

**PERANAN ETOS KERJA DALAM MENUNJANG****KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)****DI KANTOR CAMAT KECAMATAN SAKO****KOTA PALEMBANG****DISUSUN OLEH :****NAMA : HERI AKIRA****NIM : 19.11.097****PROGRAM STUDI : ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

Abstract

Heri Akira, 19.11.097 thesis title The Role of Work Ethic in Supporting the Performance of Civil Servants (PNS) in Sako District, Palembang City, Department of State Administration at the Satya Negara Palembang College of State Administration (STIA), Main Supervisor (1) Mr. Drs. H. Anshori Madani, M.Sc. Companion (II) Mrs. Antartila Rezki Aziz, SH., M.Sc

The background of this research is that based on the results of initial observations on August 11 2022, the author found indications of problems at the Sako District Office, Palembang City, such as the problem of employees still sitting outside the room and during working hours, employees did not comply with what was stated. They should work and obey the existing regulations, go home and arrive not on time for working hours.

Research Objectives: To determine and analyze the role of work ethic in supporting employee performance in Sako District, Palembang City. The method used in this research is qualitative methods, Data Management Techniques (Observation Techniques, Interview Techniques, Documentation, Literature Study) Data Analysis Techniques (Data Reduction). , Data Presentation, Conclusion Drawing)

The conclusion of this research is that the role of work ethic in supporting employee performance in the Sako District Head Office, Palembang City. It has gone quite well because overall each indicator of the Work Ethic concept and Employee Performance concept has been carried out as closely as possible in accordance with the direction of the superior

Keywords: *The Role of Work Ethic, Performance of Civil Servants (PNS)*

A. PENDAHULUAN**1. Latar Belakang**

Dalam era globalisasi dan seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka dibidang

pemerintahan sekarang ini telah terjadi perubahan yang sangat besar. Salah satu perubahan itu adalah diwujudkan tata pemerintahan yang demokratis, bersih, dan berwibawa selalu menjadi obsesi bagi rakyat dan pemerintahan di zaman modern sekarang ini. Peristiwa dramatis yang membawa kondisi perekonomian kita terpuruk sehingga agak sulit bangkit



kembali, merupakan tonggak kesadaran bagi kita semua untuk kembali menata sistem pemerintahan yang baik. perhatian dalam upaya reformasi adalah penataan aparatur pemerintah yang meliputi penataan kelembagaan birokrasi pemerintah, sistem, dan penataan manajemen sumber daya Pegawai Negeri Sipil.

Saat ini etos kerja menjadi salah satu masalah yang tepat dan menarik seiring dengan meningkatnya peran Sumber Daya Manusia dalam menghadapi perkembangan dunia yang semakin global. Etos kerja selalu bisa dijadikan isu penting di tengah upaya untuk terus meningkatkan prestasi kerja dalam rangka menghadapi era pasar bebas. Sebuah era yang menunjukkan bahwa kualitas Sumber Daya Manusia benar-benar menjadi pemegang peran penting dalam memakai eksistensinya di muka bumi.

Etos kerja di Indonesia, masih belum merata. Bekerja masih dianggap sebagai sesuatu yang rutin. Bahkan di sebagian pegawai, bisa jadi bekerja dianggap sebagai beban dan paksaan terutama bagi orang yang malas. Pemahaman pegawai tentang etos kerja masih lemah. Ditambah dengan rata-rata pendidikan pegawai yang relatif masih rendah maka prestasi kerja dan kinerjanya pun rendah, karena itu tidak heran prestasi kerja di Indonesia termasuk yang terendah dibanding dengan negara-negara lain di Asia.

Etos kerja sendiri dapat diartikan sebagai 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, maka dapat dikatakan bahwa etos kerja adalah sikap atau moral yang dimiliki seseorang dalam menjalani pekerjaannya.

Sebenarnya di dalam setiap individu telah ada etos kerja yang melekat, hanya saja bagaimana kualitasnya, jika etos kerja yang dimilikinya itu negatif maka kemungkinan besar individu tersebut tidak akan dapat memberikan prestasinya yang paling tinggi, karena ketidakpeduliannya terhadap perannya dalam proses pencapaian tujuan pentingnya memberikan prestasi dan perilaku yang maksimal demi perusahaan tempatnya bekerja.

Pegawai yang memiliki etos kerja yang positif selalu berkeja dengan penuh rasa senang dan kebanggaan, memiliki tingkat motivasi dan disiplin yang tinggi, berintegritas, bertanggung jawab, rajin, memiliki inisiatif tinggi serta loyal pada perusahaan.

Etos kerja mendeskripsikan segi-segi kualitas akhlak yang baik padamanusia, bersumber dari kualitas diri, diwujudkan berdasarkan tata nilai sebagai implementasi dalam aktivitas kerja. Ajaran Islam sangat mendorong umatnya untuk bekerja keras, sertamemuat spirit dan dorongan padatumbuhnya budaya etos kerja yang tinggi. Kalau pada tataran praktis, umat Islam seolah-olah beretos kerja rendah, maka bukan sistem teknologi yang harus dibeat, melainkan harus diupayakan bagaimana cara dan metode untuk memberikan pengertian dan pemahaman yang benar mengenai watak dan karakter esensial dari ajaran Islam yang sesungguhnya.

Masalah etos kerja memang cukup rumit. Nampaknya tidak ada teori tunggal yang dapat menerangkan segala segi gejalanya, juga bagaimana menumbuhkan dari yang lemah ke arah yang lebih kuat atau lebih baik.

Dalam organisasi atau instansi selain membicarakan tentang etos kerja tak lupa juga kita membahas mengenai kinerja pegawai. Kinerja sangat penting untuk ditingkatkan dalam suatu organisasi atau



instansi pemerintah. Dengan meningkatkan peran etos kerja yang baik maka akan mendapatkan hasil kinerja yang baik, namun sebaliknya jika etos kerjanya buruk akan berdampak menjadi kinerja yang buruk pula. Jadi keduanya sangat berkaitan erat demi kemajuan organisasi atau instansi pemerintah. Bagi aparatur pemerintahan, etos kerja tersebut mencakupi unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban, dalam arti mengorbankan kepentingan pribadi dan golongannya untuk kepentingan Negara dan masyarakat.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan observasi penulis tanggal 11 Agustus 2022 di Kecamatan Sako Kota Palembang penulis menemukan berbagai macam indikasi permasalahan, seperti: masih adanya pegawai yang hanya duduk diluar ruangan dan pada saat jam kerja, para pegawai kurang taat dengan apa yang seharusnya mereka kerjakan dan mentaati peraturan yang ada, pulang dan datang tidak tepat waktu jam kerja. Namun semua permasalahan mengenai etos kerja terhadap kinerja pegawai tidak dapat sepenuhnya menyalahkan pegawai hal ini juga diperlukan pengawasan dan pemimpin harus tegas dalam menanggapi hal ini.

Selain pengawasan juga diperlukan kesadaran dari diri masing masing pegawai atas tugas yang diemban, agar dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Sako Kota Palembang. Berdasarkan uraian diatas dan permasalahan yang ada, maka penulis mengambil judul” **Peranan Etos Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang.**”

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan penjelasan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

Bagaimana Peranan Etos Kerja Dalam Menunjang Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang.?

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan latar belakang di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Peranan Etos Kerja Dalam Menunjang Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang.

4. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukan kegiatan penelitian ini tentunya akan memberikan manfaat bagi penulis maupun pihak lain yang memerlukannya. Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis
 - a. Sebagai tambahan wawasan dan pengalaman penulis dalam penulisan karya ilmiah serta aplikasi peranan etos kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.
 - b. Sebagai tambahan ilmu dalam pelayanan masyarakat yang dilakukan pelayanan publik kepada masyarakat yang membutuhkan.
2. Bagi kantor Kecamatan Sako Kota Palembang
 - a. Untuk dapat memberikan gambaran dan masukan bagi Kecamatan Sako Kota Palembang dalam peranan etos kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat mengatasi masalah yang dihadapi.
 - b. Bagi para pengambil kebijakan, penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam pelaksanaan pegawai pada Kecamatan Sako Kota Palembang.



3. Bagi STIA Satya Negara
a. Sebagai perbandingan informasi mengenai peranan etos kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai Kecamatan Sako Kota Palembang

Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya

B. LANDASAN TEORI

1. Pengertian Peranan

Peranan adalah langkah yang diambil seseorang atau kelompok dalam menghadapi suatu peristiwa. Adapun menurut Ambarwati, E,R,Diah, W. (2010), menunjukkan cakupan peran sebagai suatu konsep perihal apa yang dilakukannya dalam suatu perusahaan, perusahaan tentu tidak bisa lepas dari peranan seluruh elemen perusahaan termasuk *public relation*.

Menurut Soerjono Soekanto (2012 : 212) peranan merupakan aspek dinamis dari kedudukan (status).

2. Pengertian Etos Kerja

Menurut Jansen H. Sinamo (2011:55) dalam Adna Hamimi (2019). Menyatakan bahwa Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.

Sementara dalam bahasa Inggris, etos dapat diterjemahkan menjadi beberapa pengertian antara lain *starting point*, *to appear*, *disposition*, hingga disimpulkan sebagai *character*.

Menurut Anoraga (2010), etos kerja merupakan suatu pandangan dan

sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi.

5. Fungsi Etos Kerja

Menurut Tabrani Rusyan (2011:172) secara umum, etos kerja berfungsi sebagai:

1. Pendorong timbulnya perbuatan
2. Penggairah dalam aktivitas
3. Sebagai alat penggerak, maka besar kecilnya motivasi yang akan menentukan cepat lambatnya suatu perbuatan Kinerja Pegawai

3. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara, (2016:123) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Menurut Abdurrahman, (2019:18) Istilah kinerja berasal dari kata *performance* yang artinya hasil kerja atau prestasi kerja. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Menurut Handoko (2014:125) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan

4. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Didalam suatu perusahaan kinerja seseorang pegawai dengan pegawai lainnya sangat berbeda - beda tergantung keahlian dan keterampilan yang ia miliki dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Rasa puas yang di dapatkan pegawai disaat mereka bekerja, dapat membuat mereka



bekerja secara maksimal dan menunjukkan hasil yang terbaik. Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2010) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dalam komitmen individu.
2. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan oleh team leader
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja
4. *System factors*, ditunjukkan oleh Adana system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi
5. *Conteetual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perusahaan lingkungan internal dan eksternal.

6. Pengertian Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN)

Kinerja Pegawai dalam penelitian ini akan diukur menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 10 Ayat 3 Target kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi aspek:

a. Kuantitas

Kuantitas (Target Output) dapat berupa dokumen, konsep, naskah, surat keputusan, paket, laporan, dan lain-lain.

b. Kualitas

Kualitas (Target Kualitas) merupakan mutu hasil kerja yang terbaik, target kualitas diberikan nilai paling tinggi 100 (seratus)

c. Waktu

Waktu (Target Waktu) merupakan jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan,

misalnya bulanan, triwulan, kwartal, semester, dan tahunan.

d. Biaya

Biaya (Target Biaya) biaya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam 1 (satu) tahun, misalnya jutaan, ratusan juta, miliaran, dan lain-lain. Dalam hal biaya hanya diisi oleh PNS yang secara langsung bertanggungjawabkan biaya kegiatan tersebut dalam hal ini PPK (Pejabat Pembuat Komitmen)

7. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2011:125), menyatakan bahwa ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality*.
2. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

8. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2011:24) tujuan penilaian kinerja adalah:

1. Mengidentifikasi kemampuan organisasi.
2. Melakukan peninjauan ulang terhadap kinerja Pegawai di masa lalu.
3. Menganalisa kemampuan Pegawai secara individual.
4. Mendapatkan data yang sesuai fakta dan sistematis dalam menetapkan nilai suatu pekerjaan.

Promosi ialah kenaikan jabatan yang lebih tinggi diikuti tanggung jawab dan gaji tinggi pula. Promosi ialah perpindahan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya dengan tanggung jawab dan gaji yang lebih tinggi. Rotasi



adalah perpindahan seorang pegawai secara sistematis dari satu posisi ke posisi lainnya di dalam organisasi. Tujuannya untuk mengurangi kejenuhan dan menambah pengalaman baru.

9. Pengertian Pegawai

Pengertian Pegawai Negeri menurut Undang-Undang Pokok-Pokok Kepegawaian nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok kepegawaian adalah sebagai berikut: "Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku". Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Sebagaimana diketahui bahwa pegawai negeri merupakan unsur pendukung pelaksana dalam membantu pemerintah dalam roda pembangunan nasional. pemberi kerja, termasuk orang pribadi yang melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri atau badan usaha milik negara atau badan milik daerah

Pegawai menurut Mardiasmo, (2011:23) adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja baik sebagai pegawai tetap atau pegawai tidak tetap/tenaga kerja lepas berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan

periode tertentu, penyelesaian pekerjaan atau ketentuan lain yang ditetapkan

Menurut Poerwardaminta (2011:723), Pegawai adalah orang yang bekerja pada instansi pemerintah maupun perusahaan swasta dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta memperoleh hak-hak.

Selanjutnya menurut Widjaja dalam Apriyani (2014:25), mengatakan bahwa "pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik dalam lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha".

berdasarkan pendapat diatas dapat diketahui bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Dikatakan bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi karena berhasil tidaknya dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam organisasi tersebut. Pegawai yang telah memberikan tenaga maupun pikirannya dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta akan mendapat imbalan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dikerjakan.

Menurut Widjaja (2011:113), "pegawai merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi)"

Menurut Soedaryono (2010:17) Pegawai adalah "seseorang yang melakukan penghidupannya dengan bekerja dalam kesatuan organisasi, baik kesatuan kerja pemerintah maupun kesatuan kerja swasta".



Berdasarkan rumusan diatas, terdapat unsur-unsur yang harus dipenuhi oleh seseorang agar dapat disebut pegawai negeri yaitu, seseorang yang memenuhi syarat-syarat sebagaimana ditentukan dalam peraturan perundangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang, disertai tugas dalam sesuatu jabatan negeri atau tugas negara lainnya, digaji menurut peraturan perundangan yang berlaku.

C. PROSEDUR PENELITIAN

1. Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2011:3), metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat tempat kata kunci yang diperhatikannya itu cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya, proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.

Dalam penelitian mengenai peranan etos kerja dalam menunjang kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sako Kota Palembang peneliti menggunakan metode deskriptif kualitatif. Dengan penelitian deskriptif kualitatif ini, peneliti hanya berusaha untuk menggambarkan permasalahan yang ada dalam kaitannya dengan peranan etos kerja dalam menunjang kinerja pegawai di Kecamatan Sako Kota Palembang, kemudian menganalisisnya sampai pada

suatu kesimpulan. Dalam penelitian ini peneliti mencoba untuk mencermati individu atau sebuah unit secara mendalam, tujuannya adalah untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang dan interaksi suatu unit sosial.

2. Definisi Konsep

Menurut Singarimbun dan Efen didalam Abdullah (2015:25), definisi konsep adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial. Adapun definisi konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja.
2. Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3. Teknik Pengumpulan Data

Data-data penelitian ini diperoleh dengan menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Data Primer
 - a. Observasi
Observasi adalah penelitian yang dilakukan melalui pengamatan dan pencatatan secara sistematis serta terperinci terhadap masalah yang ada sesuai dengan tujuan penelitian.
 - b. Wawancara
Wawancara dilakukan langsung Camat, Bapak Jupfriansyah S. STP selaku Sekretaris Camat, Ibu Nuning Rachmawati, S.IP selaku Kasubag Umum dan Kepegawaian, Bapak



Bujang Hamid, S.Sos., M.Si selaku Kasi Pemerintah, Ibu Adeli. S.Sos., M.Si selaku Staff Kecamatan Masyarakat untuk memberikan informasi serta data yang diperlukan dalam penelitian ini.

2. Data Sekunder

a. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah membaca buku-buku majalah, serta literatur-literatur yang ada hubungannya dengan penulis skripsi ini.

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara penumpukan bukti-bukti dan keterangan seperti kutipan dan bahan-bahan lain yang berhubungan dengan data penelitian.

4. Teknik Analisa Data

Untuk tujuan penelitian, analisa yang digunakan dalam penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, yaitu metode analisis dengan mengumpulkan, menyusun, menyajikan, menginterpretasikan "Peranan Etos Kerja dalam Menunjang Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sako Kota Palembang".

Dalam penelitian yang terjadi ada tiga alur kegiatan untuk mendapatkan data yang valid, yaitu:

a. Reduksi data

Reduksi dapat diartikan sebagai proses memilah, memusatkan dan menyederhanakan data yang baru diperoleh dari penelitian yang masih mentah yang muncul dari catatan tertulis di lapangan. Reduksi dilakukan terus menerus ketika mengumpulkan data masih dilakukan. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisa yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, memperjelas data yang diperoleh dan membuang data yang tidak diperlukan. Tujuan dari reduksi data ini adalah untuk mendapatkan data yang mudah untuk di olah.

b. Penyajian Data

Proses kedua setelah reduksi data adalah penyajian data, sekumpulan data yang diperoleh disajikan dalam bentuk text naratif yang berguna untuk mempermudah dalam proses analisa data dan penarikan kesimpulan. Dengan melihat data yang telah disajikan, penelitian harus memahami apa yang sedang terjadi pada objek penelitiannya dan peneliti harus tau apa yang akan dilakukan selanjutnya.

c. Penarikan Kesimpulan

Kegiatan analisis ketiga yang penting adalah penarikan kesimpulan. Dari permulaan pengumpulan data seorang peneliti telah mencari pola-pola dan gejala-gejala pada objek penelitiannya, maka pada tahap ini peneliti harus menarik kesimpulan atas hasil akhir atau klimaks dari penelitian yang telah dilakukan.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Etos Kerja

Menurut Sinamo (2011:26), etos kerja adalah Seseorang yang memiliki etos kerja, akan terlihat pada sikap dan tingkah lakunya dalam bekerja. Berikut ini adalah beberapa ciri-ciri etos kerja

2. Kecanduan terhadap waktu.

Salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. Dia sadar waktu adalah netral dan terus merayap dari detik ke detik dan dia pun sadar bahwa sedetik yang lalu tak akan pernah kembali kepadanya.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat bahwa pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang



telah memanfaatkan waktu dengan baik dalam melaksanakan tugas nya sehari-hari

3. Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas).

Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja adalah nilai keikhlasan. Karena ikhlas merupakan bentuk dari cinta, bentuk kasih sayang dan pelayanan tanpa ikatan. Sikap ikhlas bukan hanya output dari cara dirinya melayani, melainkan juga input atau masukan yang membentuk kepribadiannya didasarkan pada sikap yang bersih.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat bahwa pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang memiliki moralitas yang baik ramah soapn dan jujur

4. Memiliki kejujuran.

Kejujuran pun tidak datang dari luar, tetapi bisikan kalbu yang terus menerus mengetuk dan membisikkan nilai moral yang luhur. Kejujuran bukanlah sebuah keterpaksaan, melainkan sebuah panggilan dari dalam sebuah keterikatan.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat bahwa pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang memiliki sikap kejujuran yang tinggi ramah soapn dan jujur dan tidak bermalasma-lasan

5. Memiliki komitmen.

Komitmen adalah keyakinan yang mengikat sedemikian kukuhnya sehingga terbelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya. Dalam komitmen tergantung sebuah tekad, keyakinan, yang melahirkan bentuk vitalitas yang penuh gairah.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat bahwa pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang memiliki komitmen kerja yang tinggi ramah soapn dan jujur dan tidak bermalasma-lasan .

a. Kuat pendirian (konsisten).

Konsisten adalah suatu kemampuan untuk bersikap taat asas, pantang menyerah, dan mampu mempertahankan prinsip walau harus berhadapan dengan resiko yang membahayakan dirinya. Mereka mampu mengendalikan diri dan mengelola emosinya secara efektif

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat bahwa pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang memiliki konsisten dan ide-ide dalam melaksanakan tugas kerjaan

6. Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai dalam penelitian ini akan diukur menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 10 Ayat 3

a. Kuantitas

Kuantitas (Target Output) dapat berupa dokumen, konsep, naskah, surat keputusan, paket, laporan, dan lain-lain.

Berdasarkan hasil wawancara diatas didapat bahwa pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang memiliki kuantitas kerja yang baik guna meningkatkan kinerja agar menjadi lebih baik

b. Kualitas

Kualitas (Target Kualitas) merupakan mutu hasil kerja yang terbaik, target kualitas diberikan nilai paling tinggi 100 (seratus)

Berdasarkan hasil wawancara diatas didapat bahwa pegawai di Kantor



Camat Kecamatan Sako Kota Palembang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan serta pengembangan diri serta pemanfaatan media teknologi guna menjaga kualitas kerja.

c. Waktu

Waktu (Target Waktu) merupakan jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, misalnya bulanan, triwulan, kwartal, semester, dan tahunan.

Berdasarkan hasil wawancara diatas didapat bahwa pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang tentang waktu masih ada ditemukan pegawai yang masih melanggar peraturan datang dan pulang tidak tepat waktu seharusnya pukul 08.00 sudah ada di kantor masiha ada yang datang pukul 08.30 begitu juga jam pulang seharusnya pukul 16.00 akan tetapi ada yang pulang pukul 15.00 ini menunjukkan tidak tepat waktu dalam bekerja

d. Biaya

Biaya (Target Biaya) biaya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam 1 (satu) tahun, misalnya jutaan, ratusan juta, miliaran, dan lain-lain. Dalam hal biaya hanya diisi oleh PNS yang secara langsung mempertanggungjawabkan biaya kegiatan tersebut dalam hal ini PPK (Pejabat Pembuat Komitmen)

Berdasarkan hasil wawancara diatas didapat bahwa pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang telah melaksanakan tugas sesuai peraturan seperti menyusun anggaran pertahun guna menjaga kinerja agar tetap baik

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Peranan Etos Kerja Dalam Menunjang Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang, maka peneliti menyimpulkan bahwa Peranan Etos Kerja Dalam Menunjang Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang, sudah berjalan cukup baik karena secara keseluruhan masing-masing indikator dari konsep Etos Kerja dan konsep Kinerja Pegawai sudah di laksanakan dengan semaksimal mungkin.

2. Saran

Berdasarkan Kesimpulan yang di peroleh dari hasil penelitian diatas, maka peneliti memberikan saran yang dapat di jadikan masukan dan bahan pertimbangan bagi Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang tentang Peranan Etos Kerja Dalam Menunjang Kinerja Pegawai Dalam menjalankan tugasnya para pegawai di tuntut agar bersikap profesionalisme serta dapat memanfaatkan waktu semaksimal mungkin guna mencapai kinerja pegawai yang lebih baik.