

**PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PEGAWAI KEMENTERIAN AGAMA
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Awalia Nabilla¹

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

awalianabilla_uin@radenfatah.ac.id

Hidayat HT²

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

hidayatht_uin@radenfatah.ac.id

Muzayanah³

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

muzayanah_uin@radenfatah.ac.id

ABSTRACT

This research seeks to elaborate on the work ethic of employees in an institution and the impact it has on their performance. The purpose of this study was to determine the effect of work ethic on employee performance in the regional office of the Ministry of Religion, South Sumatra province. This research is a field research (field research) with a quantitative approach. Data collection and survey techniques were carried out by distributing questionnaires. Furthermore, sampling was carried out by using non-probability sampling technique; saturated sampling, which is a sampling technique that makes the entire population as a sample totaling 44 people. Data were analyzed by Instrument Test (Validity and Reliability Test), Simple linear regression analysis, Basic assumption test and Hypothesis Test (t test and Determination Coefficient Test) using SPSS version 23 software tools. The results showed that there was an effect of work ethic on performance employee. It is proven that the R Square value in the table is 0.114 which indicates that the Employee Performance variable (Y) is influenced by the Work Ethics variable (X) of 11.4% and the remaining 88.6% is influenced by other factors not examined such as motivation and others.

Keywords: Influence, Work Ethics, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini berupaya untuk mengelaborasi terkait etos kerja pegawai dalam sebuah institusi dan dampak yang muncul terhadap kinerjanya. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di kantor wilayah kementerian agama provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dan teknik survei dilakukan dengan cara menyebarkan angket atau kuesioner. Selanjutnya pengambilan sampel dilakukan dengan teknik nonprobability sampling; sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel yang menjadikan semua populasi sebagai sampel berjumlah 44 orang. Data dianalisis dengan Uji Instrumen (Uji Validitas dan Reliabilitas), Analisis regresi linier sederhana, Uji asumsi dasar dan Uji Hipotesis (Uji t dan Uji Koefisien Determinasi) dengan menggunakan alat bantu *software* SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini terbukti bahwa nilai R Square pada tabel adalah 0,114 yang

menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel Etos Kerja (X) sebesar 11,4% dan sisanya sebesar 88,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti seperti motivasi dan lain-lain.

Kata Kunci : *Pengaruh, Etos Kerja, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Pada hakikatnya suatu organisasi atau perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan maka di perlukannya kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas, yang dihasilkan pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang pegawai yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan.¹ Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pemimpin perusahaan untuk memberikan dukungan kepada pegawai berupa keikutsertaan pemimpin dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai.² Dengan demikian, pegawai dapat lebih memahami tanggung jawab kerja yang mereka lakukan. Selain itu suasana tempat kerja yang nyaman, serta perilaku dan komunikasi yang baik antar sesama pegawai dapat meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja.³

Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai level kinerja terbaiknya dipengaruhi oleh etos kerja yang tinggi dan kedisiplinan yang dimiliki setiap pegawai di sebuah organisasi. Untuk membangun kinerja yang baik diperlukannya pelatihan dan pengembangan serta penilaian kinerja dari pegawai tersebut. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi suatu organisasi khususnya kinerja pegawai yang bisa membawa suatu organisasi baik itu perusahaan swasta maupun instansi pemerintah pada pencapaian tujuan yang diharapkan titik baik atau buruknya kinerja pegawai dapat berpengaruh pada organisasi secara keseluruhan. Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan suatu organisasi tersebut.⁴

¹ Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: Refika Aditama, 2010), h.13

² Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h.31.

³ Wibowo, *Manajemen Kinerja*,(Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 9

⁴ Ahmadi, *Optimalisasi Motivasi dan Kinerja Pegawai*, (Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2021),

Etos kerja adalah sebuah nilai yang didasarkan pada kerja keras dan ketekunan. Etos kerja ialah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang maupun kelompok, di dalam etos kerja ada komponen yang sangat penting untuk diterapkan yaitu disiplin kerja. Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan.

Dengan demikian etos kerja lebih merupakan kondisi internal yang mendorong dan mengendalikan perilaku pekerja ke arah terwujudnya kualitas kerja yang ideal. Kualitas unjuk kerja dan hasil kerja banyak ditentukan oleh kualitas etos kerja. Penilaian kinerja seharusnya dilakukan oleh semua organisasi, penilaian tersebut merupakan proses formal yang secara sistematis menyangkut potensi bagian pengembangan dimasa depan. Penilaian kinerja Digunakan dalam arti yang luas untuk mencakup penilaian dan pengembangan bawahan. Dalam arti yang lebih khusus penilaian itu mempunyai tujuan bersifat motivasional meningkatkan pengetahuan riset promosi dan pelatihan serta pengembangan. Selain digunakan untuk menilai keberhasilan perusahaan pengukuran kinerja juga dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan sistem imbalan dalam perusahaan, misalnya untuk menentukan tingkat gaji pegawai maupun insentif yang layak.⁵

Perilaku kerja pegawai yang positif sangat erat kaitannya dengan komponen-komponen seperti sikap, perilaku, cara berpikir dan etika serta disiplin mengenai aturan-aturan kerja perusahaan.

Dari tingkat absensi pegawai bahwa tanggung jawab dilihat dari seberapa sering pegawai tidak hadir ditempat kerja. Absensi merupakan hal penting dilakukan oleh pegawai dengan cara menggunakan alat deteksi wajah yang dilakukan pada saat jam masuk kerja maupun pada saat jam pulang kerja. Kemudian dari data tersebut etos kerja pegawai dapat dikatakan rendah. Ditunjuk dari hasil pengamatan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumsel yang mana peneliti menemukan beberapa pegawai yang tidak memanfaatkan jam kerja yang ada.

Salah satu institusi pemerintah pusat yang berada di tingkat daerah adalah kantor wilayah kementerian agama provinsi Sumatera Selatan. Sebagai institusi yang tidak bisa terlepas dengan nilai-nilai keagamaan dapat dipastikan institusi pemerintah ini akan sangat *concern* terkait kinerja pegawainya. Hal ini dikarenakan sebagai sebuah instansi diharuskan

⁵ Achmad Sudiro, *Penilaian Kinerja*, (Malang : UB Press, 2019), h. 89

memiliki rasa tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada publik. Akan tetapi, secara umum dapat dikatakan bahwa dalam sebuah instansi tidak terlepas dari problem kinerja pegawai seperti kurangnya etos kerja yang menjadi faktor penyebab kinerja pegawai tidak optimal dalam tugas-tugas yang diembannya.

Berdasarkan hasil observasi awal yang diperoleh dari kantor wilayah kementerian agama provinsi Sumatera Selatan diduga masih adanya pegawai yang memiliki etos kerja yang belum maksimal. Berangkat dari asumsi awal ini, maka perlunya dilakukan penelitian secara mendalam untuk membuktikan pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi yang dimaksud di atas. Penelitian ini lebih difokuskan pada bidang umum dan humas yang bertugas melakukan urusan ketatausahaan, kerumahtanggaan, perlengkapan, pengadaan, dan pemeliharaan barang milik negara dan fasilitas pelayanan terpadu serta hubungan masyarakat dan publikasi.

METODE

a. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif merupakan investigasi sistematis mengenai sebuah fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur menggunakan teknik statistik, matematika atau komputasi.⁶ Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti variabel independen (X) etos kerja terhadap variabel dependen (Y) kinerja Pegawai.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik survei yaitu metode penyelidikan yang dilakukan untuk mendapatkan sebuah fakta atau pun data yang ada di lapangan guna mencari kebenaran, metode survei yang digunakan ialah dengan penyebaran angket atau kuesioner.

b. Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan di Bidang Umum dan Humas yang berjumlah 44 orang. Sampel dalam penelitian menggunakan total sampling yakni seluruh pegawai dijadikan sampel penelitian.

⁶ Muhammad Ramadhan, *Metode Penelitian*, (Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2021), h. 6

c. Uji Instrumen

1. Uji Validitas Instrumen

Metode yang sering digunakan untuk memberikan penilaian dengan validitas kuesioner adalah korelasi product moment (*moment product correlation, Pearson correlation*) antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total, sehingga sering disebut dengan interitem total correlation.

2. Uji Reabilitas Instrumen

Reabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih.⁷

d. Teknik Analisis Data

Sebelum melakukan uji regresi linier sederhana terlebih dahulu akan dilakukan pengujian asumsi dasar, menurut Ghazali suatu model regresi yang baik adalah model regresi yang memenuhi asumsi dasar.⁸

a) Uji Normalitas

Uji Normalitas pada model regresi ini digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual yang dihasilkan berdistribusi normal atau tidak.⁹

b) Uji Linearitas

Uji Linearitas digunakan untuk memilih model regresi yang akan digunakan. Linearitas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan secara linier antara variabel dependen terhadap setiap variabel independen yang hendak di uji.¹⁰

c) Uji Homogenitas

Uji Homogenitas dilakukan sebagai prasyarat dalam analisis independent sample t test dan anova. Asumsi yang mendasari dalam analisis varian (anova) adalah bahwa varian dari populasi adalah sama.¹¹

⁷ *Ibid.*, h. 17

⁸ Ce Gunawan, *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Pengelolaan Data Penelitian*, (Yogyakarta : CV Budi Utama, 2020), hal. 109

⁹ Rochmat Aldy Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*, (Ponorogo: CV. Wade Group, 2017), h. 108

¹⁰ M. Djazari, 2013. "Pengaruh sikap menghindari resiko sharing dan knowledge self-efficacy terhadap informal knowledge sharing pada mahasiswa fise UNY", dalam Jurnal Nominal, Vol. 2 No. 2 tahun 2013 : 195

¹¹ Amrie Firmansyah, *Bagaimana peran Tata kelola Perusahaan dalam Penghindaran Pajak, Pengungkapan tanggung jawab sosial Perusahaan, Pengungkapan Resiko, Efisiensi Investasi*, (Bandung: CV. Adanu Abimata, 2021), h. 62

d) Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi variasi hubungan antara variable independen dan dependen, apakah variabel independen yaitu etos kerja berpengaruh terhadap variabel dependen yakni kinerja Pegawai.

2. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, koefisien Determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari Etos Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN**A. Hasil Penelitian****1. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian**

a. Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas variable etos kerja (X) dan variable kinerja pegawai (Y) dengan skor rata-rata di atas 0,361 maka seluruh item pernyataan dalam angket/kuesioner dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Variabel dinyatakan reliabel apabila nilai hasil *Cronbach's Alpha* lebih besari dari 0,60. Dari hasil nilai dari *Cronbach's Alpha* variabel etos kerja adalah 0,830, dan kinerja pegawai 0.872 Maka hal ini menunjukkan bahwa variabel etos kerja dan kinerja pegawai dinyatakan reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

2. Hasil Analisis Data

1) Uji Normalitas

Pengujian kolmogorov-smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.17644307
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.060
	Negative	-.114
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.185 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah SPSS versi 23

Dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,185 lebih besar dibandingkan dengan nilai yang ditentukan sebesar 5%. Hasilnya yakni $0,185 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan data residual berdistribusi normal.

2) Uji Linieritas

Hasil uji linieritas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Etos Kerja	Between Groups (Combined)	9,461	5	1,892	1,246	,307
	Linearity	7,646	1	7,646	5,036	,031
	Deviation from Linearity	1,815	4	,454	,299	,877
	Within Groups	57,698	38	1,518		
Total		67,159	43			

Sumber : Data diolah SPSS versi 23

Berdasarkan dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Deviation from linearity* adalah 0,887 maka dapat diartikan bahwa probabilitas lebih besar dari 0,05 yakni $0,887 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel etos kerja (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y) memiliki hubungan yang linier.

3) Uji Homogenitas

Hasil uji homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

Kinerja Pegawai

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,194	3	38	,325

Sumber : Data diolah SPSS versi 23

Berdasarkan dari tabel diatas bahwa hasil uji homogenitas varians dengan menggunakan uji *levене* menunjukkan bahwa nilai signifikansi diperoleh 0,325 dimana $0,325 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji homogenitas dinyatakan sama (homogen).

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

a. Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji parsial (uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.367	9.226		3.725	.001
	Etos Kerja	.382	.164	.337	2.323	.025

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah SPSS versi 23

Berdasarkan dari tabel diatas maka diperoleh nilai t_{hitung} variabel etos kerja (X) sebesar 2,323 yang artinya $t_{hitung} 2,323 > t_{tabel} 1,682$ dan nilai signifikansi yaitu $0,025 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

b. Uji Koefisien Determinasi / R Square (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi R square (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.337 ^a	.114	.093	1.19037

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah SPSS versi 23

Dari tabel diatas maka dapat dilihat bahwa besarnya nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0,337 dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,114 , maka dapat disimpulkan bahwasannya pada penelitian ini Variabel Etos Kerja (X) berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 11,4 %.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dari hasil perhitungan uji t $t_{hitung} 2,323 > t_{tabel} 1,682$ dan nilai signifikansi sebesar 0,025 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu Andri

Hadiansyah (2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan.

Etos kerja dalam penelitian ini lebih merujuk kepada kualitas kepribadian setiap pegawai agar terwujudnya hasil kerja yang ideal, artinya pegawai perlu memiliki etika kerja yakni berakhlak yang berkaitan dengan nilai baik atau buruknya tingkah laku dalam bekerja serta memiliki kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai di Bidang umum dan Humas yang memiliki etos kerja tinggi dapat dilihat dari aspek kejujuran, jujur adalah sebuah sifat yang membutuhkan kesesuaian dari sikap antara perkataan dan perbuatan dengan jujur maka akan meningkatnya etos kerja yang positif. Jujur juga merupakan sikap yang harus tertanam dalam diri setiap muslim karena dengan jujur akan terhindar dari fitnah dan perbuatan-perbuatan yang tercela lainnya.

Sebagaimana dalam Al-Qur'an yang menjadi landasan penguat agar setiap muslim dan juga seorang pegawai haruslah memiliki sikap jujur dalam melaksanakan pekerjaan,

Allah berfirman dalam Q.S Al-Ahzab ayat 70

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kamu kepada Allah dan katakanlah perkataan yang benar”.

Dari ayat di atas maka dapat disimpulkan bahwa setiap orang hendaklah berkata dan berbuat jujur, Allah SWT memerintahkan hambaNya untuk selalu berkata benar walaupun hal itu bertentangan dengan kepentingan dirinya sendiri. Dalam melaksanakan pekerjaan pegawai hendaklah mengerjakan tugas dengan tulus dan sungguh-sungguh agar dapat dipercaya ketika melakukan tindakan. Sikap jujur ini adalah hal penting yang harus ada di jiwa setiap pegawai, Dengan adanya sikap jujur ini maka akan membuka pandangan akan kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat terhindar dari fintah dan juga mendapatkan kepercayaan oleh sesama rekan kerja sehingga dengan hal ini maka suatu kinerja akan meningkat.

Pegawai di Bidang Umum dan Humas memiliki etos kerja yang tinggi dapat juga dilihat dari sikap disiplin, Disiplin adalah suatu sikap menghormati

menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja yang tinggi dapat ditunjukkan dari sikap pegawai dalam melaksanakan tugas nya selalu menaati peraturan perusahaan dan selalu datang kerja tepat waktu dan juga memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik mungkin, maka hal ini dapat menunjukkan kinerja yang baik sesuai dengan peraturan sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Menurut Phole ada faktor religius yang dapat mempengaruhi etos kerja¹² faktor religius merujuk kepada kepercayaan berperan penting dalam kerjasama kelompok dan memberikan sikap terhadap pekerjaan. Kerja sama tim atau kelompok didalam suatu organisasi adalah usaha bersama dimana individu maupun kelompok bersama-sama berinteraksi menyatukan pendapat,saran dan semangat kerja guna mencapai tujuan perusahaan bersama.

Kerja sama tim dalam sebuah instansi sangatlah penting karena dengan kerja sama maka akan menumbuhkan kekompokkan dan rasa saling percaya satu sama lainnya dan juga dapat meringankan pekerjaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai ialah dengan adanya kerja sama antar pegawai, hal ini dapat ditunjukkan oleh Pegawai di Bidang Umum dan Humas yang memiliki etos kerja tinggi ialah pegawai menjalin hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja dan memiliki tujuan perusahaan yang sama maka dengan hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Faktor religius dalam penelitian ini pegawai di Bidang Umum dan Humas yang memiliki etos kerja tinggi dapat dilihat dari sikap Amanah dalam bekerja. Amanah dalam bekerja artinya dapat dipercaya oleh sesama rekan kerja maupun atasan, sikap amanah ini dapat menjadi faktor yang penting dalam meningkatkan suatu kinerja karena berhasilnya tujuan perusahaan tak luput dari kerja sama tim yang dapat dipercaya satu sama lain nya.

¹² Hadari, Nawawi. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 81

Tidak hanya amanah, dalam bekerja seorang muslim harus memiliki etos kerja islami diantaranya profesional dan tekun, Allah SWT berfirman dalam Qs. Al-Bayyinah 98:7

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ هُمْ خَيْرُ الْبَرِيَّةِ

Artinya : “Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik, mereka itu adalah sebaik-baik makhluk.” (QS. al-Bayyinah, 98:7)

Pekerjaan seorang muslim harus dilakukan dengan sungguh-sungguh dan menekankan agar bekerja dengan tekun dan baik untuk memperoleh hasil maksimal yang diharapkan oleh perusahaan. Pegawai di bidang umum dan humas memiliki etos kerja yang baik dapat dilihat dari sikap kerja keras artinya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan, berupaya semaksimal mungkin dalam mengatasi hambatan-hambatan yang ada dan menyelesaikan tugas-tugas yang diperintahkan dengan aturan dan arahan yang telah ditetapkan. Sikap ini dapat di tunjukkan oleh pegawai yang pantang menyerah dalam melaksanakan pekerjaan.

Adapun hadits mengenai kerja keras dalam etos kerja sebagai pedoman untuk setiap pegawai agar selalu semangat pantang menyerah dalam bekerja antara lain yaitu :

وَعَنْ أَبِي عَبْدِ اللَّهِ الرَّبِيعِ بْنِ الْعَوَّامِ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ: لِأَنَّ يَأْخُذَ أَحَدُكُمْ أَحْبَلَهُ ثُمَّ يَأْتِي الْجَبَلَ فَيَأْتِي بِحُرْمَةٍ مِنْ حَطَبٍ عَلَى ظَهْرٍ فَيَبِيْعُهَا فَيَكْفَى اللَّهُ بِهَا وَجْهَهُ خَيْرٌ لَهُ مِنْ أَنْ يَسْأَلَ النَّاسَ أَعْطَوْهُ أَوْ مَنَعُوهُ

Artinya: Dari Abi Abdillah (Zubair) bin Awwam Radhiyallahu ‘anhu, ia berkata: Rasulullah bersabda: “Sesungguhnya, seorang di antara kalian membawa tali-talinya dan pergi ke bukit untuk mencari kayu bakar yang diletakkan di punggungnya untuk dijual sehingga ia bisa menutup kebutuhannya, adalah lebih baik daripada meminta-minta kepada orang lain, baik mereka memberi atau tidak”. [HR Bukhari]. Hadits ini memberikan makna yang tersirat tentang bagaimana seharusnya etos kerja yang harus ditampilkan oleh seorang muslim. Seorang pegawai dengan etos kerja yang maksimal akan menghasilkan kinerja yang maksimal pula.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan melalui program software SPSS versi 23 mengenai pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai maka dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya pengaruh etos kerja secara positif terhadap kinerja pegawai di kantor wilayah kementerian agama provinsi Sumatera Selatan khususnya bidang umum dan humas. Ini dapat dibuktikan dengan hasil regresi yang telah diuji menunjukkan bahwa nilai dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ nilai t_{hitung} 2,323 dan t_{tabel} 1,682. Maka dapat dijelaskan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, dan juga dalam uji t nilai signifikansi untuk variabel Etos Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar $0,025 < 0,05$. maka dari itu terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel Etos Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Nilai hasil uji koefisien R Square menunjukkan bahwa besarnya pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai kantor wilayah kementerian agama provinsi Sumatera Selatan khususnya bidang umum dan humas. Dengan nilai R Square yang diperoleh adalah sebesar 0,114. Artinya besarnya pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah 11,4%.

REFERENSI

- Ahmadi, 2021. *Optimalisasi Motivasi dan Kinerja Pegawai*, Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani
- Anoraga, 2006. *Psikologi Kerja*, Jakarta : Rineka Cipta
- Ce Gunawan, 2020. *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Pengelolaan Data Penelitian*, Yogyakarta : CV Budi Utama
- Darma Budi, 2020. *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS*, DKI Jakarta: Guepedia
- Dewi, Emi Puspita, dkk. Kecerdasan emosional terhadap kecemasan menghadapi masa pensiun. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy /Vol4, No 2(2022) h.441-447. DOI: <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i2.176>*
- Fauzan Markoni, 2015. “Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja etos kerja terhadap kinerja pegawai administrasi Universitas Prof. Dr. Hazarin SH Bengkulu”, dalam jurnal Penelitian sosial dan politik, Vol. 4 No. 2 April-Juni 2015
- Firmansyah Amrie, 2021. *Bagaimana peran Tata kelola Perusahaan dalam Penghindaran Pajak, Pengungkapan tanggung jawab sosial Perusahaan, Pengungkapan Resiko, Efisiensi Investasi*, Bandung: CV. Adanu Abimata
- Ginting Desmon, 2016. *Etos Kerja Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*, Jakarta: PT Alex Media Komputindo
- Hadiansyah Andri, 2015. “Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. AE”, dalam jurnal Al-Azhar Indonesia seri humaniora, Vol. 3 No.2 September 2015
- Hady Siti Hadijah, 2016. “Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja” dalam jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, Vol. 1 No. 1 Agustus 2016
- Herman Philips Dolonseda, Sjeddie R. Watung, 2020, “Dampak lingkungan kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai”, dalam jurnal aplikasi kebijakan publik dan bisnis, Vol. 1 No. 2 September 2020
- Istri Kirana Sari, Agung, 2021. *Anteseden Kinerja Pegawai*, Surabaya: Scopindo Media Pustaka

- Kanwil Kemenag Sumsel, *Sejarah Kanwil Kemenag Sumsel*, Website Kemenag, <https://sumsel.kemenag.go.id/artikel/view/39228/sejarah-kanwil-kemenag-sumsel>, Diakses tanggal 16 Januari 2022
- Kanwil Kemenag Sumsel, *Visi dan Misi Kanwil*, Website Kemenag, <https://sumsel.kemenag.go.id/artikel/view/39229/visi-dan-misi-kanwil>, Diakses tanggal 16 Januari 2022
- Kanwil Kemenag Sumsel, *Struktur Organisasi Kanwil*, Website Kemenag, <https://sumsel.go.id/artikel/view/42949/struktur-organisasi-kanwil>, Diakses tanggal 16 Januari 2022
- Kanwil Kemenag Sumsel, *Tugas dan Fungsi Kanwil*, Website Kemenag, <https://sumsel.kemenag.go.id/artikel/view/39683/tugas-dan-fungsi-kanwil>, Diakses tanggal 16 Januari 2022
- Kirom Cihwanul, 2018, “*Etos Kerja Dalam Islam*”. Dalam jurnal Tawazun: Journal of sharia economic law, Vol. 1 No. 1 2018
- Kurniaty Hasriani Aprizal, 2020. *Pengaruh kedisiplinannya terhadap kinerja karyawan pada PT Telkomsel Area IV pamasukan Kota Makassar*” dalam jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi, Vol. 6, No. 2
- M. Djazari, 2013. “*Pengaruh sikap menghindari resiko sharing dan knowledge self-efficacy terhadap informal knowledge sharing pada mahasiswa fise UNY*”, dalam Jurnal Nominal, Vol. 2 No. 2 tahun 2013
- Mangkunegara, 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditamah
- Nanda Harry Mardika dan Jepry, 2020. “*Pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Pana Lantas sindo Ekspres*”. Dalam jurnal Emba, Vol. 8 No. 1 Februari 2020
- Nawawi Hadari, 2002. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Oei Istijanto, 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Oktaria Ririn, *Pegawai honorer Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan*, Wawancara tanggal 1 november 2021.
- P. Siagian Sondang, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksarah.
- Purnomo Rochmat Aldy, 2017. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*, Ponorogo: CV. Wade Group
- Ramadhan Muhammad, 2021, *Metode Penelitian*, Surabaya: Cipta Media Nusantara
- Ridwan Asep, 2020, “*Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT pacific indah pratama jakarta*”. Dalam jurnal Madani: ilmu pengetahuan teknologi dan humaniora, Vol.3 No.1 Maret 2020
- Roflin Eddy, 2021. *Populasi Sampel Variabel dalam Penelitian Kedokteran*, Semarang: PT. NEM
- Salamun dkk, . 1995 *Persepsi Tentang Etos Kerja: Kaitannya Dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta*: CV. Eka Putra
- Santoso Eko jalu, 2012. *Good ethos 7 etos kerja terbaik dan mulia*, Jakarta: PT Alex Media Komputindo
- Sarwono Jonathan, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Semiawan Conny R, 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Grasindo
- Sinambela, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Bandung: Alfabeta Cv,
- Suryabrata Sumadi, 1987. *Metode Penelitian*, Jakarta: Rajawali.

- Tasmara Toto, 2018. *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani, 2002
- Tesoriero. Jim, Ife, 2008. *Alternatif Pengembangan Masyarakat Di Era Globalisasi : Comunity Development*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Wibowo, 2013. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers
- Yudiatmaja Fridayana, 2013. *Analisis Regresi dengan Menggunakan Aplikasi Komputer Statistik SPSS*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Zakariah M. Askari, 2020. *Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif Action Research Development*, Jakarta: Yayasan Pondok Pesantren AL-Mawaddah Warrahmah Kaloka