

Pengaruh Sikap, Etos Kerja dan Komitmen Terhadap Efektivitas Kerja (Sensus pada Pegawai Negeri Sipil Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Berencana (BPMKB) Kabupaten Tasikmalaya)

Maman Sulaeman¹⁾

¹⁾ Politeknik Triguna Tasikmalaya
E-mail: mansulaeman1274@gmail.com

Sandi Andriani²⁾

²⁾ Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya
E-mail: sendykuh.andriani@gmail.com

Abstract

This research is based on the problems that occur in the Community Empowerment and Family Planning (BPMKB) Tasikmalaya that the effectiveness of work is still low can be seen from the lack of optimizing self-potential as in the reporting is not completed on time. This study aims to analyze the influence of attitude, work ethic and commitment to the effectiveness of employment in BPMKB Tasikmalaya District. The method used is quantitative with path analysis, which is to get the picture, relationship pattern and influence of research variables that have been determined. The result of the research shows that there is a significant influence on employee attitude, work ethic, and commitment to work effectiveness equal to 0,691 or 69,1% and p-value 0,000 <0,05. Thus the hypothesis accepted that there is an influence of employee attitudes, work ethic, and commitment to work effectiveness. Based on these conclusions, it is advisable for the leadership to provide sanctions to employees who are not timely in reporting, employees can provide services to the public and be open to colleagues and bosses about matters relating to the work.

Keywords: *attitude, work ethic, commitment, work effectiveness*

PENDAHULUAN

Efektifitas kerja pegawai merupakan tuntutan yang tidak bisa dihindarkan lagi apabila suatu instansi pemerintah menginginkan tercapainya tujuan organisasi. Terlebih para aparat yang secara konstitusional dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Efektifitas kerja merupakan wujud perilaku dari suatu kegiatan yang telah dilaksanakan dan sesuai dengan harapan yang telah ditentukan sebelumnya. Efektifitas kerja merupakan jawaban berhasil atau tidaknya dalam menciptakan dan menumbuhkan

perilaku para pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lainnya dan juga sebagai indikator apakah tugas, fungsi dan tanggung jawab serta tujuan-tujuan apakah sudah tercapai secara optimal. Efektifitas kerja yang baik dapat dicapai dengan etos kerja yang baik, maka organisasi secara tidak langsung berusaha untuk meningkatkan etos kerja anggotanya.

Pada kenyataannya, masih banyak dijumpai pegawai di BPMKB Kabupaten Tasikmalaya yang tidak memperhatikan tentang jam kerja. Berdasarkan observasi peneliti, terlihat bahwa pegawai di kantor tersebut banyak yang baru datang di atas pukul 08.00 wib. Padahal berdasarkan Peraturan Bupati Tasikmalaya tentang Ketentuan Jumlah Hari dan Jam Kerja di BPMKB Kabupaten Tasikmalaya, jumlah jam kerja dalam seminggu adalah 37 jam 30 menit dan jadwal masuk kantor yang seharusnya yaitu pukul 07.30-15.30 WIB, hal ini terlihat dari kehadiran apel pagi yang berkisar 80 s/d 90 % saja dan cenderung menurun.

Terciptanya efektifitas kerja apabila setiap individu dalam organisasi memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan visi dan misi organisasi. Karena itu setiap pegawai sebagai aparatur pemerintah dituntut memiliki komitmen tersebut agar kinerja organisasi pemerintah yang dalam melaksanakan tanggungjawabnya yaitu melindungi, melayani, dan mengatur rakyat, dapat optimal. Efektifitas kerja yang masih rendah dapat dilihat dari kurangnya mengoptimalkan potensi diri seperti dalam pelaporan yang tidak selesai tepat waktu padahal kalau dikerjakan dapat selesai, kemudian hasil kerja yang tidak optimal yaitu tidak sesuai dengan intruksi pimpinan, proses kerja juga kurang yang dapat dilihat dari laporan dan pertanggung jawaban kegiatan masih rendah, hal ini dapat dilihat dari belum lengkapnya bukti laporan-laporan administrasi perkantoran sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan antusiasme masih kurang yaitu kurangnya mengindahkan saran atau masukan dari rekan kerja dan pimpinan dan sering terjadi data yang dihasilkan kurang akurat, beberapa orang yang meminta data dan laporan kurang ditanggapi dan tidak ramah dalam memberikannya.

Gibson, dkk., (2007:362) yang mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas kerja mencakup kemampuan, keahlian, pengetahuan, sikap, motivasi, disiplin kerja, dan kebiasaan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan atau budaya. Hasil penelitian Suwardi (2011:5) mengemukakan bahwa variabel komitmen dengan dimensi *afektif*, *normative*, dan *continuence* terbukti secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kualitas kerja. Menurut Yudhaningsih (2011:6) dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap profesinya maupun organisasi tempat bekerja seringkali menjadi isu yang sangat penting. Efektivitas kerja yang baik akan sangat sulit diperoleh apabila karyawan tidak memiliki komitmen terhadap perusahaan, komitmen merupakan alasan karyawan untuk tetap tinggal dan bekerja diperusahaan.

Berdasarkan fenomena terkait maka peneliti tertarik untuk melihat bagaimana sebenarnya gambaran sikap, etos kerja, komitmen dan efektifitas kerja yang penulis tuangkan kedalam penelitian yang berjudul: Pengaruh Sikap, Etos Kerja dan Komitmen terhadap Efektifitas Kerja Pegawai di BPMKB Kabupaten Tasikmalaya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian-uraian dalam latar belakang permasalahan terlihat bahwa BPMKB Kabupaten Tasikmalaya mempunyai visi: Sebagai Penggerak Utama Menuju Masyarakat Berdaya, Mandiri, Dinamis Dan Sejahtera Serta Mewujudkan Kesetaraan Dan Keadilan Gender". Berdasarkan visi di atas terlihat bahwa tugas yang diemban BPMKB Kabupaten Tasikmalaya menitikberatkan pada etos kerja dengan

mengembangkan potensi desa dan pengembangan sumber daya desa, meningkatkan kinerja perangkat desa dalam pemberdayaan lembaga dan masyarakat desa, meningkatkan kualitas hidup, kesejahteraan, dan perlindungan perempuan dan anak, serta mewujudkan keluarga kecil dan bahagia. Diharapkan pimpinan dan pihak kepegawaian di BPMKB Kabupaten Tasikmalaya dalam mengambil kebijakan dan langkah-langkah dalam upaya menumbuhkan komitmen, etos kerja dalam meningkatkan efektifitas kerja serta bermanfaat bagi pemerintah dalam usaha untuk menentukan model pembinaan kepegawaian.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Setiap Pegawai Negeri Sipil dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi, apabila menunjukkan tanda-tanda seperti: Pertama, mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia. Kedua, menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia. Ketiga, kerja dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia. Keempat, kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita. Dan Kelima, kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah. Hal ini mengandung maksud seseorang bersikap yang baik terhadap kerja dan hasilnya, sehingga orang selalu bergairah dalam menjalankan roda organisasi yang bernilai ibadah. Pendapat ini mengisyaratkan betapa pentingnya kesuksesan organisasi yang harus didukung oleh beberapa faktor, di antaranya etos kerja. Etos kerja memang perlu dimiliki oleh setiap orang agar kehidupan organisasi bisa berjalan aman, tertib dan lancar.

Manusia memang makhluk yang sangat kompleks, sehingga aktivitas dan etos kerja mereka selalu dihadapkan atau bahkan secara dinamis dibarengi oleh berbagai faktor yang mempengaruhi. Mengutip pendapat Asifudin (2004:114), bahwa faktor yang mempengaruhinya itu dapat bersifat positif atau negatif, internal atau eksternal. Yang bersifat internal timbul dari faktor psikis misalnya dari dorongan kebutuhan dengan segala dampaknya, mencari kebermaknaan kerja, frustrasi, faktor-faktor yang menyebabkan kemalasan dan sebagainya. Sedangkan yang bersifat eksternal datangnya dari luar seperti faktor fisik, lingkungan alam dan benda mati lingkungan pergaulan, budaya, pendidikan, pengalaman dan pelatihan, keadaan politik, ekonomi, imbalan kerja, serta janji dan ancaman yang bersumber dari ajaran agama.

Dalam hal ini, etos kerja manusia pun dapat dipengaruhi oleh variabel individual, sosial dan atau lingkungan alam. Bagi orang beragama bahkan sangat mungkin etos kerjanya memperoleh dukungan kuat dari variabel transedental. Asy'arie (Asifudin, 2004:114) mengemukakan bahwa etos kerja manusia berkaitan erat dengan variabel individual bila dilatarbelakangi oleh motif yang bersifat pribadi dimana kerja menjadi cara untuk merealisasikannya. Kalau nilai sosial yang memotivasi aktivitas kerjanya seperti dorongan meraih status dan penghargaan dari masyarakat, maka ketika itu etos kerja sudah mendapat pengaruh kuat dan tidak terpisahkan dari variabel sosial. Faktor lingkungan alam berperan bila keadaan alam, iklim dan sebagainya berpengaruh terhadap sikap kerja orang itu. Sedangkan variabel transedental adalah variabel yang melampaui batas-batas nilai materi yang mendasari etos kerja manusia hingga pada variabel ini kerja dipandang sebagai ibadah.

Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat

kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Dalam etos tersebut, ada semacam semangat untuk menyempurnakan segala sesuatu dan menghindari segala kerusakan (*fasad*) sehingga setiap pekerjaannya diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan sama sekali cacat dari hasil pekerjaannya. Sikap seperti ini dikenal dengan ihsan, sebagaimana Allah menciptakan manusia dalam bentuknya yang paling sempurna (*fi ahsani taqwim*). Senada dengan ihsan, dalam Al-Qur'an ditemukan pula kata *itqan* yang berarti proses pekerjaan yang sangat bersungguh-sungguh, akurat dan sempurna.

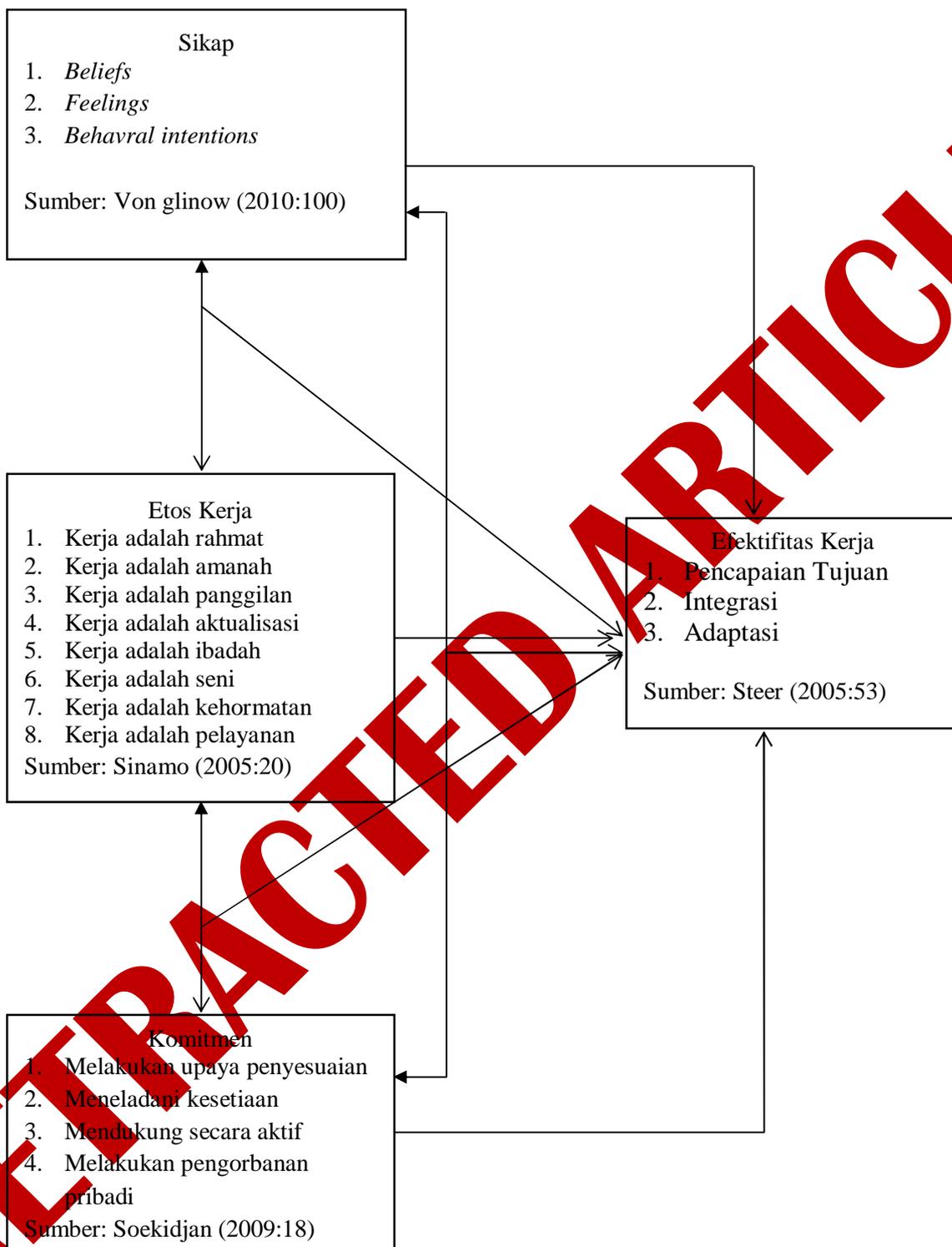
Etos kerja akan terbentuk salah satunya bila seseorang memandang kerja sebagai kewajiban moral. Perilaku moral yang bertanggungjawab merupakan landasan dasar yang menjadi prasyarat dalam melakukan aktifitas kehidupan bermasyarakat. Orang dengan etos kerja Islami yang tinggi, tidak akan mudah melakukan penyimpangan-penyimpangan dalam pekerjaannya, tidak mudah melalaikan tanggung jawabnya atau bersikap seenaknya dan ditunjukkan dengan sikap yang positif didalam menjalankan pekerjaannya karena ada tuntutan dan tekanan moral bila tidak menjalankan tugasnya dengan semestinya.

Untuk dapat meningkatkan etos kerja, diperlukan adanya suatu sikap yang menilai tinggi pada kerja keras dan sungguh-sungguh. Karena itu perlu ditemukan suatu dorongan yang tepat untuk merubah sikap melalui penerapan nilai-nilai religi setiap pegawai. Seperti yang sudah dipaparkan sebelumnya bahwa agama merupakan salah satu kunci untuk membangun etos kerja yang baik.

Terciptanya efektifitas kerja apabila setiap individu dalam organisasi memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan visi dan misi organisasi. Karena itu setiap PNS sebagai Aparatur Pemerintah dituntut memiliki komitmen tersebut agar kinerja organisasi pemerintah yang dalam melaksanakan tanggungjawabnya yaitu melindungi, melayani dan mengatur rakyat, dapat optimal. Hasil penelitian Quest (1995) dalam Soekidjan (2009:12) tentang komitmen organisasi mendapatkan hasil : komitmen tinggi dari anggota organisasi berkorelasi positif dengan tingginya motivasi dan meningkatnya kinerja, komitmen tinggi berkorelasi positif dengan kemandirian dan "*Self Control*", komitmen tinggi berkorelasi positif dengan kesetiaan terhadap organisasi, komitmen tinggi berkorelasi dengan tidak terlibatnya anggota dengan aktifitas kolektif yang mengurangi kualitas dan kuantitas kontribusinya. Secara umum komitmen kuat terhadap organisasi terbukti meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi absensi dan meningkatkan kinerja. Pekerja yang menerapkan etika kerja Islam maka karyawan juga akan lebih berkomitmen pada organisasi mereka sehingga akan menghasilkan etos kerja dan kualitas kerja yang lebih baik. Sehingga paradigma penelitian dapat digambarkan seperti pada Gambar 1.

Hipotesis Penelitian

1. Terdapat pengaruh positif secara parsial sikap, Etos Kerja dan komitmen terhadap efektifitas kerja pegawai di BPMKB Kabupaten Tasikmalaya.
2. Terdapat pengaruh positif secara simultan sikap, Etos Kerja dan komitmen terhadap efektifitas kerja pegawai di BPMKB Kabupaten Tasikmalaya



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menjelaskan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini termasuk dalam jenis explanatory. Menurut Singarimbun (2006) penelitian explanatory adalah menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di BPMKB Kabupaten Tasikmalaya. Dalam penelitian ini diamati seluruh populasi sehingga tidak dilakukan penarikan sampel.

Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah pegawai di BPMKB Kabupaten Tasikmalaya. Jenis data dalam penelitian ini meliputi data primer dan sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui survey dan wawancara terhadap responden dengan bantuan kuesioner yang sudah dipersiapkan sebelumnya. Data sekunder diperoleh dari catatan, buku-buku, serta melalui literatur, jurnal penelitian, dokumen laporan profil dan lainnya sekiranya diperlukan untuk menyusun penelitian ini.

Definisi Operasional

Untuk merangkum variabel-variabel yang diteliti, berikut ini adalah definisi tentang variabel, indikator dan skala pengukurannya yang disajikan dalam bentuk tabel sebagaimana tersebut di bawah ini:

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Sikap (X1)	Perasaan positif dan negatif atau keadaan mental yang selalu disiapkan, dipelajari, dan diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh khusus pada respon seseorang terhadap orang, obyek-obyek dan keadaan.	1. <i>Belief</i> atau keyakinan merupakan persepsi yang ditimbulkan tentang objek sikap, yang kita yakin benar. 2. <i>Feelings</i> atau perasaan mencerminkan evaluasi positif atau negatif dari sikap objek. 3. <i>Behavioral intentions</i> atau maksud merupakan motivasi untuk terikat dalam perilaku tertentu menurut objek sikap.	Ordinal
Ethos Kerja (Y)	Sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa.	1. Kerja adalah rahmat 2. Kerja adalah amanah 3. Kerja adalah panggilan 4. Kerja adalah aktualisasi 5. Kerja adalah ibadah 6. Kerja adalah seni 7. Kerja adalah kehormatan 8. Kerja adalah pelayanan	Ordinal

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian (lanjutan)

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Komitmen (X2)	Kemampuan dan kemauan untuk menelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan upaya penyesuaian, dengan cara agar cocok di organisasinya dan melakukan hal-hal yang diharapkan 2. Meneladani kesetiaan, dengan cara membantu orang lain, menghormati dan menerima hal-hal yang dianggap penting oleh atasan 3. Mendukung secara aktif, dengan cara bertindak mendukung misi memenuhi kebutuhan/misi organisasi dan menyesuaikan diri dengan misi organisasi 4. Melakukan pengorbanan pribadi, dengan cara menempatkan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi 	Ordinal
Efektivitas kerja (Y)	Suatu keadaan tercapainya tujuan yang diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.	<ol style="list-style-type: none"> a. Pencapaian Tujuan b. Integrasi c. Adaptasi 	Ordinal

Teknik Analisis Data

Mengacu kepada landasan teori dan kerangka pemikiran dalam gambar yang menghubungkan keterkaitan antara variabel. Maka analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Koefisien Korelasi

Data yang diperoleh dari hasil penelitian kemudian dianalisis dengan menggunakan alat bantu statistik, yaitu analisis korelasi pearson (*product moment*). Adapun langkah-langkah pengelolaan data yang dilakukan adalah sebagai berikut: (1) Menganalisis data-data yang terkumpul dimana data tersebut diperiksa apakah terdapat kesalahan-kesalahan antara lain memeriksa kembali apakah data-data sesuai dengan yang dibutuhkan atau tidak, (2) Menyiapkan tabel kerja dan menyusun data tersebut kedalam tabel guna mempermudah proses analisis dan interpretasi data. Setelah diperoleh data-data yang dibutuhkan, maka langkah-langkah yang akan diteliti selanjutnya adalah : Analisis korelasi adalah suatu ukuran yang dipakai untuk mengetahui derajat asosiasi atau derajat keeratan antara variabel independen dan dependen. Dimana derajat keeratan tersebut tergantung dari pola variasi atau interrelasi yang bersifat simulator dari variabel independen dan variabel dependen. Koefisien korelasi dalam penelitian ini akan dicari dengan menggunakan analisis pearson, analisis ini digunakan untuk menentukan apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Derajat hubungan ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi yang dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2009 : 213)

Dimana :

r = koefisien korelasi

n = ukuran sampel

x = variabel independen

y = variabel dependen

nilai r adalah antara -1 hingga +1 (-1 ≤ r ≤ +1)

jika r = -1, berarti korelasi negatif sempurna

jika r = 0, berarti tidak ada korelasi antara x dan y

jika r = +1, berarti korelasi positif sempurna

Koefisien korelasi r menunjukkan hubungan antara variabel X dan variabel Y, nilai koefisien harus terdapat dalam batas-batas -1 < r < 1. tanda positif menunjukkan adanya korelasi searah antara kedua variabel, yang berarti setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan kenaikan nilai-nilai Y, demikian pula sebaliknya. Sedangkan tanda negatif menunjukkan adanya korelasi negatif atau korelasi berlawanan arah, yang berarti setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti penurunan nilai-nilai Y, demikian pula sebaliknya.

2. Koefisien Determinasi

Yaitu pengkuadratan koefisien korelasi (r²) digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Rumusny adalah :

$$Kd = (r^2) \times 100\% \text{ (Sugiyono, 2009 : 216)}$$

Keterangan :

Kd = koefisien determinasi

r² = koefisien korelasi dikuadratkan

3. Pengujian Hipotesis

Adapun pengujian hipotesis penelitian yang akan penulis lakukan dengan prosedur sebagai berikut : Hipotesis nol adalah hipotesis yang menyatakan pengaruh X tidak signifikan terhadap Y, sedangkan hipotesis alternatif merupakan hipotesis penelitian dari peneliti yaitu prediksi yang diturunkan dari teori yang sedang diuji, dengan uji t secara parsial dan uji F secara simultan.

4. Path Analysis

Mengacu kepada landasan teori dan kerangka pemikiran dalam gambar yang menghubungkan keterkaitan antara variabel X1, X2, X3 dan Y. Maka analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah path analysis. Untuk menguji hipotesis, digunakan Analisis jalur (Path Analysis). Adapun langkah kerja di dalam menggunakan analisis ini adalah sebagai berikut :

Analisis (X1) terhadap Y:

Analisis langsung	= PYX1 . PYX1	(A)
Analisis tidak langsung melalui (X2)	= PYX1 . rX1X2 . PYX2	(B)
Analisis tidak langsung melalui (X3)	= PYX1 . rX1X3 . PYX3 +	(C)
Analisis total (X1) terhadap Y	= A + B + C	(D)

Analisis (X2) terhadap Y:

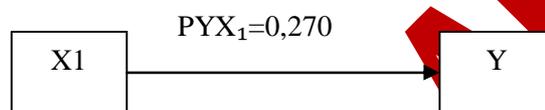
Analisis langsung	= $PYX_2 \cdot PYX_2$	(E)
Analisis tidak langsung melalui (X2)	= $PYX_2 \cdot r_{X_2X_1} \cdot PYX_1$	(F)
Analisis tidak langsung melalui (X3)	= $\frac{PYX_1 \cdot r_{X_2X_3} \cdot PYX_3}{PYX_3}$	+ (G)
Analisis total (X1) terhadap Y	= E + F + G	(H)

Analisis (X3) terhadap Y:

Analisis langsung	= $PYX_3 \cdot PYX_3$	(I)
Analisis tidak langsung melalui (X2)	= $PYX_3 \cdot R_{X_3X_1} \cdot PYX_1$	(J)
Analisis tidak langsung melalui (X3)	= $\frac{PYX_3 \cdot r_{X_3X_2} \cdot PYX_2}{PYX_2}$	+ (K)
Analisis total (X1) terhadap Y	= I + J + K	(L)

HASIL DAN ANALISIS

Untuk melihat pengaruh sikap pegawai (X1) terhadap Efektifitas Kerja (Y) berdasarkan indikator-indikator tiap variabel yang digunakan dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. Nilai Koefisien Jalur Antara Variabel X1 dan Variabel Y

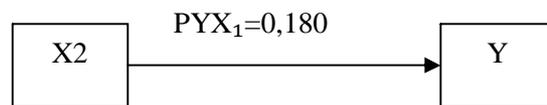
Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan SPSS, besar pengaruh sikap pegawai (X1) terhadap Efektifitas Kerja (Y) diperlihatkan oleh koefisien beta (β) (*standardzed coefficients*) setelah dipengaruhi X1 (sikap pegawai) sebesar 0,270.

Untuk pengujian hipotesis secara parsial pengaruh sikap pegawai (X1) terhadap Efektifitas Kerja (Y) dengan kriteria penolakan H_0 jika $p\text{-value} > 0,05$. Hasil penghitungan SPSS diperoleh $p\text{-value} = 0,001$ dengan demikian $p\text{-value} > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan sikap pegawai terhadap Efektifitas Kerja.

Hasil penelitian ini mendukung teori Gibson dkk. (2007:362) yang mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja mencakup kemampuan, keahlian, pengetahuan, sikap, motivasi, disiplin kerja, dan kebiasaan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan atau budaya.

Organisasi merupakan suatu koordinasi sejumlah kegiatan yang direncanakan dan dilakukan dalam sebuah perusahaan diperlukan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu menjaga dan meningkatkan produktivitas kerja dengan cara memberdayakan keberadaan karyawan sebagai tenaga kerja organisasi untuk melakukan aktivitas sebagaimana kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi tersebut, karyawan perlu memperhatikan efektivitas kerja.

Untuk melihat pengaruh etos kerja (X2) terhadap Efektifitas Kerja (Y) berdasarkan indikator-indikator tiap variabel yang digunakan dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



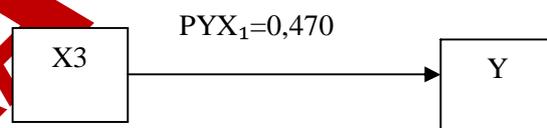
Gambar 2. Nilai Koefisien Jalur Antara Variabel X2 dan Variabel Y

Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan SPSS, besar pengaruh etos kerja (X2) terhadap Efektifitas Kerja (Y) diperlihatkan oleh koefisien beta (β) (*standardzed coefficients*) setelah dipengaruhi X2 (etos kerja) sebesar 0,180. Untuk pengujian hipotesis secara parsial pengaruh etos kerja (X2) terhadap Efektifitas Kerja (Y) dengan kriteria penolakan H_0 jika $p\text{-value} > 0,05$. Hasil penghitungan SPSS diperoleh $p\text{-value} = 0,041$ dengan demikian $p\text{-value} > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan etos kerja terhadap Efektifitas Kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Steers (2005: 8) bahwa faktor yang mempengaruhi efektivitas adalah karakteristik Pekerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap efektivitas. Di dalam diri setiap individu akan ditemukan banyak perbedaan, akan tetapi kesadaran individu akan perbedaan itu sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi apabila suatu organisasi menginginkan keberhasilan, organisasi tersebut harus dapat mengintegrasikan tujuan individu dengan tujuan organisasi. Untuk itu di perlukan adanya etos Kerja untuk setiap pegawai (Individu).

Dengan demikian, etos kerja merupakan tuntutan internal untuk berperilaku etis dalam mewujudkan unjuk kerja yang baik, efektif dan produktif. Dengan etos kerja yang baik dan kuat sangat diharapkan seseorang pekerja akan senantiasa melakukan pekerjaannya secara efektif dan produktif dalam kondisi pribadi yang sehat dan berkembang. Perwujudan unjuk kerja ini bersumber pada kualitas kompetensi aspek kepribadian yang mencakup aspek religi, intelektual, sosial, pribadi, fisik, moral, dan sebagainya. Hal itu dapat berarti bahwa mereka yang dipandang memiliki etos kerja yang tinggi dan kuat akan memiliki keunggulan.

Untuk melihat pengaruh komitmen (X3) terhadap Efektifitas Kerja (Y) berdasarkan indikator-indikator tiap variabel yang digunakan dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 3. Nilai Koefisien Jalur Antara Variabel X3 dan Variabel Y

Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan SPSS, besar pengaruh komitmen (X3) terhadap Efektifitas Kerja (Y) diperlihatkan oleh koefisien beta (β) (*standardzed coefficients*) setelah dipengaruhi X2 (etos kerja) sebesar 0,470.

Untuk pengujian hipotesis secara parsial pengaruh etos kerja (X2) terhadap Efektifitas Kerja (Y) dengan kriteria penolakan H_0 jika $p\text{-value} > 0,05$. Hasil penghitungan SPSS diperoleh $p\text{-value} = 0,000$ dengan demikian $p\text{-value} > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan komitmen terhadap Efektifitas Kerja.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Raju and Srivastava (1994) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat upaya dan komitmen organisasi

yang tinggi akan mengarah ke kinerja yang tinggi dan efektivitas baik pada individu dan tingkat organisasi (Jai Prakash Sharma and Naval Bajpai, 2010: 08).

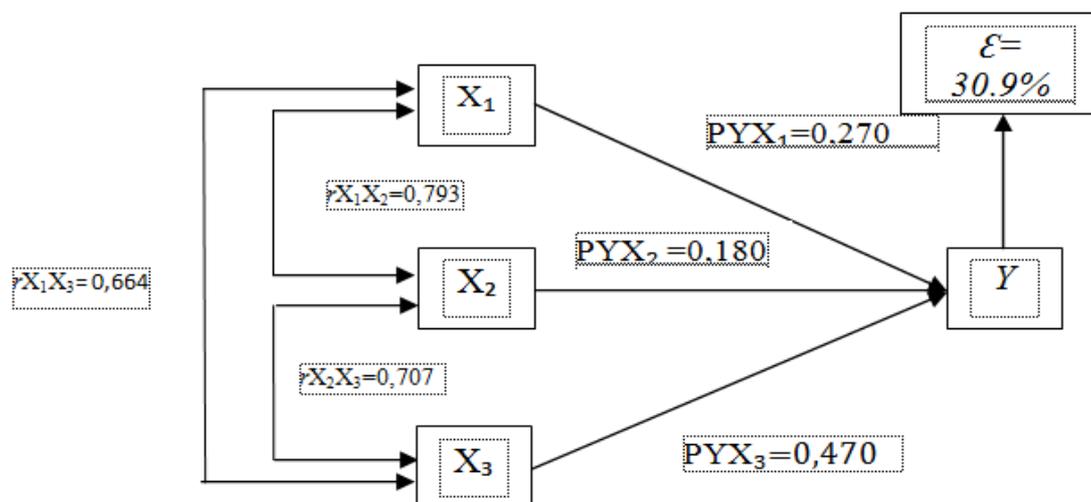
Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme juga komitmen terhadap bidang yang ditekuninya. Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Terjadinya perubahan-perubahan dalam organisasi juga mempunyai dampak pada terjadinya perubahan dalam tugas dan kewajiban pegawai. Para pegawai diharapkan menjadi lebih kreatif mencari cara baru untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja di organisasi. Ketika organisasi mengurangi jumlah pegawai, organisasi itu akan lebih tergantung pada pegawai yang tetap tinggal untuk melakukan hal-hal melebihi apa yang ditugaskan kepada mereka. Demikian halnya dengan sikap pada budaya organisasi yang juga dipandang sebagai faktor yang memberi pengaruh terhadap peningkatan efektivitas organisasi.

Menurut Yudhaningsih (2011:6) dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap profesinya maupun organisasi tempat bekerja seringkali menjadi isu yang sangat penting. Beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu persyaratan untuk memegang jabatan atau posisi yang ditawarkan, hal ini menunjukkan pentingnya komitmen didalam dunia kerja. Komitmen kerja diperusahaan tidak terlepas dari bentuk hubungan antara karyawan dengan pekerjaan atau profesi di tempat karyawan tersebut bekerja. Kemampuan perusahaan dalam mengelola karyawannya dengan baik akan menimbulkan komitmen yang kuat dari karyawannya terhadap perusahaan tersebut. Kondisi seperti ini dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Komitmen organisasi memiliki hubungan yang penting dengan efektivitas kerja, komitmen yang meningkat menyebabkan efektivitas kerja meningkat pula. Efektivitas kerja yang baik akan sangat sulit diperoleh apabila karyawan tidak memiliki komitmen terhadap perusahaan, komitmen merupakan alasan karyawan untuk tetap tinggal dan bekerja di perusahaan.

Besarnya pengaruh secara bersama-sama sikap pegawai (X1), etos kerja (X2) dan komitmen (X3) terhadap Efektifitas Kerja (Y) dapat dilihat dari indikator yang digunakan masing-masing variabel dengan menggunakan *path analysis*. Setelah melakukan penelitian dan memperoleh data-data yang diperlukan maka dilakukan pengujian hipotesis yang diajukan. Pengujian hipotesis tersebut menggunakan uji F yaitu menguji apakah terdapat pengaruh positif sikap pegawai, etos kerja, dan komitmen terhadap Efektifitas Kerja pada pegawai di BPMKB Kabupaten Tasikmalaya.

Hasil pengolahan data melalui SPSS diperoleh hasil $\rho^2_{YX_1X_2X_3}$ sebesar 0,691 atau 69,1% artinya jika sikap pegawai, etos kerja, dan komitmen secara bersama-sama meningkat akan memberikan dampak positif, maka Efektifitas Kerja juga akan meningkat. Untuk pengujian hipotesis secara simultan jika $p\text{-value} > 0,05$. Hasil penghitungan SPSS diperoleh $p\text{-value} = 0,000$ dengan demikian $p\text{-value} > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan sikap pegawai, etos kerja, dan komitmen terhadap Efektifitas Kerja pada pegawai di BPMKB Kabupaten Tasikmalaya.

Secara lengkap pengaruh antara variabel sikap pegawai (X1), etos kerja (X2), dan komitmen (X3) terhadap Efektifitas Kerja (Y) dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 4. Nilai Koefisien Jalur Antara Variabel X1, X2, X3 dan Y

Berdasarkan Gambar 4 di atas dapat dilihat pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel yaitu:

Tabel 2. Pengaruh Variabel X1, X2, dan X3 Terhadap Y

Keterangan	Nilai
Pengaruh Sikap pegawai (X₁)	
Pengaruh langsung X ₁ Terhadap Y = $PYX_1 \cdot PYX_1$	0.072
Pengaruh tidak langsung X ₁ Terhadap Y melalui X ₂ = $PYX_1 \cdot r_{X_1X_2} \cdot PYX_2$	0.039
Pengaruh tidak langsung Terhadap Y melalui (X ₃) = $PYX_1 \cdot r_{X_1X_3} \cdot PYX_3$	0.084
Pengaruh Total X₁ terhadap Y	0.195
Pengaruh Etos kerja (X₂)	
Pengaruh langsung X ₂ Terhadap Y = $PYX_2 \cdot PYX_2$	0.032
Pengaruh tidak langsung X ₂ Terhadap Y melalui (X ₁) = $PYX_2 \cdot r_{X_2X_1} \cdot PYX_1$	0.039
Pengaruh tidak langsung X ₂ Terhadap Y melalui (X ₃) = $PYX_2 \cdot r_{X_2X_3} \cdot PYX_3$	0.060
Pengaruh total (X₂) terhadap Y	0.131
Pengaruh Komitmen (X₃)	
Pengaruh langsung X ₃ Terhadap Y = $PYX_3 \cdot PYX_3$	0.221
Pengaruh tidak langsung X ₃ Terhadap Y melalui (X ₁) = $PYX_3 \cdot r_{X_3X_1} \cdot PYX_1$	0.084
Pengaruh tidak langsung X ₃ Terhadap Y melalui (X ₂) = $PYX_3 \cdot r_{X_3X_2} \cdot PYX_2$	0.060
Pengaruh total (X₃) terhadap Y	0.365
Pengaruh Total X1, X2, X3 secara simultan terhadap Y	0.691
Pengaruh Variabel lain yang tidak diteliti	0.309

Berdasarkan hasil perhitungan diatas menunjukkan secara keseluruhan variabel sikap pegawai (X1), etos kerja (X2), dan komitmen (X3) mempunyai pengaruh terhadap Efektifitas Kerja (Y) sebesar 0,691 atau 69,1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yaitu 0,309 atau 30,9% yang tidak diteliti.

Hasil perhitungan pada Tabel 4.4 menunjukkan bahwa sikap pegawai berpengaruh langsung terhadap Efektifitas Kerja dengan nilai sebesar 19,5%, etos kerja berpengaruh sebesar 13,1% dan komitmen berpengaruh sebesar 36,5%.

Adanya pengaruh secara keseluruhan variabel sikap pegawai (X1), etos kerja (X2), dan komitmen (X3) mempunyai pengaruh terhadap Efektifitas Kerja menunjukkan bahwa efektifitas kerja organisasi sangat ditentukan oleh sikap pegawai, etos kerja dan komitmen pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian tentang pengaruh sikap, Etos Kerja dan komitmen terhadap efektivitas kerja pegawai di BPMKB Kabupaten Tasikmalaya, dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif secara parsial sikap pegawai terhadap efektifitas kerja pada Pegawai di BPMKB Kabupaten Tasikmalaya. Artinya semakin baik sikap pegawai maka efektifitas kerja juga akan meningkat.
2. Terdapat pengaruh positif secara parsial etos kerja terhadap efektifitas kerja pada Pegawai di BPMKB Kabupaten Tasikmalaya. Artinya semakin meningkat etos kerja maka efektifitas kerja juga akan meningkat.
3. Terdapat pengaruh positif secara parsial komitmen terhadap efektifitas kerja pada Pegawai di BPMKB Kabupaten Tasikmalaya. Artinya semakin kuat komitmen maka efektifitas kerja juga akan meningkat.
4. Terdapat pengaruh positif secara simultan sikap pegawai, etos kerja, dan komitmen terhadap efektifitas kerja pada pegawai di BPMKB Kabupaten Tasikmalaya. Artinya jika sikap pegawai, etos kerja, dan komitmen secara bersama-sama meningkat akan memberikan dampak positif yaitu efektifitas kerja akan meningkat.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan serta permasalahan-permasalahan yang ditemukan, maka peneliti menyampaikan beberapa saran, diantaranya:

1. Sikap pegawai pada Pegawai di BPMKB Kabupaten Tasikmalaya baru mencapai kategori cukup sehingga perlu ditingkatkan terutama dalam penyelesaian laporan agar tepat waktu. Hal ini dapat dilakukan pimpinan dengan memberikan sanksi pada pegawai yang tidak tepat waktu dalam pelaporan.
2. Etos kerja pada Pegawai di BPMKB Kabupaten Tasikmalaya berada pada kategori cukup sehingga perlu ditingkatkan kembali dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
3. Komitmen pada Pegawai di BPMKB Kabupaten Tasikmalaya berada pada kategori cukup, sehingga perlu ditingkatkan terutama bersikap terbuka terhadap rekan kerja dan atasan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan.

4. Efektifitas kerja termasuk kategori cukup, oleh karena itu perlu ditingkatkan terutama dalam penyelesaian kerja artinya Pekerjaan dari kantor tidak ditunda-tunda.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, & Suroso. (2008). *Psikologi Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Anoraga. (2010). *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asifudin, Ahmad. (2004). *Etos kerja Islami*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Muchlas. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyana, Rohmat. (2008). *Mengartikulasikan pendidikan nilai*. Bandung: Alfabeta.
- Ndraha, Talizuduhu. (2009). *Budaya organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Robbins, Stephen. (2008). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Santoso. (2006). Etos kerja pengusaha muslim perkotaan di kota Ponorogo. *Jurnal Penelitian Humaniora*, 115-125.
- Sarwono, Eko. (2006). *Psikologi umum*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Sinamo, J. (2008). *Ethos 21: Etos kerja profesional di era digital global*. Jakarta: Penerbit Institut Darma Mahardika.
- Soekidjan. (2009). *Komitmen organisasi*. Seminar Sumber Daya Manusia. Jakarta
- Sugiono. (2009). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: CV. Alfa Beta.
- Tasmara, Toto. (2008). *Etos kerja pribadi muslim*. Jakarta: Dana Bhakti Wakaf.
- Triwuyono, Iwan. (2010). *Organisasi dan akuntansi syari'ah*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: LKis.
- Wirawan, Sarwono, & Sarlito. *Pengantar umum psikologi*. Jakarta: PT Bulan Bintang.
- Yoana. (2004). *Gambaran etos kerja pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintahan propinsi Sumatera Utara (Studi deskriptif di BKKBN, Badan Diklat, Satpol PP, dan BKD Prop. Sumut)*. Tesis. Program Studi Psikologi USU.