

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAWASLU PROVINSI BALI

I Putu Abdi Widyanata¹⁾, I Wayan Mendra²⁾, Tjok Istri Sri Harwathy³⁾

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: kingabdi502@gmail.com

Abstrak

Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Permasalahan pada kinerja pegawai dapat diketahui dari hasil wawancara kepada kepala bagian SDM adalah terdapat pegawai yang belum maksimal dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan. Kurangnya kepatuhan pegawai terhadap SOP pada instansi saat bekerja yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Bawaslu Provinsi Bali.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dan kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 43 dengan menggunakan metode sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t

Hasil dari penelitian ini (1) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bawaslu Provinsi Bali, (2) Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bawaslu Provinsi Bali.

Kata kunci: kemampuan kerja, etos kerja, dan kinerja pegawai

Abstract

Performance is the result of individual or group work in an organization in order to achieve organizational goals. Problems with employee performance can be seen from the results of interviews with the head of the HR department that there are employees who have not been maximal in completing the tasks assigned by their superiors. Lack of employee compliance with SOP at work which causes a decrease in employee performance. This study aims to determine the effect of work ability and work ethic on employee performance at the Bawaslu of Bali Province.

The methods used in this research are qualitative and quantitative methods. The number of samples used in this study was 43 using the saturated sample method. Collecting data using a questionnaire. The data analysis technique used multiple linear regression test. Hypothesis testing is done by F test and t test.

The results of this study (1) work ability has a positive and significant effect on employee performance at the Bali Provincial Bawaslu, (2) work ethic has a positive and significant effect on employee performance at the Bali Provincial Bawaslu

Keywords: work ability, work ethic, and employee performance

I. PENDAHULUAN

Setiap organisasi baik yang dimiliki oleh pemerintah maupun pihak swasta dituntut untuk selalu dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia tersebut dapat dikelola dengan baik. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil suatu keberhasilan organisasi juga di pengaruhi oleh kinerja pegawai. Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan nantinya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan bagian integral dan memegang peranan penting dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Kinerja pegawai adalah bahwa pada hakekatnya para pekerja memerlukan rasa aman dan mempunyai jaminan masa depan. Suasana di dalam sebuah perusahaan yang memberi kesempatan untuk berkembang tanpa ancaman dan hubungan antara pegawai dan pimpinan yang manusiawi. Kinerja pegawai terdiri dari individu dan kelompok yang merupakan pencapaian tujuan atau hasil yang dilakukan atau dikerjakan oleh setiap individu secara bersama - sama. Kinerja pegawai merupakan susunan dari beberapa orang secara rapi yang menggambarkan seluruh siklus input - proses - output untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Pada Bawaslu Provinsi Bali sebagai tempat penelitian ini di lakukan kinerja pegawai yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha dan kerja sama pegawai untuk mencapai

tujuan perusahaan, tetapi sebaliknya karyawan yang memiliki kinerja yang rendah akan sulit untuk mencapai hasil yang baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan kerja. Kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman.

Hubungan antara kemampuan kerja dengan kinerja karyawan adalah menurut Robbins (2015:35-37) bahwa kemampuan (ability) merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Hal ini menjelaskan bahwa untuk melakukan pekerjaan dibutuhkan kemampuan agar dapat mendukung dan melakukan pekerjaan yang di harapkan pada suatu perusahaan dan tingkat kinerja karyawan akan sangat tergantung pada faktor kemampuan karyawan itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Dengan demikian tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak negatif pada kinerja karyawan. Menurut Moenir (2006:76), yang dimaksud dengan kemampuan dalam hubungan dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdaya guna dan berhasil melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja karyawan akan menentukan

kinerja organisasi dengan kata lain semakin tinggi kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Permasalahan yang berkaitan dengan kemampuan kerja pada Bawaslu Provinsi Bali dapat dilihat pada indikator kesanggupan kerja. Hasil wawancara menunjukkan, pegawai masih belum maksimal dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada pegawai baik yang sudah lama maupun yang baru di rekrut Bawaslu Provinsi Bali. Adapun beberapa fenomena yang dapat dilihat yaitu pegawai kurang memahami tentang jobdesk yang di berikan oleh atasan misalnya tentang pembuatan laporan administratif lembaga.

Pentingnya penerapan kemampuan kerja dalam perusahaan juga dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan Rizky (2014) yang menyatakan bahwa adanya kemampuan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Pernyataan tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian Mirza (2015), Jayanthi dan suryani (2018), dan Sulastri (2015) yang menghasilkan kesimpulan yang sama. Akan tetapi hasil penelitian yang dilakukan Salju & Rahman (2016) tidak sejalan di mana kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dalam persaingan kerja tidak hanya membutuhkan keahlian dan kemampuan saja tetapi juga diperlukan adanya dedikasi, kerja keras, dan kejujuran dalam bekerja. Peran yang sangat vital dalam mewujudkan prestasi kinerja seorang karyawan adalah dirinya sendiri. Bagaimana dia memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi untuk

dapat memberikan pengaruh positif pada lingkungannya (Sinamo, 2011:18). Suatu pandangan dan sikap terhadap kerja dikenal dengan istilah etos kerja. Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa (Dodi, dkk, 2013).

Permasalahan yang berkaitan dengan etos kerja pada Bawaslu Provinsi Bali, pada indikator kepatuhan bekerja terhadap perusahaan adalah pegawai tidak mematuhi SOP saat bekerja seperti halnya pada jam istirahat, meninggalkan tempat bekerja dan datang dengan waktu yang terlambat. Mereka menganggap pekerjaan tersebut bisa dikelola oleh rekan kerja yang masih berada di dalam kantor. Mathis dan Jackson (2006:37) mengemukakan etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Kata Etos bermakna kepada penampilan karakter diri yang selaras dengan etika, kredibilitas, kepercayaan, keunikan, kewenangan, pengalaman, wawasan, pengetahuan, kemampuan, keandalan, integritas, akuntabilitas, serta sikap dan perilaku yang dipercaya sepenuhnya oleh orang lain. Intinya, seseorang yang memiliki etos dianggap terpercaya dan mampu melakukan pekerjaannya dengan andal dan berkualitas.

Pentingnya penerapan etos kerja dalam perusahaan juga dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan Retno (2018) yang menyebutkan etos kerja berpengaruh positif terhadap

kinerja pegawai. Pernyataan tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hardiansyah dan Yanwar (2015), Jayanthi dan suryani (2018), dan Octarina (2015) yang menghasilkan kesimpulan yang sama. Akan tetapi hasil penelitian yang dilakukan Shafissalam (2013) tidak sejalan di mana etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian permasalahan dan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Bawaslu Provinsi Bali”.

II. KAJIAN PUSTAKA

2.1 *Goal-setting theory*

Goal-Setting Theory merupakan teori penentuan sasaran berkaitan dengan hubungan antara orang-orang dan tujuan. Ini termasuk bagaimana orang menetapkan tujuan, bagaimana mereka bereaksi terhadap individu, dan bagaimana mereka menggunakannya untuk mencapai perubahan perilaku (Chan dkk, 2019). Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) (Riggio, dalam Rini & Widiana, 2011) menekankan pada tugas yang spesifik, pelaksanaan tujuan yang menantang, dan komitmen pekerja terhadap tujuan merupakan kunci pokok dari motivasi. Penelitian penetapan tujuan menunjukkan bagaimana persepsi seseorang tentang keterampilan mereka, dan kegunaan dan kemudahan mencapai tujuan tertentu, memainkan peran penting dalam menjadi sukses dalam mencapai tujuan itu (Cham dkk, 2019).

2.2 Kemampuan kerja

Kemampuan (*ability*) seseorang akan turut serta menentukan perilaku

dan hasilnya. Kemampuan berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins & Judge, 2009). Wibowo (2013:93) berpendapat bahwa kemampuan atau *ability* menunjukkan kapasitas individu untuk mewujudkan berbagai tugas dalam bekerja. Kreitner dan Kinicki (2003) menyatakan bahwa kemampuan diartikan sebagai ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berdasarkan kemampuan kerja mental maupun fisik.

Indikator - indikator untuk mengukur kemampuan kerja menurut Robbins (dikutip oleh Yati, 2015) adalah sebagai berikut:

- 1) Kesanggupan kerja
- 2) Pendidikan
- 3) Masa kerja

2.3 Etos kerja

Menurut Sinamo (2011:35), etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistik. Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, Perilaku dan karakter, setiap orang memiliki internal being yang merupakan siapa dia. Etos berasal dari bahasa Yunani *ethos* yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lain etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya (Khasanah, 2004:8).

Indikator etos kerja yang di kemukakan oleh Salamun dkk. (1995) yaitu :

- 1) Komunikasi antar karyawan
- 2) Penugasan pekerjaan atau keterampilan
- 3) Kepatuhan bekerja terhadap perusahaan
- 4) Keunggulan dalam bekerja

2.4 Kinerja

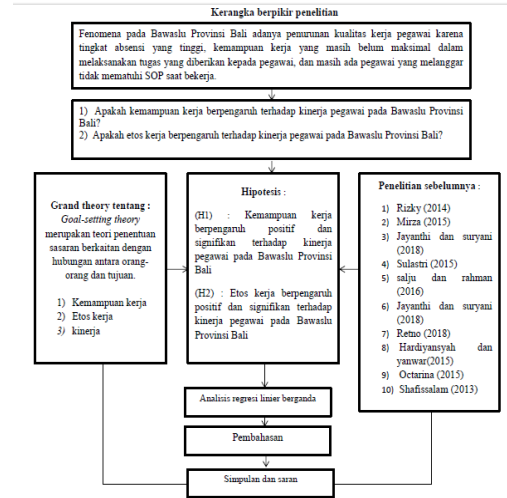
Menurut Hasibuan (2005:34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153), kinerja yaitu hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005:97).

Menurut (Robbins, 2006:260) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu :

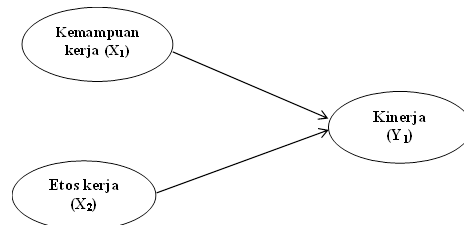
- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian

III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Gambar 1
Kerangka Berpikir penelitian



Gambar 2
Metode Penelitian



Sumber : Hasil Pemikiran Peneliti

3.1 Hipotesis

H1: Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Bawaslu Provinsi Bali.

H2: Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bawaslu Provinsi Bali.

IV. METODE PENELITIAN

4.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Bawaslu Provinsi Bali yang

beralamat di Jl. Prof. Moh. Yamin no. 17- 19 kec,Denpasar Timur,Kota Denpasar.

4.2 Objek Penelitian

Objek dari penelitian ini adalah pengaruh kemampuan kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Bawaslu Provinsi Bali.

4.3 Definisi Oprasional Variabel

1) Kemampuan kerja (X_1)

Kemampuan kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam Bawaslu Provinsi Bali. Indicator-indikator untuk mengukur kemampuan kerja menurut menurut Robbins (dikutip oleh Yati,2015) adalah sebagai berikut :

- a) Kesanggupan kerja
- b) Pendidikan
- c) Masa kerja

2) Etos kerja (X_2)

Etos kerja adalah perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistik. Indikator etos kerja yang di kemukakan oleh Salamun dkk. (1995) yaitu :

- a) Komunikasi antar karyawan
- b) Penugasan pekerjaan atau keterampilan
- c) Kepatuhan bekerja terhadap perusahaan
- d) Keunggulan dalam bekerja

3) Kinerja (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas yang dapat dicapai oleh sumber daya manusia Bawaslu Provinsi Bali dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. Menurut (Robbins,2006:260) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu :

- a) Kualitas kerja
- b) Kuantitas kerja
- c) Ketepatan waktu
- d) Efektifitas
- e) Kemandirian

4.4 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Bawaslu Provinsi Bali adalah sebanyak 43 orang.

Untuk penelitian ini berhubung subyek populasi untuk karyawan pada Bawaslu Provinsi Bali berjumlah 43 orang maka populasi dijadikan sampel. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini digunakan adalah metode sensus (sampel jenuh).

4.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini yaitu, uji instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Regresi Linier Berganda

Tabel 1

Hasil Analisis Regresi Linier Beranda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,690	0,433		1,594	0,119
	Kemampuan Kerja	0,591	0,115	0,571	5,127	0,000
	Etos Kerja	0,304	0,102	0,331	2,970	0,005
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
F = 30,365						
F Sig = 0,000						
R = 0,776						
Adjusted R Square = 0,583						

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 0,690 + 0,591X_1 + 0,304X_2$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) $\alpha = 0,690$ berarti jika kemampuan kerja dan etos kerja tetap, maka kinerja pegawai sebesar 0,690.
- 2) $\beta_1 = 0,591$ artinya apabila pimpinan mampu meningkatkan kemampuan kerja hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti kemampuan kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai pada Bawaslu Provinsi Bali.
- 3) $\beta_2 = 0,304$ artinya apabila pimpinan mampu meningkatkan etos kerja pegawai hal tersebut dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Bawaslu Provinsi Bali

5.2 Uji Asumsi klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 2

Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,26558899
	Most Extreme Differences	Absolute
	Positive	0,082
	Negative	-0,088
Test Statistic		0,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

Sumber: *Data primer diolah, 2021*

Berdasarkan Tabel, dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $0,200 > 0,05$. Hal ini berarti residual data model regresi berdistribusi normal

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 3

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		
	(Constant)	Tolerance	VIF
1	Kemampuan Kerja	0,802	1,247
	Etos Kerja	0,802	1,247
	a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai		

Sumber: *Data primer diolah, 2021*

Berdasarkan Tabel dapat dilihat semua variabel bebas mempunyai koefisien *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan *VIF* lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan semua variabel bebas dalam penelitian ini adalah bebas dari gejala multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,477	0,272		1,754	0,087
	Kemampuan Kerja	-0,099	0,073	-0,235	1,363	0,181
	Etos Kerja	0,025	0,064	0,066	0,381	0,706
a. Dependent Variable: ABRES						

Sumber: *Data primer diolah, 2021*

Berdasarkan Tabel dapat dilihat bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel di atas lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

5.3 Uji Hipotesis

1) Uji t

Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 atau 5%.

a) Pengujian pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai.

Variabel kemampuan kerja (X_1) dengan nilai *standardized coefficient beta* menunjukkan arah positif 0,591 dengan nilai

signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kemampuan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Bawaslu Provinsi Bali.

b) Pengujian pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai.

Variabel etos kerja (X2) dengan nilai *standardized coefficient beta* menunjukkan arah positif 0,304 dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya etos kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Bawaslu Provinsi Bali.

2) Uji F

Hasil uji F menunjukkan nilai $F_{statistic} = 30,365$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Ini berarti bahwa kemampuan kerja dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti uji model penelitian dapat digunakan.

5.4 Pembahasan Penelitian

1) Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bawaslu Provinsi Bali. Berarti hipotesis 1 diterima. Kemampuan diartikan sebagai ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan kerja mental maupun fisik. Pegawai yang memiliki kemampuan memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan

baik sesuai dengan waktu atau target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Hal ini terjadi karena pegawai dapat mencurahkan seluruh kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kemampuan (*ability*) seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Kemampuan berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins & Judge, 2009)

Menurut Cham dkk, (2019) menyatakan keterampilan dan kegunaan dan kemudahan mencapai tujuan tertentu, memainkan peran penting dalam menjadi sukses dalam mencapai kinerja yang baik. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rizky (2014), hasil penelitian Mirza (2015), Jayanthi dan suryani (2018), dan Sulastri (2015) yang menyatakan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bawaslu Provinsi Bali. Berarti hipotesis 2 diterima. Etos kerja merupakan suatu perasaan, pembicaraan serta tindakan manusia yang bekerja di dalam instansi, jadi dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang ada di dalam instansi termasuk di dalamnya cara berfikir, bersikap dan bertingkah laku dipengaruhi oleh

etos kerja yang ada di instansi. Etos kerja yang tinggi akan dijadikan prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan ini khususnya penyesuaian karyawan dengan tempat dan rekan kerja. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap menyesuaikan dengan manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas kerja yang semestinya. Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai Rian hardiansyah (2017:42).

Tasmara (2002) menyatakan bahwa etos kerja adalah totalitas kepribadian, serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan cara memberikan makna adanya sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan bekerja secara optimal. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hardiansyah dan Yanwar (2015), Jayanthi dan suryani (2018), dan Octarina (2015) menyatakan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

VI. PENUTUP

6.1 Simpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan,

maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bawaslu Provinsi Bali.
- 2) Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bawaslu Provinsi Bali.

6.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan penelitian yang perlu dipertimbangkan yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian. Keterbatasan tersebut adalah:

- 1) Penelitian ini hanya terbatas pada variabel kemampuan kerja, etos kerja dan kinerja pegawai.
- 2) Penelitian ini terbatas pada pegawai Bawaslu Provinsi Bali, agar lebih luas cakupan analisisnya maka penelitian yang akan datang perlu dikembangkan dengan obyek yang lebih luas.

6.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan nilai *Standardized Coefficients Beta* variabel Kemampuan Kerja (X_1) mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Di mana skor terendah atas tanggapan responden terhadap kesanggupan kerja, yakni sebesar 3,65. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan Bawaslu Provinsi Bali diharapkan mampu

memberikan pelatihan atau bimbingan teknis kepada pegawai yang masih baru sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Bawaslu Provinsi Bali.

- 2) Variabel Etos Kerja (X2) dengan indikator kepatuhan bekerja terhadap perusahaan memiliki skor terendah. Di mana skor terendah atas tanggapan responden pegawai mematuhi setiap peraturan yang ditetapkan pada instansi yakni sebesar 3,55. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Bawaslu Provinsi Bali menekankan pentingnya SOP kepada pegawai untuk mematuhi setiap peraturan yang ditetapkan pada instansi, akan mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Bawaslu Provinsi Bali.

DAFTAR PUSTAKA

- Andri Hadiansyah, & Yanwar ,Rini Purnamasari. 2015. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *Jurnal AL-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA*, Vol .3, No. 2.
- Cham, S., Algashami, A dkk . 2019. Goal Setting for Persuasive Information Systems: Five Reference Checklists. Konferensi Internasional tentang Teknologi Persuasif
- Dodi, Ramli, dkk. 2013. Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja PT. Arun NGL Lhokseumawe Aceh". *Jurnal Manajemen*. Vol.2. No.1.
- Febrian ,Retno . 2018. Pengaruh Stres Kerja, Etos Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagkum Kabupaten Ponorogo. Laporan penelitian Universitas Muhammadiyah diponogoro
- Federika, Anggi Budi. 2016. Pengaruh Etos Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pertenunan Desa Boro Kalibawang Kabupaten Kulon Progo.Skripsi.Universitas Sanata Dharma Yogyakarta
- Frianto ,Agus Dan Putri,Winda Annisa. 2019. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di PT Barata Indonesia (Persero)Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen Vol 7 No.2 Universitas Negeri Surabaya*
- Ghozali Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasan, M. Iqbal. 2003. Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensial). PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan , Malayu 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Hayati, Sri. 2017. Belajar dan Pembelajaran Berbasis Cooperative Learning. Jakarta, Graha Cendekia
- Hutapea, Parulian dan Thoha, Nurianna. 2008. Kompetensi Plus. Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama.
- Jayanthi, Made Siska Dwi & Suryani, Ni Nyoman. 2018 . Pengaruh kemampuan kerja,stress kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan CV

- waja motor Blahbatuh. Forum Manajemen, Volume 16, Nomor 1, Tahun 2018
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2003. Perilaku Organisasi: Organizational Behavior. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkuprawira, S dan Hubeis,A.V. 2007 Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Nurul, Ulfatin dan Teguh ,Triwiyanto. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Rayadi. 2012. Faktor Sumber Daya Manusia Yang Meningkatkan Kinerja Karyawan Dan Perusahaan Di Kalbar. Jurnal Eksos 8(2), 114–119
- Rini ,Tri Noviana Dan Widiana ,Herlina Siwi. 2011. Efektivitas Pelatihan Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Bagian Expecting PT. X.Jurnal Penelitian Vol VIII No.1 Januari 2011
- Rizky, Dimas. 2014. Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya. Kebijakan dan Manajemen Publik Vol 2, No. 1
- Salamun. Dkk. 1995. Persepsi Etos Kerja Kaitannya Dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta. Yogyakarta: Eka Putra
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Sulastri. 2015. Pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT.PLN (Persero) cabang malang distribusi jawa timur. Universitas islam negeri maulana malik Ibrahim.skripsi.Tahun 2015
- Tasmara, Toto. 2002. Membudayakan Etos Kerja Islami. Jakarta: Gema Insani Press
- Utomo, Sudibyو Budi dan Nuraeni, Siti. 2019.Pengaruh Kemampuan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pabrik Tahu Di Desa Citeureup Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis. Jurnal Ilmiah Indonesia. Vol. 4, No. 12
- Wirawan, 2015. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian). Jakarta: Salemba Empa
- Yuliarti. 2016. Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali. Jurnal Katalogis. Vol 4 No 8