

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON ASN
DENGAN ETOS KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING
(STUDI KASUS PADA DINAS KOTA PONTIANAK)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana**



**YUNITASARI PUTRI
NIM.B1021191012**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK**

2023

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON ASN DENGAN ETOS KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI KASUS PADA DINAS KOTA PONTIANAK)**

SKRIPSI

OLEH:

**YUNITASARI PUTRI
B1021191012**

**Skripsi Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK**

2023

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini;

Nama : Yunitasari Putri
NIM : B1021191012
Jurusan : Manajemen
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN dengan Etos Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pada Dinas Kota Pontianak)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiasi dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan Pedoman Penulisan Karya Akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Tahun 2016 (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir). Apabila di dalamnya terdapat kesalahan dan kekeliruan maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan gelar kesarjanaan di Universitas Tanjungpura.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 21 Mei 2023



Yunitasari Putri
Yunitasari Putri
NIM.B1021191012

PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini;

Nama : Yunitasari Putri
NIM : B1021191012
Jurusan : Manajemen
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN dengan Etos Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pada Dinas Kota Pontianak)

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 21 Mei 2023



Yunitasari Putri
NIM.B1021191012

LEMBAR YURIDIS

PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI NON ASN DENGAN ETOS KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING*
(STUDI KASUS PADA DINAS KOTA PONTIANAK)

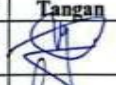
Penanggung Jawab Yuridis



Yunitasari Putri
B1021191012

Jurusan : Manajemen
Program Studi : S1 Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tgl Ujian Skripsi dan Komprehensif : 6 Juni 2023

Majelis Penguji

No	Majelis Penguji	Nama/NIP	Tgl/bln/thn	Tanda Tangan
1	Pembimbing 1	M. Hanafi A. Syukur, S.E., M.M 195711101987031002	13-6-2023	
2	Pembimbing 2	Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si 196810211994032003	12-6-2023	
3	Penguji 1	Syahbandi, S.E., M.M 198004232005011001	8-6-2023	
4	Penguji 2	Hasanudin, S.E., M.M 0001108405	8-6-2023	

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus
Dalam Ujian Skripsi dan Komprehensif

14 JUN 2023

Pontianak,
Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Erna Listiana, SE, M.Si
NIP.197407251998022001

UCAPAN TERIMA KASIH

Bismilahirrahmannirahim

Alhamdulillah, dengan memanjatkan puji dan syukur kepada Allah SWT atas rahmat, ridho dan karunia-nya serta sholawat dan salam kepada Nabi Muhammad Shalallahu ‘alaihi wasallam sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Dinas Kota Pontianak)”**. Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Strata-1 pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura. Selama penyusunan skripsi ini, Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini tidak luput dari kekurangan, baik dari segi materi yang disajikan maupun dari segi analisisnya, namun penulis berharap bahwa penyusunan skripsi ini mampu memberikan manfaat bagi penulis maupun bagi pembacanya.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang telah mendukung, membimbing, membantu, serta mendoakan selama penyusunan ini. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini, terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Garuda Wiko S.H., M.Si selaku Rektor Universitas Tanjungpura
2. Ibu Dr. Barkah, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
3. Ibu Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura dan selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah memberikan arahan, masukan, nasihat dan motivasi kepada peneliti dalam penulisan skripsi ini. Peneliti mengucapkan terima kasih atas limpahan ilmu dan bimbingan Ibu selama proses penyusunan skripsi ini terutama ketika peneliti mengalami kesulitan. Peneliti mohon maaf sebesar-besarnya apabila pernah melakukan kesalahan yang disengaja ataupun tanpa sengaja dan banyak

merepotkan Ibu. Peneliti tidak bisa memberikan apa-apa selain doa dan ucapan terima kasih.

4. Bapak Dr. Heriyadi, S.E., M.E selaku Sekretaris Jurusan Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
5. Ibu Dr. Ema Listiana, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
6. Bapak M. Hanafi A. Syukur, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah memberikan pengarahan, masukan, serta motivasi kepada peneliti hingga terselesaikannya skripsi ini. Peneliti mengucapkan terima kasih atas limpahan ilmu yang telah Bapak berikan kepada saya. Peneliti mohon maaf sebesar-besarnya apabila pernah melakukan kesalahan yang disengaja ataupun tanpa sengaja dan banyak merepotkan Bapak. Peneliti tidak bisa memberikan apa-apa selain doa dan ucapan terima kasih.
7. Bapak Syahbandi, S.E., M.M selaku Dosen Penguji 1 yang memberikan pengarahan, masukan, serta motivasi kepada peneliti hingga terselesaikannya skripsi ini.
8. Bapak Hasanuddin, S.E., M.M selaku Dosen Penguji 2 yang memberikan pengarahan, masukan, serta motivasi kepada peneliti hingga terselesaikannya skripsi ini.
9. Seluruh jajaran Bapak dan Ibu Dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura yang telah memberikan ilmunya selama ini, semoga ilmu yang telah diberikan menjadi amal yang baik dan akan mengalirkan pahala bagi mereka semua.
10. Seluruh staf Tata Usaha, Akademik, Perpustakaan dan seluruh karyawan dilingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura yang telah banyak membantu selama proses perkuliahan sampai pada penyelesaian skripsi ini.
11. Kepada kedua orang tua penulis yang tidak pernah putus dalam memberikan dukungan kepada penulis, terutama dalam pemberian fasilitas Pendidikan hingga bisa sampai pada tahap ini.

12. Untuk Kakak dan Abang penulis yang selalu memberikan dukungan dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
13. Kepada sahabat penulis, yakni Grup Open member yang selalu memberikan dukungan dan mendampingi penulis dari SMA hingga saat ini.
14. Kepada manusia terbaik penulis selama mengemban masa kuliah, Dinah, Vera dan Zannuba yang selalu secara sukarela menemani dan memberikan dukungan dan arahan untuk penulis.
15. Grup Wacana dan Magenta yang selalu memberikan dukungan dan menemani selama masa perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini, telah banyak memberikan kesan serta kenangan bersama yang tidak akan pernah penulis lupakan.
16. Kepada Member NCT terutama Jenso, Haechan dan Mark yang selalu menghibur dan memotivasi penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
17. Kepada para responden dari Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak dan Dinas Kesehatan Kota Pontianak yang telah membantu dan repot dalam menyelesaikan skripsi ini, serta telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner yang telah penulis berikan.
18. Terakhir penulis ucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis selama menjalani masa perkuliahan yang tidak dapat penulis sebutkan satu-satu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna. Untuk itu, penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya apabila banyak terdapat kesalahan. Penulis mengharapkan masukan yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Pontianak, 12 Mei 2023

Yunitasari Putri
NIM.B1021191012

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON ASN DENGAN ETOS KERJA
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***

(Studi Kasus Pada Dinas Kota Pontianak)

Yunitasari Putri

Program Studi Manajemen

ABSTRAK

Dalam penyelenggaraan pemerintah, kualitas kinerja pegawai dituntut lebih baik dengan memperhatikan sikap dan perilaku yang mengidentifikasikan kejujuran, tanggung jawab, kedisiplinan, keadilan dan pengabdian. Selain itu, pihak organisasi diharapkan mampu memperhatikan segala faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seperti keterlibatan kerja, beban kerja dan etos kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja, beban kerja, etos kerja dan kinerja pegawai Non ASN pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak dan Dinas Kesehatan Kota Pontianak. Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data penelitian diperoleh dari data sekunder dan primer dengan menggunakan kuesioner, wawancara, dan studi literatur dalam pengumpulan data. Populasi yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Non ASN di Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak dan Dinas Kesehatan Kota Pontianak. Adapun sampel pada penelitian ini sebanyak 68 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) dengan menggunakan skala likert. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji realibilitas), analisis deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas), analisis jalur (*path analysis*), dan uji hipotesis (uji koefisien determinasi (R), uji kelayakan model (uji- F), uji parsial (uji- t)). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja, keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, etos kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, bahwa etos kerja tidak mampu mempengaruhi hubungan antara keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai, dan etos kerja tidak mampu mempengaruhi hubungan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Keterlibatan Kerja, Beban Kerja, Kinerja, dan Etos Kerja

**THE EFFECT OF JOB INVOLVEMENT AND WORKLOAD ON THE
PERFORMANCE OF NON ASN EMPLOYEES WITH WORK ETHICS AS
INTERVENING VARIABLE**

(Case Study At The Pontianak City Service)

Yunitasari Putri

Management Study Program

ABSTRACT

In governance, the quality of employee performance is demanded to be better by paying attention to attitude and behavior that identify honesty, responsibility, discipline, fairness and dedication. In addition, the organization is expected to be able to pay attention to all factors that can affect performance such as work involvement, workload and employee work ethic. This study aims to determine the effect of work involvement, workload, work ethic and performance of Non ASN employees at the Pontianak City Office of Cooperatives, Micro Enterprises and Trade and the Pontianak City Health Office. This research is a type of causal associative research with a quantitative approach. Sources of research data were obtained from secondary and primary data by using questionnaires, interviews, and literature studies in data collection. The population used by researchers in this study were all Non ASN employees at the Pontianak City Office of Cooperatives, Micro Enterprises and Trade and the Pontianak City Health Office. The sample in this study were 68 people. Data collection techniques using a questionnaire (questionnaire) using a Likert scale. The analytical methods used in this study include research instrument tests (validity test and reliability test), descriptive analysis, classic assumption test (normality test, linearity test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), path analysis (path analysis), and hypothesis testing (coefficient of determination test (R), model feasibility test (F-test), partial test (t-test)). The results of this study indicate that job involvement has a positive and significant effect on work ethic, workload has a positive and significant effect on work ethic, job involvement has a positive and significant effect on employee performance, workload has a positive and significant effect on employee performance, work ethic has a positive effect and not significant on employee performance, that work ethic is not able to influence the relationship between job involvement on employee performance, and work ethic is not able to influence the relationship between workload on employee performance.

Keywords: Job Involvement, Workload, Performance, and Work Ethics

RINGKASARAN SKRIPSI
PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON ASN DENGAN ETOS KERJA
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(STUDI KASUS PADA DINAS KOTA PONTIANAK)

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang penting untuk keberlangsungan hidup dan pertumbuhan suatu organisasi. Karena pada dasarnya kinerja pegawai merupakan kunci dalam hidup suatu organisasi, dengan adanya pegawai yang memiliki berprestasi kerja akan memberikan kontribusi atau acuan yang optimal untuk meningkatkan kinerja organisasi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia perlu dimanfaatkan secara optimal dan produktif namun tetap sesuai dengan standar peraturan. Kasmir (2019) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja pegawai yang tinggi maka perlu menghindari faktor-faktor yang dapat menyebabkan menurunnya kinerja pegawai. Faktor tersebut dapat berupa keterlibatan kerja, beban kerja dan etos kerja.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini setelah melakukan survei dan wawancara kepada beberapa pegawai Non ASN peneliti mendapatkan informasi bahwa di kantor Dinas Koperasi, Usaha Mikro Dan Perdagangan Kota Pontianak dan Dinas Kesehatan Kota Pontianak pegawai Non ASN masih ada pegawai Non ASN yang kurang terlibat dalam melakukan pekerjaannya sebab seringkali pekerjaan tambahan tersebut tidak mereka kuasai sehingga dapat mengganggu keterlibatan kerja yang dirasakan oleh pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak dan Dinas Kesehatan Kota Pontianak. Selain itu, terdapat tingginya beban kerja berupa volume tugas yang harus diselesaikan dengan waktu yang terbatas mengindikasikan terjadinya beban kerja yang dirasakan pegawai Non ASN. Banyaknya tuntutan tugas yang cukup tinggi dapat dilihat dari laporan hasil program yang menunjang keberhasilan atau kegagalan pencapaian kinerja pegawai Non ASN, hal ini berdampak kepada kinerja pegawai Non ASN tersebut dikarenakan pegawai Non ASN banyak diberikan beban pekerjaan yang cukup tinggi, sehingga berpengaruh terhadap etos kerja yang dirasakan pegawai Non ASN dimana memicu turunnya etos kerja pegawai tersebut selama mengerjakan pekerjaannya. Berdasarkan hasil program kerja kinerja pegawai juga menunjukkan bahwa kinerja pegawai Non ASN pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak dan Dinas Kesehatan Kota Pontianak masih perlu untuk ditingkatkan lagi.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dijabarkan dalam bentuk pertanyaan berikut:

1. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pada pegawai Non ASN Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak dan pegawai Non ASN Dinas Kesehatan Kota Pontianak?
2. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pada pegawai Non ASN Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak dan pegawai Non ASN Dinas Kesehatan Kota Pontianak?
3. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Non ASN Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak dan pegawai Non ASN Dinas Kesehatan Kota Pontianak?
4. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Non ASN Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak dan pegawai Non ASN Dinas Kesehatan Kota Pontianak?
5. Apakah etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Non ASN Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak dan pegawai Non ASN Dinas Kesehatan Kota Pontianak??
6. Apakah etos kerja berpengaruh signifikan dalam memediasi pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai Non ASN Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak dan pegawai Non ASN Dinas Kesehatan Kota Pontianak?
7. Apakah etos kerja berpengaruh signifikan dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Non ASN Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak dan pegawai Non ASN Dinas Kesehatan Kota Pontianak?

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, pernyataan masalah dan pertanyaan penelitian yang telah dikemukakan, maka dapat disampaikan tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap etos kerja pegawai Non ASN Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak dan pegawai Non ASN Dinas Kesehatan Kota Pontianak.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap etos kerja pegawai Non ASN Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak dan pegawai Non ASN Dinas Kesehatan Kota Pontianak.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai Non ASN Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak dan pegawai Non ASN Dinas Kesehatan Kota Pontianak.

4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Non ASN Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak dan pegawai Non ASN Dinas Kesehatan Kota Pontianak.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap pegawai Non ASN Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak dan pegawai Non ASN Dinas Kesehatan Kota Pontianak.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh etos kerja dalam memediasi pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai Non ASN Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak dan pegawai Non ASN Dinas Kesehatan Kota Pontianak.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh etos kerja dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Non ASN Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak dan pegawai Non ASN Dinas Kesehatan Kota Pontianak.

4. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Non ASN di Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak dan Dinas Kesehatan Kota Pontianak. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data penelitian diperoleh dari data sekunder dan primer dengan menggunakan kuesioner, wawancara, dan studi literatur dalam pengumpulan data. Variabel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah variabel bebas, variabel terikat dan variabel mediasi untuk diteliti. Variabel bebas yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu keterlibatan kerja dan beban kerja, kemudian variabel terikat yaitu kinerja pegawai serta variabel mediasi yaitu etos kerja. Populasi yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Non ASN di Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak dan Dinas Kesehatan Kota Pontianak yang berjumlah 68 orang. Berdasarkan teknik pengambilan sampel dengan sampel jenuh yaitu dimana penarikan sampel dengan mengambil keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel, sehingga sampel sebanyak 68 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) dengan menggunakan skala likert. Metode analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini meliputi uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji realibilitas), analisis deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas), analisis jalur (path analysis), dan uji hipotesis (Uji Koefisien Determinasi (R), uji kelayakan model (uji-F), uji parsial (uji-t)).

5. Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua item dari kuesioner teruji valid dan reliabel. Untuk asumsi klasik berdistribusi normal dan memiliki hubungan linear. Adapun berdasarkan hasil pengujian selanjutnya didapatkan hasil:

- a. Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.30 diperoleh nilai signifikansi untuk variabel keterlibatan kerja sebesar 0,000 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 serta nilai t hitung menunjukkan nilai yang positif yakni sebesar 4,319. Maka H1 diterima dan artinya variabel keterlibatan kerja (X1)

berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap variabel etos kerja (Z).

- b. Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.30 diperoleh nilai signifikansi untuk variabel beban kerja sebesar 0,001 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 serta nilai t hitung menunjukkan nilai yang positif yakni sebesar 3,403. Maka H2 diterima dan artinya variabel beban kerja (X2) berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap variabel etos kerja (Z).
- c. Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.31 diperoleh nilai signifikansi untuk variabel keterlibatan kerja sebesar 0,022 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 serta nilai t hitung menunjukkan nilai yang positif yakni sebesar 2,340. Maka H3 diterima dan artinya variabel keterlibatan kerja (X1) berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
- d. Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.31 diperoleh nilai signifikansi untuk variabel beban kerja sebesar 0,002 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 serta nilai t hitung menunjukkan nilai yang positif yakni sebesar 3,184. Maka H4 diterima dan artinya variabel beban kerja (X2) berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
- e. Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.31 diperoleh nilai signifikansi untuk variabel etos kerja (Z) sebesar 0.207 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 serta nilai t hitung menunjukkan nilai yang positif yakni sebesar 1.276. Maka H5 ditolak dan artinya variabel etos kerja (Z) tidak berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
- f. Diketahui pada Tabel 4.31 bahwa nilai signifikansi pengaruh keterlibatan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,022, dan hasil sobel tes menunjukkan peran variabel etos kerja (Z) dalam memediasi pengaruh variabel keterlibatan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 1,19781 < t tabel 1,99656 yang artinya lebih rendah dari t tabel. Hal ini menunjukkan bahwa peran variabel etos kerja (Z) sebagai variabel mediasi antara keterlibatan kerja (X1) dan kinerja pegawai (Y) tidak berpengaruh. Sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan H6 ditolak.
- g. Diketahui pada Tabel 4.31 bahwa nilai signifikansi pengaruh beban kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,001, dan hasil sobel tes menunjukkan peran variabel etos kerja (Z) dalam memediasi pengaruh variabel beban kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 1,15433 < t tabel 1,99656 yang artinya lebih rendah dari t tabel. Hal ini menunjukkan bahwa peran variabel etos kerja (Z) sebagai variabel mediasi antara beban kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y) tidak berpengaruh. Sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan H7 ditolak.

6. Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti didapatkan hasil bahwa keterlibatan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. keterlibatan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai, sedangkan etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Etos kerja tidak mampu mempengaruhi hubungan antara keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai. Etos kerja tidak mampu mempengaruhi hubungan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai.

B. Saran

Beberapa saran yang dapat peneliti berikan yaitu peneliti selanjutnya peneliti sebaiknya melakukan penelitian serupa namun sektor yang berbeda dan dengan jumlah sampel yang lebih banyak lagi, sehingga mampu memperkuat hasil penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Non ASN karena semakin berkembangnya variabel yang digunakan dalam penelitian, maka akan semakin besar pula kesempatan Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak dan Dinas Kesehatan Kota Pontianak mengetahui aspek apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Non ASN. Bagi Instansi Dapat memberikan masukan secara empiris kepada pegawai Non ASN di kantor Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak dan Dinas Kesehatan Kota Pontianak dalam rangka lebih mengoptimalkan kinerja yang akan memotivasi para pegawai untuk mengevaluasi diri dalam meningkatkan keterlibatan kerja, beban kerja dan etos kerja sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas dan kompeten selama bekerja.

C. Keterbatasan

Berdasarkan simpulan dan saran yang telah disampaikan sebelumnya, terdapat beberapa keterbatasan yang ada dalam penelitian ini adalah Ada berbagai variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, sementara penelitian ini hanya melibatkan 3 variabel yaitu keterlibatan kerja, beban kerja, dan etos kerja. Selain ketiga variabel ini, terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja seperti lingkungan kerja non fisik, hubungan komunikasi interpersonal dan kelelahan kerja. Selain itu, Lamanya pengumpulan hasil kuesioner menyebabkan proses penyelesaian penelitian ini sedikit terlambat.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT	iii
PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI	iv
LEMBAR YURIDIS	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
RINGKASARAN SKRIPSI	xi
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR GAMBAR	xxii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	12
1.2.2. Pernyataan Masalah	12
1.2.2. Pertanyaan Penelitian	13
1.3. Tujuan Penelitian	14
1.4. Kontribusi Penelitian	15
1.4.1. Kontribusi Teoritis	15
1.4.2. Kontribusi Praktis	15
1.5. Gambaran Kontekstual Penelitian	15
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	 17
2.1. Landasan Teori	17
2.1.1. Teori Atribusi	17
2.1.2. Keterlibatan Kerja	18
2.1.2.1. Pengertian Keterlibatan Kerja	18
2.1.2.2. Indikator Keterlibatan Kerja	19
2.1.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja	20

2.1.3. Beban Kerja.....	21
2.1.3.1. Pengertian Beban Kerja.....	21
2.1.3.2. Indikator Beban Kerja	22
2.1.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	22
2.1.4. Etos Kerja.....	23
2.1.4.1. Pengertian Etos kerja.....	23
2.1.4.2. Indikator Etos Kerja	24
2.1.4.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja	25
2.1.5. Kinerja.....	25
2.1.5.1. Pengertian Kinerja.....	25
2.1.5.2. Indikator Kinerja	26
2.1.5.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	27
2.2. Kajian Empiris.....	28
2.3. Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian	34
2.3.1. Kerangka Konseptual Penelitian	34
2.3.2. Hipotesis Penelitian.....	34
2.3.2.1. Hubungan Keterkaitan Antara Keterlibatan Kerja dan Etos Kerja ..	34
2.3.2.2. Hubungan Keterkaitan Antara Beban Kerja dan Etos Kerja.....	35
2.3.2.3. Hubungan Keterkaitan Antara Keterlibatan Kerja dan Kinerja	36
2.3.2.4. Hubungan Keterkaitan Antara Beban Kerja dan Kinerja.....	37
2.3.2.5. Hubungan Keterkaitan Antara Etos Kerja dan Kinerja	38
2.3.2.6. Hubungan Keterkaitan Antara Keterlibatan Kerja dan Kinerja Melalui Etos Kerja	38
2.3.2.7. Hubungan Keterkaitan Antara Beban Kerja dan Kinerja Melalui Etos Kerja.....	39
 BAB III METODE PENELITIAN	 41
3.1. Bentuk Penelitian	41
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	41
3.3. Data Penelitian	42
3.3.1. Jenis Data	42
3.3.2. Teknik Pengumpulan Data	42
3.4. Populasi dan Sampel	43

3.4.1. Populasi	43
3.4.2. Sampel	43
3.5. Variabel Penelitian dan Variabel Operasional	43
3.5.1. Variabel Penelitian	43
3.5.2. Variabel Operasional	44
3.6. Metode Analisis Data	47
3.6.1. Uji Instrumen Penelitian	47
3.6.1.1. Uji Validitas	47
3.6.1.2. Uji Reliabilitas	48
3.6.2. Analisis Deskriptif	48
3.6.3. Uji Asumsi Klasik	50
3.6.3.1. Uji Normalitas	50
3.6.3.2. Uji Linearitas	51
3.6.3.3. Uji Multikolinearitas	51
3.6.3.4. Uji Heteroskedastisitas	52
3.6.4. Analisis Jalur (Path Analysis)	52
3.7. Uji Hipotesis	54
3.7.1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	54
3.7.2. Uji Kelayakan Model (Goodness of Fit)	55
3.7.3. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji-t)	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
4.1. Hasil Penelitian	57
4.1.1. Karakteristik Responden	57
4.1.1.1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	57
4.1.1.2. Karakteristik Responden Menurut Rentang Usia	57
4.1.1.3. Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan	58
4.1.1.4. Karakteristik Responden Menurut Status	59
4.1.1.5. Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja	59
4.1.2. Uji Instrumen Penelitian	59
4.1.2.1. Uji Validitas	59
4.1.2.2. Uji Realibilitas	61
4.1.3. Analisis Statistik Deskriptif	62

4.1.3.1. Tanggapan Responden Terhadap Keterlibatan Kerja.....	63
4.1.3.2. Tanggapan Responden Terhadap Beban Kerja	63
4.1.3.3. Tanggapan Responden Terhadap Etos Kerja	64
4.1.3.4. Tanggapan Respondedn Terhadap Kinerja	65
4.1.4. Uji Asumsi Klasik	66
4.1.4.1. Uji Normalitas	66
4.1.4.2. Uji Linearitas.....	67
4.1.4.3. Uji Multikolinearitas	70
4.1.4.4. Uji Heteroskedastisitas	71
4.1.5. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	74
4.1.6. Pengujian Hipotesis.....	76
4.1.6.1. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	76
4.1.6.2. Uji Kelayakan Model (<i>Goodness Of Fit</i>).....	78
4.1.6.3. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t).....	79
4.1.6.4. Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung	81
4.1.6.5. Sobel Test.....	83
4.1.7. Model Akhir Penelitian Berdasarkan Teori <i>Trimming</i>	84
4.2. Pembahasan.....	85
4.2.1. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Etos Kerja	85
4.2.2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Etos Kerja.....	86
4.2.3. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja	86
4.2.4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja.....	87
4.2.5. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja.....	88
4.2.6. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Etos Kerja...	89
4.2.7. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Etos Kerja	90
BAB V PENUTUP	91
5.1. Kesimpulan.....	91
5.2. Saran.....	92
5.3. Keterbatasan	93
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN.....	99

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Pegawai Non ASN di Kantor Dinas Koperasi, Usaha Mikro Dan Perdagangan Kota Pontianak Tahun 2022 dan Dinas Kesehatan Kota Pontianak.....	7
Tabel 1.2	Program yang Menunjang Keberhasilan atau Kegagalan Pencapaian Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak Tahun 2021.....	7
Tabel 1.3	Program yang Menunjang Keberhasilan atau Kegagalan Pencapaian Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pontianak Tahun 2021.....	8
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian.....	45
Tabel 3.2	Tingkat Indikator Dengan Skala Likert.....	49
Tabel 3.3	Rentang Skor Nilai Rata-Rata.....	50
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	58
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Status.....	59
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	59
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas.....	60
Tabel 4.7	Hasil Uji Realibilitas.....	62
Tabel 4.8	Kriteria Penilaian Jawaban Responden.....	62
Tabel 4.9	Tanggapan Responden Mengenai Keterlibatan Kerja (X1).....	63
Tabel 4.10	Tanggapan Responden Mengenai Beban Kerja (X2).....	64
Tabel 4.11	Tanggapan Responden Mengenai Etos Kerja (Z).....	65
Tabel 4.12	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja(Y).....	66
Tabel 4.13	Hasil Uji Normalitas Sub-Struktur Pertama.....	67
Tabel 4.14	Hasil Uji Normalitas Sub-Struktur Kedua.....	67
Tabel 4.15	Hasil Uji Linearitas Keterlibatan Kerja Mengenai Etos Kerja.....	68
Tabel 4.16	Hasil Uji Linearitas Beban Kerja Mengenai Etos Kerja.....	68
Tabel 4.17	Hasil Uji Linearitas Keterlibatan Kerja Mengenai Kinerja.....	69

Tabel 4.18	Hasil Uji Linearitas Beban Kerja Mengenai Kinerja.....	69
Tabel 4.19	Hasil Uji Linearitas Etos Kerja Mengenai Kinerja.....	70
Tabel 4.20	Hasil Uji Multikolinearitas Sub-Struktur Pertama.....	70
Tabel 4.21	Hasil Uji Multikolinearitas Sub-Struktur Kedua.....	71
Tabel 4.22	Hasil Uji Glejser Sub-Struktur Pertama.....	73
Tabel 4.23	Hasil Uji Glejser Sub-Struktur Kedua.....	74
Tabel 4.24	Hasil Coefficientsa Uji Path Analysis Sub-Struktur Pertama.....	74
Tabel 4.25	Hasil Coefficientsa Uji Path Analysis Sub-Struktur Kedua.....	75
Tabel 4.26	Hasil Model Summary Uji Path Analysis Sub-Struktur Pertama...	77
Tabel 4.27	Hasil Model Summary Uji Path Analysis Sub-Struktur Kedua....	77
Tabel 4.28	Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F) Model-1.....	79
Tabel 4.29	Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F) Model-2.....	79
Tabel 4.30	Hasil Uji T Sub-Struktur Pertama.....	80
Tabel 4.31	Hasil Uji T Sub-Struktur Kedua.....	81
Tabel 4.32	Pengaruh Langsung Dan Pengaruh Tidak Langsung.....	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	34
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas Jalur Sub-Struktur Pertama.....	72
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Jalur Sub-Struktur Kedua.....	73
Gambar 4.3 Hasil Analisis Jalur Jalur Sub-Struktur Pertama.....	75
Gambar 4.4 Hasil Analisis Jalur Jalur Sub-Struktur Kedua.....	77
Gambar 4.5 Diagram Jalur Sub-Struktur Pertama dan Sub-Struktur Kedua Setelah Metode Trimming	77

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN.....	99
LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN.....	100
LAMPIRAN 2. TABULASI KUESIONER	106
LAMPIRAN 3. UJI VALIDITAS.....	114
LAMPIRAN 4. UJI REALIBILITAS.....	120
LAMPIRAN 5. UJI NORMALITAS.....	121
LAMPIRAN 6. UJI LINEARITAS	122
LAMPIRAN 7. UJI MULTIKOLINEARITAS.....	124
LAMPIRAN 8. UJI HETEROSKEDASTISITAS.....	125
LAMPIRAN 9. ANALISIS JALUR (<i>PATH ANALYSIS</i>).....	127
LAMPIRAN 10. UJI KELAYAKAN MODEL (Uji-F)	128
LAMPIRAN 11. UJI PARSIAL (UJI-T).....	129

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang penting untuk keberlangsungan hidup dan pertumbuhan suatu organisasi. Karena pada dasarnya kinerja pegawai merupakan kunci dalam hidup suatu organisasi, dengan adanya pegawai yang memiliki berprestasi kerja akan memberikan kontribusi atau acuan yang optimal untuk meningkatkan kinerja organisasi tersebut. Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut. Cenderung perubahan yang terjadi di berbagai aspek kehidupan individu membutuhkan pembentukan kemajuan dengan nilai tambah kinerja dan kemampuan dalam bersaing baik antara individu maupun antar organisasi yang ada disekitar. Sumber daya manusia memiliki peranan penting atas keberhasilan suatu organisasi, banyaknya tuntutan pekerjaan menjadi tolak ukur dari visi organisasi tersebut tercapai atau tidak. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia perlu dimanfaatkan secara optimal dan produktif namun tetap sesuai dengan standar peraturan. Sumber daya manusia dituntut untuk memiliki kecakapan dan sigap membaca situasi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Untuk itu, kesadaran akan pentingnya peran sumber daya manusia perlu diperhatikan lagi oleh organisasi sebab dapat menggerakkan sumber daya lain (Kawiana, 2020).

Kinerja merupakan hasil dari kemampuan yang telah dicapai oleh tenaga kerja sesuai dengan peran diberikan. Menurut Kasmir (2019) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Semakin baiknya kinerja pegawai maka organisasi juga akan berjalan baik. Adanya evaluasi kerja dalam suatu organisasi juga diperlukan sebab dapat mengetahui perkembangan dan peningkatan kinerja pegawai selama berkerja. Konsep kinerja dalam pemerintahan dimulai dari langkah-langkah yang dilakukan untuk mencapai

visi dan misi baru serta memperkenalkan konsep yang terbaru dalam tata pemerintahan yang baik untuk pengelolaan *good governance*. Adanya konsep kinerja ini menjadikan suatu tolak ukur dalam kuantitas pemerintahan untuk meningkatkan kinerja aparatur sipil negara pada strategi pembangunan negara dengan melaksanakan prosedur nasional. Pada Peraturan Pemerintah No 65 Tahun 2020 tentang pemberian kinerja pegawai di Kementerian pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi, Pasal 1 yakni setiap pegawai memiliki kelas jabatan yaitu tingkatan jabatan struktural, jabatan fungsional dan jabatan pelaksana dalam satuan organisasi pemerintahan yang digunakan sebagai dasar pemberian tunjangan kinerja di lingkungan Kementerian. Kinerja pegawai yang tinggi mampu menciptakan *good governance* terhadap masyarakat. Untuk itu, pengembangan kemampuan pegawai dapat dijadikan tolak ukur dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan yang diembannya.

Pada umumnya, banyak faktor yang dapat mempengaruhi naik turunnya kinerja pegawai dalam organisasi sehingga pemimpin perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut agar dapat meminimalisir penurunan kinerja pegawai. Keberhasilan organisasi dalam mewujudkan tujuan organisasi menjadi penentu dalam peningkatan kinerja dilihat dari segi kualitas dan kuantitas kinerja pegawai dalam merealisasikan visi organisasi baik dari jangka pendek maupun jangka panjang. Oleh karena itu, dalam suatu organisasi harus memaksimalkan kinerja pegawai melalui cara-cara yang sudah ditentukan agar setiap pegawai mengalami kesejahteraan dan dapat bekerja secara efisien serta efektif. Pada Peraturan Pemerintahan No 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil, Pasal 3 yakni penilaian kinerja PNS sebagaimana dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS. Dalam penyelenggaraan pemerintahan, kualitas kinerja pegawai dituntut lebih baik dengan memperhatikan sikap dan perilaku pegawai yang mengidentifikasikan kejujuran, tanggung jawab, kedisiplinan, keadilan, pengabdian dan keterlibatan kerja pegawai agar dapat memberikan kualitas pelayanan terbaik kepada

masyarakat. Kualitas kinerja ini merupakan nilai sekumpulan perilaku pegawai yang berdampak positif dan negatif terhadap organisasi pemerintah.

Dalam usaha meningkatkan kualitas kerja pegawai, tidak hanya mengandalkan dari segi kualitas yang dihasilkan tetapi perlu memperhatikan keterlibatan kerja pegawai itu sendiri dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk meningkatkan kinerja, harus ada keterlibatan kerja pegawai yang tinggi dan peduli terhadap pekerjaannya agar dapat memberikan hasil kerja yang baik. Keterlibatan kerja merupakan suatu keterlibatan mental dan emosional seseorang dalam situasi kelompok yang mendorong individu untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok dan berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan yang ditetapkan. Menurut Vivian *et al* (2019) keterlibatan kerja didefinisikan sebagai derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggap kinerja kerjanya sebagai hal penting dalam menghargai dirinya. Keterlibatan kerja yang tinggi dirasakan pegawai maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Apabila keterlibatan kerja seorang pegawai yang menurun maka akan memberikan dampak yang buruk terhadap organisasi. Menurunnya kinerja tersebut menunjukkan adanya tingkat kelelahan kerja yang tinggi yang kemudian akan berpengaruh terhadap organisasi. Menurut Robbins (2016) mendefinisikan bahwa keterlibatan kerja merupakan dimana seseorang mengaitkan dirinya ke pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggap kinerjanya penting bagi nilai dirinya. Namun, perlu diperhatikan bahwa setiap individu yang terlibat dalam pekerjaannya belum tentu merasa senang dengan pekerjaannya karena pada kenyataannya individu yang merasa tidak senang dengan pekerjaannya juga dapat memiliki derajat keterlibatan yang sama dengan individu yang menyukai pekerjaannya. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hadi & Mahadika (2019) dengan hasil penelitian bahwa secara parsial variabel keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT Jolin Permata Buana. Selain keterlibatan kerja, terdapat hal lain yang mempengaruhi kinerja yaitu beban kerja.

Beban kerja merupakan kapasitas individu pekerja sejauh mana waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Setiap

pegawai memiliki pekerjaan yang menjadi tanggungjawab individu tersebut. Beban kerja yang berlebihan pada seorang pegawai dapat menurunkan kinerja pegawai. Menurut Harini (2018) beban kerja adalah tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan memanfaatkan keterampilan dan potensi kerja yang ada dari pegawai pada waktu tertentu. Beban kerja berlebihan terjadi akibat ketidaksesuaian antara pekerja dengan pekerjaannya, dilihat dari pekerja yang terlalu banyak tetapi melakukan pekerjaan dengan waktu yang singkat. Pada dasarnya setiap pegawai pasti memiliki beban kerja yang berbeda antar pegawai yang dimana jika pegawai merasa beban kerja mereka terlalu tinggi maka bisa saja mengakibatkan terhambatnya pencapaian tujuan dari yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Beban kerja yang terlalu berat maupun terlalu ringan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Beban kerja pegawai tinggi dapat mempengaruhi etos kerja pada diri karyawan dalam organisasi. Peraturan Menteri Dalam Negeri (PERMENDAGRI) No 12 Tahun 2008 beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi yang merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu, lalu individu diharapkan dan dituntut mampu menyelesaikan tugasnya pada waktunya. Dalam lingkungan pemerintahan beban kerja yang diemban setiap pegawai terbagi menjadi dua kategori pekerjaan yaitu tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI) dan tugas tambahan dimana TUPOKSI dan tugas tambahan disusun secara rinci dalam Analisis Jabatan (ANJAB) dan adanya ANJAB maka pegawai pegawai dapat dengan jelas membedakan tanggung jawabnya serta tidak terjadi tumpang tindih dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dengan melihat dua kategori tersebut terciptanya beban kerja. Peraturan Pemerintahan No 1 Tahun 2020 tentang pedoman analisis jabatan dan analisis beban kerja, pasal 3 analisis jabatan dan analisis beban kerja dilingkungan pemerintah kabupaten/kota dilaksanakan oleh unit organisasi administrator yang secara fungsional membidangi analisis jabatan dan analisis beban kerja. Pemberian beban kerja yang efektif dapat mengetahui sejauh mana pegawai dapat diberikan beban kerja yang maksimal serta sejauh mana pengaruhnya terhadap organisasi itu sendiri. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan pegawai sangat

perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan juga pencapaian organisasi itu sendiri. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hermawan (2022) yaitu hasil penelitian bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sakti Mobile Jakarta. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Polakitang, Kolengan & Ogi (2019) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Esta Jaya Group. Hal tersebut menunjukkan adanya *gap research* pada penelitian sebelumnya sehingga peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut hubungan variabel beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Seseorang yang berhasil harus memiliki pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai suatu eksistensi manusia. Setiap individu memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi untuk memberikan pengaruh positif pada lingkungan kerjanya. Etos kerja merupakan rasa tanggung jawab terhadap suatu pekerjaan yang dimiliki oleh seseorang. Etos kerja yang baik maka akan membentuk nilai-nilai, keyakinan dan perilaku kerja yang baik. Menurut Bilqis & Widodo (2022), etos kerja merupakan sikap perilaku positif seorang karyawan yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri terhadap organisasi, tercermin dari dimensi keahlian interpersonal, inisiatif dan dapat diandalkan. Semakin tingginya etos kerja yang dimiliki pegawai maka akan semakin baik suatu organisasi dalam menjalankan operasionalnya. Jika menurunnya etos kerja yang dimiliki seorang pegawai maka akan memicu terjadinya kelalaian dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan. Dalam hal ini, menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Etos kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Pegawai dapat bekerja secara optimal jika memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Apabila pegawai merasakan ketidaksesuaian atas apa yang diberikan organisasi kepada pegawai dan kurangnya dukungan dari atasan, maka hal tersebut dapat Maharani & Efendi (2019) etos kerja adalah pegawai yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam

melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal. Pegawai yang bekerja dengan jam kerja yang sangat panjang atau tinggi memiliki banyak tugas yang harus segera diselesaikan memiliki tingkat risiko yang lebih tinggi, yang tentu saja mempengaruhi kinerja mereka. Maka dari itu, pegawai sangat perlu diperhatikan dalam mengerjakan tanggungjawab tugasnya dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar organisasi yang telah diberikan dan ditetapkan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lawu, Suhaila & Lestiowati (2019) bahwa etos kerja juga mempengaruhi terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Pada penelitian ini, peneliti mengambil objek penelitian pada Kantor Dinas Koperasi, Usaha Mikro Dan Perdagangan Kota Pontianak. Dinas Koperasi, Usaha Mikro Dan Perdagangan Kota Pontianak mengemban sebagian amanah Perundang-undangan yang meliputi beberapa bidang urusan pemerintahan yaitu bidang perindustrian, bidang perdagangan, bidang pasar, bidang Koperasi dan Usaha Mikro tentunya perlu merekam data sebagai wujud atau eksistensi Dinas itu sendiri. Hal ini dapat dijadikan bahan lebih lanjut dan bahan informasi tentang seluk beluk keberadaan Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan. Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak adalah unsur pelaksana daerah dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro mutlak menyediakan informasi yang bermanfaat secara internal maupun eksternal kedinasan. Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak ini juga sebagai bagian dari Sistem Informasi dan Pengendalian Manajemen yang diharapkan berisi data dan informasi yang selalu *up to date* dan akurat adanya. Penelitian ini juga mengambil di Dinas Kesehatan Kota Pontianak yang merupakan unsur pelaksana teknis Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah. Sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Pontianak Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pontianak (Lembaran Daerah Kota Pontianak Tahun 2016 Nomor 149). Salah satu Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Dinas Kesehatan berdasarkan Peraturan Walikota Pontianak Nomor: 66 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas

Pokok, Fungsi Uraian Tugas dan Tata Kerja Dinas Kesehatan Kota Pontianak adalah Pelaporan dan Evaluasi pelaksanaan tugas di Bidang Kesehatan.

Berikut peneliti sajikan data mengenai jumlah karyawan di kantor Dinas Koperasi, Usaha Mikro Dan Perdagangan Kota Pontianak dan Dinas Kesehatan Kota Pontianak:

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Non ASN di Kantor Dinas Koperasi, Usaha Mikro Dan Perdagangan Kota Pontianak dan Dinas Kesehatan Kota Pontianak Tahun 2023

No	Karyawan	Jumlah Non ASN
1	Dinas Koperasi, Usaha Mikro Dan Perdagangan Kota Pontianak	52
2	Dinas Kesehatan Kota Pontianak	16
Total		68

Sumber: Data Kepegawaian Kantor Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak dan Dinas Kesehatan Kota Pontianak 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah pegawai Non ASN di Dinas Koperasi, Usaha Mikro Dan Perdagangan Kota Pontianak sebanyak 52 orang. Pada Dinas Kesehatan Kota Pontianak sebanyak 16 orang. Total keseluruhan pegawai Non ASN pada kedua Dinas tersebut sebanyak 68 orang.

Tabel 1.2
Program yang Menunjang Keberhasilan Atau Kegagalan Pencapaian Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro Dan Perdagangan Kota Pontianak Tahun 2022

No	Program	Target	Realisasi
1.	Program pemberdayaan dan pengendalian pengelola sarana distribusi perdagangan	23	23
2.	Program pengendalian harga dan stok barang kebutuhan pokok dan barang penting ditingkat pasar kabupaten/kota	5	1,88
3.	Program penyelenggaraan promosi dagang melalui pameran dagang dan misi dagang bagi produk ekspor unggulan yang terdapat pada 1 daerah kabupaten/kota	1	0
4.	Program standarisasi dan perlindungan konsumen	97	97
5.	Program pelaksanaan promosi penggunaan dalam negeri di tingkat kabupaten/kota	1	0

6.	Program koordinasi, sinkronisasi dan pelaksanaan kebijakan percepatan pengembangan, penyebaran dan perwilayahan industri	12	12
7.	Program persentase jumlah hasil pemantauan dan pengawasan dengan jumlah izin perluasan industri kecil dan industri menengah yang dikeluarkan oleh instansi terkait	100	80
8.	Program penyediaan informasi industri untuk IUI, IPUI, IUKI dan IPKI kewenangan Kabupaten/Kota	12	12
9.	Program pengawasan dan pemeriksaan koperasi	19	14
10.	Program pemberdayaan usaha menengah, usaha kecil dan usaha mikro	3	2

Sumber: Data Kantor Dinas Koperasi, Usaha Mikro Dan Perdagangan Kota Pontianak 2022

Tabel 1.3
Program Yang Menunjang Keberhasilan Atau Kegagalan Pencapaian
Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pontianak Tahun 2022

No	Program	Target	Realisasi
1.	Program audit kematian Ibu Hamil dan Bersalin	4	2
2.	Program persentase puskesmas yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan Ibu hamil dan bayi baru lahir	87	87
3.	Program persentase bayi baru lahir mendapatkan pelayanan kesehatan bayi baru lahir	100	95
4.	Program petugas yang terlatih pelayanan kesehatan pada anak usia Pendidikan	69	23
5.	Program persentase anak usia Pendidikan dasar yang mendapatkan pelayanan kesehatan sesuai standar (SPM)	100	66,75
6.	Program puskesmas yang melaksanakan pelaksanaan reproduksi	100	100
7.	Program warga negara usia 60 tahun keatas mendapatkan skrining kesehatan sesuai standar	100	62,35

Sumber: Data Dinas Kesehatan Kota Pontianak Tahun 2022

Berdasarkan data pada Tabel diatas, diketahui jumlah pegawai yang ada di Kantor Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak yaitu Non ASN berjumlah 52 karyawan, sedangkan pegawai Non ASN pada Dinas Kesehatan Kota Pontianak berjumlah 16 orang. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pegawai Non ASN yang bekerja pada kedua Kantor Dinas Kota Pontianak ini telah terbagi menjadi beberapa bagian yang mengemban tugas pokok dan fungsi masing-masing individu yang harus diselesaikan dengan tepat waktu. Tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI) merupakan urutan daftar uraian tugas pekerjaan atau kegiatan yang wajib dilaksanakan oleh semua pegawai Non ASN berdasarkan bidangnya. TUPOKSI pegawai Non ASN pada kedua kantor dinas lebih sering membantu bagian administrasi dalam bidangnya, dimana mereka mengerjakan pekerjaan dari arahan atasan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Pegawai Non ASN Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak dan pegawai Non ASN Dinas Kesehatan Kota Pontianak dituntut untuk bekerja secara efisien dan efektif guna mencapai tujuan dari organisasi. Kinerja pegawai Non ASN Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak dan Pegawai Non ASN Dinas Kesehatan Kota Pontianak dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara cepat dan tepat serta melakukan peran dan fungsinya dimana akan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu badan pemerintahan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Non ASN harus optimal dan produktif apabila kinerja pegawai Non ASN menurun maka akan mengganggu keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan. Hasil penilaian program kerja diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai Non ASN pada kedua Dinas Kota Pontianak ini masih perlu ditingkatkan lagi Kinerja pegawainya sebab masih ada beberapa program yang masih belum mencapai target sehingga masih diperlukan peningkatan kinerja dan masih diperlukan evaluasi kinerja yang harus dilakukan guna mencapai tujuan atau sasaran organisasi. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti kepada pegawai bahwa kinerja pegawai sudah cukup baik dilihat dari kuantitasnya namun masih perlu ditingkatkan lagi pada kualitasnya sebab masih adanya permasalahan keterlibatan kerja yang kurang dan beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja pegawai tersebut.

Fenomena yang ditemukan peneliti adalah kurangnya pemahaman pegawai Non ASN akan keterlibatan kerja yang harus dilaksanakannya sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai. Adanya pemberian tugas yang tidak sesuai dengan bidangnya dari atasan membuat pegawai mengalami kesulitan mengerjakan sehingga memundurkan waktu pengerjaan hal ini memicu kelelahan terhadap kerja tersebut yang harus segera diselesaikan. Setiap pegawai Non ASN Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak dan Dinas Kesehatan Kota Pontianak memiliki pandangan dan karakteristik yang berbeda dalam keterlibatan kerja, dimana pegawai yang usianya lebih tua cenderung akan lebih puas terhadap pekerjaannya sedangkan pegawai yang usianya lebih muda kurang tertarik dan kurang puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja yang dimiliki setiap pegawai Non ASN Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak dan Non ASN Dinas Kesehatan Kota Pontianak sudah cukup baik namun masih perlu ditingkatkan lagi. Kondisi pekerjaan yang sesuai dengan bidang pegawai akan membuat keterlibatan kerja pegawai tersebut akan meningkat, sebab pegawai sudah paham akan suatu tugas yang diberikan. Untuk itu, pengukuran terhadap keterlibatan kerja perlu dilakukan oleh pegawai Non ASN Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak dan pegawai Non ASN Dinas Kesehatan Kota Pontianak untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksesuaian terhadap pekerjaan yang diemban serta diperlukan evaluasi kinerja dari pegawai itu sendiri mengenai seberapa besar ikatan mental dan emosional yang dirasakan terhadap pekerjaannya, seberapa baik pegawai menilai cara kerjanya sendiri, dan pentingnya hasil kerja bagi keberhargaan diri pegawai itu sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada pegawai Non ASN Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak dan Non ASN Dinas Kesehatan Kota Pontianak terdapat permasalahan beban kerja pada pegawai. Beban kerja yang tinggi merupakan permasalahan yang sering dijumpai, selain itu ditambahnya dengan tekanan waktu pengerjaan tugas yang sedikit membuat para pegawai tertekan dan menjadi kelelahan. Setiap pegawai Non ASN Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak dan Non ASN Dinas Kesehatan Kota Pontianak memiliki beban kerja yang berbeda sesuai dengan golongan tingkat

yang dimilikinya, semakin tinggi golongan tingkat yang dimiliki maka semakin besar beban yang ditanggung pegawai tersebut. Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak dan Dinas Kesehatan Kota Pontianak memiliki TUPOKSI yang kompleks dilihat dari uraian jabatan, beban kerja per jabatan, peta jabatan dan bobot jabatan. Pembagian tugas yang berlebihan dan tidak seimbang dengan kemampuan pegawai akan menurunkan kinerja pegawai sehingga memicu kelalaian terhadap tugas yang diberikan. Pegawai Non ASN Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak dan Dinas Kesehatan Kota Pontianak diwajibkan untuk masuk kantor setiap hari pada pukul 07.15 WIB dan pulang pukul 15.45 WIB untuk hari senin sampai jumat. Sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak dan Dinas Kesehatan Kota Pontianak, tetapi masih cukup banyak pegawai yang baru pulang ketika sudah malam atau pulang 2-3 jam setelah jam pulang bahkan ada beberapa pegawai yang harus lembur lebih dari 4 jam untuk menyelesaikan pekerjaan yang mereka miliki. Hal ini menunjukkan bahwa banyaknya tugas dan fungsi yang harus diselesaikan ini tidak sebanding dengan jumlah pegawai sehingga menyebabkan sering terjadinya penumpukan tugas pada pegawai. Untuk itu, diperlukan pembagian beban kerja yang efektif dan efisien sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut.

Selain itu adanya beban dan keterlibatan kerja yang bermasalah mengakibatkan etos kerja yang berkurang ditandai dengan fenomena yang muncul yaitu kurang maksimalnya etos kerja pegawai Non ASN Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak dan pegawai Non ASN Dinas Kesehatan Kota Pontianak dilihat dari masih ada pegawai yang kurang disiplin dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa sikap dan perilaku pegawai dalam memberikan pelayanan masih belum memberikan kepuasan kepada masyarakat. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti masih ada pegawai yang kurang empati dan rasa tanggung jawab dalam bekerja sehingga melalaikan pekerjaan mereka. Dalam bekerja tidak hanya dicerminkan dari tingkah laku ketika mengerjakan tugas yang diberikan namun perlu juga memiliki etos kerja yang baik sebagaimana visi dan misi dari kedua Dinas Kota Pontianak ini. Oleh

karena itu, diperlukan peningkatan etos kerja kepada pegawai dimana memberikan sanksi kepada pegawai yang terlambat hadir seperti menyebutkan nama mereka pada saat apel pagi dan nama pegawai tersebut dimasukan dalam buku pelanggaran. Setiap organisasi pasti memiliki konflik peran dalam pekerjaan dimana mengerjakan tugas lebih dari job descnya ataupun konflik antar pegawai yang dilatarbelakangi oleh beberapa alasan seperti mengabaikan tugas, disiplin yang kurang, menunda pekerjaan yang akhirnya menumpuk sehingga terdapat beberapa pegawai yang kurang memiliki etos kerja yang baik dalam bekerja pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak dan Dinas Kesehatan Kota Pontianak.

Melihat fenomena diatas, membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Kantor Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak dan Kantor Dinas Kesehatan Kota Pontianak. Oleh karena itu, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Dinas Kota Pontianak)”**

1.2. Rumusan Masalah

1.2.2. Pernyataan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dapat diketahui bahwa kinerja pegawai perlu ditingkatkan lagi agar organisasi dapat maju dengan cepat. Pegawai juga harus tetap disiplin dalam hal absensi agar dapat mencapai kinerja yang maksimal dan karyawan harus membiasakan diri menggunakan teknologi untuk mengerjakan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Pegawai yang tidak terbiasa menggunakan teknologi hal ini akan menjadi beban kerja terhadap kinerja pegawai akan meningkat karna pegawai akan berkerja lebih tinggi untuk menyelesaikan tugas yang didapatkan. Oleh karena itu, kondisi mental, emosional dan fisik pegawai harus tetap baik, dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu untuk mengungkapkan bagaimana keterlibatan kerja dan beban kerja yang dirasakan pegawai Non ASN Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak dan pegawai Non ASN Dinas Kesehatan Kota

Pontianak yang mempengaruhi etos kerja yang dirasakan maupun kinerja karyawan.

1.2.2. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dijabarkan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pada pegawai Non ASN Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak dan pegawai Non ASN Dinas Kesehatan Kota Pontianak?
2. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pada pegawai Non ASN Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak dan pegawai Non ASN Dinas Kesehatan Kota Pontianak?
3. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Non ASN Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak dan pegawai Non ASN Dinas Kesehatan Kota Pontianak?
4. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Non ASN Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak dan pegawai Non ASN Dinas Kesehatan Kota Pontianak?
5. Apakah etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Non ASN Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak dan pegawai Non ASN Dinas Kesehatan Kota Pontianak??
6. Apakah etos kerja berpengaruh signifikan dalam memediasi pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai Non ASN Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak dan pegawai Non ASN Dinas Kesehatan Kota Pontianak?
7. Apakah etos kerja berpengaruh signifikan dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Non ASN Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak dan pegawai Non ASN Dinas Kesehatan Kota Pontianak?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, pernyataan masalah dan pertanyaan penelitian yang telah dikemukakan, maka dapat disampaikan tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap etos kerja pegawai Non ASN Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak dan pegawai Non ASN Dinas Kesehatan Kota Pontianak.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap etos kerja pegawai Non ASN Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak dan pegawai Non ASN Dinas Kesehatan Kota Pontianak.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai Non ASN Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak dan pegawai Non ASN Dinas Kesehatan Kota Pontianak.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Non ASN Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak dan pegawai Non ASN Dinas Kesehatan Kota Pontianak.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap pegawai Non ASN Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak dan pegawai Non ASN Dinas Kesehatan Kota Pontianak.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh etos kerja dalam memediasi pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai Non ASN Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak dan pegawai Non ASN Dinas Kesehatan Kota Pontianak.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh etos kerja dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Non ASN Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak dan pegawai Non ASN Dinas Kesehatan Kota Pontianak.

1.4. Kontribusi Penelitian

1.4.1. Kontribusi Teoritis

Hasil penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan rujukan dan menambah referensi atau literatur yang dijadikan sebagai bahan perbandingan terhadap penelitian terdahulu dan bagi penelitian selanjutnya mengenai pengaruh keterlibatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Non ASN Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak dan pegawai Non ASN Dinas Kesehatan Kota Pontianak dengan etos kerja sebagai variabel mediasi.

1.4.2. Kontribusi Praktis

Secara praktis, Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan sebagai bahan pertimbangan kepada pihak Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak dan Dinas Kesehatan Kota Pontianak dalam upaya mengelola sumber daya manusia pada organisasi dengan mempertimbangkan standar tertentu. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak dan Dinas Kesehatan Kota Pontianak untuk meningkatkan kinerja pegawai Non ASN dengan cara menghindari kemungkinan terjadinya keterlibatan kerja yang kurang pada organisasi, beban kerja yang berlebihan dan etos kerja pada pegawai. Khususnya dalam mengembangkan pemahaman tentang etos kerja, model yang dikembangkan dalam penelitian ini diharapkan setelah pengujian akan mampu mengungkap manakah yang lebih berpengaruh dalam tekanan peran seorang karyawan.

1.5. Gambaran Kontekstual Penelitian

Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak yang mengemban sebagian amanah Perundang-undangan meliputi beberapa bidang urusan pemerintahan yaitu bidang perindustrian, bidang perdagangan, bidang pasar, bidang Koperasi dan Usaha Mikro tentunya perlu merekam data sebagai wujud atau eksistensi. Hal ini dapat dijadikan bahan lebih lanjut dan bahan informasi tentang seluk beluk keberadaan Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan. Dinas Koperasi,

Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak adalah unsur pelaksana daerah dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro mutlak menyediakan informasi yang bermanfaat secara internal maupun eksternal kedinasan. Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak berada di Jl. Aliyanyang No.7C. Sungai Bangkong, Kec. Pontianak Kota, Kota Pontianak, Kalimantan Barat. Adapun visinya adalah Pontianak Kota Khatulistiwa Berwawasan Lingkungan, Cerdas dan Bermartabat. Misi dari Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Pontianak adalah Mewujudkan kualitas sumber daya manusia yang sehat, cerdas dan berbudaya, Menciptakan infrastruktur perkotaan yang berkualitas dan *representative*, Meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat yang didukung dengan teknologi informasi, serta aparatur yang berintegritas, bersih dan cerdas, Mewujudkan masyarakat sejahtera yang mandiri, kreatif dan berdaya saing dan Mewujudkan kota yang bersih, hijau, aman, tertib dan berkelanjutan.

Dinas Kesehatan Kota Pontianak terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pontianak Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pontianak (Lembaran Daerah Kota Pontianak Tahun 2016 Nomor 149). Salah satu Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Dinas Kesehatan berdasarkan Peraturan Walikota Pontianak Nomor: 66 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi Uraian Tugas dan Tata Kerja Dinas Kesehatan Kota Pontianak adalah Pelaporan dan Evaluasi pelaksanaan tugas di Bidang Kesehatan. Sesuai dengan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah yang telah diubah beberapa kali, terakhir Permendagri Nomor 9 Tahun 2015 bahwa Pembangunan Bidang Kesehatan termasuk urusan wajib Pemerintah Daerah Kota Pontianak. Sehingga Dinas Kesehatan Kota Pontianak mengemban amanah dalam pelaksanaan urusan wajib Bidang Kesehatan. Dalam melaksanakan urusan wajib Bidang Kesehatan Dinas Kesehatan Kota Pontianak memiliki kewajiban melaksanakan Standar Pelayanan Minimal bidang Kesehatan sesuai dengan Permenkes Nomor 43 Tahun 2016 tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan.