

## Analisis Etos Kerja Asn Berakhlak Terhadap Kinerja Pegawai

Luluk Azizah, Arisyahidin

Magister Manajemen, Universitas Islam Kadiri, Kediri

email: lulukazizah.3003@gmail.com

### Abstract

*Civil Servants (ASN) play a strategic role as implementers of public policy, contributing significantly to the success of bureaucracy, public service delivery, and national development. Law Number 5 of 2014 underscores the duties of ASN in public service, governance, and development, thereby requiring them to possess high levels of competence, integrity, and work ethic to realize good governance. To support this, the government has established the Core Values of ASN, known as BerAKHLAK, which consist of: Service-Oriented, Accountable, Competent, Harmonious, Loyal, Adaptive, and Collaborative. These core values serve as the foundation for cultivating a positive work ethic, which in turn drives productivity and employee responsibility, ultimately influencing performance. A quantitative study was conducted involving 37 ASN employees in the General Affairs Division of the Regional Secretariat of Blitar Regency. The objective was to analyze the relationship between work ethic, grounded in BerAKHLAK values, and employee performance in the division. The results of hypothesis testing using linear regression analysis revealed a significant influence of work ethic on employee performance, with a significance value of 0.000 and a t-value of 7.681. These findings highlight the importance of strengthening a work ethic based on BerAKHLAK values to enhance ASN performance, which is essential for organizational advancement and improved public service delivery.*

**Keywords:** ASN BerAKHLAK, Work Ethic, and Employee Performance

### Latar Belakang Teoritis

Keberadaan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pelaksana kebijakan publik memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan birokrasi, pelayanan publik, dan pembangunan nasional. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menegaskan bahwa ASN bertugas menjalankan pelayanan publik, tugas pemerintahan, serta pembangunan. Oleh karena itu, ASN dituntut tidak hanya menjalankan tugas secara administratif, tetapi juga memiliki kompetensi, integritas, serta etos kerja yang tinggi untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) (Kementerian PANRB, 2014).

Pemerintah menetapkan nilai-nilai dasar ASN melalui peluncuran *Core Values* ASN BerAKHLAK oleh Presiden Republik Indonesia pada 27 Juli 2021 sebagai upaya peningkatan kualitas kinerja ASN. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa *core values* merupakan keyakinan yang dipegang teguh oleh individu atau organisasi yang menjadi landasan dalam pengambilan keputusan dan interaksi sosial. *Core values* ASN BerAKHLAK terdiri dari: Berorientasi pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Nilai-nilai ini diperkuat dengan Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 20

Tahun 2021 tentang Implementasi *Core Values* dan *Employer Branding* ASN (KemenPANRB, 2021).

Nilai-nilai BerAKHLAK berperan sebagai pondasi dalam pembentukan etos kerja, yaitu seperangkat sikap, komitmen, dan kebiasaan kerja positif yang mendorong produktivitas dan tanggung jawab. Sinamo (2015) mendefinisikan etos kerja sebagai kesadaran yang mendalam dan komitmen total terhadap nilai-nilai kerja yang profesional. Sementara itu, Tasmara (1995) menyebut etos sebagai cara pandang, sikap, dan perilaku terhadap kerja yang dilandasi nilai-nilai moral dan spiritual. Etos kerja yang tinggi menjadi salah satu indikator ASN yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada hasil. (Badriati, 2021)

Kinerja pegawai merupakan ukuran efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Mangkunegara, 2000 dalam Kadarisman, 2018). Dalam organisasi pemerintahan, kinerja yang optimal hanya dapat dicapai apabila nilai-nilai kerja telah terinternalisasi secara konsisten dan tercermin dalam perilaku kerja sehari-hari (Peraturan Menpan-RB No. 39 Tahun 2012).

Sekretariat Daerah merupakan salah satu unsur perangkat pemerintahan daerah

yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah, dan memiliki peran strategis dalam mendukung tugas Kepala Daerah, khususnya dalam perumusan kebijakan serta pengoordinasian dan penyelenggaraan pelayanan administratif.

Berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Bupati Blitar Nomor 94 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Blitar, fungsi utama yang diemban Sekretariat Daerah mencakup:

- a. Mengoordinasikan perumusan kebijakan pemerintah daerah;
- b. Mengoordinasikan pelaksanaan tugas perangkat daerah;
- c. Pemantauan dan evaluasi terhadap implementasi kebijakan daerah;
- d. Mengoordinasikan pelayanan administrasi dan pembinaan ASN;
- e. Penyusunan dan perumusan laporan kinerja secara berkala kepada Bupati; dan
- f. Pelaksanakan tugas kedinasan lain sesuai arahan atau penugasan dari Bupati.

Sebagai salah satu unit kerja di bawah lingkup Asisten Administrasi Umum Sekretariat Daerah, Bagian Umum memiliki tugas untuk mempersiapkan pelaksanaan kebijakan serta melaksanakan pemantauan dan evaluasi di bidang ketatausahaan, kepegawaian, perlengkapan, dan urusan rumah tangga. Namun dalam praktiknya, masih dijumpai sejumlah permasalahan seperti rendahnya tanggung jawab, lemahnya manajemen waktu, kurangnya motivasi, serta ketidaksesuaian tugas dengan kompetensi pegawai menunjukkan lemahnya etos kerja yang berdampak pada penurunan kinerja organisasi. Kondisi ini menegaskan urgensi penguatan etos kerja yang dilandasi nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK, agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara optimal.

### **Etos Kerja**

Etos berasal dari bahasa Yunani, yaitu ethos yang dapat dipahami sebagai sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan terhadap sesuatu. Etos terbentuk dari berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakini. Etos sering pula dipahami sebagai sifat, karakter, kualitas hidup, moral, gaya, dan estetika serta suasana hati dari individu ataupun masyarakat (Priansa, 2017).

Sinamo (2015) mendefinisikan etos kerja sebagai seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Ada 8 etos kerja profesional yang dijadikan indikator untuk mengukur sejauh mana seseorang memiliki etos kerja yang baik, yakni:

- 1) Kerja adalah rahmat: Pekerjaan dianggap sebagai anugerah Tuhan yang harus disyukuri.
- 2) Kerja adalah amanah: Pekerjaan dianggap sebagai tanggung jawab yang harus dipenuhi dengan baik dan benar.
- 3) Kerja adalah panggilan: Pekerjaan dianggap sebagai panggilan jiwa sehingga mereka bekerja dengan penuh integritas.
- 4) Kerja adalah aktualisasi: Pekerjaan dianggap sebagai ibadah kepada Tuhan sehingga mereka akan bekerja secara ikhlas.
- 5) Kerja adalah ibadah. Pekerjaan dianggap sebagai bentuk ibadah kepada Tuhan.
- 6) Kerja adalah seni: Pekerjaan dianggap sebagai bentuk kreativitas dan keindahan. Mereka bekerja dengan cerdas dan inovatif.
- 7) Kerja adalah kehormatan: Pekerjaan memberikan kebanggaan dan kehormatan bagi diri sendiri dan orang lain, dan mereka bekerja dengan tekun dan berusaha untuk unggul.
- 8) Kerja adalah pelayanan: Pekerjaan dilihat sebagai cara untuk melayani orang lain.

### **ASN Berakhhlak**

Hasibuan (2017) menyatakan bahwa *core values* merupakan keyakinan yang dipegang teguh oleh individu atau organisasi yang menjadi landasan dalam pengambilan keputusan dan interaksi sosial.

BerAkhhlak merupakan akronim dari Berorientasi Terhadap Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif yang masing-masing memiliki definisi, panduan perilaku serta nilai-nilai yang harus diterapkan dan dilaksanakan oleh para ASN di seluruh Indonesia sebagai pedoman dan memberikan arah kepada seluruh ASN dalam berperilaku, memberikan pelayanan, maupun melakukan pekerjaannya sehari-hari. (Kemenpan RB, 2021)

- 1) Berorientasi Pelayanan merupakan komitmen untuk memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat atau pengguna layanan. Sebagai pelayan publik, ASN harus berorientasi pada pelayanan ketika melaksanakan tugas dan kewajibannya (Aspina, 2022)
  - 2) Akuntabel menurut Nasution (2013) adalah kemampuan untuk memberikan pertanggungjawaban atas pengelolaan sumber daya publik, termasuk uang negara, dengan memastikan bahwa penggunaannya sesuai dengan peraturan dan tujuan yang telah ditetapkan. (Maolani, et al, 2023)
  - 3) Kompeten berdasar Pasal 1 Permenpan RB Nomor 38 Tahun 2017 yakni pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatan
  - 4) Harmonis adalah salah satu *core values* atau nilai dasar ASN yang menekankan pentingnya rasa peduli terhadap perbedaan untuk mencapai keselarasan
  - 5) Loyal berarti patuh atau setia. Loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi (Hasibuan, 2002 dalam Suhardi, dkk 2021).
  - 6) Adaptif menggambarkan kemampuan individu untuk beradaptasi dengan perubahan yang ada di sekitarnya. (Rahmasari, 2020)
  - 7) Kolaboratif adalah sebuah upaya dalam membangun kerja sama yang sinergis sesama ASN. Menurut Rozikin et al., (2020), proses kerja sama untuk mengatasi masalah antara dua atau lebih lembaga pemerintah disebut kolaborasi.
- 1) Kualitas (*Quality*) merupakan tingkat dimana proses atau hasil dari suatu tindakan yang mendekati sempurna. Dengan kata lain, melakukan tugas dengan cara yang paling berkualitas, sesuai dengan tujuan, atau dengan cara yang ideal.
  - 2) Kuantitas (*Quantity*) adalah besaran yang dihasilkan dalam bentuk jumlah uang, jumlah unit, atau jumlah kegiatan yang diselesaikan.
  - 3) Ketepatan Waktu (*Timelines*) adalah jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan kegiatan dalam waktu yang lebih cepat dari yang direncanakan. Ini digunakan untuk memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
  - 4) Efektivitas biaya (*Cost Effectiveness*) didefinisikan sebagai seberapa efektif sumber daya suatu organisasi digunakan, termasuk sumber daya manusia, sumber daya teknologi, bahan baku, dan peralatan dan perlengkapan, untuk mencapai hasil optimal.
  - 5) Kebutuhan pengawasan (*Need for supervision*) adalah keadaan di mana pegawai membutuhkan pengawasan untuk mencapai hasil yang diinginkan tanpa melakukan kesalahan.
  - 6) Pengaruh interpersonal (*Interpersonal impact*) adalah keadaan di mana pegawai menunjukkan perasaan kebanggaan diri, ramah, dan kerja sama di antara rekan kerja dan dengan staf yang lebih rendah.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara etos kerja yang dilandasi dengan nilai-nilai BerAKHLAK terhadap kinerja pegawai.

Maulidia (2020) dan Endrianto Tarmizi (2021) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Etos kerja Terhadap Kinerja dengan hasil adanya pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasar hal tersebut, ditarik hipotesis awal dalam penelitian ini yakni terdapat pengaruh etos kerja ASN BerAKHLAK terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Blitar.

## Kinerja

Kinerja, menurut Makunegara (2000), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. (Kadarisman, 2018)

Benardin & Russel (2011) dalam Priansa (2017) menyatakan ada enam kriteria utama kinerja yang dapat dinilai dari pegawai, yaitu:

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Creswell (dalam Karimuddin, 2022) menjabarkan tujuan dari pendekatan ini yakni menguji teori melalui pengukuran variabel secara numerik dan analisis statistik untuk menilai validitas prediktif teori tersebut. Sejalan dengan itu, Sugiyono (2022) menekankan bahwa metode ini diterapkan pada populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data menggunakan instrumen terstandar, serta analisis data dilakukan secara kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

Penelitian dilaksanakan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Blitar, yang berlokasi di Jl. Kusuma Bangsa No. 60, Kelurahan Kanigoro, Kecamatan Kanigoro, Kabupaten Blitar, Provinsi Jawa Timur, dengan populasi sebanyak 37 orang yang terdiri dari PNS dan PPPK.

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang ditentukan oleh peneliti untuk dikaji guna memperoleh informasi yang dapat disimpulkan (Sugiyono, 2022). Penelitian ini mengkaji dua jenis variabel, yaitu:

- a. Variabel independen (bebas): berfungsi sebagai faktor yang memengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel lain (Sugiyono, 2022). Variabel bebas pada penelitian ini adalah Etos Kerja (X). Sinamo (2015) menjabarkan etos kerja sebagai seperangkat perilaku kerja positif yang berpijak pada keyakinan, kesadaran, dan komitmen terhadap paradigma kerja yang utuh. Ia membagi etos kerja ke dalam delapan prinsip: kerja sebagai rahmat, amanah, panggilan, aktualisasi, ibadah, seni, kehormatan, dan pelayanan.
- b. Variabel dependen (terikat) dipengaruhi oleh variabel bebas. Pada penelitian ini, variabel dependen adalah Kinerja Pegawai (Y). Bernardin dan Russel (dalam Priansa, 2017) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Data yang digunakan pada penelitian ini yakni data primer yang dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner elektronik (*Google Form*). Untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden,

digunakan *skala likert* dimana setiap variabel diuraikan menjadi indikator yang kemudian diformulasikan menjadi butir pertanyaan.

Tabel 1. Skala Likert

Kode	Jawaban	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
RG	Ragu-ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2022

Untuk mendapatkan hasil yang pasti dalam mengolah data sebagai pemenuhan kepentingan pembahasan dan analisis serta pengujian hipotesis, data diolah dengan alat bantu berupa perangkat lunak statistik IBM *Statistical Package for the Social Science* (SPSS). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier (*Linear Regression Analysis*), yakni teknik statistika untuk membuat model dan menyelidiki pengaruh antara satu atau beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat (Basuki & Prawoto, 2017). Dalam penelitian ini persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

$Y$  = Kinerja Pegawai

$a$  = Konstanta

$b$  = Koefisien regresi variabel etos kerja

$X$  = Etos Kerja

$e$  = eror

## Hasil Dan Pembahasan

Karakteristik responden merupakan ciri-ciri atau kriteria yang melekat pada individu yang menjadi objek penelitian. Responden yang digunakan menjadi sampel pada penelitian ini berjumlah 37 orang pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Blitar dengan 3 karakteristik responden yaitu jenis kelamin, kelas jabatan dan masa kerja. Penjelasan tersebut diuraikan sebagai berikut:

### A. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang diperoleh menggunakan kuesioner kepada pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Blitar, informasi jenis kelamin responden sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	18	48,6%
Perempuan	19	51,4%
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

Sumber: diolah peneliti, 2025

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada Tabel 2 di atas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki adalah 18 orang dengan persentase 48,6%, sedangkan jumlah responden perempuan adalah 19 orang dengan persentase 51,4%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah responden lebih banyak perempuan daripada responden laki-laki.

### B. Berdasarkan Kelas Jabatan

Peraturan Kepala BKN Nomor 21 Tahun 2011 merujuk kelas jabatan sebagai proses klasifikasi dan penentuan tingkat jabatan berdasarkan hasil evaluasi nilai jabatan tertentu. Konsep ini memiliki peran strategis dalam struktur birokrasi pemerintahan karena menggabungkan aspek teknis, keahlian, dan manajerial secara sistematis dan terukur dalam penataan jabatan ASN. Penerapan sistem kelas jabatan ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi organisasi, menciptakan keadilan dalam sistem penggajian, serta mendorong pengembangan karier aparatur sipil negara secara profesional. Berdasarkan data yang diperoleh, Kelas Jabatan responden sebagai berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Kelas Jabatan

Kelas Jabatan	Frekuensi	Persentase
15	1	2,7%

14	3	8,1%
13	1	2,7%
12	1	2,7%
10	1	2,7%
7	13	35,1%
6	7	19%
5	10	27%
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

Sumber: diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat dijabarkan bahwa Kelas Jabatan 15 hanya ada 1 orang. Kelas Jabatan ini diisi oleh Sekretaris Daerah. Kelas Jabatan 14 sebanyak 3 orang atau 8,1% merupakan para Asisten di bawah Sekretaris Daerah. Kelas Jabatan 13 sebanyak 1 orang ditempati oleh Staf Ahli Bupati, sedangkan Kelas Jabatan 12 adalah Kepala Bagian Umum. Kelas Jabatan 10 adalah Kelas Jabatan Fungsional Analis Kebijakan Ahli Muda. Sebanyak 13 orang atau 35,1% dari keseluruhan responden yang memiliki persentase tertinggi pada penelitian ini merupakan staf atau pelaksana dengan jabatan Penelaah Teknis Kebijakan, Penata Layanan Operasional, dan Penata Keprotokolan. Sebanyak 6 orang di Kelas Jabatan 6 diisi oleh Pengolah Data dan Informasi, dan Kelas Jabatan 5 dengan jumlah sebanyak 10 orang atau 27% merupakan Pengadministrasi Perkantoran dan Operator Layanan Operasional.

### C. Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja adalah lamanya waktu seorang pegawai mengabdi atau bekerja pada suatu organisasi atau instansi. Dalam konteks Pegawai Negeri Sipil (PNS), masa kerja sering diartikan sebagai jumlah tahun pengabdian yang dihitung sejak pegawai mulai bekerja secara resmi hingga saat ini. Masa kerja ini mencerminkan tingkat pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai terkait tugas dan tanggung jawabnya. Berikut informasi mengenai masa kerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Blitar.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Range Masa Kerja	Frekuensi	Persentase

0-2 tahun	3	8,1%
3-5 tahun	5	13,5%
6-10 tahun	8	21,6%
>10 tahun	21	56,8%
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

Sumber: diolah peneliti, 2025

Pengumpulan informasi responden melalui kuesioner yang tersaji pada Tabel 4 ditemukan bahwa responden dengan masa kerja 0 sampai dengan 2 tahun sejumlah 3 orang atau 8,1%, responden dengan masa kerja 3 sampai dengan 5 tahun sejumlah 5 orang atau 13,5%, responden dengan masa kerja 6 sampai dengan 10 tahun sejumlah 8 orang atau 21,6%, dan responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun sejumlah 21 orang atau 56,8%.

Jumlah responden terbanyak memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Sebagai seorang ASN, masa kerja memiliki banyak pengaruh di berbagai aspek didasarkan oleh pengalaman, pengetahuan, dan kematangan yang telah dimiliki. Contohnya saja mereka bisa menjadi panutan ASN muda dalam hal kedisiplinan, etos kerja, dan loyalitas terhadap organisasi.

Guna mengetahui perolehan nilai rata-rata jawaban atau tanggapan responden pada masing-masing variabel digunakan skor interval dengan rumus:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

Keterangan:

Keterangan Nilai Interval	Kriteria Pengukuran
4,21 – 5,00 : Sangat tinggi/Sangat baik	5
3,41 – 4,20 : Tinggi/ Baik	4
2,61 – 3,40 : Sedang/Cukup	3
1,81 – 2,60 : Rendah/Tidak Baik	2
1,00 – 1,80 : Sangat rendah/ Sangat Tidak Baik	1

## 1. Tanggapan Terhadap Variabel Etos Kerja

Tabel 5. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Etos kerja

Indikator	Mean
-----------	------

X <sub>1</sub> Kerja adalah Rahmat	4,41
X <sub>2</sub> Kerja adalah Amanah	4,38
X <sub>3</sub> Kerja adalah Panggilan	4,22
X <sub>4</sub> Kerja adalah Aktualisasi	4,38
X <sub>5</sub> Kerja adalah Ibadah	4,41
X <sub>6</sub> Kerja adalah Seni	4,43
X <sub>7</sub> Kerja adalah Kehormatan	4,43
X <sub>8</sub> Kerja adalah Pelayanan	4,41
<b>Rerata Variabel Etos Kerja</b>	<b>4,38</b>

Sumber: diolah dari data output SPSS 27, 2025

Berdasarkan data yang diperoleh dari 37 responden yang menjawab 8 indikator variabel etos kerja memiliki rata-rata skor sebesar 4,38 dan termasuk dalam kategori sangat tinggi atau sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, responden memiliki persepsi yang sangat positif terhadap etos kerja di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Blitar.

Indikator dengan rata-rata tertinggi dalam variabel etos kerja adalah "kerja adalah seni" dan "kerja adalah kehormatan." Temuan ini mengindikasikan bahwa para responden tidak hanya memandang kerja sebagai kewajiban semata, tetapi juga sebagai suatu bentuk ekspresi kreativitas dan penghargaan diri. Kreativitas pegawai dilihat dari cara bagaimana pegawai mampu menghasilkan ide-ide segar dan orisinil, mampu menganalisa permasalahan secara mendalam, tidak takut mencoba hal baru, dan berpandangan visioner.

Pegawai yang memandang kerja merupakan suatu kehormatan terlihat dari dedikasi yang dimiliki terhadap tugas dan tanggung jawabnya sehingga tidak mudah menyerah dalam menghadapi tantangan, dan ulet dalam mencapai tujuan. Pandangan-pandangan di atas mampu mendorong motivasi intrinsik sehingga meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja.

Dengan demikian, etos kerja yang sangat baik ini, yang didukung oleh pemahaman bahwa kerja merupakan seni dan kehormatan, berpotensi memperkuat komitmen dan integritas pekerja dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan.

## 2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

Dalam penelitian ini diperoleh tanggapan responden mengenai pernyataan tentang variabel kinerja dengan beberapa pernyataan yang sesuai dengan indikator variabel kinerja yang telah ditentukan yaitu sebagai berikut:

Tabel 6. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

Indikator	Mean
Y <sub>1</sub> Kualitas	4,43
Y <sub>2</sub> Kuantitas	4,32
Y <sub>3</sub> Ketepatan Waktu	4,38
Y <sub>4</sub> Efektivitas Biaya	4,49
Y <sub>5</sub> Kebutuhan Pengawasan	4,41
Y <sub>6</sub> Pengaruh Interpersonal	4,43
<b>Rerata Variabel Kinerja</b>	<b>4,41</b>

Sumber: diolah dari data output SPSS 27, 2025

Dari survei yang melibatkan 37 responden terhadap 6 indikator kinerja, diperoleh rata-rata nilai variabel sebesar 4,41. Nilai ini termasuk dalam kategori sangat baik atau sangat tinggi, yang menunjukkan bahwa secara umum para responden menilai kinerja mereka sudah sangat memuaskan.

Indikator dengan rerata tertinggi adalah efektivitas biaya. Kriteria yang mendasari indikator ini meliputi: kemampuan memanfaatkan sumber daya secara optimal, kemampuan menemukan solusi dengan meminimalisir biaya, upaya terus-menerus mempelajari teknologi baru untuk efisiensi pekerjaan, dan tidak melakukan pemborosan.

Tingginya nilai pada indikator efektivitas biaya menunjukkan bahwa responden/pegawai telah mampu bekerja secara efisien, inovatif, dan hemat biaya. Hal ini juga mengindikasikan adanya budaya kerja yang berorientasi pada efisiensi dan pengembangan diri melalui pemanfaatan teknologi.

#### Model Summary

Model	R	R <sup>2</sup>	Adj. R <sup>2</sup>	Std. Error
1	,792 <sup>a</sup>	,628	,617	1,595

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja

Sumber: Data output SPSS 27, 2025

Secara keseluruhan, hasil survei menunjukkan bahwa variabel kinerja yang diukur melalui enam indikator telah berada pada tingkat yang sangat baik. Efektivitas biaya menjadi aspek paling menonjol, yang berarti responden sangat mampu mengelola sumber daya, mengadopsi teknologi baru, dan menghindari pemborosan.

Tabel 7. Persamaan Regresi Linier

Model	Coefficients <sup>a</sup>	
	B	Unstandardized Coefficients Std. Error
1	(Constant) 2,217	3,167
	Etos Kerja ,692	,090

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data output SPSS 27, 2025

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Pegawai} = 2,217 + 0,692 \cdot e$$

Interpretasi hasil persamaan analisis regresi linier di atas dapat dinyatakan sebagai berikut:

- Nilai konstanta adalah 2,217 (positif). Hal ini disimpulkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
- Nilai koefisien variabel etos kerja sebesar 0,692 yang diartikan jika nilai variabel lain konstan dan variabel etos kerja mengalami peningkatan 1%, maka variabel Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 69,2%. Hal ini membuktikan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai dari  $R^2$  berkisar antara 0 sampai dengan 1 ( $0 < R^2 < 1$ ).

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Nilai Adjusted R Square adalah 0,628 maka kesimpulan yang dapat diambil yakni sekitar 62,8% variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen dalam model regresi. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel-variabel yang diuji.

Uji F dalam analisis regresi linier bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebasnya bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Hasil uji F disajikan pada tabel berikut:

Tabel 9. Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150,129	1	150,129	58,999 ,000 <sup>b</sup>
	Residual	89,060	35	2,545	
	Total	239,189	36		

a. Dependent Variable: Kinerja  
b. Predictors: (Constant), Etos Kerja  
Sumber: Data output SPSS 27, 2025

Pengujian Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel pada derajat kesalahan 5% dalam arti ( $\alpha = 0,05$ ). Apabila nilai Fhitung  $\geq$  Ftabel, maka variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Dalam penelitian ini didapatkan nilai Ftabel = 3,28. Sesuai dengan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja memiliki nilai sig. 0,000  $< 0,05$  dan nilai f hitung 58,999  $>$  f tabel 3,28 maka dapat diartikan bahwa etos kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja secara signifikan.

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent secara parsial. (Basuki & Prawoto, 2017). Uji hipotesis (uji t) diterapkan untuk menggambarkan seberapa besar kekuatan variabel etos kerja terhadap kinerja. Pengujian hipotesis t pada data penelitian ini menggunakan taraf signifikansi sebesar 0,05.

Apabila nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Dan apabila nilai signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Berikut adalah hasil dari uji hipotesis (uji t):

Tabel 10. Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	t	Sig.
1	(Constant)	,700 ,489
	Etos Kerja	7,681 ,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data output SPSS 27, 2025

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, pada variabel etos kerja didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Dalam uji t ini didapatkan bahwa nilai t tabel adalah 7,681 yang dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Blitar.

### Etos kerja ASN BerAKHLAK

Etos kerja menurut Sinamo (2015) didefinisikan sebagai seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Dalam konteks ASN BerAKHLAK, paradigma ini menekankan bahwa ASN tidak hanya menjalankan tugas administrasi namun mengemban peran strategis dalam mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional khususnya dalam mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas dan akuntabel.

Berdasarkan struktur kelas jabatan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Blitar menunjukkan adanya variasi posisi, mulai dari jabatan tertinggi seperti Sekretaris Daerah (kelas jabatan 15) hingga jabatan teknis operasional seperti staf pelaksana dan operator layanan (kelas jabatan 5 dan 6). Sebagian besar responden, yaitu sebesar 35,1%, berada pada jenjang staf atau pelaksana yang memiliki peran langsung dalam penyelenggaraan layanan publik. Kelompok ini memegang peran krusial sebagai pelaksana utama inovasi dan peningkatan kualitas layanan, sehingga etos kerja menjadi faktor yang sangat berpengaruh. Pada posisi manajerial dan strategis seperti jabatan Sekretaris Daerah serta para Asisten, etos kerja yang positif mendorong pegawai untuk memiliki komitmen tinggi dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Perilaku disiplin, tanggung jawab, dan semangat inovasi

yang merupakan bagian dari etos kerja membuat ASN mampu menjalankan peran langsung dalam penyelenggaraan layanan publik secara efektif dan responsif.

Di sisi lain, mayoritas pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Blitar memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Lamanya pengalaman tersebut berperan penting dalam membentuk etos kerja yang solid, yang tercermin dalam perilaku disiplin, loyalitas tinggi, serta kemampuan beradaptasi terhadap dinamika perubahan, termasuk dalam hal pemanfaatan teknologi untuk pelayanan publik.

Etos kerja yang kuat mendorong pegawai untuk terus belajar dan meningkatkan kemampuan melalui pengalaman dan adaptasi terhadap perubahan. Disiplin dan dedikasi yang melekat dalam etos kerja membantu pegawai dalam menguasai teknologi dan dinamika pelayanan, sehingga kompetensi pegawai selalu berkembang dan relevan.

Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan masa kerja panjang kerap menjadi figur teladan bagi rekan-rekan yang lebih junior, dengan secara aktif dan kolaboratif menyalurkan nilai-nilai etos kerja yang membangun, sehingga turut mendorong terciptanya lingkungan kerja yang inovatif dan produktif.

Etos kerja yang positif dan menyeluruh merupakan fondasi utama yang menguatkan nilai-nilai ASN BERAKHLAK. Melalui etos kerja, pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Blitar mampu menginternalisasi nilai-nilai tersebut dalam perilaku sehari-hari.

Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kinerja pegawai, karena dengan etos kerja yang kuat, pegawai menunjukkan disiplin, tanggung jawab, dan komitmen tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja yang baik ini tercermin dalam pelayanan publik yang berkualitas, akuntabel, dan inovatif, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional. Dengan kata lain, etos kerja yang positif menjadi penggerak utama agar pegawai dapat bekerja secara optimal, produktif, dan berorientasi pada hasil demi kemajuan organisasi dan masyarakat luas.

## Kesimpulan

Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Blitar. Dalam konteks ASN BerAKHLAK, etos kerja menuntut ASN untuk berperan strategis dalam mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas dan akuntabel dan bukan sekadar menjalankan tugas administratif.

Etos kerja yang positif mendorong pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Blitar untuk memiliki komitmen tinggi dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Perilaku disiplin, tanggung jawab, dan semangat inovasi yang merupakan bagian dari etos kerja membuat mereka mampu menjalankan peran langsung dalam penyelenggaraan layanan publik secara efektif dan responsif.

Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kinerja pegawai, karena dengan etos kerja yang kuat, pegawai menunjukkan disiplin, tanggung jawab, dan komitmen tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja yang baik ini tercermin dalam pelayanan publik yang berkualitas, akuntabel, dan inovatif, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional.

Dengan kata lain, etos kerja yang positif menjadi penggerak utama agar pegawai dapat bekerja secara optimal, produktif, dan berorientasi pada hasil demi kemajuan organisasi dan masyarakat luas.

## Referensi

- Aspina. (2022). *ASN BerAKHLAK Bangga Melayani Bangsa. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. <https://www.scribd.com/document/726549418/Jurnal-Aspina-Badan-Pengembangan-SDM-Daerah-Provinsi-Sulawesi-Tengah-2022-4> diakses pada 16 November 2024 pukul 08:48 wib
- Badan Kepegawaian Negara. (2011). *Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Jabatan Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta
- Badriati, B. E. (2021). *Etos Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Budaya*. Mataram: Sanabil.

- Basuki, A. T., & Prawoto, Nano. (2017). *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis: Dilengkapi Aplikasi SPSS & Eviews*. Jakarta: Rajawali Press
- Endrianto, Tarmizi. (2021). Pengaruh Etos kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Kalidoni Kota Palembang. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara: Studia Administrasi*. <https://doi.org/10.47995/jian.v3i1.52>
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara
- Maolani, D. Y., Nuraeni, A. S., Dellyani, A., & Al Huda, E. F. (2023). Penerapan Sistem Akuntabilitas Publik dalam Mewujudkan Good Governance di Indonesia. *Jurnal Dialektika: Jurnal Ilmu Sosial*, 21(2), 1–7. <https://doi.org/10.54783/dialektika.v21i2.137>
- Maulidia. (2020). *Pengaruh Etos kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Syariat Islam (Studi Di Kota Banda Aceh)*. Skripsi. Banda Aceh: Universitas Negeri ArRaniry
- Kadarisman, Muh. (2018). *Manajemen Aparatur Sipil Negara*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Karimuddin, Abdullah, dkk. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, Aceh.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2012). *Pedoman Pengembangan Budaya kerja: Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012*. Jakarta
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. (2014). *Pedoman Penguatan Kompetensi, Integritas, dan Etos Kerja ASN dalam Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik (Good Governance)*. Jakarta: Kemenpan RB RI
- 
- \_\_\_\_\_. (2017). *Standar Kompetensi Jabatan: Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017*. Jakarta: Kemenpan RB RI
- \_\_\_\_\_. (2021). *Implementasi Core Values dan Employer Branding Aparatur Sipil Negara: Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021*. Jakarta: Kemenpan RB RI
- Pemerintah Kabupaten Blitar. (2022). *Peraturan Bupati Nomor 94 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Blitar*. Blitar: Pemkab Blitar
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Rahmasari, A.I (2020). ‘*Pengembangan Strategi Penanganan Perilaku Maladaptive Melalui School-Wide Positive Behavior Support (SW-PBS)*’. Universitas Pendidikan Indonesia. <https://repository.upi.edu/52955/>
- Rozikin, M., Hesty, W., & Sulikah, S. (2020). *Kolaborasi dan E-Literacy: Kunci Keberhasilan Inovasi E-Government Pemerintah Daerah*. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 7(2), 123-135. <https://jakp.fisip.unand.ac.id/index.php/jakp/article/download/481/99/1029>
- Sinamo, Jansen. (2005). *Delapan Etos kerja Profesional*. Jakarta: PT. Spirit Mahardika
- Suhardi, dkk. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. *Jurnal Psikoneo*, 9(2), 127-133. <https://e-journals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/viewFile/4867/pdf>
- Sugiyono, (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta