



## The Effect of Work Ethics on Employee Performance at the Kampung Lalang Village Office

Karina Sri Ulina Br. Keliat<sup>1\*</sup>, Putri Shandra Napitupulu<sup>2</sup>, Shintia H.R Simanjuntak<sup>3</sup>, Hasyim<sup>4</sup>  
Universitas Negeri Medan

**Corresponding Author:** Karina Sri Ulina Br. Keliat [karinakeliat07@gmail.com](mailto:karinakeliat07@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Keywords:* Ethics,  
Performance

*Received :* 25 May

*Revised :* 27 June

*Accepted:* 28 July

©2023 Keliat, Napitupulu,  
Simanjuntak, Hasyim: This is an  
open-access article distributed under  
the terms of the [Creative Commons  
Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

This study aims to determine the effect of ethics on the performance of employees in the Kampung Lalang Village Office. In this study, the samples were employees who worked at the Kampung Lalang Village Office. The data in this study were obtained by filling out a questionnaire. The research results say that there is a significant relationship between ethics in improving the performance of employees in the office.

## Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Kampung Lalang

Karina Sri Ulina Br. Keliat<sup>1\*</sup>, Putri Shandra Napitupulu<sup>2</sup>, Shintia H.R Simanjuntak<sup>3</sup>, Hasyim<sup>4</sup>

Universitas Negeri Medan

**Corresponding Author:** Karina Sri Ulina Br. Keliat [karinakeliat07@gmail.com](mailto:karinakeliat07@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

### ABSTRAK

*Kata Kunci:* Etika, Kinerja

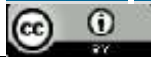
*Received :* 25 Mei

*Revised :* 27 Juni

*Accepted:* 28 Juli

©2023 Keliat, Napitupulu, Simanjuntak, Hasyim: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

[Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etika terhadap kinerja pegawai yang ada di Kantor Desa Kampung Lalang. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah para pegawai yang bekerja di Kantor Desa Kampung Lalang. Data pada penelitian ini diperoleh dengan pengisian kuesioner. Hasil Penelitian mengatakan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara etika dalam meningkatkan kinerja pegawai dikantor tersebut.

## PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja yang berkualitas akan terwujud bila sebuah organisasi dapat memilih calon karyawan yang mempunyai motivasi yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kualitas yang memungkinkan agar bisa bekerja secara maksimal. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak bisa dilakukan oleh karyawan. Kinerja seorang karyawan akan baik apabila pegawai mempunyai keahlian yang berkualitas, kesediaan untuk bekerja, adanya upah atau imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Kinerja sangat penting bagi suatu organisasi karena kinerja yang berkualitas tentu bisa mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, dengan kinerja yang berkualitas dari buruh dan karyawan maka tugas yang diberikan atau pekerjaan yang tujuan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat. Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu yang ditentukan. Kinerja artikan sebagai seperangkat hasil yang telah dicapai dan meningkat pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu tugas yang diminta. Pengertian kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan organisasi, tujuan visi dan misi organisasi yang di cantumkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Pencapaian kinerja pegawai tidak lepas dari faktor sumber daya manusia yang sudah ada. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu sorotan yang paling tajam dalam pelaksanaan pemerintahan menyangkut ke siapan, jumlah pendidikan, dan profesionalisme, Pengelolaan Sumber daya manusia adalah hal yang penting dalam pencapaian suatu tujuan, oleh sebab itu untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan proses rekrutment dan seleksi yang tepat. Rekrutmen merupakan proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan atau pegawai yang mampu untuk melamar sebagai karyawan untuk mencari orang-orang yang dinilai tepat dalam suatu pekerjaan. Setiap pekerjaan dalam bidang bisnis memerlukan kemampuan dan kualitas staf yang baik sebagai nilai tambah bagi perusahaan. Untuk mendapatkan calon pegawai yang berkualitas maka perusahaan harus bisa melaksanakan proses rekrutmen yang baik. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu perusahaan, atau suatu proses pencarian calon karyawan untuk bekerja disuatu perusahaan atau organisasi dengan melalui proses atau tahap penyeleksian.

Semakin berkembangnya pengetahuan manusia, maka semakin banyak pula kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Banyaknya kebutuhan hidup yang harus dipenuhi mendorong seseorang untuk bekerja dan mendapatkan penghasilan dari hasil bekerja tersebut. Penghasilan yang diperoleh dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok dan kebutuhan lain. Seseorang bekerja karena ingin mencapai kehidupan yang layak, untuk mencapai hal tersebut tentunya seseorang harus memiliki semangat kerja yang tinggi. Seiring

dengan meningkatnya aktivitas organisasi di lingkungan global, maka setiap organisasi akan selalu berupaya menjalankan kegiatannya secara profesional untuk mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan visi, misi, dan strateginya. Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawan merupakan salah satu dari beberapa unsur yang digunakan oleh organisasi dalam menjalankan kegiatannya. SDM bermutu harus dimiliki oleh setiap lini organisasi, karena SDM memiliki peran inti di era globalisasi ini. Perusahaan harus dapat mencari dan memelihara SDM yang mampu untuk mengimplementasikan dan mencapai keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung kepada sarana dan prasarana yang ada tetapi juga bergantung pada kinerja karyawannya.

Organisasi dapat mencari dan memelihara SDM yang mampu untuk mengimplementasikan dan mencapai keberhasilan suatu organisasi, dengan menggunakan sebuah sistem atau proses yang dapat mengelola SDM, yang biasa disebut dengan manajemen. Oleh karena itu, untuk memiliki SDM yang terbaik dan mampu berkompetisi di dunia global, maka diperlukan manajemen SDM (Dessler, 2014:4). Untuk dapat mencapai hubungan yang sinergis, perusahaan harus dapat memperhatikan pola kinerja karyawannya. Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2000:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk meraih sukses diperlukan seperangkat sikap, kondisi mental, kemampuan psikologis, dan perilaku kerja yang prima. Peran yang sangat vital dalam mewujudkan prestasi kinerja seorang karyawan adalah dirinya sendiri. Bagaimana dia memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi untuk dapat memberikan pengaruh positif pada lingkungannya (Sinamo, 2011:18). Anoraga (2001:10) berpendapat bahwa keberhasilan dalam persaingan kerja tidak hanya membutuhkan keahlian dan kemampuan saja tetapi juga diperlukan adanya dedikasi, kerja keras, dan kejujuran dalam bekerja. Seseorang yang berhasil harus memiliki pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur untuk eksistensi manusia. Karyawan yang memiliki pemikiran yang luhur mengenai pekerjaannya dapat bekerja dengan tulus. Suatu pandangan dan sikap terhadap kerja dikenal dengan istilah etos kerja.

Etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa (Dodi, dkk, 2013). Etos kerja adalah semangat kerja yang terlihat dalam cara seseorang menyikapi pekerjaan, motivasi yang melatarbelakangi melakukan suatu pekerjaan (Fadillah, 2010). Fenomena yang terjadi pada pegawai di Kantor Kepala Desa Kampung Lalang ialah adanya penurunan kinerja pegawai pada tahun 2012 hingga 2014. Hal tersebut dapat terlihat dari data kinerja pegawai di Kantor Kepala Desa Kampung Lalang. Berdasarkan data tersebut dapat terlihat bahwa terjadi penurunan kinerja pada pegawai Kantor Kepala Desa Kampung Lalang selama tiga tahun terakhir. Kinerja pegawai di Kantor Kepala Desa Kampung Lalang pada tahun 2012 sebesar 67.6%, pada tahun 2013 sebesar 62.2%, dan pada tahun 2014 sebesar 33.9%. Terjadi penurunan kinerja dari tahun 2012 ke 2013 sebesar 5.4%. Sedangkan terjadi penurunan kinerja sebesar 28.3% dari tahun 2013 ke 2014. Berdasarkan

standarisasi di Kantor Kepala Desa Kampung Lalang, kinerja pegawai dapat dikatakan menurun apabila terjadi penurunan  $\geq 10\%$ . Dengan kata lain, kinerja pegawai di Kantor Kepala Desa Kampung Lalang tidak optimal dan mengalami penurunan, karena selama tiga tahun terakhir terus mengalami penurunan dan pada tahun 2013 ke 2014 mencapai angka 28.3%.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Kinerja*

Kinerja Berikut ini adalah definisi- definisi tentang kinerja karyawan menurut beberapa ahli, definisi kinerja karyawan Menurut Mangkunegara (2005), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk melihat kinerja yang ada dilakukan dengan cara penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja merupakan usaha yang dilakukan pimpinan untuk menilai hasil kerja bawahannya.

Menurut Mengginson dalam Mangkunegara (2005), penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

### *Etika*

Etika Menurut Ernawan (2007 : 2) etika merupakan cabang dari filsafat mencari buruknya tingkah laku manusia. Etika hendak mencari, tindakan manusia yang manakah yang baik. Etika berhubungan dengan seluruh ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manusia dan masyarakat seperti, antropologi, psikologi, sosiologi, ekonomi, ilmu politik, dan ilmu hukum.

Secara etimologis, etika adalah ajaran atau ilmu tentang adat kebiasaan yang berkenaan dengan kebiasaan baik atau buruk yang diterima umum mengenai sikap, perbuatan, kewajiban, dan sebagainya. Pada hakikatnya moral menunjuk pada ukuran-ukuran yang telah diterima oleh suatu komunitas, sementara etika umumnya lebih dikaitkan dengan prinsip-prinsip yang dikembangkan diberbagai wacana etika atau aturan-aturan yang diberlakukan sebagai suatu profesi.

Menurut Johson dalam Ernawan (2007: 2) etika merupakan suatu cabang ilmu filsafat, tujuannya adalah mempelajari perilaku, baik moral maupun immoral dengan tujuan membuat pertimbangan yang cukup beralasan dan akhirnya sampai pada rekomendasi yang memadai tentunya dapat diterima oleh suatu golongan tertentu atau individu.

### *Kinerja Karyawan*

Bernardin dan Russel (1993:383) menjelaskan, terdapat enam dimensi dalam menilai kinerja karyawan, yaitu:

- a. Quality (Kualitas) Sejauh mana proses atau hasil dalam melakukan kegiatan dengan cara yang ideal, sesuai dengan cara yang ideal dalam melakukan aktivitas atau kegiatan yang memenuhi tujuan yang dimaksud.

- b. Quantity (Kuantitas) Jumlah yang dihasilkan, diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit, atau jumlah dari siklus aktifitas yang telah diselesaikan.
- c. Timeliness (Ketepatan Waktu) Tingkatan di mana aktifitas telah diselesaikan, atau hasil yang telah diproduksi, dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktifitas lain.
- d. Cost Effectiveness (Efektivitas Biaya) Tingkatan dimana penggunaan sumber daya perusahaan berupa manusia, keuangan, teknologi, dan material dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil dan keuntungan yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit yang ada.
- e. Need for Supervision (Perlu Pengawasan) Tingkatan dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi pekerjaannya tanpa perlu meminta pertolongan atau intervensi dari atasannya untuk mencegah hasil yang merugikan.
- f. Interpersonal Impact (Dampak Interpersonal) Tingkatan dimana seorang karyawan merasa percaya diri, punya keinginan yang baik, dan bekerja sama antar rekan kerja dan bawahan.

## **METODOLOGI**

Penulis mengadakan penelitian langsung ke lokasi penelitian yaitu Di Kantor Kepala Desa Kampung Lalang Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang, Sedangkan waktu penelitian dilakukan pada tanggal 28 Maret 2023. Instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner, sebelum instrumen dibagikan terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitasnya. Simple Random Sampling adalah suatu cara pengambilan sampel dimana tiap unsur yang membentuk populasi diberi kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel. Pada penelitian sebelumnya peneliti mengambil sampel 84 orang dan pada penelitian kali ini sampel yang akan diambil berjumlah 38 orang.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Seorang karyawan sudah seharusnya bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik, benar, dan tepat waktu. Namun, ada satu hal yang harus diperhatikan oleh karyawan selain perkara tadi, yaitu memahami etika kerja. Lalu apa itu etika kerja? Dan apa pentingnya etika kerja di dunia kerja? Terutama terhadap Pegawai di Kantor Kepala Desa Kampung Lalang?

Harsono dan Santoso (2006) menyatakan etika kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Hal ini sesuai dengan pendapat Sukriyanto (2000) yang menyatakan bahwa etika kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka. Etika kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan.

Etika Kerja menjadi salah satu hal yang sangat diperlukan didalam sebuah perusahaan, sebab etika merupakan tingkah laku dari karyawan saat sedang bekerja, dan hal ini juga berpengaruh terhadap maju mundurnya suatu perusahaan. Keterlibatan Kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi

sangatlah penting. Dengan melibatkan karyawan maka seluruh komponen dalam sebuah lembaga atau organisasi mungkin akan menghasilkan rencana dan hasil yang lebih baik. Selain itu, pelibatan semua orang akan mempercepat mencapai tujuan organisasi. Namun pada kenyataannya banyak lembaga atau organisasi dalam mencapai suatu tujuan tidak terlalu melibatkan semua karyawan sehingga tujuan organisasi tidak tercapai secara maksimal. Untuk mengatasi masalah tersebut maka dalam lembaga atau organisasi harus ada keberanian untuk melibatkan semua orang dengan cara membentuk teamwork yang baik untuk mencapai tujuan organisasi.

Oleh sebab itu etika kerja sangatlah dibutuhkan didalam sebuah perusahaan, hal tersebut dikarenakan setiap karyawan yang bekerja haruslah memiliki etika yang baik dalam bekerja, Oleh karena itu, moral merujuk pada tingkah laku yang bersifat spontan seperti rasa kasih,kebesaran jiwa dan sebagainya. (Kumorotomo, 2014).

Keterlibatan kerja seorang karyawan tentulah sangat penting bagi perusahaan tempatnya bekerja, sebab keterlibatan kerja dari seorang karyawan akan sangat mempengaruhi kinerjanya dan performanya bagi perusahaan tempat dia bekerja. Menurut Robbins (2012), Keterlibatan kerja adalah seberapa besar identifikasi secara psikologis individu terhadap pekerjaannya. Makin besar individu mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, maka keterlibatandirinya semakin besar. Etika mengacu pada aturan dan regulasi umum yang diikuti oleh seseorang untuk menjadi bagian dari masyarakat. Ini mendefinisikan apa yang benar atau salah. Ini adalah filosofi yang berhubungan dengan perilaku moral. Saat kita berada di satu tempat, tentunya selalu ada aturan atau yang disebut etika yang harus diikuti. Seperti halnya di tempat kerja, tentunya ada etika di lingkungan pekerjaan. Berkomunikasi dan moralitas sendiri berperan dalam membatasi perilaku pribadi agar tidak mengganggu kenyamanan orang lain. Individu juga memiliki karakteristik yang beragam, ada yang dapat dengan mudah menyesuaikan diri, namun ada juga yang memiliki kemampuan adaptasi yang buruk, sehingga membutuhkan pendampingan dari aspek lain.

Menurut Djajendra, moralitas di tempat kerja berarti mampu berperilaku dan bermoral sesuai standar etika yang dimiliki perusahaan, serta selalu bertindak melalui integritas pribadi yang tinggi untuk menjaga kejujuran yang bermoral di tempat kerja. Di mana pun berada, kita akan selalu menghadapi etika, termasuk di lingkungan pekerjaan, karena etika juga sangat penting dalam dunia kerja, hal ini dikarenakan etika adalah kunci atau pedoman profesionalisme kita sebagai seorang karyawan.

## **KESIMPULAN**

Pengaruh etika kerja terhadap pegawai di Kantor Desa Kampung Lalang maka hipotesis ini dapat diterima dan terbukti kebenarannya. Dengan menggabungkan antara etika kerja, komitmen organisasional dan disiplin kerja, maka akan membuat kinerja pegawai tinggi pula sehingga setiap pegawai akan merasakan suasana lingkungan kerja yang nyaman dan akan membuat pegawai betah ketika bekerja di kantor. Dengan kondisi seperti ini maka setiap

pelayanan yang diberikan baik itu kepada pimpinan atau pun kepada pelanggan yang dilayaninya akan meningkat pula.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anoraga, Panji, 2001. *Psikologi Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. PT Indeks: Jakarta Barat.
- Dodi, Ramli, dkk. (2013). "Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Serta Dampaknya Pada Kinerja PT. Arun NGL Lhokseumawe Aceh". *Jurnal Manajemen*. Vol.2, No.1. November 2013
- Ernawan, Erni R. (2011). *Organizational Culture Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Kumorotomo, Wahyu dan Margono. 2014. *Sistem Informasi Manajemen Dalam Organisasi-Organisasi Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University.
- Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2012). *Management, Eleventh Edition*,. (United States of America: Pearson Education Limited).
- Sinamo, Jansen H. 2011. *8 Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. Jakarta: PT Spirit Mahardika.