

Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pemerintahan Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat

The Effect Of Motivation And Work Ethic On Employee Performance At The Johar Baru Central Jakarta Sub District Government.

Irwan R. Osman¹, Afifah Aurely Rosidin²

¹ (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I, Jakarta, Indonesia)

² (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonom Y.A.I, Jakarta, Indonesia)

Email: afifaaurely@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris apakah Motivasi dan Etos kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat. Dalam penelitian ini digunakan data primer dan sekunder. Sampel penelitian ini adalah Kecamatan Johar baru khususnya pada Kelurahan Tanah Tinggi dan Kelurahan Kampung Rawa dengan menggunakan metode sampling jenuh. Terdapat sebanyak 123 responden yang memenuhi kriteria-kriteria sebagai sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Variabel independen yang digunakan adalah Motivasi dan Etos Kerja. Pengolahan data dengan menggunakan program aplikasi SmartPLS 3.2.9. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan etos kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Kata kunci : *Etos Kerja, kinerja karyawan, motivasi*

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation and work ethic on employee performance at the johar baru central Jakarta sub district government. The research uses primary and secondary data. The sample of this research is johar baru central Jakarta sub district government especially on kampung rawa sub district and tanah tinggi sub district by using saturated sampling. These are 123 respondents that fulfill the criteria as research sample. This research used quantitative methods. The independent variable being used are motivation and work ethic. Data processing using the program SmartPLS 3.2.9. The results from this research showed that the variables motivation and work ethic was effect on the employee performance. Partially, the results of this research showed that the variable motivation and work ethic were effect on employee performance.

Keyword: *Employee performance, Motivation, Work Ethic*

PENDAHULUAN

Kelurahan saat ini diberikan begitu banyak kewenangan, sehingga asumsi yang mendasarinya adalah bahwa kualitas penyampaian layanan kepada masyarakat biasanya sangat ditentukan oleh kedekatan organisasi layanan dengan masyarakat yang dilayani. Salah satu tugas perangkat desa adalah melayani masyarakat secara peduli, cepat, dan tepat yang didukung oleh SDM yang memadai. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pandangan Armstrong dalam (Marwansyah, 2019), tujuan keseluruhan dari manajemen kinerja adalah untuk mengembangkan kemampuan seseorang untuk memenuhi dan melampaui harapan dan mencapai potensi penuh mereka sehingga menguntungkan diri sendiri dan organisasi.

Supaya berhasil membimbing karyawan untuk bekerja lebih baik, atasan perlu mengetahui bagaimana memotivasi karyawan mereka. Menurut (Sitorus, 2020, p. 58), motivasi kerja adalah segala sesuatu yang muncul dari keinginan seseorang dan juga membangkitkan keinginan dalam diri untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku untuk mencapai tujuan atau keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Selain pengaruh motivasi dari atasan, karyawan sendiri perlu memiliki etos kerja yang tinggi.

Berdasarkan data tahunan pada Program Pemantauan Posyandu untuk Balita pada kedua kelurahan, masih banyak balita yang belum datang ke Posyandu untuk pemeriksaan kesehatan. Berarti Motivasi karyawan untuk lebih mempengaruhi

Masyarakat yang memiliki balita masih kurang. Pada kelurahan Tanah tinggi terdapat program Pengumpulan dana PMI dan Zakat, Infaq, dan Sodaqoh (ZIS) yang belum terpenuhi. Sedangkan untuk program pengumpulan dana ZIS pada kelurahan Kampung rawa sudah sangat terpenuhi.

Etos kerja dapat digambarkan sebagai tekad dan dedikasi seseorang yang bekerja untuk mencapai tujuan atau target perusahaan. Menurut Sinamo dalam (Busro, 2017, p. 219) etos tidak hanya ciri khas perilaku suatu organisasi atau komunitas tetapi juga mencakup motivasi yang membimbingnya, semangat dasar, ide-ide dasar, kode etik, kode moral, sikap, karakteristik, prinsip dan standar.

Salah satu contoh karyawan yang memiliki etos kerja yang baik adalah selalu berusaha mengikuti aturan dan kode etik yang ditetapkan, misalnya tepat waktu dan menghargai pekerjaan. Dalam tiga bulan (Februari-Maret 2023) terlihat masih banyak keterlambatan kehadiran pada karyawan kelurahan, keterlambatan karyawan tersebut yang nantinya dapat menghambat kinerja karena jam kerja yang digunakan tidak efektif. Dilihat dari data absensi dari kedua kelurahan penyebabnya adalah perbedaan hari kerja dan banyak terjapat cuti dikarenakan hari raya. Batas maksimum pada absensi adalah 3%, menurut Sutrisno dalam (Osman & Milenia, 2022). Yang berarti diatas 3% merupakan masalah etos kerja pada kedisiplinan yang nantinya akan berpengaruh pada Kinerja Karyawan.

Identifikasi Masalah

1. Kurang baiknya Kinerja Kasi Pemerintahan dan Ketertiban pada Kelurahan Tanah Tinggi yang menyebabkan terjadinya perkelahian di wilayah sekitar.
2. Tingginya angka keterlambatan kehadiran ASN yang dapat menghambat Kinerja Karyawan Kelurahan.
3. Tingginya angka absensi PPSU yang dapat menghambat kinerja Tim dalam menjaga kebersihan sekitar.
4. Kurangnya Motivasi yang diberikan Kasi Pemerintahan dan Penertiban kepada masyarakat sekitar dalam hal menjaga Ketertiban di lingkungan sekitar kelurahan.
5. Belum tercapainya program yang ditargetkan kasi kesejahteraan masyarakat pada kedua kelurahan khususnya pada bagian kesehatan karena kurangnya motivasi karyawan dalam mempengaruhi masyarakat.
6. Belum tercapainya 2 program pengumpulan dana ZIS dan PMI yang ditargetkan kasi kesejahteraan masyarakat pada kelurahan tanah tinggi karena kurangnya motivasi karyawan untuk mempengaruhi masyarakat.
7. Tidak sesuainya target yang ditetapkan disebabkan rendahnya jumlah kehadiran ASN.
8. Tidak sesuainya target yang ditentukan disebabkan rendahnya jumlah Kehadiran PPSU.

Batasan Masalah

Untuk memfokuskan masalah ini, peneliti membatasi masalah pada pengaruh pemberian Motivasi kerja pada karyawan dan Etos kerja para Karyawan Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat khususnya pada ASN dan PPSU pada Kelurahan yang diteliti yaitu Kelurahan Kampung Rawa dan Kelurahan Tanah tinggi.

Tujuan dan Manfaat Penelitian

- a. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan Kampung Rawa dan Kelurahan Tanah Tinggi
- b. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Kelurahan Tanah Tinggi dan Kampung Rawa
- c. Untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kelurahan Kampung Rawa dan Kelurahan Tanah Tinggi.

Rumusan Masalah

- a. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kelurahan Kampung Rawa dan Kelurahan Tanah Tinggi
- b. Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kelurahan Kampung Rawa dan Kelurahan Tanah Tinggi

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja

Kinerja menurut (Fahmi, 2016), kinerja merupakan suatu usaha untuk mengelola keterampilan karyawan

sehingga karyawan tersebut bekerja pada tingkat efisiensi yang diharapkan oleh organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing secara legal, tidak melanggar huku, moral dan etis untuk mencapai tujuan itu (Sedarmayanti, 2017). **Indikator Kinerja yang digunakan dalam penilaian kinerja** Menurut (Tannady, 2017, p. 164), terdapat 5 indikator dalam penilaian kinerja, yaitu : Kuantitas, Kualitas, Ketepatan waktu, Kehadiran, Kerjasama.

Motivasi

Menurut Bartol dan Martin dalam (Busro, 2018, p. 50), motivasi adalah kekuatan yang memperkuat perilaku, memberikan arah terbaik dan mendorong untuk terus berusaha. Adapun menurut (Hasibuan, 2013, p. 143), motivasi kerja memberikan daya dorong yang membangkitkan semangat kerja seseorang sehingga mau bekerja sama, bekerja efektif, dan mengintegrasikan segala usahanya untuk mencapai kepuasan. Menurut (Wibowo, 2017, p. 331), terdapat beberapa

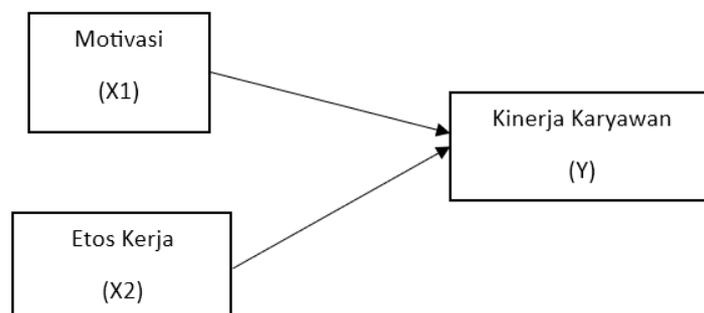
Teori motivasi yang terkait dengan Kinerja, yaitu : Needs (kebutuhan, Job design (Desain pekerjaan) , Satisfaction (kepuasan), Equity (keadilan), Expectation (harapan).

Etos Kerja

Etos kerja merupakan antusiasme kerja karyawan untuk memungkinkan mereka melakukan pekerjaan yang lebih baik dan mencapai nilai tambah dalam pekerjaan mereka (Priansa, 2018, p. 283). Etos kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan produktivitas, termasuk menentukan bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaan dan terus berusaha mencapai hasil terbaik dalam tiap tugas dan pekerjaan (Sedarmayanti, 2020, p. 205).

Indikator Etos Kerja Menurut (Darodjat, 2015, p. 77), dimensi etos kerja terbagi menjadi 3, yaitu : Kerja cerdas, Indikatornya adalah : kerja seni, dan kerja kehormatan. Kerja keras, Indikatornya adalah : kerja aktualisasi, kerja Amanah, dan kerja panggilan. Kerja Ikhlas, Indikatornya adalah : kerja ibadah, kerja Rahmat, dan kerja pelayanan

KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

HIPOTESIS

H1 : motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

METODE

PENELITIAN

POPULASI DAN SAMPEL

Menurut (Hendryadi, 2019, p. 162) terdapat dua jenis populasi yaitu Populasi Terbatas dan Populasi Tidak Terbatas. Populasi

OPERASIONAL PENELITIAN

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan atau munculnya variabel dependen (tergantung) (Sugiyono, 2019, p. 69). Variabel bebas Motivasi (X1), dan Etos Kerja (X2) berikut digunakan dalam penelitian ini.

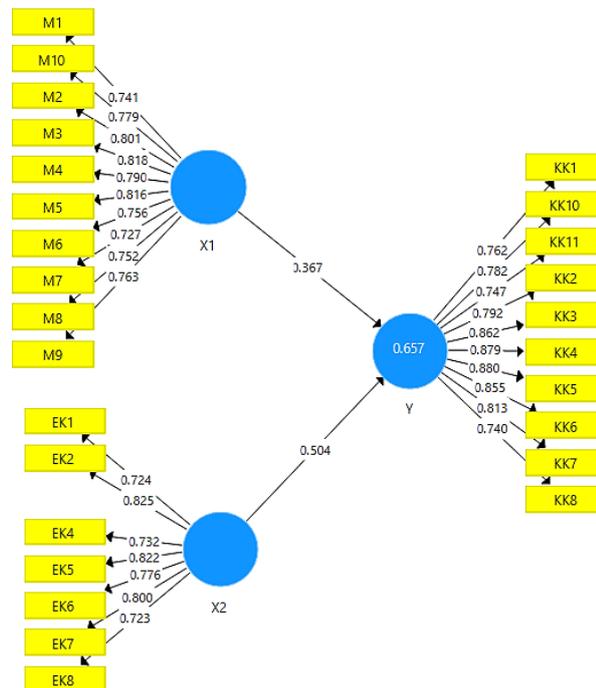
Menurut (Sugiyono, 2019, p. 69) Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan (Y).

dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kampung rawa dan Tanah tinggi yang total karyawan dari kedua kelurahan tersebut adalah 123 orang. Dalam penelitian ini digunakan Sampel jenuh, Menurut (Sugiyono, 2014, p. 118), teknik sampling jenuh merupakan teknik yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Maka seluruh karyawan Kantor Kelurahan Kampung Rawa dan Kelurahan Tanah Tinggi digunakan sebagai sampel.

PENGOLAHAN DATA

Teknik analisis data penelitian ini menggunakan metode SEM dengan software SmartPLS 3. SEM bertujuan untuk menguji hubungan antara satu atau lebih variabel endogen dengan satu atau lebih variabel. Hair dalam (Ghozali, 2016) merekomendasikan untuk menggunakan PLS-SEM jika penelitian adalah eksplorasi atau perpanjangan dari teori struktural yang ada. Evaluasi model PLS-SEM dilakukan dengan menilai *outer model* (**uji validitas, uji diskriminan, dan realibilitas**), dan *inner model* (**nilai R-square, Q2 Square, dan F-square**).

TEMUAN DAN PEMBAHASAN



Gambar 1.2 Model Outer loading smartPLS

Berdasarkan hasil olah data menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0, terdapat beberapa variabel diatas yang berada dibawah angka 0,7. Maka variabel tersebut harus dihilangkan. Setelah variabel EK 3 yaitu 0,568 dihapus, indikator EK8 meningkat menjadi 0,721. Lalu selanjutnya Variabel KK9 dihapus. Lalu pada Tabel 4.2 di atas, diketahui nilai outer loading masing-masing indikator variabel penelitian > 0,7. Data diatas menunjukkan bahwa sudah tidak ada indikator variabel dengan nilai outer loading dibawah 0,7, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk keperluan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

nilai Adjusted R-square pada variabel Endogen Y atau Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,651. Nilai ini menjelaskan bahwa kekuatan variabel M dan EK dalam prediksi Y adalah sebesar 65,1% hasil R square sebesar 0,67 ke atas untuk variabel laten endogen dalam model structural termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika hasilnya sebesar 0,33 – 0,67 maka termasuk dalam kategori sedang, dan jika hasilnya sebesar 0,19 – 0,33 maka termasuk dalam kategori lemah. Berarti dalam penelitian ini pengaruh variabel X1 dan X2 berada dalam kategori sedang.

Tabel 1.1 Q-Square

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
X1	1230,000	1230,000	
X2	861,000	861,000	

Y	1230,000	703,134	0,428
---	----------	---------	-------

Sumber data output SmartPLS

Diketahui hasil penjumlah nilai Q square pada kedua variabel endogen adalah sebesar 42,8%. Hasil tersebut berarti keragaman data yang dideskripsikan oleh model penelitian ini adalah sebesar 42,8%,

persentase sisanya sebesar 57,2% dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini. Oleh karena itu, model penelitian ini dinyatakan memenuhi persyaratan kualitas (fit).

Tabel 1.2 Pengujian Hipotesis

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1 -> Y	0,367	0,385	0,162	2,269	0,024
X2 -> Y	0,504	0,497	0,115	4,382	0,000

Sumber data output SmartPLS

Berdasarkan Tabel 4.9, dinyatakan hubungan antar variabel penelitian dijelaskan sebagai berikut;

- a) Pengaruh X1 terhadap Y sebesar 0,367 dengan P Value sebesar 0,024 yang mana < 0,05 dengan nilai t-statistic sebesar 2,269. Maka H1 diterima, yaitu Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan p value lebih kecil dari 0,05.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Juniantara & Riana, 2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”, Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b) Pengaruh X2 terhadap Y sebesar 0,504 dengan P Value sebesar 0,000 yang mana < 0,05 dengan nilai t-statistic sebesar 4,382. Maka H2 diterima, yaitu Etos Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Andry & Adiputra, 2020) dengan Judul Penelitian “Pengaruh Ethos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Henry Union” yang mana hasil penelitian menunjukkan bahwa Hipotesis dapat diterima yaitu Motivasi terhadap Kinerja berpengaruh secara positif dan Signifikan

Tabel 1.3 Koefisien Jalur

	X1	X2	Y
X1			0,367
X2			0,504
Y			

Sumber : Output SmartPLS 3.0 data diolah 2023

Berdasarkan Tabel 1.3, dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien jalur tertinggi diwakili oleh pengaruh Etos kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,504 dan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Kemudian kedua adalah pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,367 yang memiliki pengaruh positif dan signifikan.

KESIMPULAN

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka H1 diterima, yaitu Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan p value lebih kecil dari 0,05. Lalu Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan dari Etos kerja terhadap Kinerja karyawan. Maka H2 diterima, yaitu Etos Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena t-statistic lebih besar dari 1,96 dan p value lebih kecil dari 0,05.

IMPLIKASI

- 1) Etos kerja mempengaruhi Kinerja karyawan Kelurahan Kampung Rawa dan Kelurahan Tanah Tinggi lebih besar dari motivasi karyawan, yang berarti rasa tanggung jawab, integritas karyawan, kepuasan atas

pekerjaan yang dimiliki karyawan lebih berpengaruh pada kinerja karyawan daripada dorongan dari luar diri karyawan. Dalam penelitian ini pengaruh X2 terhadap Y sebesar 0,504 dengan P Value sebesar 0,000 yang mana $< 0,05$ dengan nilai t-statistic sebesar 4,382. Berarti Etos Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Hasil ini sesuai dengan Hasil penelitian lainnya yang dilakukan Nurhasanah, et al. pada tahun 2022 dengan judul "Pengaruh Etika kerja, Budaya organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel intervening", menyatakan Hasil pengolahan data menunjukkan pengaruh positif etika kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,184(positif) dan terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai p value $(0,001) < (0,05)$, berarti pengaruh etika kerja terhadap kinerja adalah signifikan.

- 2) Motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan berupa imbalan, pemberian tugas, dan komitmen organisasi, dan komunikasi dengan rekan kerja yang dimiliki karyawan

Kelurahan Tanah tinggi dan Kampung rawa mampu mempengaruhi Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini Pengaruh X1 terhadap Y sebesar 0,367 dengan P Value sebesar 0,024 yang mana < 0,05 dengan nilai t-statistic sebesar 2,269. Maka H1 diterima, yaitu Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan p value lebih kecil dari 0,05. Hasil ini sesuai dengan Hasil Penelitian yang dilakukan Juniantara dan Riana tahun 2015 dengan Judul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan

kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar” menyatakan Penelitian menggunakan *Partial Least Square* untuk mengetahui hasil estimasi yang menunjukkan nilai *R-Square* variable kepuasan kerja sebesar 0.289 (28,9%) variance motivasi mampu dipengaruhi oleh variable kepuasan kerja, variable kinerja terhadap motivasi memiliki nilai R-square 0.206 (20,6%), dan Q-square = 42% yang artinya variable kinerja dipengaruhi oleh variable motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya 58% dipengaruhi variable lain diluar model penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Andry, & Adiputra, I. G. (2020). Pengaruh Ethos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. HENRY UNION. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2), 290–298.
- Busro. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Busro. (2018). *Teori-teori Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta: Prenada Media Group.
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia masa kini* (1st ed.). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (edisi Ke8). Semarang: Badan Penerbit UnDip.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendryadi, T. (2019). *Metodologi Penelitian : Pedoman Penelitian Bisnis dan Akademik*. Jakarta: LPMP Imperium.
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Binus Business Review*, 2(1), 379. <https://doi.org/10.21512/bbr.v2i1.1144>
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Osman, I. R., & Milenia, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Royal Palm Cengkareng. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 140–147. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2449>
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2020). *Membangun dan Mengembangkan Human Capital unggul melalui Pendidikan, Kinerja, dan Produktivitas kerja di Era Industri 4.0*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komunikasi antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Yogyakarta: Expert.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja- Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.