

PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA CABANG PEMUDA JAKARTA TIMUR

Suparman Hi Lawu

Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta
E-mail: suparman.spm@bsi.ac.id

Agus Suhaila

Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta
E-mail: agus.aua@bsi.ac.id

Riris Lestiowati

Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta
E-mail: riris.ri@bsi.ac.id

Abstract

This research aims to determine the effect: work ethic on employee performance at PT Pos Indonesia Branch Pemuda East Jakarta. This research method is associative causal with a quantitative approach. The samples taken for this study were 33 people. Data was collected by questionnaires that had been tested for validity and reliability. Regression test correlation coefficient test and coefficient of determination test with SPSS version 24.0 application program. The results of the regression equation: $Y = 12.292 + 0.711 X$. Where $Y =$ Employee Performance, and $X =$ Work Ethic, which can be summarized as follows. The constant of 12.292 states that if there is no work ethic carried out by the company, then the employee's performance is 12.292. The X regression coefficient of 71.1% states that every increase in 1 unit of work ethic will increase employee performance by 71.1%. And vice versa, So the direction of the work ethic relationship with performance is positive, meaning in the same direction. R Square of 0.778 or 77.8%, meaning that employee performance is influenced by work ethic of 77.8% while the remaining 22.2% is explained by other variables such as leadership style, discipline, compensation, training, organizational culture.

Keywords: *Work Ethics, Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

Pedoman umum tentang pelayanan publik yang digunakan di Indonesia adalah Undang-Undang No. 25 Tahun 2009, yang menyebutkan bahwa Pelayanan Publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Sebagai penyedia layanan publik, PT. Pos Indonesia yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa dituntut melakukan inovasi dalam rangka memenuhi tuntutan peningkatan kualitas layanan kepada masyarakat. Didalam Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2009 tentang pos pada pasal 3 mengenai Tata Cara Pelaksanaan Pelayanan, yaitu PT. Pos Indonesia selain mengani pelayanan surat menyurat, PT. Pos Indonesia juga melayani pengiriman paketpos dengan jangkauan seluruh wilayah Indonesia hingga luar negeri. Paketpos adalah layanan hemat untuk peniriman barang-barang berharga dalam cakupan nasional maupun internasional. PT. Pos Indonesia adalah termasuk organisasi publik yang sangat diperlukan kehadirannya bagi masyarakat Indonesia karena merupakan salah satu wadahpenyedia sarana komunikasi terutama yang

berhubungan membangun sarana dan fasilitas yang dapat digunakan masyarakat dalam menyelenggarakan barang dan jasa giro baik domestik maupun internasional serta mempercepat lalulintas arus surat keluar masuk.

Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting dalam menunjang dan menunjukkan aktivitas perusahaan. Potensi yang ada pada setiap SDM harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya, sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung kepada sarana dan prasarana yang ada tetapi juga bergantung pada kinerja karyawannya. Etos kerja merupakan sikap terhadap pekerjaan, sehingga etos kerja yang baik juga akan menghasilkan kinerja yang baik pula tentunya akan berpengaruh signifikan terhadap kemajuan lembaga/ instansi tempat bekerja. Karyawan yang memiliki etos kerja dalam pekerjaannya mampu meningkatkan komitmen organisasional mereka. Etos kerja sangat dominan bagi keberhasilan kerja seseorang secara maksimal, dalam artian semakin tinggi Etos kerja karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan. Etos kerja adalah semangat dan sikap batin tetap seseorang atau sekelompok orang sejauh didalamnya terdapat tekanan moral. Dapat dikatakan bahwa etos kerja adalah cara pandang seseorang dalam menyikapi, melakukan dan bertindak dalam bekerja, dengan kemauan dan perhatian terhadap nilai-nilai serta aturan yang berlaku dalam sebuah organisasi, instansi maupun perusahaan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik. (Tebba, 2003:1) Kemampuan pegawai dalam membangun etos kerja merupakan sikap dasar pada diri seorang pegawai serta perilaku kerja yang berlandaskan pada kesadaran mental, keyakinan dengan disertai komitmen sepenuhnya kepada kegiatan kerja yang dilakukannya secara utuh. Lebih lanjut, sikap dan pandangan tersebut akan memberikan penilaian terhadap kerja, baik penilaian tinggi maupun rendah, sikap dalam melaksanakan pekerjaan, baik sikap bersungguh-sungguh, maupun sikap kerja asal jadi. Berkaitan dengan keberadaan seorang pegawai sebagai bagian dari sebuah organisasi, etos kerja memiliki arti penggerakan seluruh potensi diri dari pegawai sebagai bagian dari organisasi untuk mencapai tujuan (Sutisna, 2012).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas. (Mangkunegara, 2014:67) Dalam pandangan M.John Ivancevich kinerja individu merupakan pondasi kinerja organisasi. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. (M.John Ivancevich, 2007:85) Seorang karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan. (Sumarsono, 2004:168) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peran dan tugas yang diembannya dalam instansi. Lebih lanjut, kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang dapat diukur dalam ukuran kinerja secara umum, diantaranya meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, dan perencanaan kerja (Sutisna, 2012).

II. LANDASARN TEORI

Etos berasal dari bahasa Yunani (ethos) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini dikenal juga kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga etos mengandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara

optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Di dalam suatu etos ada semangat untuk menyempurnakan segala sesuatu dan menghindari segala 13 kerusakan setiap pekerjaannya diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan cacat dari hasil kerjanya (Tasmara 2002: 15). Dalam pandangan Darodjat, etos berarti sikap, kepribadian, watak (sifat dasar), karakter, kemauan, kesusilaan, adat istiadat. Secara terminologis arti dari kata etos ini memiliki tiga perbedaan yang berbeda yaitu: (1). Suatu aturan umum atau cara hidup; (2). Suatu tatanan aturan perilaku; (3). Penyelidikan tentang jalan hidup dan seperangkat aturan tingkah laku. (Darodjat, 2015) Arti Etos adalah keyakinan yang menuntun seseorang kelompok atau suatu institusi. Sedangkan dalam *The American Heritage Dictionary of English Language*, etos memiliki 2 makna yaitu: (1). Disposisi, karakter, atau sikap khusus orang, budaya atau kelompok yang membedakannya dari orang atau kelompok lain, nilai atau jiwa yang mendasari, adat-istiadat; (2). Prinsip utama atau pengendali dalam suatu pergerakan, pekerjaan seni, bentuk ekspresi, atau sejenisnya. Sementara dalam pandangan Hasibuan Kerja adalah sejumlah aktifitas fisik dan mental seseorang untuk menggerakkan sesuatu pekerjaan. (Hasibuan, 2007: 41)

Etos kerja juga menggambarkan suatu sikap yang mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh seorang individu atau kelompok dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja. Dalam pandangan Sinamo etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja yang tinggi seyogyanya harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya. Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Individu atau kelompok masyarakat dapat dinyatakan memiliki etos kerja yang tinggi. (Jansen Sinamo, 2011). Pendapat yang lain juga dikemukakan oleh Anoraga menyatakan etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja. Jika pandangan dan sikap itu melihat kerja sebagai suatu hal yang luhur untuk eksistensi manusia, maka etos kerja akan tinggi. Sebaliknya, jika melihat kerja sebagai suatu hal yang tidak berarti untuk kehidupan manusia, apalagi kalau sama sekali tidak ada pandangan dan sikap terhadap kerja, maka etos kerja itu dengan sendirinya akan rendah. Anoraga (2001) Etos kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu. Menurut A. Tabrani Rusyan fungsi etos kerja adalah: (1). Pendorong timbulnya perbuatan; (2). Penggairah dalam aktivitas; (3). Sebagai alat penggerak. (A. Tabrani Rusyan (1989) sementara Jansen Sinamo menjelaskan fungsi etos kerja berfungsi sebagai paradigma kerja yang diyakini seseorang atau sekelompok orang dengan baik dan benar yang diwujudkan melalui perilaku kerja mereka secara khas (Sinamo, 2011). Cherrington dalam Boatwright & Slate. Menyampaikan etos kerja dengan lebih sederhana yaitu etos kerja mengarah kepada sikap positif terhadap pekerjaan. Ini berarti bahwa seseorang yang menikmati pekerjaannya memiliki etos kerja yang lebih besar dari pada seseorang yang tidak menikmati pekerjaannya. (Boatwright & Slate, 2000) Pendapat yang lain juga dikemukakan oleh Anoraga yang menyatakan etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja. Jika pandangan dan sikap itu melihat kerja sebagai suatu hal yang luhur untuk eksistensi manusia, maka etos kerja akan tinggi. Sebaliknya, jika melihat kerja sebagai suatu hal yang tidak berarti untuk kehidupan manusia, sama sekali tidak ada pandangan dan sikap terhadap kerja, maka etos kerja itu dengan sendirinya akan rendah. (Anoraga2001)

Karakteristik seseorang yang memiliki etos kerja tinggi menurut Darodjat yaitu: (1). Memiliki motivasi kerja, yaitu motivasi dalam diri dan dari luar diri individu; (2). Memiliki orientasi kemasa depan; (3). Moralitas adalah sikap keseriusan dalam bekerja; (4). Kerja keras serta menghargai waktu; (5). Kedisiplinan dalam bekerja, bertanggung jawab; (6). Hemat dan sederhana. (7). Tekun dan ulet. (Darodjat, 2015) Indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja diantaranya: (1). Kerja keras, bahwa di dalam bekerja mempunyai sifat mabuk kerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai. Dapat memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadang-kadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi; (2). Disiplin, sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang

berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya; (3). Jujur, kejujuran yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan; (4). Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan; (4) Rajin, terciptanya kebiasaan pribadi karyawan untuk menjaga dan meningkatkan (%). yang sudah dicapai. Rajin di tempat kerja berarti pengembangan kebiasaan positif di tempat kerja. Apa yang sudah baik harus selalu dalam keadaan prima setiap saat; (5). Tekun, berarti rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh (bekerja, belajar, berusaha, dsb). Orang yang tekun adalah orang yang bekerja secara teratur, mampu menahan rasa bosan/jemu, dan mau belajar dari kesalahan (orang lain maupun dirinya) di masa lalu agar tidak terulang kembali. (Salamun dkk., 1995) Individu atau kelompok masyarakat yang memiliki etos kerja yang rendah, maka akan ditunjukkan ciri-ciri yang sebaliknya yaitu; (1). Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri; (2). Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia; (3). Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan; (4). Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan, Kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup. (Kusnan, 2004) Peningkatan etos kerja menjadi perhatian setiap perusahaan, setiap individu memiliki tingkat yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang dimiliki yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi etos kerja karyawan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Kinerja (performance) adalah hasil kerja yang konkrit, dapat diamati, dan dapat diukur". Sehingga kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam pelaksanaan tugas yang berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan. (Irawan, 2000: 588) Sementara Dharma menyatakan bahwa penilaian kinerja didasarkan pada pemahaman, pengetahuan, keahlian, kepiawaian dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik dan analisis atribut perilaku seseorang sesuai kriteria yang ditentukan untuk masing-masing pekerjaan. (Dharma, 2005) Menurut Mangkunegara, kinerja adalah sepadan dengan prestasi kerja actual performance, yang merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2007: 7) Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Dalam kerangka organisasi, kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan kinerja perorangan atau kinerja *staff* perlu mendapat perhatian, karena kinerja perorangan akan memberikan andil terhadap kinerja kelompok dan akhirnya kinerja organisasi. Oleh karena itu jika ada kinerja yang tidak efektif pada setiap tingkatan harus dipandang sebagai suatu isyarat bagi manajemen untuk melakukan koreksi terhadap setiap elemen organisasi. Keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. (Wirawan, 2009) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedarmayanti (2011:260) Sementara Wilson Bangun menyatakan bahwa suatu pekerjaan dapat diukur melalui beberapa dimensi berikut: (1). Jumlah Pekerjaan; (2). Kualitas Pekerjaan; (3). Ketepatan waktu dari hasil; (4). Kehadiran; (5). Kemampuan Bekerjasama (Bangun, 2012:234) Dalam pandangan Malayu S.P Hasibuan menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, keunggulan serta waktu. (Hasibuan, 2006: 94) sementara Amstrong dan Baron dalam Wibowo *Performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan

tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. (Wibowo, 2014: 2)

Aspek-aspek kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis yang dalamnya terkandung indikator-indikator dari kinerja, yaitu adalah sebagai berikut: (1). Hasil kerja adalah hal yang dihasilkan dari apa yang telah dikerjakan (keluaran hasil atau keluaran jasa), dapat berupa barang dan jasa yang dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya. Kualitas kerja yang merupakan kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja yang ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian. Kuantitas kerja yang merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas pada setiap harinya; (2). Perilaku kerja. Dalam kesehariannya di tempat kerja, seorang karyawan akan menghasilkan dua bentuk perilaku kerja, yaitu: Perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, contohnya cara berjalan, cara makan siang, dll. Dan perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, contohnya disiplin kerja, perilaku yang disyaratkan dalam prosedur kerja dan kerja sama, komitmen terhadap tugas, ramah pada pelanggan, dll. Perilaku kerja juga bisa meliputi inisiatif yang dihasilkan untuk memecahkan permasalahan kerja, seperti ide atau tindakan yang dihasilkan, serta mampu untuk membuat alternatif solusi demi memperlancar pekerjaan, agar dapat menghasilkan kinerja tinggi. Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasari atas kesadaran diri untuk menyesuaikan diri dengan peraturan organisasi atau perusahaan. Kerja sama (team work) adalah keinginan untuk bekerja sama dengan orang lain secara kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok. (3). Sifat pribadi adalah sifat yang dimiliki oleh setiap karyawan. Sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebagai seorang manusia biasa, seorang karyawan memiliki banyak sekali sifat bawaan, artinya sifat yang memang sudah dibawa sejak lahir atau watak. Sifat bawaan yang diperoleh. (Wirawan, 2009)

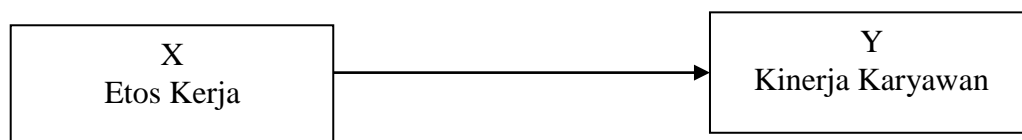
Dalam mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut: (1). Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan; (2). Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran; (3). Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran pegawai dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. (3). Kerjasama antar pegawai merupakan kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. (Setiawan dan Kartika, 2014) Untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut; (1). Kuantitas hasil kerja yaitu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya; (2). Kualitas hasil kerja yaitu kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian; (3). Efisiensi yaitu penyelesaian kerja pegawai secara cepat dan tepat; (4). Disiplin kerja yaitu kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran; (5). Ketelitian kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan; (6) Kepemimpinan yaitu kemampuan pegawai untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok; (7). Kejujuran yaitu ketulusan hati seorang pegawai dalam dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya; (8). Kreativitas adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide/usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas. (Wirawan, 2009)

Marwansyah (2012: 228) mengemukakan, “Kinerja merupakan pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”. Kinerja dapat dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Ada beberapa indikator kinerja yang telah dikemukakan oleh Nawawi (2014) yaitu: 1) kuantitas, 2) kualitas, 3) ketepatan waktu, 4) kehadiran, 5) kemampuan bekerjasama. Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2009: 67) menyatakan bahwa: “Faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation)”. Faktor kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan

reality (knowledge + Skil). Faktor motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja yaitu kondisi yang menggerakkan diri karyawan agar terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi menjadi salah satu hal yang paling penting dalam mewujudkan kinerja yang baik. Dalam pandangan Siagian, mengatakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi atau kemampuan seseorang yang mencakup unsur-unsur keandalan, prakarsa, inovasi, ketelitian, hasil kerja, kehadiran, sikap, kerja sama, kerapian, mutu pekerjaan dan lainlain. Kinerja (performance) menunjuk pada prestasi pegawai terhadap tugas yang diberikan. Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja baik manakala pegawai tersebut memiliki prestasi yang baik dalam pelaksanaan tugas yang diembannya. Dalam pengertian tersebut, nampak jelas bahwa kinerja berkaitan dengan pencapaian (achievement) suatu pelaksanaan tugas. Siagian (2006) Kinerja atau unjuk kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Kinerja atau unjuk kerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. (Hariandja, 2002) Dalam pandangan Dessler, kinerja merupakan prosedur yang meliputi (1) penetapan standar kinerja; (2) penilaian kinerja aktual pegawai dalam hubungan dengan standarstandar ini; (3) memberi umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau terus berkinerja lebih tinggi lagi. (Dessler, 2006) Sementara Mangkunegara mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2001) Prestasi kerja atau kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Secara teoritis penilaian atau pengukuran prestasi kerja atau kinerja memberikan informasi yang dapat digunakan pimpinan untuk membuat keputusan tentang promosi jabatan. Penilaian kinerja memberikan kesempatan kepada pimpinan dan orang yang dinilai untuk secara bersama membahas perilaku kerja dari yang dinilai. Pada umumnya setiap orang menginginkan dan mengharapkan umpan balik mengenai prestasi kerjanya. Penilaian memungkinkan bagi penilai dan yang dinilai untuk secara bersama menemukan dan membahas kekurangan-kekurangan yang terjadi dan mengambil langkah perbaikannya. (Handoko, 2000),

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan analisa deskriptif dengan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran dibantu dengan bantuan program aplikasi SPSS 24.0. Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel karyawan PT.Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur sebanyak 33 responden, Uji statistic yang dilakukan meliputi: Uji Validitas, Uji Reabilitas, Anaisa Linier, Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi.



Gambar 1. Konstelasi variabel X dan varibel Y

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah tiap item atau instrumen benar-benar mampu mengungkapkan faktor yang akan diukur. Pengujian dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Nilai r hitung merupakan hasil jawaban responden pada masing-masing pernyataan di setiap variabel yang dianalisis menggunakan SPSS19.0 dan outputnya bernama *Corrected Item - Total Correlation*. Besarnya r tabel dengan taraf signifikan 5% adalah 0,2913. Hasil validitas melalui progam SPSS bisa dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. Hasil rangkuman uji validitas variabel X dan Y

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Etos Kerja (X)	X1	0,510	0,2913	Valid
	X2	0,725		Valid
	X3	0,571		Valid
	X4	0,682		Valid
	X5	0,655		Valid
	X6	0,621		Valid
	X7	0,780		Valid
	X8	0,854		Valid
	X9	0,694		Valid
	X10	0,808		Valid
Produktivitas (Y)	Y1	0,404	0,361	Valid
	Y2	0,542		Valid
	Y3	0,464		Valid
	Y4	0,489		Valid
	Y5	0,468		Valid
	Y6	0,512		Valid
	Y7	0,669		Valid
	Y8	0,612		Valid
	Y9	0,342		Valid
	Y10	0,432		Valid

Sumber: Data SPSS 24.0

Dari tabel di atas menunjukkan nilai nilai r di hitung semua indikator lebih besar dari r artinya semua indikatornya adalah alat ukur yang dapat di percaya untuk mendapatkan nilai valid. Dari hasil perhitungan uji validitas diatas tentang pengaruh Etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia mendapat nilai valid, maksudnya penelitian dapat di lanjutkan ketahap berikutnya.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Reability varibel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.914	10

Sumber: Data SPSS 24.0

Tabel 3. Reability varibel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.812	10

Sumber : Data SPSS 24.0

Dari tabel diatas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel masuk dalam kategori sangat reliabel, sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan dalam penelitian adalah handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Tabel 4. Hasil Koefisien Korelasi

		Correlations	
		Etos Kerja	Kinerja Karyawan
Etos Kerja	Pearson Correlation	1	.882**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	33	33
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.882**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data SPSS 24.0

Berdasarkan Tabel *Correlations* diatas dapat diketahui bahwa nilai sig. (2-tailed) senilai $0,000 < 0,05$ maka keputusannya H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta timur.

Dari Tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi (hubungan) antara Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan 0,882. Berdasarkan tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi, Etos kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat dan searah karena bernilai positif dan mendekati angka 1 dari hasil perhitungan uji koefisien korelasi diatas tentang pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur, mempunyai hubungan yang kuat antara Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 5. Hasil Analisa regresi Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.292	3.063		4.013	.000
	Etos Kerja	.711	.068	.882	10.415	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data SPSS 24.0

Berdasarkan tabel perhitungan SPSS diatas, dapat diperoleh persamaan yaitu: $Y = 12,292 + 0,711X$.Di mana $Y =$ Kinerja Karyawan, dan $X =$ Etos kerja, yang dapat disimpulkan sebagai berikut. Konstanta sebesar 12,292 menyatakan bahwa jika tidak ada etos kerja yang dilakukan oleh perusahaan, maka kinerja karyawan adalah sebesar 12,292. Koefisien regresi X sebesar 71,1% menyatakan bahwa setiap 1 kali etos kerja perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 71,1%. Dan sebaliknya, Jadi arah hubungan etos kerja dengan kinerja adalah positif artinya searah. Dari hasil perhitungan uji persamaan regresi di atas tentang pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Pemuda Jakarta Timur, mempunyai pengaruh yang positif atau searah antara etos kerja terhadap kinerja.

Tabel Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 ^a	.778	.771	1.602

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja

Berdasarkan tabel Model Summary diatas dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,778 atau 77,8%, artinya Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Etos kerja sebesar 77,8% sedangkan sisanya sebesar 22,2% dijelaskan oleh variabel seperti gaya kepemimpinan, disiplin, kompensasi, pelatihan, budaya organisasi dan lain-lain. Dari hasil perhitungan uji determinasi

V. KESIMPULAN

Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pos Indonesia. Berdasarkan pada perhitungan korelasi sebesar 0,882 menunjukkan hubungan yang sangat kuat (Siregar 2017). Dari hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 77,8%, sedangkan sisanya 22,2% dipengaruhi faktor-faktor lain misalnya kondisi lingkungan pekerjaan, fasilitas yang ada, kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan rekan kerja. Dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi sebesar 0,882 dapat dinyatakan bahwa hubungan etos kerja dengan kinerja karyawan adalah positif dan kuat. Berdasarkan persamaan regresi linier, diketahui yang merupakan etos kerja sebesar 0,711 menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Tabrani Rusyan, dkk. 1989. Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar. Bandung: Remaja Karya.
- Anoraga, Panji, 2001. Psikologi Kerja, Rineka Cipta, Jakarta
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Boatwright, J. R. & Slate, J. R. (2000). Work Ethic Measurement of Vocational Students in Georgia. *Journal of Vocational Education Research* [On-line], vol.25
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personaliala-. Masa Kini. Bandung: PT Refika Aditama.
- Darwish, A. Yousef.1997. Organizational Commitment: A Mediator of the relationships of leadership behavior with job satisfaction and Performance in a non- Western Country. *Journal of managerial psychology*. Vol 15 No 1 2000
- Dessler, Gary. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi kesepuluh jilid 1). PT.Indeks. Jakarta.
- Dharma, Surya, 2005, Manajemen Kinerja Falsafah, Teori dan Penerapannya, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Handoko, T Hani. 1999. Manajemen Personaliala dan Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- Hardjosoedarmo, Soewarso, (1999); Total Quality Management, Yogyakarta
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Grasindo. Jakarta.
- Hasibuan, SP Malayu.2007.Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- _____. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta: BumiAksara
- Irawan, Prasetya, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, STIALAN Press, Jakarta.
- Istijanto.(2006).Riset Sumber Daya Manusia.PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

- Ivancevich M, John dkk ,2007, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jilid 1, Edisi Ketujuh, Jakarta: Erlangga
- Kusnan, A., & Airlangga, U. 2004. Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi di Garnisun Tetap III. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi ASIA Vol, 4(2)*. Surabaya. Malang.
- Mangkunegara. Anwar Prabu, 2014. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja
- _____. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- _____. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya. Bandung
- Nawawi, Ismail. 2014. *Manajemen Perubahan: Teori dan Aplikasi pada Organisasi Publik dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Rosdakarya Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Rosmiani. 1996. *Etos Kerja Nelayan Muslim Di Desa Paluh Sebaji Deli serdang Sumatera utara: Hubungan Antara kualitas Keagamaan dengan Etos Kerja*.
- Salamun, Sumardi, Sadilah, Emiliana, Sumintarsih, Sudijono, dan Suhartinah. 1995. *Persepsi Tentang Etos Kerja: Kaitannya Dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta*. Yogyakarta: Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan RI.
- Santoso, Singgih. 2017. *Menguasai Statistik dengan SPSS 24.0*. Penerbit: Elex Media Komputido. Jakarta
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. 2014. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah*. Jurnal. Denpasar: Universitas Udayana
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Sinamo, Jansen. 2011. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Siregar (2000) *Sumber Daya Manusia (Konsep Universal Etos Kerja)* Jakarta: PT.Gramedia
- Soewarso, Rahardjo, Subagyo, dan Utomo. 1995. *Persepsi Tentang Etos Kerja Kaitannya dengan Nilai Budaya Masyarakat*. Jakarta: CV. Bupara Nugraha.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Admisistrasi*. Bandun: CV Alfabeta.
- Sumarsono, Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sutisna, Entis. 2012. *Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Pratama Jaya Ciamis*. Universitas Komputer Indonesia. Bandung
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudidayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta. Gama Insani
- Tebba, Sudirman. 2003, *Membangun Etos Kerja Dalam Perspektif Tsawuf*. Cetakan I, (Pustaka Nusantara: Bandung).
- Undang Nomor 38 Tahun 2009 tentang pos
- Undang-Undang No. 25 Tahun 2009
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Depok: Raja Grafindo Persada, 2014.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.