

**PENGARUH ETOS KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT,  
PEMERINTAHAN DESA, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN  
KELUARGA BERENCANA KOTA SUNGAI PENUH**

**Fitrina Afrianti**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci  
Email : [fitrifia58@gmail.com](mailto:fitrifia58@gmail.com)

**ABSTRACT**

*The aim of this research was to determine how much influence application work ethic and communication in the office of BPMPDPP dan KB Kota Sungai with performance of employee. This research used quantitative method since researcher wanted to determine the measurement of X and Y variable. Population in this study is 32 people. Sampling technique used is a full sampling as many as 32 people. Data analysis techniques in this study is multiple regression analysis and coefficient of determination analysis. Questionnaires were used as a tool in data collection method. The findings show that all hypothesis were proved to be significant work ethic and communication have a positive and significant influence with performance of employee. This implies that played as important role work ethic and communication (individually or simultaneously) in developing performance of employee.*

**Key word** : *Work ethic, Communication and Performance of employee.*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Penelitian**

Berlangsungnya perubahan dan kemajuan teknologi yang sangat canggih saat ini telah menuntut organisasi pemerintah di daerah-daerah untuk senantiasa menyesuaikan diri untuk mengadopsi kemajuan teknologi tersebut. Dampak dari perubahan yang dimaksud mengakibatkan peninjauan kembali strategi maupun struktur organisasi menjadi penting, sehinggamampu mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Armstrong (2003:51) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (*human resources management / HRM*) menghubungkan antara pengetahuan, keterampilan dan sikap terhadap organisasi untuk berkompetisi HRM dapat didefinisikan sebagai sebuah pendekatan strategi yang secara koheren dilakukan oleh manajemen untuk memberikan nilai tambah kepada aset organisasinya meliputi orang-orang yang bekerja, baik secara kolektif maupun individual untuk mencapai tujuan dalam situasi yang berkelanjutan. Ada dua peran penting yang didapat dari definisi itu, yaitu keterlibatan pihak manajemen atau pimpinan dan sumber daya manusia atau pekerja. Prosesnya berupa penciptaan strategi dan pelaksanaannya. Sedangkan *outcome*-nya adalah mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Menurut kodratnya, organisasi mempunyai sifat yang konservatif. Oleh karena itu, secara aktif akan selalu ada penolakan terhadap perubahan. Faktor yang menjadikan kendala dalam perubahan sendiri dapat dibedakan ke dalam dua faktor, yaitu: keengganan individual dan keengganan organisasi.

Etos kerja pegawai (PNS) merupakan suatu kemutlakan. Terlebih lagi karena mereka merupakan agen pemerintah yang berfungsi sebagai unit pelayan langsung kepada masyarakat adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut perundangan tersebut.

Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, para pegawai harus memiliki etos kerja yang tinggi, agar mampu memberikan pelayanan yang prima sesuai dengan yang diinginkan masyarakat. Namun perlu disadari bahwa individu-individu dalam suatu organisasi memiliki sikap, nilai-nilai, norma-norma perilaku dan harapan-harapan yang berbeda-beda terhadap apa yang dapat diberikan oleh organisasi di tempat mereka bekerja.

Pemberian komunikasi adalah sangat penting, karena seorang pimpinan tidak dapat melakukan pekerjaan sendirian. keberhasilannya amat ditentukan oleh hasil kerja

yang dilakukan oleh orang lain (bawahan). Untuk melaksanakan tugas, seorang pemimpin harus membagi tugas dan pekerjaan kepada seluruh bawahan yang ada dalam unit kerja. bila semua tugas sudah dibagi, maka pimpinan yang bersangkutan harus mengetahui, apakah pekerjaan tersebut benar-benar dikerjakan. Dalam penyampaian informasi diperlukan komunikasi yang baik dengan bawahannya untuk meningkatkan kinerja pegawai, komunikasi juga diperlukan oleh bawahannya dalam mendapatkn informasi untuk kelancaran pencapaian tujuan diri organisasi. didalam organisasi diawali dengan kepemimpinan dan didalam komunikasi untuk pencapaian dalam kinerja organisasi, karena komunikasi, kinerja, saling berkaitan dalam sebuah organisasi kinerja. Disinilah letak pentingnya pemberian komunikasi kepada para pegawai, agar mereka tetap dan mau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kecakapan yang dimilikinya, dan diharapkan mereka bukan saja asal kerja, tetapi juga terpenting adalah pekerjaanya itu sesuai dengan apa yang diinginkan oleh unit kerja yang bersangkutan.

Dalam melaksanakan pekerjaan, seseorang berbuat atau tidak berbuat bahkan semata-mata didorong oleh faktor-faktor rasio (pikiran) tetapi juga dipengaruhi oleh faktor emosi (perasaan). oleh sebab itu faktor-faktor ini perlu mendapat perhatian komunikasi supaya komunikasi itu betul-betul menjadi tepat sasaran.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bermaksud untuk mengkaji dan menganalisis etos kerja, kemampuan kerja dan kinerja pegawai pada BAPPEDA Kota Sungai Penuh dalam judul proposal **“Pengaruh Etos Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada BPMPDPP dan KB Kota Sungai Penuh”**.

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah terdapat pengaruh etos kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai padaBPMPDPP dan KB Kota Sungai Penuh secara simultan dan parsial?
2. Berapa besar pengaruh etos kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai padaBPMPDPP dan KB Kota Sungai Penuh secara simultan dan parsial?

### **Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini ialah :

1. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada BPMPDPP dan KB Kota Sungai Penuh secara simultan dan parsial.
2. Untuk mengetahui besar pengaruh etos kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada BPMPDPP dan KB Kota Sungai Penuh secara simultan dan parsial.

## **METODE PENELITIAN**

### **Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini data-data yang diperlukan peneliti akan diperoleh dari Studi Kepustakaan (*LibraryResearch*) yaitu suatu teknik pengumpulan untuk mencari sumber data sekunder yang akan mendukung penelitian dan dijadikan landasan teori dengan cara membaca literature serta buku-buku yang relevan dengan penyusunan penelitian yang akan dibuat untuk mendapatkan data-data sekunder. Penelitian Lapangan (*FieldResearch*) Diantaranya melakukan penyebaran kuesioner kepada responden, merupakan sebuah set pertanyaan yang logis yang berhubungan dengan masalah penelitian.

### **Jenis Data**

1. Data Primer adalah data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu maupun perorangan, seperti hasil pengisian kuesioner. Dalam penelitian ini data primer berupa jawaban kuesioner dari pertanyaan yang telah dibuat peneliti
2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dengan mengumpulkan laporan yang telah ada pada BPMPDPP dan KB Kota Sungai Penuh.

### **Sumber Data**

1. Pegawai BPMPDPP dan KB Kota Sungai Penuh
2. BPMPDPP dan KB Kota Sungai Penuh

### **Metode dan Alat Analisis**

#### **Metode Analisis Data**

1. Metode Deskriptif Kualitatif

Analisa kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini merupakan alat analisis untuk meliputi suatu objek pada kondisi suatu peristiwa sekarang. Tujuan analisis ini untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis dan aktual mengenai fakta-fakta yang ada di lapangan dengan teori, konsep-konsep yang ada pada literatur terkait.

2. Metode Deskriptif kuantitatif

Metode kuantitatif merupakan alat untuk meneliti dengan melakukan perhitungan tingkat etos kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada BPMPDPP dan KB Kota Sungai Penuh.

## Alat Analisis

### Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun Regresi Linear Berganda menurut (Riduwan : 2004:134), dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan :

- Y : Kinerja
- $b_1 b_2$  : Koefesien regresi masing-masing variabel.
- X1 : Etos kerja
- X2 : Komunikasi
- a : Konstanta
- e : *error*/estimasi

### Koefisien Determinan

Adapun koefisien determinasi menurut Sugiyono (2006:67), dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Koefisien Determinasi} = r^2 \times 100\% \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan :  $r^2$  = koefisien korelasi pangkat dua

### Hipotesis

$H_0 : r = 0$  Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada BPMPDPP dan KB Kota Sungai Penuh.

$H_a : r \neq 0$  Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada BPMPDPP dan KB Kota Sungai Penuh.

### Uji Hipotesis

#### Hipotesis Uji t (Secara Parsial)

Menurut Sugiyono, (2006) Rumus Uji t adalah sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \dots\dots\dots(3)$$

keterangan:

$t_{hitung}$  = Yang selanjutnya di konsultasikan dengan t tabel

- r = Nilai Koefisien Korelasi
- n = Jumlah sampel

Kaidah Pengujian Signifikansi :

1. Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak  
Artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$   
Artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

**Hipotesis Uji F (Secara Simultan)**

Menurut Sugiyono (2006) dapat di rumuskan sebagai berikut :

$$F = \frac{\frac{R^2}{K}}{\frac{(1 - R^2)}{n - k}} \dots\dots\dots(4)$$

Keterangan :

- $R^2$  : Koefisien determinasi
- n : Jumlah sampel
- k : Jumlah variabel independen
- $n - k$  : *Degree of freedom*

dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$

Kaidah Pengujian Signifikansi :

- a. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, Artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , Artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

**Pengaruh Etos kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada BPMPDPP dan KB Kota Sungai Penuh secara simultan**

Untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada BPMPDPP dan KB Kota Sungai Penuh. Berikut merupakan hasil regresi tersebut.

**Tabel 1**  
**Output ANOVA**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21,947	2	10,974	20,145	,000 <sup>b</sup>
	Residual	221,021	30	7,621		
	Total	242,969	32			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Etos Kerja						

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 20,145 dengan tingkat signifikansi 0,000(b), sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya etos kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPMPDPP dan KB Kota Sungai Penuh. Berikut merupakan tabel *model summary* dari hasil regresi dengan menggunakan SPSS.

**Tabel 2.**  
**Model Summary**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,787 <sup>a</sup>	,620	,599	1,54788	,620	20,145	2	32	,000
a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Etos Kerja									

Nilai *R square* di atas akan dirubah dalam bentuk persen guna mengetahui seberapa besar sumbangan etos kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPMPDPP dan KB Kota Sungai Penuh. Nilai  $R^2$  sebesar 0,620 jika dipersenkan menjadi 62%, artinya, sumbangan etos kerja dan komunikasi berpengaruh kinerja pegawai pada BPMPDPP dan KB Kota Sungai Penuh sebesar 62%, sedangkan sisanya 38% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

**Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BPMPDPP dan KB Kota Sungai Penuh secara parsial.**

Untuk melihat pengaruh dan besar pengaruh secara parsial dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini :

**Tabel 3.**  
**Hasil Regresi Berganda**  
**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	<b>10,785</b>	<b>3,064</b>		<b>3,520</b>	<b>,001</b>					
	EtosKerja	<b>,302</b>	<b>,070</b>	<b>,516</b>	<b>4,310</b>	<b>,000</b>	<b>,718</b>	<b>,578</b>	<b>,437</b>	<b>,718</b>	<b>1,394</b>
	Komunikasi	<b>,267</b>	<b>,084</b>	<b>,381</b>	<b>3,181</b>	<b>,003</b>	<b>,655</b>	<b>,463</b>	<b>,323</b>	<b>,718</b>	<b>1,394</b>

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel yang tertera di atas maka dapat dibuat persamaan model regresi sebagai berikut:

$$Y = 10,785 + 0,302X_1 + 0,267X_2$$

Koefisien regresi etos kerja dan komunikasi terhadap kinerja adalah positif, maksudnya semakin baik tingkat etos kerja dan tingkat komunikasi, maka ada kecenderungan semakin tinggi kinerja pegawai. Konstanta sebesar 10,785 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai variabel etos kerja (X<sub>1</sub>) dan komunikasi (X<sub>2</sub>), maka kinerja adalah sebesar 10,785. Tabel di atas juga menggambarkan bahwa t hitung untuk variabel etos kerja (X<sub>1</sub>) adalah 5,341 dengan tingkat signifikansi 0,000, maka t hitung 4,310 > t tabel 2,040, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, artinya etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai pada BPMPDPP dan KB Kota Sungai Penuh. Koefisien regresi etos kerja terhadap kinerja adalah positif, maksudnya semakin baik tingkat etos kerja, maka ada kecenderungan semakin tinggi kinerja pegawai. Konstanta sebesar 10,785 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai variabel etos kerja (X<sub>1</sub>), maka kinerja adalah sebesar 10,785. Adapun besar pengaruh etos kerja terhadap kinerja adalah sebesar koefisien dari persamaan di atas, yaitu 0,302, artinya setiap kenaikan 1 etos kerja maka kinerja akan naik sebesar 0,302 atau dipersenkan menjadi 30,2%. Tabel di atas juga menggambarkan bahwa t hitung untuk variabel komunikasi (X<sub>2</sub>) adalah 5,341 dengan tingkat signifikansi 0,003, maka t hitung 3,181 > t tabel 2,040, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, artinya komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai pada BPMPDPP dan KB Kota Sungai Penuh. Koefisien regresi etos kerja terhadap kinerja adalah positif, maksudnya semakin baik tingkat komunikasi, maka ada kecenderungan semakin tinggi kinerja pegawai. Konstanta sebesar 10,785 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai variabel



komunikasi ( $X_2$ ), maka kinerja adalah sebesar 10,785. Adapun besar pengaruh komunikasi terhadap kinerja adalah sebesar koefisien dari persamaan di atas, yaitu 0,267, artinya setiap kenaikan 1 komunikasi maka kinerja akan naik sebesar 0,267 atau dipersenkan menjadi 26,7%.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah penulis lakukan, maka dapat disimpulkan hal berikut ini :

1. Etos kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPMPDPP dan KB Kota Sungai Penuh ditandai dengan Nilai  $f$  hitung  $> F$  tabel. Secara parsial variabel etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai. Dan variabel komunikasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPMPDPP dan KB Kota Sungai Penuh.
2. Sumbangan etos kerja dan komunikasi berpengaruh kinerja pegawai secara simultan pada BPMPDPP dan KB Kota Sungai Penuh sebesar 62%, Adapun besar pengaruh etos kerja terhadap kinerja adalah 30,2%, sedangkan besar pengaruh komunikasi terhadap kinerja adalah sebesar koefisien dari persamaan, yaitu 26,7%.

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan maka disarankan kepada Badan Pemberdayaan Masyarakat, Pemerintahan Desa, Pemberdayaan Perempuan, dan Keluarga Berencana kota Sungai Penuh sebagai berikut :

1. Meningkatkan etos kerja dengan menanamkan bahwa kerja itu adalah amanah, sungguh-sungguh, membangkitkan kekuatan untuk mewujudkan potensi dan prestasi dalam pekerjaan.
2. Meningkatkan komunikasi dengan meningkatkan efektifitas melihat dan mendengar bagi penerima pesan agar mudah memahami dan memberikan umpan baik yang jelas serta membuat pesan yang jelas bagi pemberi pesan atau perintah

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 1996. *Prosedur Penelitian Suatu Praktek*. Jakarta : Rajawali Press
- Hasibuan, Melayu, S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan keenam. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara
- Ivancevic. 1994. *Human Resource Management*. Eighth Edition. McGraw-Hill.
- Malthis & Jackson. 2002 *Manajemen Sumber Daya Manusia terjemahan jilid I & II* Jakarta: Salemba Empat.
- Riduwan. 2002. *Metode Penelitian*, Jilid II Edisi ke II, Jakarta.
- Robbins SP., 2001, *Perilaku Organisasi, Konsep- Kontroversi-Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia Jilid I dan II, PT. Prenhalindo, Jakarta.
- Sinamo, Jansen H. 2005. *Delapan etos kerja Propesional : Navigator anda menuju sukses*. Cetakankelima. Jakarta : Penerbit Institut Darma Mahardika.
- Sopiah, 2008 *perilaku organisasi, andi ofset*, Yogyakarta
- Sugiyono. 2006. *Statistik Untuk Penelitian*. CV Alfa Beta, Bandung
- Sumarsono, 2003. *Human Resouces* jilid II Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Tampubolon. 2008. Analisis faktor gaya kepemimpinan dan faktor etos kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi yang telah menerapkan SNI 19-9001-2001. *Tesis*. Medan : Universitas Sumatera Utara.
- Umar, Husen. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Edisi Refisi. Gremedia Pustaka Utama. Jakarta
- Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo-Persada.