

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) yang berlokasi di Jalan H.M Said No.27 Medan merupakan salah satu dinas pemerintahan Provinsi Sumatera Utara yang menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai pelaksana persoalan teknis maupun kebijakan baik hubungannya ke dalam maupun kepentingan publik, terkhususnya dibagian bidang teknologi informasi dan komunikasi. Dengan mengembangkan tugas pokoknya tersebut, maka Diskominfo dituntut untuk cepat tanggap dalam memperhatikan serta mengikuti perkembangan teknologi yang terus berkembang hingga saat ini, hal itu dilakukan supaya dapat mendukung performansi penerapan teknologi informasi agar lebih baik lagi terkhususnya bagi pelayanan publik di Kota Medan. Dalam hal ini pegawai merupakan bagian terpenting yang menjadi tolak ukur atau kunci kesuksesan untuk mencapai tujuan atas tugas pokok tersebut, tinggi rendahnya etos kerja, pengetahuan, keahlian, dan pengawasan kerja pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja ini juga berpengaruh terhadap kemampuan Diskominfo dalam meningkatkan produktivitasnya. Etos kerja, pengetahuan, keahlian dan pengawasan kerja ini merupakan nilai yang harus diinternalisasikan kepada seluruh pegawai supaya pegawai menyadari mereka adalah tenaga-tenaga terampil yang dibutuhkan untuk menyokong perkembangan dari kinerja Diskominfo.

Untuk mewujudkan tujuan, sasaran, serta kebijakan yang ditetapkan, Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi dalam menyusun program kerja sebagai berikut:

1. Program penunjang urusan pemerintahan daerah provinsi
2. Program pengelolaan informasi dan komunikasi publik
3. Program penyelenggaraan statistik sektoral
4. Program pengelolaan aplikasi informatika
5. Program penyelenggaraan persandian untuk pengamanan informasi

Bagi suatu organisasi, prestasi kerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat besar manfaatnya. Tanpa adanya prestasi kerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan instansi pemerintahan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai begitu juga didukung berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 46 Pasal 1 ayat (2) yang mana mengungkapkan bahwa penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS, demikian juga yang dilakukan didalam kantor Diskominfo para pegawai dinilai berprestasi jika melakukan pekerjaan yang dilaksanakan dapat melewati dari target yang telah ditetapkan seperti terselenggaranya pelayanan informasi publik pemerintahan Provinsi Sumatera Utara.

Informasi ini penulis ketahui melalui salah satu pegawai negeri sipil kantor Diskominfo yang dilakukan dengan cara wawancara langsung kepada salah satu pegawai. Penilaian prestasi kerja pegawai Diskominfo ini berdasarkan dengan Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS menegaskan bahwa Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang telah disusun dan disepakati sebagaimana dimaksud ditandatangani oleh PNS dan akan ditetapkan oleh atasan penilai jabatan PNS. Pegawai Diskominfo melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) masing-masing jadi pegawai tidak bisa sembarangan dalam melakukan pekerjaan. Apabila pegawai sudah sesuai atau mencapai range nilai yang telah ditetapkan oleh pihak instansi maka pegawai dapat dikatakan berprestasi, metode yang digunakan untuk menilai suatu prestasi pegawai dengan melakukan evaluasi atasan terhadap pegawai. sebagai tolak ukur dari prestasi kerja pegawai Diskominfo yaitu mendapatkan reward seperti besaran tunjangan yang ditetapkan oleh peraturan Gubernur (Pergub) sesuai dengan golongan yang dimiliki pegawai tersebut. Membahas prestasi kerja maka tidak lepas dari faktor-faktor yang menunjang prestasi kerja tersebut, diantaranya yaitu etos kerja dan pengawasan kerja pegawai karena keduanya merupakan bagian yang penting dari tingkah laku kerja seorang pegawai.

Beberapa faktor yang dapat dijadikan sebagai standar prestasi kerja, yaitu: Kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan, serta kebersihan,

kuantitas kerja yang meliputi output non rutin (ekstra), keandalan atau dapat tidaknya diandalkan yaitu dapat atau tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan berinisiatif, kehati-hatian serta kerajinan dan sikap yang meliputi sikap terhadap instansi, pegawai lain, pekerjaan serta kerja sama. Maka dari itu untuk meningkatkan prestasi kerja pegawainya, Diskominfo berusaha agar setiap pegawainya untuk mematuhi peraturan-peraturan yang ada didalam organisasi dan dapat bekerja dengan segala kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan sebisa mungkin menciptakan kondisi kerja yang nyaman agar para pegawai merasa puas dalam bekerja agar tujuan organisasi menjadi maksimal.

Untuk mencapai objektivitas dalam evaluasi prestasi kerja PNS, diperlukan parameter evaluasi sebagai tolak ukur, adapun unsur yang dinilai sebagai prestasi kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS. Data Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara disajikan pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1 Laporan Hasil Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara Tahun 2021-2022

Unsur penilaian prestasi kerja	2021	2022	Perbandingan	Keterangan
Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	50,37	45,55	Turun	Tingkat Kinerja : Sangat Baik =91-100 Baik=76-90 Cukup=60-75
Orientasi pelayanan	82	76	Turun	
Integritas	83	75	Turun	
Komitmen	85	76	Turun	
Disiplin	80	75	Turun	
Kerja Sama	80	75	Turun	
Rata-rata	410	377	Turun	
Nilai Prestasi kerja	82,00	75,50	Turun	

Sumber : Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi (2021-2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat hasil prestasi kerja pegawai dari daftar nilai Prestasi Kerja Pegawai PNS Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yaitu pada tahun 2021 dan tahun 2022. Pada tahun 2021 jumlah rata-rata prestasi kerja pegawai sebesar 82,00 yang mana hasilnya diperoleh dari hasil rata-rata dibagi dengan penilaian perilaku kerja dan pada tahun 2022 rata rata nilai Prestasi kerja mengalami penurunan dimana rata-rata prestasi kerja

pegawai sebesar 75,50 hasil ini juga diraih dari hal yang serupa yang mana hasil penilaian perilaku kerja dibagikan, dan juga dari hasil SKP tahunan Dinas tersebut terlihat mengalami penurunan prestasi kerja. Berdasarkan dari hasil penilaian prestasi kerja maka pegawai harus lebih meningkatkan prestasi kerjanya agar lebih baik lagi. Etos kerja dan Pengawasan kerja mempengaruhi kesiapan seorang pegawai untuk mencapainya prestasi kerja yang optimal.

Menurut Sinamo dalam Busro (2017:219) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerja sama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma yang integral. Berdasarkan dari hasil wawancara yang dilakukan penulis adalah bahwa etos kerja yang ditetapkan di kantor Dinas Komunikasi dan Informatika diatur berdasarkan dari Peraturan Pemerintah (PP) No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dan juga di kantor Diskominfo Provinsi Sumatera Utara ini melakukan pekerjaan sesuai dengan jenjang kerjanya, untuk tingkah laku para pegawainya juga tidak bisa dengan sesuka hati karena sudah ada peraturan yang telah ditetapkan pemerintah, dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari pegawai Diskominfo melakukan penilaian kinerja pegawai dituangkan pada aplikasi Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

Terciptanya etos kerja yang baik apabila setiap pegawai dalam instansi memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan visi dan misi instansi, oleh karena itu pegawai dituntut memiliki komitmen tersebut agar kinerja instansi pemerintah yang dalam melaksanakan tanggung jawabnya yaitu melindungi, melayani, dan membantu masyarakat dapat berjalan dengan optimal. Etos kerja yang masih rendah dapat dilihat dari kurangnya mengoptimalkan potensi diri, kurangnya keramah tamahan, kurangnya disiplin dalam bekerja, dan lain-lain. Tujuan diterapkan etos kerja bagi pegawai adalah untuk meningkatkan hasil kerja disertai dengan prestasi kerja, yang mana hasil kerja yang diharapkan yaitu mampu menciptakan pemikiran yang berorientasi terhadap hasil kerja dan kualitas layanan.

Penilaian para pegawai Diskominfo tidak hanya dilihat dari kehadiran kerja para pegawainya, melainkan kualitas kerja, kedisiplinan, orientasi pelayanan, dan

kerja sama. Apabila dalam setahun itu ada salah satu pegawai yang memiliki etos kerja yang buruk pada penilaian SKP yang ditetapkan Diskominfo maka pegawai tersebut tidak bisa mendapatkan kenaikan jabatan maupun tunjangan tahunan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. dan untuk kenaikan jabatan dan golongan ini juga memiliki range nilai. Pada kantor pemerintahan telah menetapkan tugas pokok dan fungsi jadi setiap pegawai negeri sipil bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan sesuai jabatan yang dimiliki pegawai. Jika etos kerja pegawai diskominfo baik, produktivitas kerjanya bagus maka pihak instansi memberikan reward kepada pegawai seperti tunjangan kinerja. Di kantor Diskominfo untuk meningkatkan etos kerja mereka membentuk tim kerja pada setiap bidangnya setelah itu mengadakan rapat, sosialisasi dan outbound guna untuk meningkatkan semangat dan etos kerja dari para pegawainya. Dengan menerapkan etos kerja bisa mempengaruhi kualitas kerja. Indikator etos kerja pada Diskominfo itu sendiri dituangkan pada aplikasi Karejo (Kinerja Aparatur dengan Jaringan Online).

Pengawasan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Menurut Wahyuni dalam Busro (2018:143) menyatakan bahwa pengawasan suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pengawasan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, atau kebijakan yang telah ditentukan. Ini berkenaan dengan cara-cara yang membuat kegiatan sesuai dengan yang direncanakan. pada kantor Diskominfo ini memiliki hambatan dalam melakukan pengawasan kerja seperti kurang tegasnya atasan kepada pegawai supaya pengawasan berjalan dengan efektif maka kantor Diskominfo melakukan koordinasi antara pihak ekstern dan intern, pihak ekstern yang dimaksud adalah Inspektorat dan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) yang mana tugas dari inspektorat membantu gubernur dalam membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan oleh perangkat daerah dan BUMD serta melaksanakan tugas pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan pemerintah Kabupaten atau Kota dalam kedudukan, Gubernur sebagai wakil Pemerintah

Pusat.

Dan fungsi dari inspektorat adalah pembinaan dan pengawasan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, norma, standar, kriteria dan prosedur, pelaksanaan monitoring tindak lanjut laporan hasil pengawasan. yang mana ini tertuang dalam Peraturan Gubernur (pergub) No. 27 Tahun 2020 Pasal yang ke-2 Tentang Tugas, Fungsi dan Tata kerja Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. Dan tugas dari BKD yaitu melakukan penyajian bahan perumusan kebijakan teknis manajemen ASN, Pengurusan penetapan kenaikan pangkat dan jabatan ASN, pengurusan pemberian penghargaan kepada CPNS dan ASN dan yang terakhir melakukan segala aktivitas kerja, sikap, dan ketekunan pegawai diawasi oleh BKD tersebut yang mana ini tertuang dalam Peraturan Gubernur (pergub) No. 31 Tahun 2020 Tentang Tugas, Fungsi, Uraian tugas dan Tata kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara, dan untuk pihak intern yaitu antara pimpinan dengan bawahan, yang mana jika pegawai melakukan kesalahan maka pimpinan yang melakukan pengawasan sebelum dilakukan rekap kinerja bulanan dan dievaluasi kepada BKD tersebut.

Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara telah menerapkan absensi pegawai berbasis online, namun pimpinan membuat suatu kebijakan pengawasan tambahan yaitu membuat absen dengan menggunakan foto selfie dikantor pada saat masuk kerja dan pulang kerja, kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja pada setiap pegawai Diskominfo. Absen dengan foto selfie di kantor yang ditetapkan itu dilaksanakan pada setiap harinya pada setiap pegawai. Hal ini diketahui penulis berdasarkan hasil wawancara dari pegawai kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Dengan begitu cara yang paling efektif di kantor Diskominfo untuk mencegah atau memantau jika ada yang terlambat bahkan tidak masuk sama sekali maka itu dapat lihat langsung oleh Badan Kepegawaian Daerah. Apabila pegawai Diskominfo dalam melakukan pengawasan menemukan salah satu pegawai yang tidak sesuai dengan etos kerja atau kebijakan dari kantor tersebut, maka pihak inspektorat melakukan tindakan kepada pimpinan untuk melakukan penundaan kinerja, penundaan kenaikan jabatan, melanggar hukuman disiplin berat maka pegawai tersebut tidak bisa mendapatkan hak untuk pensiun. Dengan

adanya pengawasan ini dianggap baik karena terkait dengan etos kerja terhadap peningkatan prestasi kerja organisasi terkhusus bagi pegawai Diskominfo Provinsi Sumatera Utara, pengawasan ini sangat lah diperlukan khususnya untuk Dinas Pemerintahan yang mana untuk meningkatkan etos kerja, pengetahuan, dan keterampilan teknis para pegawai sehingga pegawai mampu memaksimalkan pekerjaannya juga dapat meningkatkan prestasi kerjanya di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

Adapun fenomena yang terjadi berkaitan dengan menurunnya prestasi kerja Pegawai Diskominfo Provinsi Sumatera Utara dapat dilihat dari :

1. Pegawai masih merasa belum puas dengan apa yang diperoleh selama ini.
2. Suatu instansi juga harus memperhatikan ketika seorang pegawai yang bekerja tidak merasakan kenyamanan dan kurang dihargai, kemungkinan tidak mampu mengembangkan segala potensi yang dimiliki, sehingga pegawai tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.
3. Keinginan dan harapan pribadi yang dimiliki oleh pegawai masih rendah terutama untuk meningkatkan prestasi kerja

Oleh karena itu betapa pentingnya etos kerja dan pengawasan kerja terhadap prestasi kerja, maka penulis berniat dan tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan objek penelitian pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara dengan judul: **“Pengaruh etos kerja dan pengawasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah berikut, maka yang menjadi pokok permasalahan adalah bagaimana prestasi kerja pegawai melalui etos kerja, dan pengawasan kerja pada kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara, Dengan pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana etos kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara?
2. Bagaimana pengawasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara?
3. Bagaimana etos kerja dan pengawasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap pegawai kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan pengawsan kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang baik untuk berbagai pihak, diantaranya yaitu :

1. Bagi Peneliti

Diharapkan hasil penelitian dapat bermanfaat dalam pengembangan ilmu manajemen etos kerja dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

2. Bagi Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara

Diharapkan pemerintah dapat mengetahui pengembangan ilmu manajemen etos kerja dan pengawasan kerja juga dapat meningkatkan semangat kerja di dalam Instansi Pemerintahan.

3. Bagi Universitas

Melalui penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi mahasiswa lainnya dalam memahami etos kerja dan pengawasan kerja pada prestasi pegawai sehingga menambah pengetahuan dan wawasan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Melalui penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk menghasilkan data-data yang lebih sempurna yang berhubungan dengan topik yang penulis angkat

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA BERFIKIR DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Prestasi Kerja

Di dalam organisasi terdapat kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling ketergantungan satu dengan lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan bersama pentingnya kinerja yang rasional dan objektif meliputi paling sedikit dua kepentingan yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan dan kepentingan organisasi.

Berdasarkan dari Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Pasal 1 Ayat (3) Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja. Sasaran Kerja Pegawai yang selanjutnya disingkat dengan SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang mana SKP ini memuat tentang kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur. Bagi PNS yang tidak menyusun SKP maka dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai disiplin PNS begitu juga menurut Nurzaman (2014:169) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Lebih lanjut Bintoro (2017:77) menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu diantaranya melalui penilaian prestasi kerja merupakan proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi terhadap pegawai secara sistematis dan formal berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Prestasi Kerja Pegawai pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya Menurut Mangkunegara (2017:67)

Dari beberapa pendapat tersebut, dapat dikemukakan bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil pencapaian seorang pegawai ketika menyelesaikan pekerjaan yang dapat dilimpahkan kepadanya dengan penuh tanggung jawab dan diselesaikan dengan kaitan antara hasil, pengalaman, kesungguhan dan waktu yang dibutuhkan.

2.1.2 Indikator Prestasi kerja

Menurut UU No.46 Tahun 2011, menyatakan terdapat indikator prestasi kerja sebagai berikut:

1. Orientasi Pelayanan

Sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait dan instansi lain

2. Integritas

Kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi

3. Komitmen

Kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang dan golongan

4. Disiplin

Kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin

5. Kerja Sama

Kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan, dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil yang sebesar-besarnya.

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai banyak sekali faktor yang mempengaruhi. Menurut Sutrisno (2015:152) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah :

1. Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan. Oleh karena itu tugas penting pimpinan atau kepala bagian kepegawaian adalah melaksanakan program diklat sesuai dengan pendidikan dan kemampuan pegawai seperti yang terdapat pada analisa jabatan.

2. Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3. Kecekatan mental

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

4. Sikap Etika Kerja

Sikap seseorang dalam membina hubungan yang serasi selaras, dan seimbang sesama pegawai atau orang lain di luar kantor juga ikut mempengaruhi prestasi kerjanya. Lingkungan kerja yang baik harus selalu dijaga agar dapat menciptakan suasana yang tenang dalam bekerja.

5. Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran

2.1.4 Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memiliki arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap tersebut tidak hanya dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok, bahkan oleh masyarakat luas. Etos terbentuk dari berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakini. Melalui istilah etos, dikenal etika dan etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik-

buruk moral 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 (Busro, 2017:217). Etos juga dapat dimaknai sebagai karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia. Etos berkaitan dengan lingkaran etika dan logika yang bertumpuk pada nilai-nilai dalam hubungannya pola-pola tingkah laku dan rencana manusia. Etos juga memberikan warna dan penilaian terhadap alternatif pilihan, apakah pekerjaan itu baik, mulia, terpuji, salah dan tidak dibanggakan.

Menurut Sinamo dalam Busro (2017:218) Etos kerja dapat diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudkan melalui perilaku kerja mereka secara khas. Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral, istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, dan kode perilaku bagi para pemeluknya. Lebih lanjut Menurut Siagian dalam Busro (2017:219) Menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan etos kerja ialah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit

Berdasarkan dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan etos kerja merupakan sikap atau perilaku seseorang yang memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi manusia, etos kerjanya cenderung tinggi. Sebaliknya pula, jika sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai suatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja akan lemah. Etos kerja juga berkaitan dengan potensi dan kondisi individu dengan menghadapi atau melakukan interaksi dengan lingkungan kerjanya. bagi kehidupan, maka etos kerja akan lemah.

2.1.5 Indikator Etos Kerja

Menurut Sinamo dalam Busro (2017:236) indikator-indikator untuk mengukur etos kerja sebagai berikut :

1. Kerja adalah rahmat

Bekerja dengan tulus dan bersyukur karena bekerja adalah rahmat yang turun dari Tuhan, kita juga harus bersyukur atas anugerah yang kita terima yang datang dari Tuhan bukan dari manusia.

2. Kerja adalah amanah

Bekerja dengan penuh tanggung jawab karena bekerja adalah sebuah amanah yang dititipkan Tuhan kepada kita, amanah juga melahirkan sebuah tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepada kita. Tanggung jawab juga mampu menumbuhkan kehendak yang kuat dalam menjalankan tugas dengan benar dan tidak hanya sebagai formalitas saja.

3. Kerja adalah panggilan

Kerja merupakan panggilan supaya manusia dapat bekerja dengan tuntas dan penuh integritas, yang mana integritas ini adalah komitmen janji yang harus ditepati untuk bekerja dengan hasil yang maksimal.

4. Kerja adalah aktualisasi

Kerja adalah aktualisasi maksudnya suatu sikap untuk mengembangkan potensi dan mengubah relasi, suatu seni untuk mengaktualisasikan diri pada tanggung jawab. Sehingga harus bekerja keras dengan penuh semangat.

5. Kerja adalah ibadah

Kerja adalah ibadah maksudnya dalam bekerja harus serius dan sungguh-sungguh agar makna ibadah dapat teraktualisasikan secara nyata sebagai bentuk melayani Tuhan.

6. Kerja adalah seni

Kerja adalah seni maksudnya melakukan suatu pekerjaan dengan perasaan senang seperti halnya melakukan hobi

7. Kerja adalah kehormatan

Kerja adalah kehormatan maksudnya kerja bukanlah masalah uang semata namun lebih mendalam mempunyai sesuatu arti bagi hidup kita, bukan masalah tinggi rendah atau besar kecilnya suatu profesi, namun yang lebih penting adalah etos kerja, dalam arti penghargaan terhadap apa yang kita kerjakan.

8. Kerja adalah pelayanan

Maksudnya yaitu bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani, sehingga harus bekerja dengan sempurna dan penuh kerendahan hati

2.1.6 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Adapun faktor-faktor etos kerja menurut para ahli sebagai berikut, etos kerja dipengaruhi oleh oleh beberapa faktor Menurut Anoraga dalam Busro (2017:231) yaitu:

- a. Agama, pada dasarnya membentuk nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku. Sistem tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya.
- b. Budaya, ini merupakan sikap mental, tekak, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya. Secara operasional juga disebut sebagai etos kerja.
- c. Sosial politik, Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh.
- d. Kondisi lingkungan, Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis.
- e. Pendidikan, Melalui pendidikan yang baik maka dalam diri pegawai akan terbentuk etos kerja yang tinggi.

2.1.7 Pengawasan Kerja

Pengawasan kerja merupakan fungsi terakhir dari fungsi manajemen setelah fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), *organizing*, *staffing*, *directing*, fungsi tersebut merupakan fungsi manajemen yang berkaitan dengan usaha menjalankan organisasi sehingga seluruh proses pelaksanaan kegiatan selalu menuju ke arah tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pengawasan dilakukan pada saat kegiatan berlangsung sehingga segala tindakan yang keluar dari rel yang telah ditentukan dapat segera dikembalikan pada jalurnya, sehingga penyimpangan-penyimpangan yang terjadi tidak berjalan terlalu jauh (Busro, 2018). Menurut Fery panjaitan dkk (2018) pengawasan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara yang membuat kegiatan sesuai dengan yang direncanakan. Lebih lanjut Menurut Suryani dan Yarosi (2015) Pengawasan berarti pengamatan dan pengukuran suatu kegiatan operasional dan hasil yang dicapai dibandingkan dengan sasaran dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh sebab itu, kendati posisi pengawasan ini berada pada akhir dari fungsi-fungsi manajemen bukan berarti kurang penting, tetapi lebih bermakna sebagai kunci kesuksesan dari seluruh pelaksanaan fungsi manajemen.

Dari beberapa pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pengawasan merupakan hal penting dalam menjalankan suatu perencanaan. Dengan adanya pengawasan maka perencanaan yang diharapkan manajemen dapat terpenuhi dan berjalan dengan baik. Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai, melalui pengawasan dapat tercipta suatu aktivitas yang berkaitan erat dengan peraturan dan evaluasi mengenai pelaksanaan kerja. Pengawasan juga dapat mendeteksi sejauh mana kebijakan pimpinan dijalankan dan sampai mana yang terjadi dalam pelaksanaan kerja tersebut.

2.1.8 Indikator Pengawasan Kerja

Menurut Suryani dan Yarosi (2015), indikator pengawasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Mencegah Kesalahan

Dengan adanya pengawasan kerja yang baik maka suatu pekerjaan akan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik. Pengawasan yang dilaksanakan pimpinan bukanlah untuk mencari kesalahan, pengawasan terutama ditujukan untuk mencegah terjadinya kesalahan agar rencana-rencana dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

2. Meningkatkan Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan tugasnya di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Dalam hal meningkatkan prestasi kerja pegawai haruslah diperlukan pengawasan dari seorang pemimpin agar hasil kerja dapat dicapai dengan baik.

3. Mengaktifkan Peranan Atasan dan Bawahan

Secara umum seorang atasan memang menghendaki bekerja dengan tanggung jawab, mengerjakan sesuatu dengan tuntas dan selesai, serta giat dan rajin. Namun dalam hal ini seorang atasan diharapkan dapat berperan aktif kepada bawahannya agar pegawai dapat berkonsultasi, menyampaikan berbagai keluhan dan meminta saran dalam pekerjaan.

4. Membenarkan Kesalahan

Dalam setiap organisasi dapat terjadi kesalahan-kesalahan yang dilakukan para pegawai dalam menjalankan tugasnya, untuk itu pengawasan yang dimaksudkan disini adalah untuk mencegah atau memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian, penyelewengan dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan.

5. Pemeliharaan Kedisiplinan

Memelihara kedisiplinan dengan baik merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Dimana kedisiplinan merupakan fungsi operatif yang terpenting dan menjadi tolak ukur untuk mengukur ataupun mengetahui apakah fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan sudah terlaksana dengan baik.

2.1.9 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan Kerja

Ada berbagai faktor yang membuat pengawasan semakin diperlukan oleh setiap organisasinya Menurut Handoko (2016:366), faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan :

1. Perubahan Lingkungan Organisasi

Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus-menerus dan tak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru, adanya peraturan pemerintah baru dan sebagainya.

2. Peningkatan Kompleksitas Organisasi

Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal, menyeluruh, melibatkan teknologi canggih, dan hati-hati.

3. Kesalahan-kesalahan

Sistem pengawasan memungkinkan atasan untuk mendeteksi kesalahan-kesalahan yang ada sebelum menjadi kritis.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan untuk hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber pembandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan, penelitian terdahulu dapat dilihat pada Tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul penelitian	Variabel	Metode	Hasil
1	Arsad (2017)	Pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja di kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara	(X1) Etos kerja (X2) Lingkungan kerja (Y) Prestasi Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian Menunjukkan Etos Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai

2	Mohan., dkk (2016)	Pengaruh Pengawasan pimpinan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Fak-fak Provinsi Papua Barat	(X) Pengawasan (Y) Prestasi Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengawasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai
3	Saragih, L.M., dkk (2021)	Pengaruh Pengawasan Kerja, lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tanjung balai	(X1) Pengawasan Kerja (X2) Lingkungan kerja (X3) Fasilitas kerja (Y) Prestasi kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa Pengawasan Kerja dan Etos Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tanjung Balai
4	Putri, V.D., dkk (2023)	Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada kantor Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hulu.	Kepemimpinan (X1) Etos Kerja (X2) Prestasi kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian Menunjukan Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hulu
5	Trusyuwono, W., dkk (2021)	Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja, Fasilitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pangan dan Pertanian Kota Tanjung Balai	Pengawasan (X1) Lingkungan Kerja (X2) Fasilitas Kerja (X3) Prestasi Kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa Pengawasan Kerja dan Etos Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pangan dan Pertanian Kota Tanjung Balai

Sumber : Diolah dari beberapa sumber, 2023

2.3 Kerangka Berpikir

2.3.1 Pengaruh Etos Kerja terhadap Prestasi Kerja

Kesimpulan yang diambil untuk mencapai hubungan yang sinergis, instansi terkait harus dapat memperhatikan pola kinerja pegawainya. Pegawai yang bermutu dan dapat menghasilkan prestasi kerja yang tinggi adalah pegawai yang dibutuhkan oleh organisasi. Peran yang sangat vital dalam mewujudkan prestasi kerja seorang pegawai adalah dirinya sendiri. Bagaimana pegawai memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi untuk dapat memberikan pengaruh positif pada lingkungannya. Pegawai yang memiliki pemikiran yang luhur mengenai pekerjaan dapat dengan tulus, pandangan dan sikap terhadap kerja dikenal dengan istilah etos kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengenai hubungan etos kerja dengan prestasi kerja pegawai Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara etos kerja terhadap prestasi kerja. Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian dari Arsad (2017) yang mana etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

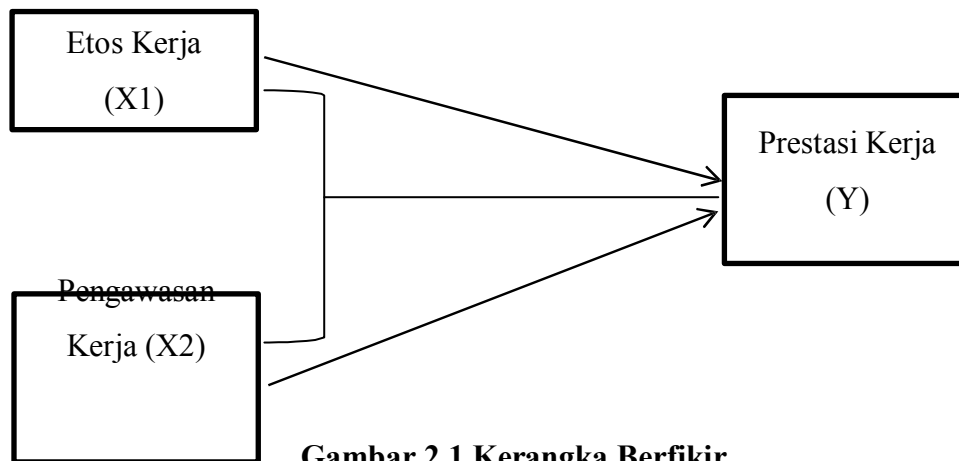
2.3.2 Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Pengawasan yang dilakukan di kantor Diskominfo yang mana pimpinan melakukan dengan cara sistematis untuk membandingkan, dan memastikan bahwa tujuan dan sasaran kegiatan organisasi telah terlaksana dengan baik dan sesuai standard yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah kepada Diskominfo. Dengan begitu para pegawai tidak bisa untuk bermalas-malasan bekerja karena seluruh aktivitas dan pekerjaan pegawai telah dipantau dan dimonitoring oleh pimpinan kantor tersebut. Maka dengan demikian pengawasan memiliki hubungan yang signifikan. Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian dari Saragih (2021) yang mana pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

2.3.3 Pengaruh Etos Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Prestasi kerja

Didalam organisasi terdapat sekumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling ketergantungan antara satu dengan lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan bersama pentingnya kinerja yang rasional dan

objektif meliputi paling sedikit dua kepentingan yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan dan kepentingan organisasi. Oleh karena itu diperlukan pegawai-pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Prestasi yang diberikan dari kantor diskominfo kepada pegawai terbagi menjadi dua yaitu tunjangan upah dan kenaikan golongan, apabila pegawai memiliki prestasi kerja yang tinggi maka pegawai akan mendapatkan tunjangan upah sesuai golongan yang dimiliki, dengan begitu pegawai dengan mudah untuk mendapatkan kenaikan golongan dan jabatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja dan pengawasan kerja terhadap prestasi kerja.



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2023

Prestasi kerja (Variabel dependen) didefinisikan sebagai sesuatu yang diberikan oleh pegawai sesuai dengan yang telah dikerjakan.

Etos kerja (Variabel independen) Faktor yang mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan etos kerja yang telah ditetapkan. Sedangkan Pengawasan kerja (Variabel independen) merupakan kegiatan yang dilakukan oleh atasan untuk melihat tepat atau tidak nya pekerjaan pegawai sesuai dengan peraturan pemerintah yang diberikan.

Jika prestasi kerja pegawai rendah, maka hasil dari etos kerja rendah atau pengawasan yang dilakukan tidak efisien. Etos kerja ini memiliki peran yang sangat penting pada suatu organisasi, dan juga ini dapat berpengaruh pada prestasi

kerja pegawai. Apabila etos kerja dan pengawasan kerja ini rendah atau buruk maka prestasi kerja yang diraih tidaklah maksimal. dan apabila etos kerja dan pengawasan kerja ini tinggi atau baik maka prestasi kerja yang diraih menjadi bagus.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan di atas, dapat di hipotesiskan :

1. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
2. Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
3. Etos kerja dan Pengawasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggambarkan fenomena atau kondisi tertentu. Sugiyono (2017;9) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara, yang beralamat di Jl. H.M.Said No.27 Gaharu, Kecamatan Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara 20235. Penelitian ini dimulai dari bulan Maret 2023 sampai dengan selesai.

3.3 Populasi, Sampel dan Sampling penelitian

3.3.1 Populasi

Dalam hal ini yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah pegawai kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 72 Pegawai Negeri Sipil (PNS). Namun populasi yang diambil oleh penulis untuk menjadi sampel adalah Pegawai Negeri Sipil

3.3.2 Sampel

Sampel penelitian merupakan bagian populasi yang akan diteliti, karena jumlah populasi tidak terlalu banyak, penulis mengambil semua jumlah populasi untuk dijadikan subjek penelitian. Maka dalam penelitian ini seluruh populasi merupakan subjek penelitian (total sampling) dan total pegawai berjumlah 72 pegawai negeri sipil yang berada di kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

3.3.3 Teknik Sampling

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah sampel jenuh yaitu menentukan sampel yang menggunakan anggota populasi menjadi sampel. Dimana sampel tersebut seluruh pegawai negeri sipil yang bekerja di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

3.4. Jenis Data Penelitian

3.4.1 Data primer

Data primer merupakan jenis data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber utamanya atau lapangan yang merupakan data empirik, data empirik yang dimaksud disini adalah hasil wawancara dengan beberapa pihak atau informasi yang benar-benar berkompeten dan bersedia memberikan data dan informasi yang dibutuhkan dan relevan dengan kebutuhan penelitian. Salah satunya kepala bagian atau intansi pemerintah yang terkait dalam penelitian.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari hasil kajian pustaka, buku-buku atau literatur yang terkait dengan permasalahan yang sedang diteliti, internet, dokumen atau arsip, dan laporan yang bersumber dari instansi terkait yang relevan dengan kebutuhan data dalam penelitian.

3.5 Metode Pengumpulan data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner dan studi pustaka.

1. Kuisisioner

Kuisisioner yang berisi pertanyaan yang mana nantinya akan disebar melalui google form kepada para pegawai sehingga hasil pengisiannya menjadi lebih jelas. Draft pertanyaan yang diberikan berupa gambaran umum yang berkaitan dengan pengaruh etos kerja dan pengawasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

2. Studi Pustaka

Data yang dikumpulkan, dipelajari dan dikutip penulis berdasarkan dari buku-buku, jurnal artikel dan skripsi yang memiliki sangkut paut dengan topik pembahasan dimana buku, jurnal artikel, dan skripsi diperoleh dari perpustakaan dan internet

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel adalah suatu definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan memberikan arti atau menspesifikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Adapun variabel penelitian beserta definisi operasionalnya dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Etos Kerja (X1)	Menurut (Busro, 2017:217). Etos juga dapat dimaknai sebagai karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia. Etos terbentuk dari berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakini.	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 Menurut Sinamo (2014:27)	Skala likert
2	Pengawasan Kerja (X2)	Menurut Handoko (2016:357) pengawasan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara yang membuat kegiatan sesuai dengan yang direncanakan	1. Mencegah kesalahan 2. Meningkatkan prestasi kerja 3. Mengaktifkan peranan atasan dan bawahan 4. Membenarkan kesalahan 5. Pemeliharaan kedisiplinan. Menurut Suryani dan Yarosi (2017)	Skala Likert

3	Prestasi Kerja (Y)	Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 pasal 1 ayat (3) Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja	1. Orientasi Pelayanan 2. Integritas 3. Komitmen 4. Disiplin 5. Kerja Sama Berdasarkan dari Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS	Skala Likert
---	--------------------	---	--	--------------

Sumber : diolah oleh penulis, 2023

3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2017:93) yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Oleh karena itu responden diminta menyatakan setuju atau tidak setuju atas berbagai pernyataan yang berhubungan dengan objek yang diteliti. Maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan lima alternative :

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, 2017

3.8 Uji Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner. Validitas merupakan ukuran yang benar-benar mengukur suatu tingkat ke validitas jawaban dari responden. Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan skor total variabel. Untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidaknya, maka uji validitas yang diterapkan sebagai berikut :

- a. Jika $r_{ij} > r_{table}$, maka indikator dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{ij} < r_{table}$, maka indikator dinyatakan tidak valid.
- c. Jika $r_{ij} > -r_{table}$ maka bertanda negatif maka H_0 akan tetap ditolak.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisisioner dikatakan realibel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan *SPSS for windows* dengan uji statistik *Cronbach Alpa*. Koefisien *Cronbach Alpa* yang $> 0,6$ menunjukkan kehandalan (reabilitas) instrument. Jika koefisien *Cronbach Alpa* yang $< 0,6$ kurang handalnya (tidak reliabel) instrumen. Selain itu *Cronbach Alpa* yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Uji statistik ini menggunakan uji *Kolmogrov-Sminrov*. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka dapat dikatakan residual berdistribusi normal, dan sebaliknya.

3.9.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah data model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi diantara variabel bebas atau tidak. Apabila dalam regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinier. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antara variabel, dapat dilihat dari TOL (*Tolerance*), dan VIF (*Variance Inflation Factor*) jika nilai $TOL > VIF$ maka data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

3.10 Metode Analisis Data

3.10.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017:147) Metode yang digunakan untuk menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Analisis deskriptif digunakan oleh peneliti jika ingin mendeskripsikan data sampel, dan tidak membuat kesimpulan untuk populasi. Pada metode ini dapat digunakan untuk mengetahui perkembangan variabel dan mencari hubungan antara variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi.

3.10.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode Analisis linear berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel independen terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen yang dimasukkan dengan model. Metode analisis linear dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas (etos kerja dan pengawasan kerja) terhadap variabel terikat (Prestasi kerja pegawai). Dalam menganalisis data ini penulis menggunakan bantuan software *SPSS for windows*. Adapun persamaan regresi sampelnya adalah :

$$Y = \quad + \quad + \quad + \epsilon$$

Keterangan :

Y= Prestasi kerja Pegawai

= Konstanta

dan = Koefisien regresi variabel Independen

= Etos Kerja
 = Pengawasan Kerja
 ϵ = Kesalahan atau eror

3.11 Pengujian Hipotesis

3.11.1 Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikan pengaruh tersebut dapat destimasi dengan membandingkan antara nilai dengan nilai

Maka dapat dilihat dengan cara sebagai berikut:

Hipotesis yang akan di uji adalah :

Etos Kerja

= 0

Artinya, Variabel etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai kantor Diskominfo Provinsi Sumatera Utara

: > 0

Artinya, ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai kantor Diskominfo Provinsi Sumatera Utara

Pengawasan Kerja

= 0

Artinya, Variabel Pengawasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai kantor Diskominfo Provinsi Sumatera Utara

: > 0

Artinya, ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai kantor Diskominfo Provinsi Sumatera Utara.

: ditolak dan diterima jika > untuk $\alpha= 0,05$

: diterima dan ditolak jika < untuk $\alpha= 0,05$

3.11.2 Uji Simultan (Uji-F)

Uji Simultan atau Uji-F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dilakukan untuk mengukur besarnya pengaruh etos kerja (X1), dan pengawasan kerja (X2) terhadap prestasi kerja pegawai (Y) secara bersama-sama. Rumus Hipotesis yang digunakan adalah :

$$1. \quad H_0 = 0$$

Yang mana, Variabel bebas tidak berpengaruh signifikan secara bersama terhadap variabel terikat.

$$2. \quad H_a \neq 0$$

Artinya Variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

Jika probabilitas Signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Jika probabilitas Signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.12 Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Koefisien Determinan bertujuan untuk menguji besar kecilnya kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan ketentuannya yaitu determinasi (R^2) berada diantara 0 dan 1 atau 0 $\leq R^2 \leq 1$. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti bebas kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel tidak bebas terbatas. Nilai koefisien yang mendekati 1 berarti variabel tidak bebas. Untuk mempermudah pengolahan data maka pengujian-pengujian diatas dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data *SPSS*.