

Pengaruh Etos kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Agam

Hayyu Putri Ningsih¹, Teti Chandrayanti¹, Lubis¹

¹Universitas Ekasakti, Indonesia

 hayyu@gmail.com^{*}

Abstract

Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dan tak terpisahkan dari institusi pemerintahan yang mempunyai peranan penting bagi tercapainya tujuan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Agam. Metode pengumpulan data adalah Penelitian Lapangan (Field Research) dan Penelitian Kepustakaan (Library Research). Jenis dan sumber data adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Agam yaitu sebanyak 42 orang dan sampel sebanyak 42 orang. metode analisis menggunakan analisis regresi linerar sederhana. Hasil penelitian menemukan : (1) Indikator dominan pada masing-masing variabel adalah : (a) Indikator paling dominan pada variabel kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Agam adalah kehandalan dimana nilai rata-rata 4,52 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 90,48% dalam kategori Sangat Baik. (b) Indikator paling dominan pada variabel etos kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Agam adalah kerja keras dimana nilai rata-rata 4,32 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 86,38% dalam kategori Sangat Baik. (2) Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Agam ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$). (3) Koefisien determinasi kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Agam ditunjukkan dengan nilai R Square sebesar 0,300 hal ini berarti besarnya kontribusi etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Agam adalah 30,0% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, pelatihan dan lainnya

Article Information:

Received April 15, 2024

Revised Mei 28, 2024

Accepted Juni 19, 2024

Keywords: *Kerja, Kinerja*

PENDAHULUAN

Dinas Pertanian Kabupaten Agam mempunyai tujuan dan sasaran Meningkatnya Produksi Usaha Pertanian dan Industri Pengolahan yang dapat diwujudkan melalui strategi mengembangkan kawasan dan komoditi potensial serta peternakan berkelanjutan yang dituangkan dalam arah dan kebijakan: (1) Pengembangan kawasan berbasis komoditi potensial serta peternakan (Rencana Kerja, 2023).

How to cite:

Ningsih, H., E. Chandrayanti, T. Lubis. (2024). Pengaruh Etos kerja terhadap Kinerja Dinas Pertanian Kabupaten Agam. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(2), 170-180.

E-ISSN:

Published by:

3046-8655

The Institute for Research and Community Service

(2) Peningkatan pengendalian dan pengawasan kesehatan hewan dan masyarakat veteriner. (3) Peningkatan Pengendalian dan Penanggulangan Bencana Pertanian, (4) Peningkatan Pengendalian Pengawasan dan Penerbitan Izin Usaha Pertanian. Dalam pelaksanaan strategi tersebut Dinas Pertanian melaksanakan program dan kegiatan yang tertuang dalam Rencana Kerja tahun 2023 berdasarkan Permendagri Nomor 90 tahun 2019 yang didukung oleh 6 program, 16 kegiatan dan 36 sub kegiatan pada program kegiatan dan pendanaan Dinas Pertanian Tahun Anggaran 2023.

Namun dalam pencapaian target program dan kegiatan ini terdapat juga kendala-kendala yang dihadapi antara lain pada pelaksanaan pekerjaan fisik seperti pembangunan jalan usaha tani, jalan produksi atau pembangunan jaringan irigasi tepat pada musim hujan sehingga proses pekerjaan fisik jadi terhambat, dalam penanggulangan penyakit hewan menular masih rendahnya kesadaran masyarakat untuk melapor kepada petugas kesehatan hewan jika ada kasus gigitan, masih perlunya peningkatan kesadaran petani untuk menggunakan benih komoditi tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan yang bersertifikat dalam menjamin keberhasilan pencapaian hasil panen, masih perlunya peningkatan kesadaran petani untuk melaksanakan tanam serentak komoditi padi sehingga dapat menekan serangan organisme pengganggu tanaman terutama hama tikus. Hasil survei awal yang peneliti lakukan dnegan 10 orang pegawai pada Dinas Pertanian Kab.Agam, hasil wawancara memperlihatnya masih rendahnya kinerja pegawai dalam bekerja hal ini terlihat dari table.

Tabel 1. Permasalahan Berkewaan Kinerja

No	Pernyataan	Jawaban		Parsentase	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Kuantitas kerja karyawan dalam beberapa bulan terakhir tidak mencapai target selain itu dari segi kualitas	7	3	(70%)	(30%)
2	Hasil kerja pegawai belum sesuai dengan yang diharapkan	6	4	(60%)	(40%)
3	Banyak pegawai sering terlambat dalam menyerahkan pekerjaannya	5	5	(50%)	(50%)
4	Rendahnya inisiatif pegawai dalam bekerja hal ini terlihat pegawai bersifat menunggu perintah dulu dari atasan dalam melakukan pekerjaan	7	3	(70%)	(30%)

Berdasarkan tabel di 1. dapat disimpulkan kuantitas kerja karyawan dalam beberapa bulan terakhir tidak mencapai target selain itu dari segi kualitas, hasil kerja pegawai belum sesuai dengan yang diharapkan, banyak pegawai sering terlambat dalam menyerahkan pekerjaannya, dan rendahnya inisiatif pegawai dalam bekerja hal ini terlihat pegawai bersifat menunggu perintah dulu dari atasan dalam melakukan pekerjaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah etos kerja pegawai. Etos kerja adalah dasar perilaku yang paling utama mengenai pandangan benar atau salah, kemudian jika melihat pengertian dari etos itu sendiri yaitu sebuah sikap moral paling dasar dari seseorang, yang mempengaruhi perilakunya terhadap apa yang sedang dilakukannya. Etos Kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada pradigma kerja yang integral. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan (Fahmi, 2019).

Hasil survei awal yang peneliti lakukan terhadap 10 pegawai Dinas Pertanian Kab.Agam, terdapat masih adanya permasalahan berkewaan dengan etos kerja, dapat

disajikan pada tabel berikut :

Tabel 2. Permasalahan Berkenaan dengan Etos kerja Pegawai

No	Permasalahan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Apakah Bapak/Ibu sering merasa terbebani oleh pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan	(60,0%)	(40,0%)
2	Apakah Bapak/Ibu termasuk karyawan yang suka menunda-nunda pekerjaan	(70,0%)	(30,0%)
3	Apakah Bapak/Ibu sering bekerja karena keterpaksaan	(50,0%)	(50,0%)
4	Apakah Bapak/Ibu termasuk karyawan yang selalu berusaha bekerja lebih keras dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	(40,0%)	(60,0%)
5	Apakah Bapak/Ibu dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan baik sesuai deadline yang ditentukan	(40,0%)	(60,0%)

Berdasarkan tabel 2 hasil survei awal terhadap pegawai Dinas Pertanian Kab.Agam diatas, hal ini mengetahui permasalahan tentang etos kerja dimana pertanyaan pertama yaitu apakah Bapak/Ibu sering merasa terbebani oleh pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan 60,0% memberikan jawaban ya. Kedua, Apakah Bapak/Ibu termasuk karyawan yang suka menunda-nunda pekerjaan 70,0% memberikan jawaban ya. Ketiga, apakah Bapak/Ibu sering bekerja karena keterpaksaan 50,0% memberikan jawaban ya. Keempat, apakah Bapak/Ibu termasuk karyawan yang selalu berusaha bekerja lebih keras dalam menyelesaikan setiap pekerjaan 60,0% memberikan jawaban tidak. Kelima, apakah Bapak/Ibu dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan baik sesuai deadline yang ditentukan 60,0% memberikan jawaban tidak. Dari tebel diatas memperlihatkan masih rendahnya etos kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kab.Agam hal ini tentunya akan mempengaruhi kinerja pegawai untuk masa yang akan datang. Berdasarkan fenomena di atas peneliti menuangkan dalam bentuk skripsi dengan judul “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Agam”.

Adapun rumusan masalah dalam penilitian ini adalah indikator mana yang dominan pada etos kerja dan kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Agam?. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Agam ?. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas maka dapat dibuat kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut: Diduga Secara parsial Etos Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Agam.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pertanian Kabupaten Agam. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Agam yaitu sebanyak 42 orang dan sampel yang akan ditargetkan didalam penelitian ini berjumlah 42 responden (Hafizi et al., 2022; Nadhirah et al., 2023; Arifin et al., 2024; Engkizar et al., 2024). Teknik pengambilan sampel adalah “*accidental sampling*”. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan kuesioner. Adapun metode analisis penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis regresi linear sederhana. Koefisien determinasi dan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian Etos Kerja (X)

Tabel 3. Deskriptif Etos Kerja (X)

No	Alternatif Jawaban										Rerat a	TCR
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Kerja Keras	26	61.90	12	28.57	4	9.52	0	0	0	0	4.52	90.48
	21	50.00	5	11.90	16	38.10	0	0	0	0	4.12	82.38
	21	50.00	9	21.43	12	28.57	0	0	0	0	4.21	84.29
	28	66.67	6	14.29	8	19.05	0	0	0	0	4.48	89.52
	19	45.24	15	35.71	8	19.05	0	0	0	0	4.26	85.24
Jumlah	11	273.8	47	111.9	48	114.2	0	0	0	0	21.60	431.9
	5	1		0		9						0
Rata-rata	23	54.76	9	22.38	10	22.86	0	0	0	0	4.32	86.38
Kerja cerdas	16	38.10	10	23.81	15	35.71	1	2.38	0	0	3.98	79.52
	19	45.24	2	4.76	21	50.00	0	0	0	0	3.95	79.05
	15	35.71	9	21.43	18	42.86	0	0	0	0	3.93	78.57
	26	61.90	10	23.81	6	14.29	0	0	0	0	4.48	89.52
	23	54.76	14	33.33	5	11.90	0	0	0	0	4.43	88.57
Jumlah	99	235.7	45	107.1	65	154.7	1	2.38	0	0	20.76	415.2
	1		4		6							4
Rata-rata	20	47.14	9	21.43	13	30.95	0	0.48	0	0	4.15	83.05
Kerja ikhlas	22	52.38	14	33.33	6	14.29	0	0	0	0	4.38	87.62
	20	47.62	14	33.33	8	19.05	0	0	0	0	4.29	85.71
	19	45.24	20	47.62	3	7.14	0	0	0	0	4.38	87.62
	21	50.00	12	28.57	6	14.29	3	7.14	0	0	4.21	84.29
	14	33.33	13	30.95	14	33.33	1	2.38	0	0	3.95	79.05
Jumlah	96	228.5	73	173.8	37	88.10	4	9.52	0	0	21.21	424.2
	7		1									9
Rata-rata	19	45.71	15	34.76	7	17.62	1	1.90	0	0	4.24	84.86
Jumlah	31	738.1	16	392.8	15	357.1	5	11.9	0	0	63.57	1,271.
	0	0	5	6	0	4		0				43
Rata-rata	21	49.21	11	26.19	10	23.81	0	0.79	0	0	4.24	84.76

Berdasarkan tabel diperoleh informasi bahwa skor rata-rata variabel etos kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Agam yang terdiri dari 15 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,24 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 84,76%. Hal ini menunjukan bahwa variabel etos kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Agam dalam kategori **Sangat Baik**. Indikator paling dominan pada variabel etos kerja pada

Dinas Pertanian Kabupaten Agam adalah kerja keras dimana nilai rata-rata 4,32 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 86,38% dalam kategori Sangat Baik.

Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4. Deskriptif Kinerja

No	Alternatif Jawaban										Rerat	TCR
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Kuantitas kerja	11	26.19	11	26.1	20	47.6	0	0	0	0	3.79	75.71
			9		2							
	18	42.86	9	21.4	14	33.3	1	2.3	0	0	4.05	80.95
			3		3		8					
	19	45.24	13	30.9	10	23.8	0	0	0	0	4.21	84.29
			5		1							
	19	45.24	12	28.5	11	26.1	0	0	0	0	4.19	83.81
			7		9							
	26	61.90	6	14.2	10	23.8	0	0	0	0	4.38	87.62
			9		1							
Jumlah	93	221.43	51	121.	65	154.	1	2.3	0	0	20.62	412.3
			43		76		8					
Rata-rata	19	44.29	10	24.2	13	30.9	0	0.4	0	0	4.12	82.48
			9		5		8					
Kualitas kerja	23	54.76	8	19.0	11	26.1	0	0	0	0	4.29	85.71
			5		9							
	22	52.38	8	19.0	12	28.5	0	0	0	0	4.24	84.76
			5		7							
	21	50.00	8	19.0	13	30.9	0	0	0	0	4.19	83.81
			5		5							
	22	52.38	8	19.0	12	28.5	0	0	0	0	4.24	84.76
			5		7							
	24	57.14	8	19.0	10	23.8	0	0	0	0	4.33	86.67
			5		1							
Jumlah	11	266.67	40	95.2	58	138.	0	0	0	0	21.29	425.7
	2			4		10						1
Rata-rata	22	53.33	8	19.0	12	27.6	0	0	0	0	4.26	85.14
			5		2							
Kehandalan	31	73.81	3	7.14	8	19.0	0	0	0	0	4.55	90.95
				5								
	29	69.05	8	19.0	5	11.9	0	0	0	0	4.57	91.43
			5		0							
	27	64.29	6	14.2	9	21.4	0	0	0	0	4.43	88.57
			9		3							
	33	78.57	5	11.9	4	9.52	0	0	0	0	4.69	93.81
			0									
	26	61.90	6	14.2	10	23.8	0	0	0	0	4.38	87.62
			9		1							
Jumlah	14	347.62	28	66.6	36	85.7	0	0	0	0	22.62	452.3
	6			7		1						8
Rata-rata	29	69.52	6	13.3	7	17.1	0	0	0	0	4.52	90.48
			3		4							

Inisiatif	25	59.52	7	16.6	10	23.8	0	0	0	0	4.36	87.14
				7		1						
	25	59.52	8	19.0	9	21.4	0	0	0	0	4.38	87.62
				5		3						
	27	64.29	7	16.6	8	19.0	0	0	0	0	4.45	89.05
				7		5						
	33	78.57	4	9.52	5	11.9	0	0	0	0	4.67	93.33
						0						
	28	66.67	9	21.4	5	11.9	0	0	0	0	4.55	90.95
				3		0						
Jumlah	13	328.57	35	83.3	37	88.1	0	0	0	0	22.40	448.1
				3		0						0
Rata-rata	28	65.71	7	16.6	7	17.6	0	0	0	0	4.48	89.62
				7		2						
kerajinan	28	66.67	8	19.0	6	14.2	0	0	0	0	4.52	90.48
				5		9						
	26	61.90	8	19.0	8	19.0	0	0	0	0	4.43	88.57
				5		5						
	20	47.62	10	23.8	12	28.5	0	0	0	0	4.19	83.81
				1		7						
	24	57.14	14	33.3	4	9.52	0	0	0	0	4.48	89.52
				3								
	22	52.38	11	26.1	9	21.4	0	0	0	0	4.31	86.19
				9		3						
Jumlah	12	285.71	51	121.	39	92.8	0	0	0	0	21.93	438.5
				43		6						7
Rata-rata	24	57.14	10	24.2	8	18.5	0	0	0	0	4.39	87.71
				9		7						
Jumlah	60	1,450.	20	488.	23	559.	1	2.3	0	0	108.8	2,177.
		9	00	5	10	5	52		8		6	14
Rata-rata	24	58.00	8	19.5	9	22.3	0	0.1	0	0	4.35	87.09
				2		8						

Berdasarkan tabel 2 diperoleh informasi bahwa skor rata-rata variabel kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Agam yang terdiri dari 25 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,35 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 87,09%. Hal ini menunjukan bahwa variabel kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Agam dalam kategori Sangat Baik. Indikator paling dominan pada variabel kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Agam adalah kehandalan dimana nilai rata-rata 4,52 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 90,48% dalam kategori Sangat Baik.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana berganda digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah etos kerja sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Agam. Untuk melihat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Agam adalah sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	84,483	5,905			14,307	0,000
Etos Kerja	0,383	0,093	0,548		4,145	0,000

Berdasarkan tabel 5. dapat dibuat persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut.

$$Y = 84,483 + 0,383X + e$$

Dari persamaan di atas maka dapat di interpretasikan beberapa hal, sebagai berikut. Konstanta sebesar 84,483, artinya jika tidak ada etos kerja ($X=0$) maka nilai kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Agam adalah sebesar konstanta yaitu 84,483 satuan. Jika variabel etos kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,383 artinya jika penilaian etos kerja dinaikan satu satuan maka kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Agam akan meningkat sebesar 0,383 satuan. koefisien ini bertanda positif yang berarti etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Agam.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,548 ^a	0,300	0,283	3,467

Berdasarkan tabel 4, nilai koefisien determinasi kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Agam ditunjukkan dengan nilai *R Square* sebesar 0,300 hal ini berarti besarnya kontribusi etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Agam adalah 30,0% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, pelatihan dan lainnya.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Tabel 5. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	84,483	5,905			14,307	0,000
Etos Kerja	0,383	0,093	0,548		4,145	0,000

Berdasarkan tabel 5. ditemukan nilai t hitung 4,145 dan nilai (sig = 0,000 < 0,05). Dengan $df = 42-1 = 41$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,683, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,145 > 1,683$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Agam.

Pemabahasan

Indikator mana yang dominan pada etos kerja dan kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Agam

Etos Kerja

Skor rata-rata variabel etos kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Agam yang terdiri dari 15 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,24 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 84,76%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel etos kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Agam dalam kategori Sangat Baik. Indikator paling dominan

pada variabel etos kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Agam adalah kerja keras dimana nilai rata-rata 4,32 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 86,38% dalam kategori Sangat Baik.

Etos kerja dapat terbentuk apabila seorang karyawan memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal. Etos kerja harus dimiliki setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif. Karyawan yang memiliki etos kerja yang rendah ketika melakukan pekerjaannya mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya (Sudarmanto, 2019). Sebaliknya dengan etos kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan memberikan hasil kerja yang optimal. Etos kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu hal secara optimal, lebih baik untuk mencapai kuantitas dan kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Penelitian (Sartika, 2023), hasil penelitian ditemukan indikator kerja keras dimana nilai rata-rata 4,31 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 86,22%. Hal ini menunjukan bahwa indikator kerja keras dalam kategori Sangat Baik (Mutathahirin et al., 2020).

Kinerja

Skor rata-rata variabel kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Agam yang terdiri dari 25 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,35 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 87,09%. Hal ini menunjukan bahwa variabel kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Agam dalam kategori Sangat Baik. Indikator paling dominan pada variabel kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Agam adalah kehandalan dimana nilai rata-rata 4,52 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 90,48% dalam kategori Sangat Baik. Menurut Robbins (2016:117) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Menurut Sudaryo et al (2018: 205) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi (Baidar et al., 2023).

Mangkunegara (2017:122) menjelaskan, bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2017:122) menjelaskan, bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi yang dimaksud dari kualitas adalah tingkat baik buruknya hasil yang diperoleh, sedangkan kuantitas adalah jumlah yang diperoleh dari hasil kerja. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Penelitian (Sartika, 2023), hasil penelitian ditemukan indikator kehandalan dimana nilai rata-rata 4,24 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 84,81%. Hal ini menunjukan bahwa indikator kemampuan dalam kategori Sangat Baik.

Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Agam

Hasil penelitian ditemukan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Agam ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$). Koefisien determinasi kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Agam ditunjukan dengan nilai *R Square* sebesar 0,300 hal ini berarti besarnya kontribusi etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Agam adalah 30,0% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, pelatihan dan lainnya. Menurut Edison (2018:144) etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka. Menurut Sinamo (2016) etos kerja adalah seperangkat

perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja merupakan tata nilai yang mencakup disiplin, jujur, percaya diri, tanggung jawab, mandiri, dan menjalin komunikasi (Engkizar et al., 2021). Kinerja karyawan adalah hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan agar membawa kemajuan dan keberhasilan sehingga dapat mencapai tujuan dan kelangsungan hidup pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Fahmi, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh (Lawu et al., 2019: 2614–3747), hasil penelitian ditemukan terdapat Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. Penelitian lain oleh (Sule & Priansa, 2018: 116–124), hasil penelitian ditemukan terdapat Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar. Hasil penelitian (Hadiansyah & Yanwar, 2017: 150), hasil penelitian ditemukan terdapat Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. Penelitian lain oleh Cantona (2024), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja. Penelitian Arifin & Rizaldy (2023: 168–184), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja. Penelitian Osman (2023: 45–55), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Agam dapat disimpulkan sebagai berikut. Indikator dominan pada masing-masing variabel adalah indikator paling dominan pada variabel kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Agam adalah kehandalan dimana nilai rata-rata 4,52 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 90,48% dalam kategori Sangat Baik. Indikator paling dominan pada variabel etos kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Agam adalah kerja keras dimana nilai rata-rata 4,32 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 86,38% dalam kategori Sangat Baik. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Agam ($sig = 0,000 < 0,05$). Koefisien determinasi kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Agam ditunjukan dengan nilai *R Square* sebesar 0,300 hal ini berarti besarnya kontribusi etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Agam adalah 30,0% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, pelatihan dan lainnya.

SARAN

Pada variabel etos kerja, indikator terendah adalah kerja cerdasa, oleh sebab itu sebaiknya Dinas Pertanian Kab. Agam memberikan pelatihan dan tunjangan belajar kepada pegawai sesuai bidangnya. Indikator terendah variabel kinerja adalah kuantitas kerja pegawai, oleh sebab itu sebaiknya instansi memberikan pekerjaan sesuai kapasitas pegawai agar tercapai kualitas kerja pegawai. Bagi Penulis diharapkan dapat mendalami kajian dan wawasan tentang Pengaruh etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kab. Agam. Bagi Instansi terkait; Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perwakilan dinas Pertanian Kab. Agam dalam meningkatkan kinerja pegawai. Bagi Akademisi sebagai bahan informasi dan referensi atau penelitian pembanding bagi peneliti berikutnya untuk bidang kajian yang sama.

REFERENSI

Adel, S., & Anoraga, B. (2023). Afghan Youth's Expectation for Educational, Economic and Political Development during the Reign of Taliban. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 2(1), 16–27.

Arifin, Z., & Rizaldy, M. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Surya Segara Safety Marine. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5.

Arifin, Z., Lubis, T., Ath-Thukhi, A. M., Alsokari, T., Ainin, M., & Taufan, M. (2024). Analyzing the Problems of Arabic Language Learning in Higher Education. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(3).

Baidar, B., Mutathahirin, M., & Fitriani, F. (2023). Implementation of Card Sort Learning Media in Islamic Education Class in MIN. *Khalqa: Journal of Education and Learning*, 1(2), 1-10.

Cantona, D. (2024). Pengaruh Etos Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Pada PR Alaina Tulungagung Ahmad Jauhari Lina Saptaria Etos Kerja kental , disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral . Totalitas kepribadian, 2.

Edison, E. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung.

Engkizar, E., Jaafar, A., Sarianti, D., Ayad, N., Rahman, A., Febriani, A., ... & Rahman, I. (2024). Analysis of Quran Education Problems in Majority Muslim Countries. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(1), 65-80.

Engkizar, Engkizar, K. Munawir, Soni Kaputra, Zainul Arifin, Syafrimen Syafril, Fuady Anwar, and Mutathahirin Mutathahirin. "Building of Family-based Islamic Character for Children in Tablighi Jamaat Community." *Ta'dib* 24, no. 2 (2021): 299-310.

Fahmi Irham. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta Bandung.

Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2017). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Ae. *Jurnal Al-Azbar Indonesia Seri Humaniora*, 3.

Hafizi, M. Z. A. A. A., Satrianis, S., Ikhsan, M., Putra, P. E., Violanita, U., & Syafrizal, S. (2022). The Level of Knowledge and Practice of Students Regarding Worship in Senior High Schools. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 5(4), 120–126. <https://doi.org/10.24036/ijmurmica.v5i4.148>

Lawu, S. H., Suhaila, A., & Lestiowati, R. (2019). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. *Penelitian Ilmu Manajemen*, 2.

Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Mutathahirin, M., Hudamahya, A., & Hamdi, H. (2020). Community Assessment of Salafi Studies in the City of Padang. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 3(2), 47-55.

Nadhirah, A. N., Kurniawati, T., & Nor, Z. B. M. (2023). Analysis of the Influence of Investment in Education and Health on Economic Growth in Malaysia. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 6(2), 65–77.

Osman, I. R. (n.d.). Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pemerintahan Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat. 2024, 7.

Robbins. (2016). *Perilaku Organisasi*. Gramedia. Jakarta.

Saputra. (2024). Saputra, H. E. (2014). Studi Pengaruh Bidang Diskontinu Terhadap Drilabilitas Tuf Di Dusun Gunungsari, Desa Sambirejo, Kecamatan Prambanan, Daerah Istimewa Yogyakarta (Doctoral Dissertation, Upn" Veteran" Yogyakarta). Alfabeta Bandung.

Sartika, Y. (2023). *Pengaruh Konflik Kerja, Etos Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas*

Kerja Karyawan PT. Anam Koto di Kabupaten Pasaman Barat.
Sinamo. (2016). *Etos Kerja Profesional*. Institut Dharma Mahardika. jakarta.
Sudarmanto. (2019). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
Sule & Priansa. (2018). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar, 7.

Copyright holder:
© Yulfi, N., F. Yulistia. Sunreni.

First publication right:
Jurnal Riset Manajemen

This article is licensed under:
CC-BY-SA