

## ETOS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN KORUMBA KECAMATAN MANDONGA KOTA KENDARI

**Muhamad Nur**

Ilmu Pemerintahan, Fakultas Sospol Universitas Sulawesi Tenggara  
Email: mnur0695@gmail.com

**Risman Togala**

Ilmu Pemerintahan, Fakultas Sospol Universitas Sulawesi Tenggara  
Email: okrisman23@gmail.com

### *Abstract*

The General Purpose of the Research is to know the Employee Work Ethics at the Korumba Kelurahan Office in the Mandonga Sub-District of Kendari City ", with Specific Objectives: a). What is the Employee Work Ethic at the Korumba Kelurahan Office in Mandonga Sub-District, Kendari City. b). What is the relationship between the Work Ethic and cultural values possessed by employees in Kelumba Village, Mandonga District, Kendari City? The research method is qualitative descriptive, and the results of the study indicate that; (1) Along with the development and government services directed at the community in the Korumba Kelurahan of the Mandonga Sub-District of Kendari City, the Employee Work Ethic continues to increase. From the results of the study obtained data that some Work Ethics that have increased are such as the Work Ethic in the use of work time, diligent attitude at work, honesty at work, efficiency at work, simplicity, agility in using work opportunities and energetic work attitudes. b). Various true beliefs are not related to religious values but cultural values or habits of employees of the Korumba Kelurahan Office of Mandonga District, which until now still tend not to be clouded, an increase in Employee Work Ethics.

**Keywords:** *Work Ethic; Efficiency*

## A. Latar Belakang

Pembangunan adalah proses yang dilakukan secara sadar dan berkelanjutan mencakup berbagai aspek kehidupan masyarakat. Pembangunan Nasional merupakan usaha peningkatan kualitas manusia dan masyarakat Indonesia yang dilakukan secara berkelanjutan dengan tujuan untuk mewujudkan masyarakat adil makmur. Pembangunan Nasional yang sedang dilaksanakan sekarang sesuai dengan yang diprogramkan oleh pemerintah ini tidak hanya diperlukan modal, teknologi dan keahlian dibidang sosial dan ekonomi yang memadai tetapi perlu ditunjang dengan kemampuan manajemen oleh para pelakunya, karena bagaimanapun kebijakan-kebijakan pembangunan yang telah ditentukan secara terarah, baik dan ideal oleh pemerintah tetapi apabila tidak disertai dengan pengetahuan, kemampuan dan manajemen yang baik dan tepat, maka akan terjadi kelambatan dalam pelaksanaan tugas-tugas selanjutnya.

Proses pembangunan yang diprogram oleh Pemerintah Kota tidak dapat berjalan dengan baik apabila tak adanya koordinasi dengan pemerintah yang ada ditingkat kecamatan maupun yang ada di kelurahan. Terkhusus yang ada di kelurahan, karena pemerintah kelurahanlah yang bersentuhan langsung dengan masyarakat.

Sejalan dengan hal tersebut di atas, bahwa peran pemerintah dirasakan sangat strategis. Alasan dikatakan strategis karena pemerintah sebagai manajemen pembangunan dalam memberdayakan berbagai potensi dan sumber daya yang dimiliki oleh bangsa dan negara baik sumber daya alam atau sumber daya manusia yang ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia sesuai dengan cita-cita bangsa dan negara menuju masyarakat adil makmur secara merata. Dengan demikian pelaksanaan manajemen atau pengolahan adalah hal yang esensial pada semua kerjasama yang terorganisir, begitu juga pada semua tingkat organisasi pemerintah maupun organisasi swasta harus bekerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh sebab itu, maka sebaiknya kebijakan dan langkah pendayagunaan aparatur pemerintah, khususnya aparatur pemerintah yang berada pada tingkat kelurahan mempunyai etos kerja yang dapat menunjang segala bentuk konsep pembangunan dari pemerintah yang telah direncanakan sesuai hal di atas.

Etos kerja merupakan hal yang penting dalam pembangunan karena meskipun ketika kita berbicara mengenai fasilitas maupun kelebihan lain yang ada pada suatu kantor tetapi apabila etos kerja kurang maka semua akan terasa sia-sia karena tidak adanya sikap etos kerja yang dimiliki oleh aparatur kelurahan. Peranan aparatur kelurahan demikian penting dan banyak menentukan maju mundurnya suatu unit pemerintahan di kelurahan yang mengemban tugas pelayanan kepada masyarakat, dibidang pemerintahan, pembangunan dan kependudukan maka kantor kelurahan pada umumnya tidak akan lepas dari etos kerja pegawai kelurahan.

Arah pembangunan pada dasarnya bermuara pada menciptakan kualitas pelayanan kepada masyarakat yang di kelurahan sehingga mereka dapat berpartisipasi dengan baik dalam pembangunan, memiliki etos kerja dalam

mengelola sumber daya alam, serta menjadi manusia yang dapat mencurahkan pemikiran dan tenaganya untuk pembangunan.

Guna mencapai tujuan dari arah pembangunan, diperlukan kualitas aparatur kelurahan yang memadai dari segi kemampuan aparatur maupun daya dukung aparatur dalam melaksanakan tugasnya. Pegawai kelurahan merupakan sumber daya yang sangat menentukan berhasilnya pelayanan kepada masyarakat. Untuk itu diperlukan etos kerja pegawai yang dapat melaksanakan berbagai bentuk dan jenis pelayanan kepada masyarakat, sehingga masyarakat yang ada dikelurahan tersebut dapat menerima manfaat yang sangat besar dari pelayanan tersebut.

## **B. Tinjauan Pustaka**

### **2.1. Konsep Etos Kerja**

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia, kata “*etos*” berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang bermakna watak atau karakter. Etos Kerja menurut *Khaerul Umam* (2009:16) secara lengkapnya “*etos*” ialah : “Karakteristik dan sikap, kepercayaan serta kebiasaan, yang bersifat khusus tentang seorang individu atau sekelompok manusia”. Perkataan *etos* terambil pula perkataan “*etika*” dan “*etis*” yang merujuk kepada makna akhlak atau bersifat akhlaqi, yaitu kualitas dasar seseorang atau suatu kelompok, termasuk juga suatu bangsa. Jadi, *etos* mempunyai arti : “Jiwa khas suatu kelompok manusia, yang pada gilirannya membentuk pandangan dasar bangsa tersebut tentang sesuatu yang baik dan yang buruk, yang akhirnya melahirkan *etika* dalam kehidupan kesehariannya”.

Menurut Suseno (1990 : 23) *etos* pertama-tama adalah istilah deskriptif dimana *etos* menggambarkan sikap mental yang ada dan merupakan sikap mental yang ada dan merupakan sikap kehendak, yang biasanya dihubungkan dengan kata lain, seperti *etos* sosial, *etos* press, *etos* kerja dan lain-lain. Sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. *Etos* juga merupakan aspek evaluatif, yang bersifat menilai. Dalam konteks ini, dapat ditanyakan apakah kerja dianggap sebagai suatu keharusan demi hidup (sesuatu yang diberikan oleh agama).

*Etos* kerja menurut Taufik Abdullah adalah alat dalam pemilihan. Sehingga dalam pengertian ini, maka *etos* kerja dapat dilihat dalam dua segi. Pertama, menyangkut kedudukan kerja dalam hirarki nilai. Apakah kerja dianggap sebagai sesuatu yang dilakukan secara terpaksa sebagai pilihan utama atau ibadah. Atau bekerja dianggap sebagai kegiatan rutin yang harus dijalani manusia. Kedua, apakah didalam hirarki itu ada perbedaan dasar memilih dari berbagai jenis pekerjaan yang tersedia. Apakah ada derajat penilaian bahwa pekerjaan yang satu lebih penting dari pekerjaan yang lain.

Menurut Mydral (dalam Taewa & Moita, 2001) ada tiga belas indikator dari perilaku yang mencerminkan *etos* kerja, meliputi : efisiensi, keterampilan, sikap tekun, tepat waktu, kesederhanaan, kejujuran, sikap mengikuti rasio dalam mengambil keputusan dan tindakan, kesediaan untuk berubah, kegesitan dalam

menggunakan kesempatan-kesempatan yang muncul, sikap bekerja secara energi, sikap berstandar pada kekuatan sendiri, percaya diri, sikap mau bekerja sama, dan kesediaan untuk memandang jauh kedepan.

## **2.2. Faktor Berpengaruh dalam Etos Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi antara lain : disiplin ilmu, dunia kerja/pengalaman, keterampilan, kesederhanaan, sikap mau bekerja sama dan percaya diri.

## **C. Metode Penelitian**

Metode penelitian adalah deskriptif kualitatif, dengan Populasi penelitian ini adalah para Pegawai dalam Lingkup Kelurahan Korumba Kecamatan Mandonga Kota kendari.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui beberapa tahap yaitu: (a) Study kepustakaan (library research), yaitu studi yang dilakukan dengan mempelajari literatur-literatur yang relevan dengan permasalahan ini, (2) Penelitian lapangan (field research) yaitu penelitian yang dilakukan dilapangan dengan menggunakan metode ; Observasi (pengamatan) dan Interview (wawancara).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif-kualitatif, yakni semua data yang diperoleh dilapangan dikumpulkan dan kemudian ditarik kesimpulan berdasarkan jawaban-jawaban yang relevan dengan masalah-masalah dalam penelitian ini.

## **D. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **4.1 Etos Kerja Pegawai Kelurahan Korumba**

Kelurahan Korumba merupakan wilayah yang ada di Pemerintahan Kecamatan Mandonga yang letak wilayahnya sangat strategis, hal ini dapat dibuktikan dengan adanya beberapa tempat-tempat yang berhubungan aktivitas pendidikan seperti adanya kampus AK / PT, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Kendari, Sekolah Pertanian Pembangunan Negeri Mandonga, Sekolah Menengah Atas Nasional, dan adanya Perpustakaan Daerah dan Arsip milik Pemerintah Kota Kendari, dimana apabila kita melihat kondisi Pegawai Kantor Kelurahan Korumba ditinjau dari perspektif pendidikan pegawai, sudah memadai, Sementara pendidikan merupakan salah satu hal yang terpenting dalam hal peningkatan etos kerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kelurahan Korumba demi terselenggaranya proses pembangunan yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Kelurahan Korumba pada saat wawancara di kediamannya pada awal April 2019 mengungkapkan bahwa :

“Pendidikan yang dimiliki oleh aparatur Kelurahan Korumba sudah memadai hal ini dapat kita lihat dari 9 (sembilan) orang jumlah aparatur kelurahan 8 orang yang memiliki pendidikan sarjana. Dan ini jelas-jelas dapat mempengaruhi etos kerja pegawai karena sudah pasti diantara pegawai tersebut sudah dapat mengetahui apa yang harus dilakukannya ketika berada di kantor, dan sudah mampu bekerja dengan baik”.

Sesuai dengan wawancara tersebut, dapat kita ketahui bahwa jumlah aparatur dan pendidikan yang dimiliki oleh pegawai Kelurahan Korumba sudah dapat untuk ditingkatkan karena ini sangat berpengaruh secara signifikan dalam peningkatan etos kerja pegawai.

Selain itu, kondisi kerja tertentu di mana seseorang pegawai kelurahan dapat mengaktualisasikan potensinya dan menampilkan pekerjaannya secara wajar tanpa mengalami hambatan demi penerapan yang baik dalam proses administrasi dan pelayanan kepada masyarakat Kelurahan Korumba. Iklim kerja oleh pegawai di kantor kelurahan sudah bersifat kooperatif dan kolaboratif, meskipun fasilitas kerja masih sangat terbatas namun kejelasan tugas dan tanggung jawab sudah mulai tertata dengan baik.

Sikap kooperatif dan kolaboratif serta fasilitas kerja sesuai dengan apa yang diutarakan salah satu aparatur Kelurahan Korumba yakni Ka. Seksi Pembangunan pada saat disela-sela jam istirahat bertepatan pada awal April 2019, menjelaskan bahwa :

“pegawai Kelurahan yang ada di Korumba sudah sangat baik dalam proses kerja sama, seperti suka membantu pegawai lainnya meskipun bukan pekerjaannya ditengah fasilitas kerja yang masih terbatas tetapi ini tidak membuat kita malas untuk bekerja”

Selanjutnya untuk menciptakan pegawai yang memiliki kompetensi diperlukan etos kerja yang tinggi dengan indikator mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Salah satu aspek pendorong etos kerja adalah kebutuhan akan prestasi yang merupakan daya penggerak, karena akan mendorong seorang untuk mengemban kreatifitas dalam menggerakkan seluruh kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal. Hal ini senada dengan apa yang dikatakan oleh Lurah Korumba pada awal April 2019 :

“Meskipun dengan jumlah pegawai yang masih sedikit tetapi mereka sangat menghargai profesi mereka terlebih pengabdian

mereka tidak dan kesetiaan untuk bekerja perlu dihargai sehingga pelayanan kepada masyarakat ketika datang di Kantor dapat dilayani dengan baik”.

Dalam kaitannya perlu peningkatan prestasi kerja pegawai, *Mc. Cieiland* (dalam Hasibuan, 1996:13) memberikan kesimpulan bahwa untuk berprestasi adalah merupakan hasrat untuk menyelesaikan hal-hal tugas dengan lebih baik sehingga seseorang merasa berbeda dengan orang lain. Pemahaman tingkah laku dan pemeliharaan mental, sikap dan perasaan akan mendorong peningkatan efisiensi dan efektivitas, semangat dan produktifitas Kerja Pegawai Kelurahan Korumba. Jadi perlakuan perlakuan manusiawi terhadap pegawai akan sangat mendorong prestasi kerja, sedangkan perlakuan yang memadai dapat dilakukan jika tingkah laku manusia diketahui.

Dengan tingkat kebutuhan berprestasi, *Lawler* (dalam Hicks, 1986:73) telah mengembangkan suatu cara pengelolaan prestasi kerja yang diarahkan pada tingkat perluasan setelah mendapatkan penghargaan. Ia mengembangkan suatu konsep hubungan antara tingkat pemuasan dari penghargaan yang diperoleh dengan prestasinya.

#### **4.2 Faktor Berpengaruh Dalam Etos Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja pegawai pada kantor Kelurahan Korumba Kecamatan Mandonga Kota Kendari berdasarkan hasil Penelitian yang dilakukan pada Kelurahan Korumba, maka diperoleh beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu :

##### **a. Kemampuan Ilmu**

Kemampuan akademik yang dimiliki oleh aparatur pemerintah Kelurahan adalah salah satu faktor yang sangat mempengaruhi dalam peningkatan etos kerja pegawai. Yang dimana apabila setiap pegawai kelurahan tidak memiliki disiplin ilmu tertentu, maka akan berpengaruh terhadap proses administrasi yang ada sehingga program pembangunan ditingkat kelurahan tidak dapat berjalan sesuai yang diharapkan sebelumnya.

Berdasarkan hasil Penelitian dan wawancara dengan Informan yakni Lurah Korumba April 2019 mengungkapkan bahwa :

“Kemampuan akademik yang dimiliki oleh pegawai Kelurahan Korumba sudah baik yang dibuktikan dengan adanya beberapa pegawai kelurahan yang mempunyai jenjang pendidikan seperti Sarjana Sosial (administrasi) contohnya Sekretaris Lurah”.

Berdasarkan pengamatan Peneliti diperoleh bahwa kualifikasi pendidikan yang dimiliki oleh Pegawai Kelurahan Korumba Kecamatan Mandonga sudah sangat memadai. Yang dimana kualifikasi pendidikan yang dimiliki oleh pegawai rata-rata sudah Sarjana dan hanya 1 orang saja yang pendidikan masih SMA..

Mengacu pada kajian tersebut, terlihat bahwa antara program dan kenyataan dilapangan sudah sesuai, sehingga aktivitas kinerja pegawai sudah dapat terlaksana dengan baik dan lancar.

**b. Dunia Kerja/Pengalaman**

Pengalaman merupakan indikator yang sangat penting dalam melakukan aktifitas kerja termasuk pada kantor pemerintahan karena pengalaman sangat menunjang hasil kerja yang kita lakukan. Biasanya pada perusahaan-perusahaan pengalaman kerja sering dipertanyakan yang dibuktikan dengan sertifikat. Akan tetapi pada kantor pemerintahan seperti kantor Kelurahan ini masih dapat ditoleransi sehingga kesempatan untuk mengabdikan diri dapat terpenuhi. Hasil wawancara yang dilakukan Peneliti dengan Lurah Korumba, April 2019, mengatakan bahwa :

“Pegawai Kantor Kelurahan Korumba sudah memiliki pengalaman yang cukup untuk melaksanakan tugas-tugas mereka, ini sesuai dengan pantauan saya pada saat mereka bekerja, yang dimana mereka sudah tahu apa yang mereka lakukan seperti proses catat mencatat, pembukuan dan lain sebagainya”.

Berdasarkan pernyataan dari Lurah Korumba tersebut di atas, ini menunjukkan bahwa tingkat pengalaman dari pegawai kantor kelurahan sudah dianggap cukup memadai untuk melakukan proses administrasi atau pelayanan kepada masyarakat. Namun berdasarkan hasil pengamatan Peneliti di kantor Kelurahan Korumba, ada kesenjangan antara pengalaman yang dimiliki oleh pegawai laki-laki dengan pegawai perempuan. Yang dimana pegawai perempuan kurang memiliki pengalaman dalam hal melakukan kegiatan administrasi atau pelayanan di kantor Kelurahan Korumba.

**c. Keterampilan**

Faktor keterampilan setiap aparatur pada bidang tugas yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya merupakan salah satu faktor penentu efektif tidaknya pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya. Kenyataan menunjukkan bahwa faktor ini sudah dimiliki oleh setiap aparatur/perangkat kelurahan yaitu tingkat pendidikan formal setiap aparatur dinilai cukup memadai, dimana pegawai Kelurahan Korumba tempat Penelitian perangkat kelurahannya adalah berpendidikan Sarjana

(S1).

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti menunjukkan bahwa keterampilan yang dimiliki oleh pegawai Kelurahan Korumba masih sangat minim atau memprihatinkan. Sesuai dengan hasil wawancara dengan Sekretaris Kelurahan Korumba pada awal April 2019, bahwa :

“Rata-rata Pegawai Kelurahan Korumba masih sangat memprihatinkan dalam hal keterampilan yang dimiliki oleh tiap-tiap pegawai, seperti dimana rata-rata masih gagap atau canggung dalam mengoperasikan sarana yang ada seperti pengoperasian komputer”.

Sesuai hasil wawancara tersebut, rendahnya keterampilan dimaksud tersebut, dapat berdampak pada tidak terselesainya tugas-tugas administrasi antara lain disebabkan oleh faktor kemampuan aparatur yang masih rendah. Pelaksanaan tugas-tugas administrasi adalah merupakan tanggung jawab seluruh unsur aparatur pemerintah kelurahan, terutama Sekretaris Kelurahan dan dibantu oleh Kepala-Kepala Urusan. Demikian pula dengan tugas lainnya di kelurahan tertib administrasi dalam penyusunan arsip adalah juga tanggung jawab aparatur sekretariat pemerintah kelurahan.

**d. Kesederhanaan**

Sesuai dengan pantauan Peneliti secara langsung/observasi di kantor Kelurahan dan berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Kelurahan, pada awal April 2019, beliau menyatakan bahwa :

“Tingkat kesederhanaan pegawai-pegawai yang ada di kantor kelurahan kami (Kel. Korumba) sudah baik, karena pegawai pada saat ingin melakukan aktivitas mereka di kantor, mereka mampu dan jeli memanfaatkan/memberdayakan apa yang kami miliki di kantor dalam hal fasilitas sehingga kegiatan dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan yang kita harapkan semua”.

Berdasarkan pada hasil wawancara di atas, membuktikan bahwa tingkat kesederhanaan pegawai nampak terlihat sudah baik, ini dibuktikan dengan etos kerja mereka dalam bekerja mencerminkan sikap kesederhanaan terbukti dengan tidak banyaknya keluhan dari aparatur atau pegawai kelurahan Korumba, dan juga kesederhanaan dalam berpenampilan pada saat bekerja.

**e. Kesiapan untuk Berubah**

Perubahan adalah sebuah proses yang dimana ada perbedaan dari sebelumnya, perubahan yang dimaksud dalam hal ini tentunya perubahan



dari yang kurang baik menuju sesuatu yang baik. Sikap dari setiap aparatur kelurahan untuk mengubah sikap yang dianggap kurang baik dalam hal pelayanan kepada masyarakat sangat diharapkan demi mendukung segala aktivitas yang ada. Berdasarkan hasil wawancara dengan Lurah Korumba April 2019, beliau mengutarakan :

“Kesediaan untuk berubah dari pegawai keluraham Kami, masih agak lambat akan tetapi kemauan untuk mengubah kebiasaan mereka yang dianggap sudah mulai terlihat dan saya sebagai Lurah Korumba sangat senang ketika hari demi hari perubahan menuju yang diharapkan itu sudah mulai ada”.

Sesuai hasil wawancara tersebut, dapat diketahui bahwa kesediaan untuk berubah dari aparatur atau Pegawai Kelurahan Korumba sudah menuju seperti yang diharapkan dan ini merupakan momentum yang baik demi menciptakan pembangunan di tingkat kelurahan.

f. **Ketekunan**

Bekerja dengan penuh ketekunan mempunyai pengaruh yang sangat signifikan kepada setiap orang dalam bekerja. Karena pada dasarnya orang-orang yang melakukan aktivitas dengan penuh ketekunan akan menghasilkan sesuatu yang memuaskan bagi siapa saja, begitupula halnya dalam proses pembangunan di Kelurahan Korumba Kecamatan Mandonga. Sejalan dengan hal tersebut, sesuai dengan hasil wawancara Peneliti dengan Lurah Korumba (wawancara pada awal april 2019), mengatakan bahwa :

“Saya melihat ketekunan pegawai-pegawai sudah baik, beda ketika pertama kali saya ditugaskan di kantor Kelurahan Korumba yang dimana ketekunan pegawai masih kurang. Tetapi sekarang sudah baik”.

Setelah mewawancarai dan mengamati secara langsung di lokasi penelitian, Peneliti mendapatkan sesuatu yang berbeda dengan apa yang pernah dikatakan sebelumnya oleh Kepala Kelurahan yang mengatakan bahwa ketekunan pegawai-pegawai sudah baik, akan tetapi fakta dilapangan menunjukkan bahwa masih banyak Pegawai Kelurahan terutama ibu-ibu belum memiliki ketekunan yang baik dalam bekerja ini dapat dibuktikan dengan kejadian ketika jam kantor, kita mendapatkan pegawai yang datang di kantor hanya datang untuk mencerita dengan pegawai yang lain.

g. **Percaya Diri**

Sikap percaya diri merupakan faktor lain dalam meningkatkan etos kerja pegawai. Yang dimana sikap percaya diri tersebut akan menjadi

penggerak dalam melakukan proses administrasi atau pelayanan kepada masyarakat. Walaupun setiap aparatur atau individu memiliki kelebihan dibidang lain, akan tetapi apabila sikap percaya diri tidak dimiliki, maka kelebihan tersebut akan menjadi sia-sia dalam melakukan suatu pekerjaan yang menjadi tanggungjawab setiap aparatur. Berdasarkan hasil wawancara dengan Lurah Korumba, April 2019 mengatakan :

“Rasa percaya diri yang dimiliki oleh para Pegawai Kelurahan baik yang Pegawai Negeri Sipil maupun Pegawai Honorer sudah baik meskipun tidak semuanya, hal ini sesuai dengan peninjauan saya dilapangan”

Sesuai dengan hasil wawancara di atas dan pengamatan Peneliti, ini menunjukkan sikap percaya diri yang dimiliki oleh Pegawai Kelurahan Korumba sudah menunjukkan progress/peningkatan yang baik sehingga tidak ada lagi rasa sungkan atau kurang percaya diri dalam bekerja meskipun diantara pegawai banyak sudah lama mengabdikan diri dan memiliki kualifikasi pendidikan yang tinggi.

#### **h. Sikap Mau Bekerja Sama**

Kerja sama adalah cerminan kekompakkan pada sebuah organisasi. Pemerintah Kelurahan Korumba sebagai sebuah organisasi pemerintahan yang berada pada tingkat Kelurahan sudah selayaknya membangun sikap mau bekerja sama dalam proses pelayanan administrasi kepada masyarakat Kelurahan. Hasil wawancara dengan Sekretaris Kelurahan Korumba April 2019 disela waktu istirahat dikediaman beliau, mengatakan :

“Sikap mau bekerja sama dari Pegawai Kelurahan Korumba dari semenjak saya ditugaskan sebagai Sekretaris Lurah Korumba, sangat baik. Terlihat jelas ketika mereka berada dikantor, keinginan untuk membantu sesama teman pegawai sangat tinggi seperti ketika ada pekerjaan yang menumpuk, mereka tak segan-segan untuk menyelesaikan tugas tersebut secara bersama-sama”.

Berdasarkan wawancara tersebut dengan didukung pengamatan peneliti pada saat dilokasi penelitian, memang menunjukkan bahwa sikap mau bekerja sama dari aparatur Kelurahan Korumba sangat baik sehingga segala aktivitas atau pekerjaan yang ada dapat terselesaikan tanpa membutuhkan waktu yang lama.

## **E. Penutup**

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, maka pada uraian akhir ini ditarik beberapa kesimpulan pokok terutama kesimpulan yang berkenaan dengan jawaban permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya. Kesimpulan-kesimpulan dimaksud adalah sebagai berikut ; (1) Etos kerja pegawai pada kantor Kelurahan Korumba Kecamatan Mandonga secara umum dapat dikatakan sudah cukup maksimal. Hal ini dapat diamati kembali melalui implementasi keseluruhan komponen atau kegiatan yang dilakukan oleh aparatur/pegawai Kelurahan Korumba, dimana komponen atau kegiatan tersebut sudah terlaksana dengan baik, (2) Faktor-faktor yang mempengaruhi antara lain: disiplin ilmu, dunia kerja/pengalaman, keterampilan, kesederhanaan, sikap mau bekerja sama dan percaya diri.

Dari kedua kesimpulan tersebut diatas, maka apabila dilakukan klasifikasi atau penilaian mengenai etos kerja pegawai Kelurahan Korumba dapat dijelaskan bahwa didalam peningkatan etos kerja cukup baik sehingga segala bentuk aktivitas yang menyangkut tentang administrasi perkantoran ataupun pelayanan terhadap masyarakat dapat berjalan dengan baik

## **Daftar Pustaka**

- Abdullah, Taufik. 1998. *Etos Kerja Pegawai*. Gunung Agung. Jakarta.
- Amirin, Tatang M. 1994. *Menyusun Rencana Penelitian*. Rajawali Press. Jakarta
- Anoraga, Drs. Pandji. 1992. *Psikologi Kerja*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Atmosudirdjo, Prajudi. 2001. *Dasar-Dasar Administrasi Management dan Office Management*. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, P.S. Malayu. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. PT. Toko Gunung Agung. Jakarta
- Komaruddin, 1991. *Manajemen Kantor, Teori dan Praktek*. Sinar Baru. Bandung
- Kusnan, Ahmad. 2004. *Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Menentukan Efektifitas Kinerja Organisasi*. Garnizun Tetap III. Surabaya
- Mochtar, Bohari. 1996. *Etos Kerja*. LP3ES. Jakarta
- Moekijat, 1999. *Administrasi Kantor*. Alumni. Bandung

- Moenir, 1992. *Tata Laksana Perkantoran dan Penerapannya*. Gunung Agung. Jakarta
- Rosmiani. 1996. *Etos Kerja Nelayan Muslim Di Desa Paluh Sebaji Deli Serdang*. <http://www.google.co.id>
- Saidi, Anas. 1994. *Masalah Etos Kerja, Kaitannya dengan Nilai Budaya Masyarakat. Direktorat Sejarah dan Nilai Tradisional*. Depdikbud. Jakarta
- Sanusi, Achmad.1990. *Beberapa Dimensi Pendidikan*. Fakultas Pasca Sarjana, IKIP. Bandung
- Siagian, P. Sondang. 1997. *Organisasi, Kepemimpinan, & Perilaku Administrasi*. PT. Toko Gunung Agung. Jakarta
- Suseno, 1990. *Tiga Belas Indikator yang Mencerminkan Etos Kerja*. LP3ES. Jakarta
- Sugiono. 2001. *Metode Penelitian*. Alfabeta. Bandung
- Tjiptoharijanto, P dkk. 2002. *Sumber Daya Manusia*. LP. Fekon VI. Jakarta