yang dikembangkan

Lokasi penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Puskesmas Prambon yang berlokasi di jl. Raya sanggrahan, kec. Prambon, kab. Nganjuk.

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono, (2021:126) menunjukkan bahwa populasi adalah wilayah yang digeneralisasikan yang terdiri dari item-item yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti guna menarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai puskesmas yang berjumlah 71 pegawai. Maka penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin mendapatkan hasil 41 responden.

Teknik Pengambilan Sampel

Menggunakan metode *non-probability sampling* dengan menggunakan Teknik *sampling purposive* untuk pengambilan sampel. menurut sugiyono (2021:289) “ *sampling purposive* adalah salah satu teknik pengambilan sampel yang biasa digunakan dalam penelitian, dengan teknik pengambilan sampel dengan kriteria tertentu”.

Penentuan jumlah sampel

Dalam Penentuan jumlah sampel ini yang berdasarkan pada jumlah pegawai yaitu 71 pegawai, maka metode perhitungan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel slovin (Sujarweni, 2015). Berdasarkan dari rumus slovin jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebesar 41,520 (dibulatkan menjadi 41). Sehingga sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 41 responden.

Teknik Pengumpulan Data

menurut Sugiyono,(2020) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah nebdapatkan data. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi
2. Dokumentasi
3. Studi Pustaka
4. Kuesioner

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji instrument

Uji Validitas

1. Uji validitas etos kerja

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang dilakukan pada item variabel etos kerja diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga kuesioner pada variabel etos kerja dinyatakan valid.

2. Uji validitas karakteristik individu

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang dilakukan pada item variabel karakteristik individu diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga kuesioner pada variabel karakteristik individu dinyatakan valid.

3. Uji validitas kinerja

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang dilakukan pada item variabel kinerja diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga kuesioner pada variabel kinerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada variabel etos kerja, karakteristik individu dan kinerja pegawai diperoleh nilai *Cronch's Alpha* > standar reliabilitas 0,60, sehingga dinyatakan bahwa setiap variabel yang digunakan pada penelitian ini reliabel.

Uji Asmusi Klasik

1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan *kolmogrov-smirnov* dengan nilai residual diperoleh nilai *asympt. Sig (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga data pada penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada setiap variabel mempunyai nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi ini.

3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode uji park menunjukkan hasil nilai *F* 1,258 dan nilai $0,296 > 0,05$ maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Linieritas

Berdasarkan hasil uji linieritas pada variabel etos kerja dan karakteristik individu diperoleh nilai signifikan *deviation from linearity* > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini bersifat linier.

Analisis regresi berganda

$$Y = 9,522 + 0,332X_1 + 0,259 X_2$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa:

- 1) Nilai konstanta sebesar 9,522 artinya apabila tidak ada hubungan etos kerja (X_1) dan karakteristik individu (X_2) atau nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai nilainya 9,522.
- 2) Variabel etos kerja (X_1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,332. Berarti bila etos kerja bertambah satu satuan, maka kinerja pegawai bertambah 0,332.
- 3) Variabel karakteristik individu (X_2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,259. Berarti bila karakteristik individu bertambah satu satuan, maka kinerja pegawai bertambah 0,259.

Uji t (parsial)

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan, variabel etos kerja (X₁) memiliki nilai sig. t $0,010 < 0,05$. Sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas prambon.

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan, variabel karakteristik individu (X₂) memiliki nilai sig. t $0,019 < 0,05$. Sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja.

Uji F (simultan)

Berdasarkan hasil uji F untuk variabel etos kerja (X₁) dan karakteristik individu (X₂) memiliki nilai sig. F $0,011 < 0,05$. Sehingga terdapat pengaruh antara etos kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai puskesmas prambon.

Uji koefisien determinasi

Berdasarkan hasil uji dapat diketahui nilai R² sebesar 0,169 atau 16,9%. Hal ini menunjukkan bahwa besar etos kerja (X₁) dan karakteristik individu (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 16,9%. Sedangkan sisanya sebesar 83,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Misalnya kemampuan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian uji T atau uji parsial menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,721 > 2,024$ dan nilai signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$, maka H_{a1} diterima dan H_o ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji parsial pada variabel etos kerja (X₁) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis awal bahwa diduga etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Puskesmas Prambon.

2. Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian uji T atau uji parsial menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,447 > 2,024$ dan nilai signifikan sebesar $0,019 < 0,05$, maka H_{a2} diterima dan H_o ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji parsial pada variabel karakteristik individu (X₂) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis kedua bahwa diduga karakteristik individu berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Puskesmas Prambon.

3. Pengaruh etos kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian uji F atau uji simultan menunjukkan $F_{hitung} < F_{tabel}$ sebesar $5,062 > 3,24$ dan nilai signifikan sebesar $0,011 < 0,05$, maka H_{a3} diterima dan H_o ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa uji simultan pada variabel etos kerja (X₁) dan karakteristik individu (X₂) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang ketiga bahwa diduga etos kerja dan karakteristik individu berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Prambon.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil Analisa data dan pembahasan diatas, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas prambon.
2. Variabel karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas prambon.
3. Variabel Etos kerja dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Prambon individu secara simultan berpengaruh

DAFTAR REFERENSI

- Farisi, S., Irnawati, J., Fahmi, M., Ekonomi, F., Muhammadiyah, U., & Utara, S. (2020). *Jurnal Humaniora*. 4(1), 15–33.
- Mangkunegara, A. P. (2014). manajemen sumber daya manusia. PT. Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2014). pengukuran kinerja berbasis kompetensi. PT. Grafindo Persada.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Rahman, agus abdul. (2013). psikologi sosial: integrasi pengetahuan wahyu dan pengetahuan empirik. rajawali pers.
- Saragih, R. S., & Siagian, N. F. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Simalungun. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (EK&BI)*, 3(1), 268. <https://doi.org/10.37600/ekbi.v3i1.122>
- Subyantoro, A. (2013). prinsip dasar manajemen. BPFE.
- Sugiyono. (2020). manajemen sumber daya manusia (M. Dr.Ir sutopo.s.pd (ed.)). alfabeta.
- Sugiyono. (2021). Manajemen sumber daya manusia (edisi ke 2). alfabeta.
- Sujarweni, W. (2015). Metodologi Penelitian-Bisnis Dan Ekonomi. PUSTAKABARUPRESS.
- tasmara, toto. (2012). membudayakan etos kerja islami. gema islami.

Catatan Kaki

Penempatan Tabel

Tabel 1. Validitas etos kerja

Nomor Item	<i>Person correlation</i>	Sig	Keterangan
X1.1	0,546	0,000	Valid
X1.2	0, 594	0,000	Valid
X1.3	0, 729	0,000	Valid
X1.4	0, 542	0,00	Valid
X1.5	0, 526	0,000	Valid
X1.6	0, 569	0,000	Valid

Sumber : peneliti 2023

Tabel 2. Uji validitas karakteristik individu

Nomor Item	<i>Person correlation</i>	Sig.	Keterangan
X2.1	0,549	0,000	Valid
X2.2	0,561	0,000	Valid
X2.3	0,721	0,000	Valid
X2.4	0,410	0,008	Valid
X2.4	0,736	0,000	Valid
X2.6	0,584	0,000	Valid

Sumber : peneliti 2023

Tabel 3. uji validitas kinerja

Nomor Item	<i>Person correlation</i>	Sig.	Keterangan
Y.1	0,533	0,000	Valid
Y.2	0,563	0,000	Valid
Y.3	0,593	0,000	Valid
Y.4	0,632	0,000	Valid
Y.5	0,577	0,000	Valid
Y.6	0,570	0,000	Valid

Sumber : peneliti 2023

Tabel 4 uji reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Sig.	Keterangan
Etos kerja	0,601	0,60	Reliabel
Karakteristik individu	0,618	0,60	Reliabel
Kinerja	0,601	0,60	Reliabel

Sumber : peneliti 2023

Tabel 5. Uji normalitas

<i>Asymp. Sig (2-tailed)</i>	Keterangan
0,200	Berdistribusi normal

Sumber : peneliti 2023

Tabel 6. Uji heteroskedastisitas

F	Sig	Keterangan
1,258	0,296	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : peneliti 2023

Tabel 7. Uji multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Etos Kerja	0,894	1,119	Tidak terjadi multikolinieritas
Karakteristik Individu	0,894	1,119	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : peneliti 2023

Tabel 8. Uji linieritas

Variabel	F	Sig.	keterangan
Etos Kerja	0,258	0,975	Linier
Karakteristik Individu	1,406	0,229	Linier

Sumber : peneliti 2023

Tabel 9. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized coefficients		Standardized coefficient	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(constant)	9,522	3,482		2.735	0,009
Etos Kerja	0,332	0,122	415	2.721	0,010
Karakteristik Individu	0,259	0,106	373	2,447	0,019

Sumber : peneliti 2023