

**PENGARUH ETOS KERJA, KARAKTER INDIVIDU DAN  
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI KECAMATAN TALANG KELAPA BANYUASIN**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat Syarat**

**Guna Mencapai Gelar Serjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh:**

**HERTATI AGUSTINA**

**NPM. 1701110128**

**FAKULTAS EKONOMI MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**PALEMBANG**

**2021**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**


**FAKULTAS EKONOMI**


**PALEMBANG**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : HERTATI AGUSTINA  
NPM : 1701110128  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja, Karakter Individu Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Talang Kelapa Banyuasin

**Pembimbing Skripsi**

Tanggal 5/10/2021 Pembimbing I :  Lusiana Nargis, SE.M.Si  
NIDN. 0222036101

Tanggal 22/10/2021 Pembimbing II :  Yuni Adinda, SE.M.Si  
NIDN. 0207069401

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ka. Prodi Manajemen



**Dr. Msy.Mikial, SE,M.Si,Ak,CA,CSRS**  
NIDN : 0205026401

**Mariyam Zanariah, SE.,MM**  
NIDN : 0222096301



UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI


PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI


Nama : HERTATI AGUSTINA  
NPM : 1701110128  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH ETOS KERJA, KARAKTER  
INDIVIDU DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
KECAMATAN TALANG KELAPA  
BANYUASIN

Penguji Skripsi

Tanggal..... 5 / 10 / 2021 ..... Ketua Penguji :

  
Lusia Nargis, SE.M.Si  
NIDN. 0222036101

Tanggal..... 22 / 10 / 2021 ..... Penguji I :

  
Yuni Adinda, SE.M.Si  
NIDN. 0207069401

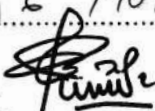
Tanggal..... 5 / 10 / 2021 ..... Penguji II :

  
MA BAIDOWI, SE., MM  
NIDN. 0226025801

Mengetahui :


Ketua Program Studi

Tanggal..... 5 / 10 / 2021 .....

  
Mariyam Zanariah, SE.,MM  
NIDN : 0222096301

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal..... 5 / 10 / 2021 .....

  
Dr. Msy. Mikhal, SE,M.Si,Ak,CA,CSRS  
NIDN : 0205026401

205 / PS / DFE / 2021

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO :

- Mengerjakan pekerjaan dengan sistem kebut semalam merupakan kekayaan khas bangsa Indonesia yang patut dilestarikan
- Kalau bisa dikerjakan besok kenapa harus hari ini.
- Tiada Doa yang lebih indah saat ini selain Doa agar Skripsi ini cepat selesai.

### KUPERSEMBAHKAN KEPADA :

- Allah SWT yang telah mempermudah penyelesaian tugas ini
- Untuk Kedua Orang Tuaku Yang Selalu Memberikan Semangat, Doa maupun Nasihat.
- Untuk Kakak-Kakak ku
- Untuk Teman-teman Sepertjuangan Ku
- Untuk Yan Dery
- Untuk seluruh Dosen Universitas Tridianti Palembang.
- Dan Almamater yang aku Banggakan

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur Penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena akhirnya Penelitian ini bisa terselesaikan dengan baik tepat pada waktunya.

Penelitian yang Penulis buat dengan judul Pengaruh Etos Kerja, Karakter Individu Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Talang Kelapa Banyuasin.

Dibuat sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Tidak lupa Penulis mengucapkan terima kasih atas bantuan yang diberikan selama penyusunan Penelitian ini kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr.Msy. Mikial,SE, M.Si,Ak.CA.CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE. MM Selaku ketua jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang
4. Ibu Lusia Nargis, SE. M.Si Selaku Dosen Pembimbing I yang telah member bimbingan, pengarahan dan saran dalam penulisan skripsi ini.
5. Ibu Yuni Adinda, SE. M.Si Selaku Dosen Pembimbing II yang telah member bimbingan, pengarahan dan saran dalam penulisan skripsi ini.
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Tridinati Palembang yang telah memberikan support, bekal ilmu selama masa studi

7. Orang Tuaku Ayahanda, Ansori dan Ibunda, tercinta Heri Gustini yang selalu memberikan dorongan, bimbingan, serta senantiasa mendo'akan sehingga penulis dapat menempuh kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang dan dapat menyelesaikan kuliah dengan baik
8. Kakak-kakak ku yang selalu memberikan dukungan serta membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Yan Dery yang tak henti memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini
10. Sahabat-Sahabat seperjuangan di Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti, Feby, Icha, Devi, Ahmad, Yadik, Riko dan Aprik

Semoga Amal baik Bapak-bapak, Ibu-ibu serta Rekan-rekan sekalian mendapatkan balasan dari ALLAH SWT dan semoga pula skripsi ini dapat menjadi ilmu yang bermanfaat bagi kita semua. Aamiin ya robbal alamin

Palembang, Oktober 2021

Penulis

**Hertati Agustina**

**1701110128**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL DALAM .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian teoritis .....	10
2.1.1 Pengertian kinerja pegawai .....	10
2.1.2 Kriteria Kinerja .....	11
2.1.3 Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja.....	12
2.1.4 Indikator Kinerja Pegawai .....	14
2.2 Etos Kerja .....	15
2.2.1 Pengertian Etos Kerja .....	15
2.2.1 Faktor faktor yang mempengaruhi etos kerja .....	15
2.2.3 Dimensi dan Indikator Etos Kerja .....	16
2.3 Karakter Individu .....	17

2.3.1	Pengertian Karakter Individu .....	17
2.3.2	Faktor faktor Karakter Individu .....	18
4.2.1	Dimensi dan Indikator Karakter Individu .....	19
2.4	Komitmen Organisasi .....	22
2.4.1	Pengertian Komitmen Organisasi.....	22
2.4.2	Faktor faktor Komitmen Organisasi.....	23
2.4.3	Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi.....	24
2.4.4	Penelitian terdahulu yang relevan .....	25
2.4.5	Kerangka pemikiran .....	28
2.4.6	Hipotesis .....	25

### **BAB III            METODE PENELITIAN**

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian .....	31
3.1.1	Tempat penelitian .....	31
3.1.2	Waktu penelitian .....	31
3.2	Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data .....	32
3.2.1	Sumber data .....	32
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.3	Populasi Sampel Dan Teknik Sampling .....	33
3.3.1	Populasi .....	33
3.3.2	Sampel Dan Teknik Sampling .....	34
3.4	Rancangan Penelitian.....	34
3.5	Variabel Definisi Dan Operasional.....	35
3.5.1	Variabel Penelitian .....	35
3.5.2	Definisi Oprasional .....	36
3.6	Instrumen penelitian .....	41
3.6.1	Uji Validitas .....	42
3.6.2	Uji Reabilitas.....	43
3.7	Teknik Analisa Data .....	43
3.7.1	Regresi Linier Berganda.....	44
3.7.2	Koefisien Korelasi (r).....	44
3.7.3	Koefisien Determinasi.....	45



3.8 Uji Hipotesis Penelitian .....	46
3.8.1 Uji Simultan (Uji F) .....	46
3.8.2 Uji Parsial (Uji T).....	47
<b>BAB IV</b>	
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambar Umum Kantor Kecamatan .....	49
4.1.1 Sejarah Kantor Camat Talang Kelapa .....	49
4.1.2 Visi Dan Misi .....	50
4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas .....	51
4.2 Struktur Organisasi Dan Uraian Tugas.....	51
4.2.1 Struktur Organisasi.....	51
4.2.2 Uraian Tugas Pokok Dan Wewenang Kecamatan.....	51
4.3 Pembahasan.....	57
4.3.1 Deskripsi Profil Responden.....	57
4.3.2 Jumlah Responden Berdasarkan Umur.....	57
4.3.3 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
4.3.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..	58
4.4 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas.....	59
4.4.1 Uji Validitas .....	59
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	64
4.5 Teknik Analisis Data .....	65
4.5.1 Analisis Linier Berganda.....	66
4.5.2 Koefisien Korelasi .....	67
4.5.3 Koefisien Determinasi .....	68
4.6 Uji Hipotesis Penelitian .....	69
4.6.1 Uji Simultan ( Uji F) .....	70
4.6.2 Uji Parsial ( Uji t).....	71
<b>BAB IV</b>	
<b>KESIMPULAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	74
5.2 Saran .....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

1.1 Hasil Rekapitulasi Kinerja Pegawai .....	4
2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan .....	26
3.1 Waktu Penelitian .....	31
3.2 Variabel Dan Definisi Operasional.....	36
3.3 Skala likert.....	34
3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	45
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	57
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	59
4.4 Etos Kerja (X1).....	60
4.5 Hasil Uji Karakter Individu (X2) .....	61
4.6 Hasil Uji Komitmen Organisasi (X3).....	62
4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y) .....	63
4.8 Hasil Uji Reliabilitas .....	65
4.9 Hasil uji Analisis Linier Berganda .....	66
4.10 Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	68
4.11 Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	69
4.12 Hasil Uji F .....	70
4.13 Hasil Uji T .....	71

## DAFTAR GAMBAR

1.1 Kerangka Befikir Teoritis.....	29
2.1 Regresi Linier Berganda.....	44
3.1 Rumus Koefesien.....	46
4.1 Struktur Organisasi kantor camat Talang Kelapa.....	51

## ABSTRAK

**Hertati Agustina, pengaruh etos kerja, karakter individu dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai kecamatan talang kelapa banyuasin (dibawah bimbingan Ibu Lusia Nargis, S.E, M.Si dan Ibu Yuni Adinda, S.E, M.Si)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh Etos kerja, Karakter Individu dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai kecamatan talang kelapa banyuasin.

Pembimbing Ibu Lusia Nargis, S.E, M.Si dan Ibu Yuni Adinda, S.E, M.Si.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh etos kerja, karakter individu, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai kecamatan talang kelapa, Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah variable bebas, Etos Kerja (X1), Karakter Individu (X2), Komitmen Organisasi (X3) dan variable terikat kinerja (Y). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner, pengamatan dan dokumen dengan populasi dalam penelitian ini berjumlah 36 responden. Teknik analisis menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 21 or windows.

Hasil regresi linier diperoleh bahwa  $Y=1,312 + 0,406 X1 + 0,365 X2 + 0,222 X3 + e$

Hal ini menunjukkan pengaruh Etos Kerja (X1) Karakter Individu (X2) Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja (Y) sebesar 2.083 Selain itu, Hasil itu hasil pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai (0,05) sehingga dapat pengaruh secara simultan antara etos kerja, karakter individu, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pada pegawai kecamatan talang kelapa banyuasin

## ABSTRACT

**Hertati Agustina, influence of work ethic, individual character and organizational commitment on employee performance in Talang Kelapa Banyuasin sub-district (under the guidance of Mrs. Lusia Nargis, S.E, M.Si and Mrs. Yuni Adinda, S.E, M.Si)**

This study aims to determine the effect of work ethic, individual characteristics and organizational commitment on employee performance in Talang Kelapa Banyuasin sub-district.

The mentors are Mrs. Lusia Nargis, S.E, M.Si and Mrs. Yuni Adinda, S.E, M.Sc. The problem in this study is whether there is an effect of work ethic, individual character, and organizational commitment on the performance of Talang Kelapa sub-district employees. The research design used in this study is the independent variable, Work Ethic (X1), Individual Character (X2), Organizational Commitment ( X3) and the performance dependent variable (Y). Data collection techniques in this study were using questionnaires, observations and documents with the population in this study amounting to 36 respondents. The analysis technique uses the SPSS (Statistical Product and Service Solution) version 21 or windows program.

The results of linear regression showed that  $Y=1.312 + 0.406 X1 + 0.365 X2 + 0.222 X3 + e$

This shows the effect of Work Ethic (X1) Individual Character (X2) Organizational Commitment (X3) on Performance (Y) of 2,083. In addition, the results of hypothesis testing simultaneously obtained a value of (0.05) so that it can influence simultaneously between ethos work, individual characteristics, and organizational commitment to performance in Talang Kelapa Banyuasin sub-district employees

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Hertati Agustina  
NPM : 1701110128  
Jurusan/Prog.Stud : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja, Karakter Individu Dan  
Komitmen Organisas Terhadap Kinerja Pegawai  
Kecamatan Talang Kelapa Banyuasin

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh sungguh dan tidak ada yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi pembatalan skripsi dengan konsekuensinya

Palembang, Oktober 2021



**Hertati Agustina**

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**Hertati agustina**, dilahirkan di Palembang pada tanggal 08 Agustus 1999 dari Ayah Ansyori dan Ibu Heri Gustini. Ia anak keempat dari empat bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD Negeri 20 Sukajadi, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2014 di SMP Sandika Sukajadi dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan pada tahun 2014 di SMK Perbankan Alumnika Palembang. Pada tahun 2017 ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dalam era globalisasi sekarang ini Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional, maka kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Sumber daya manusia yang memiliki keterampilan sangat di butuhkan agar dapat membuka peluang yang besar untuk bersaing dalam membangun karakteristik sebuah organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. (Sapitri, 2016)

Saat ini organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang handal guna menjalankan fungsinya sebagai penggerak kegiatan pada sebuah organisasi agar dapat berjalan optimal dalam upaya untuk mencapai tujuan yang ingin di capai dan memberikan nilai positif yang sangat dibutuhkan oleh sebuah organisasi baik di dalam maupun di luar kegiatan organisasi.(Sulistyo 2017)

Keberhasilan suatu organisasi dibangun oleh keberhasilan individu-individu dalam pencapaian individualnya, menurut Agus(2020) Peningkatan kinerja



menjadi kata kunci dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Dengan demikian, suatu organisasi dituntut untuk meningkatkan kinerja individu pegawainya.

Pegawai pada hakikatnya merupakan sumber daya manusia bagi suatu organisasi yang sekaligus disebut juga sumber daya manusia organisasi. (Wibowo 2016:8). Sumber daya manusia inilah yang menyebabkan organisasi sama seperti organisme lainnya sehingga disebut sebagai organisme hidup atau *living organism* karena ada manusia sebagai sumber daya inilah memungkinkan organisasi dapat berfungsi sebagai satu mesin atau pabrik yang mampu menghasilkan apa yang diinginkan oleh organisasi tersebut untuk mempengaruhi kinerja pegawai.

Kinerja telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan baik pemerintah maupun perusahaan atau organisasi, perhatian yang begitu besar terhadap masalah kinerja yang terjadi biasanya menyangkut efisiensi dan efektifitas sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Dan perhatian tersebut seperti, kurangnya kesadaran diri dalam menghargai waktu dan kedisiplinan diri sehingga dapat menghambat tingkat kepercayaan terhadap sebuah organisasi.

Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta

waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Baik buruknya kinerja seorang pegawai dapat dilihat dari pekerjaan yang dilakukan.

Kantor Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin sebagai bagian dari organisasi dan sistem pemerintahan daerah, yang secara langsung terlibat dengan pelayanan terhadap publik. Salah satu tujuan Kecamatan adalah meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik di Kecamatan dan meningkatkan kinerja penyelenggaraan tugas umum pemerintahan Kecamatan. Kecamatan mempunyai tugas pokok dalam melaksanakan sebagian kewenangan pemerintahan untuk menangani berbagai urusan otonomi daerah. seperti membantu masyarakat serta melayani dalam kepengurusan berkas, contohnya pembuatan kartu tanda penduduk, kartu keluarga, surat keterangan tidak mampu dan surat menyurat lainnya. namun masih banyak permasalahan yang harus di perbaiki dalam sistem berorganisasi yang di jalankan oleh kecamatan talang kelapa seperti rendahnya kedisiplinan waktu para pegawai, kehadiran pegawai serta kurangnya komunikasi dalam melakukan pelayanan yang berhubungan dengan masyarakat sehingga membuat pekerjaan menjadi kurang maksimal.

Rendahnya kedisiplinan waktu dan kinerja para pegawai pada kecamatan talang kelapa terlihat dari tingkat kinerja pada tahun 2018, 2019, dan 2020 dengan data sebagai berikut.

**Tabel 1.1.**  
**Hasil rekapitan tingkat kinerja pegawai tahun 2018-2020**

No	Indikator kepegawaian	2018	2019	2020	Keterangan
1	Absensi pegawai	81%	84%	78%	Menurun
2	Pelayanan masyarakat	83%	79%	75%	Menurun
3	Ketepatan waktu pelayanan	70%	70%	66%	Menurun
4	Kepuasan masyarakat	89%	74%	72%	Menurun

Sumber : Laporan tahunan kantor kecamatan talang kelapa 2020

Berdasarkan tabel 1.1 bahwa masih kurangnya tingkat kedisiplinan, serta capaian kinerja pegawai dari tahun 2018-2020 mengalami penurunan, kehadiran pada beberapa tahun kebelakang 2018, 2019 dan 2020 dinilai belum maksimal, begitupun dengan kepuasan Masyarakat (IKM), Pengaduan pelayanan masyarakat, Ketepatan waktu pelayanan dan kepuasan masyarakat. Kinerja para pegawai di Kantor kecamatan Talang Kelapa masih belum optimal juga terlihat dari masih kurang dalam kualitas atau mutu pekerjaan contohnya masih ada pekerjaan yang tidak selesai dengan tepat waktu, selain itu masih ada pegawai yang datang tidak tepat waktu bahkan ada pegawai yang tidak hadir tanpa memberi keterangan, serta kurangnya kerjasama antar pegawai yang menyebabkan tidak ada komunikasi yang baik dan mengakibatkan koordinasi tidak lancar.

Berdasarkan permasalahan diatas peningkatan kinerja kecamatan harus terus melakukan perbaikan dengan melakukan beberapa perbaikan seperti kehadiran yang sangat penting dalam melakukan pelayanan agar dapat memberikan akses

kepada masyarakat secara tatap muka dan memberikan pengarahannya yang baik kepada masyarakat, setelah itu dalam pelayanan harus dengan ramah dan sebisa mungkin memberikan penjelasan yang mudah dimengerti oleh masyarakat sehingga masyarakat tidak menjadi bingung, waktu pun juga penting bagi pegawai dan masyarakat dalam melakukan kepengurusan surat-surat yang diperlukan karena semakin cepat pelayanan selesai maka akan semakin banyak waktu yang didapat untuk keperluan yang lain tapi juga harus dibarengi dengan ketelitian agar tidak terjadi kesalahan dalam pencatatan, kepuasan masyarakat juga sangat diperlukan untuk memperbaiki organisasi kecamatan talang kelapa agar mendapat penilaian yang baik dari masyarakat maupun dari pemerintahan setempat karena kinerja pegawai menjadi sorotan terpenting di suatu pemerintahan daerah.

Menurut (Afandi 2018:89) Kinerja pegawai yang baik akan dapat meningkatkan kemajuan dan kelancaran suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu, etos kerja. Yang mana dengan etos kerja yang tinggi seorang pegawai dapat bertanggung jawab terhadap apa yang dikerjakannya. Adapun penelitian Octarina (2013), dan Tampubolon (2007) dimana dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa variabel etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa etos kerja merupakan salah satu variabel penting dalam memprediksi kinerja pegawai. Pada pegawai kantor Camat Talang Kelapa, etos kerja merupakan variabel penting dalam memahami kinerja pegawai. Dimana organisasi sangat

membutuhkan pegawai yang berkinerja tinggi khususnya dalam mencapai tujuan dari organisasi sebagai organisasi publik yang bergerak di sektor pelayanan masyarakat di kawasan Talang kelapa

Selain etos kerja, karakter individu juga berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai. Rahman (2018) menyatakan bahwa karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Setiap pegawai memiliki kemampuan, motivasi dan inisiatif yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja yang akan mempengaruhi motivasi dan kinerja setiap pegawai

Menurut Kreitner dan Kinicki (2017) komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi, semakin tinggi komitmen organisasi maka akan berdampak pada karyawan akan tetap tinggal dalam organisasi dan akan selalu meningkatkan kinerjanya. (Grendberg dan Baron 2017:214)

Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan memberikan seluruh kemampuannya untuk organisasi dimana dia berada agar organisasi tersebut terus berjalan kearah yang lebih baik, Komitmen organisasi membuat

pegawai lebih berhati-hati dan teliti dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka. (Steers dan Porters 2016)

Beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen organisasi dalam diri pegawai diantaranya adalah semakin tinggi komitmen pegawai, maka semakin besar pula usaha yang dilakukannya dalam melaksanakan pekerjaan. (Porter & Steers, 2015). Dan Semakin tinggi komitmen pegawai maka akan tinggi pula kepercayaan pegawai menerima tujuan-tujuan organisasi dan memilih tetap bertahan dan tidak meninggalkan organisasi. (Haris 2017)

Berdasarkan Fenomena yang terjadi di kantor Kecamatan Talang Kelapa maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Etos Kerja, Karakter Individu, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Talang Kelapa**”.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang masalah penelitian, maka rumusan masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Talang Kelapa.
2. Apakah terdapat pengaruh karakter individu terhadap kinerja pegawai Kecamatan Talang Kelapa.
3. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Talang Kelapa.

4. Apakah terdapat pengaruh Etos Kerja, Karakter Individu, dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Talang Kelapa

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Menurut rumusan masalah yang dipaparkan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Talang Kelapa
2. Untuk mengetahui pengaruh Karakter Individu terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Talang Kelapa
3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Talang Kelapa
4. Untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja, Karakter Individu, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Talang Kelapa

### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Kantor Camat Talang Kelapa

Dengan adanya penelitian ini diharapkan agar Kantor Kecamatan Talang Kelapa untuk lebih memperhatikan Etos Kerja dan Karakter Individu dalam pengembangan sumber daya manusia sehingga Kinerja pegawai benar-benar ditingkatkan dan pedoman untuk menyusun rencana pembangunan dan pembinaan sumber daya manusia.

2. Bagi penulis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan pengetahuan kepada semua pembaca dan menambah referensi kepustakaan Universitas Tridinanti Palembang terkhusus dibidang studi manajemen.

3. Bagi Almamater adanya penelitian ini menjadikan sebagai sarana melihat sejauh mana mahasiswa menguasai teori yang diberikan sebagai bahan evaluasi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agus, 2020. *Penelitian Suatu Pendekatan Kinerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Afandi, 2018. *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PEGAWAI pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun, padang: Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Andals*
- Baron dan Grendberg. 2017. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Hubungan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan UPT. Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah II Pematangsiantar. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 3 No 2, Juni 2020*
- Darodjat, 2015. *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Manggelang, Yogyakarta: Skripsi S1 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.*
- Haris, 2017, *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Siantar Simalungun, Universitas Mulawarman: Kalimantan Timur*
- Mangkunegara, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : Graha Ilmu.
- Rahman, 2018. *Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR). Vol.5 NO.2. Juli 2018*
- Sapitri, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara: Jakarta
- Sutrisno, 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Maya Ubud Resort & Spa. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan, Vol. 2, No. 1.*
- Sulistyo, 2017, *Hubungan Organisasi Kerja Terhadap Kinerja*, Jurnal Sumber Daya Manusia, Edisi 2 Vol 2: Jakarta.
- Syarif, 2018 *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar, Universitas Ngurah Rai, Denpasar.*
- Sugiyono, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Kedua, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta

Sugiyono, 2019, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit :CV.ALFABETA: Bandung.

Wibowo, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga.*

Yuliarti, 2016, *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Penataan Ruang, Universitas Padjadjaran, bandung*

Zufrie, Ali Sahputra, 2018, *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi dan karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Labuhan Bllik Labuhan Batu, Universitas Terbuka : Jakarta.*