

The Influence of Work Ethic And Workload on Employee Performance (A Sensus on Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan at Kota Tasikmalaya)

Pengaruh Etika Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Sensus pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan di Kota Tasikmalaya)

Dwiki Rizki Utama¹⁾; Rita Tri Yusnita²⁾; Barin Barlian³⁾

^{1,2,3)}Study Program of Management, Faculty of Economic & Business, Universitas Perjuangan, Tasikmalaya

Email: ¹⁾ dwikirizki48@gmail.com; ²⁾ ritatri@unper.ac.id; ³⁾ barinbarlian@unper.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [28 Februari 2023]

Revised [16 Maret 2023]

Accepted [27 Maret 2023]

KEYWORDS

Work Ethic Workload ,
Employee Performance

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Etika Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Sensus pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan di Kota Tasikmalaya). Metode yang digunakan adalah pendekatan Kuantitatif dengan sampel penelitian sebanyak 58 responden dari pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan di Kota Tasikmalaya. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukan bahwa secara simultan etika kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

ABSTRACT

This purpose of this study to determine the effect of work ethic and workload on employee performance (census on Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan at Kota Tasikmalaya). The method used is a quantitative method with a research sample of 58 respondents who are an employee at Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan at Kota Tasikmalaya. The data is used primary data and secondary data. The analytical tool in this research is multiple regression using by SPSS version 25. The result showed that simultaneously work ethic and workload has a significant influence on employee performance. Partially work ethic has a significant influence on employee performance. Partially workload has a significant on employee performance.

PENDAHULUAN

Pada dasarnya organisasi didirikan memiliki maksud dan tujuan tertentu. Tujuan yang diharapkan tentu saja salah satunya keberlangsungan hidup organisasi tersebut. Keberlangsungan hidup organisasi bukanlah hal yang mudah sehingga organisasi tersebut harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat membantu untuk mencapai tujuan (Robbins & Judge, 2014: 231). Di dalam perusahaan sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai karyawan atau pegawai. Di dalam organisasi pemerintahan terdapat pegawai yang sering dikatakan sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah Etika kerja. Etika kerja dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan dan tujuan organisasi. Etika kerja sangat menentukan kinerja seseorang dalam memenuhi tugas dan kewajibannya. Selain itu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu beban kerja. Beban kerja yaitu rangkaian tugas tuntutan yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang diberikan harus setara dengan kemampuan pegawai itu sendiri. Beban kerja yang baik yaitu beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawainya.

Salah satu lembaga di Kota Tasikmalaya yaitu Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan di Kota Tasikmalaya merupakan suatu lembaga yang memiliki peran untuk membantu pembangunan ekonomi terutama di wilayah Kota Tasikmalaya yang berfokus kepada koperasi, UMKM, perindustrian, dan perdagangan. Adapun Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Pada Perangkat Daerah Kota Tasikmalaya pada lembaga Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan di Kota Tasikmalaya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (SAKIP) Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan di Kota Tasikmalaya Selama 3 Tahun

Tahun	Nilai	Kategori	Interpretasi	Satuan
2018	68,61	B	Baik	Skor
2019	71,64	SB	Sangat Baik	Skor
2020	73,66	SB	Sangat Baik	Skor

Sumber: *Website Open Data Kota Tasikmalaya*, 2022.

Penilaian evaluasi SAKIP Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan di Kota Tasikmalaya tersebut terdapat pada *website* open data Kota Tasikmalaya yang menggambarkan kinerja dinas tersebut selama tiga tahun ke belakang. Dari evaluasi SAKIP selama 3 tahun terakhir tersebut mengalami kenaikan, hanya saja pada laporan kinerja instansi pemerintah Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya pada tahun 2020 menyatakan bahwa banyak sekali pencapaian kinerja yang tidak dapat memenuhi target. Adapun pencapaian kinerja Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya pada tahun 2020, sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pencapaian Kinerja Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan di Kota Tasikmalaya Tahun 2020

No	Indikator Kinerja	Triwulan I	Triwulan II	Triwulan III	Triwulan IV
1	Peningkatan kesejahteraan ekonomi masyarakat.	25%	44,6%	80%	95,9%
2	Pengembangan sistem pendukung usaha bagi Usaha Mikro Kecil Menengah.	51,3%	65,2%	80,5%	100%
3	Peningkatan kualitas kelembagaan koperasi pengembangan.	4,31%	11,4%	49,7%	98,05%
4	Kewirausahaan dan keunggulan kompetitif Usaha Kecil Menengah.	25,3%	66,7%	81,04%	94,1%
5	Pengembangan industri kecil dan menengah.	2,48%	7,76%	10,95%	99,02%
6	Perlindungan konsumen dan pengamanan perdagangan.	36,21%	61,11%	75,61%	98,67%
7	Peningkatan efisiensi perdagangan dalam negeri.	14,47%	63,48%	87,85%	98,58%
8	Pembinaan pedagang kaki lima dan asongan.	7,1%	7,1%	7,3%	99,58%
9	Peningkatan fasilitas pelayanan pasar.	12,16%	34,12%	53,96%	99,35%
Rata-rata pencapaian kinerja		20%	40%	59%	98%

Sumber: Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya, 2022.

Berdasarkan Tabel 2 pencapaian kinerja tahun 2020 masih banyak indikator kinerja yang belum tercapai pada tahun 2020 ini terutama pada pelaksanaan rencana kinerja, hanya satu indikator yang kinerjanya tercapai yaitu pengembangan sistem pendukung usaha bagi usaha mikro kecil menengah dengan persentase 100%. Dari hasil wawancara dengan Bapak Apep Yosa Firmansyah selaku Kepala Dinas, menurutnya permasalahan yang terjadi pada Etika kerja masih terdapat beberapa pegawai bekerja dengan saling mengandalkan pegawai lain. Hal tersebut menyebabkan pekerjaan yang seharusnya diselesaikan sesuai tenggat waktu menjadi terlambat. Selain itu tidak adanya inisiatif dari pegawai memberikan kritik dan saran sehingga pegawai hanya mengikuti apa yang diperintahkan atasan.

Tabel 3. Data Koperasi Kota Tasikmalaya

No	Tahun	Jumlah
1	2021	624
2	2020	300
Total Keseluruhan		924

Sumber: *Open Data Kota Tasikmalaya*, 2022.

Berdasarkan Tabel 3. Data Koperasi Kota Tasikmalaya pada Tahun 2021 dan 2020 dapat dilihat bahwa jumlah keseluruhan koperasi pada tahun 2021 meningkat dari tahun sebelumnya. Hal ini menyebabkan terjadinya permasalahan pada beban kerja pegawai terutama pada bidang koperasi yang memberi dampak pada pegawai di bidang yang lain penambahan beban kerja. Kemudian permasalahan lainnya yaitu target kerja yang tidak tercapai terutama pada bidang koperasi dimana pegawai lambat dalam menginput data jumlah koperasi yang akan disebar luaskan pada *website*.

LANDASAN TEORI

Etika Kerja

Menurut Priansa (2018:2383) Etika kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan.

Beban Kerja

Menurut Supriyadi (2014:28) Beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah karyawan dalam suatu bagian tertentu.

Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016:182) Kinerja pegawai merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif, analisis deskriptif dan pendekatan sensus. Objek penelitian ini adalah Etika Kerja, Beban Kerja, dan Kinerja Pegawai. Sedangkan subjek penelitian ini adalah Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan. Populasi dari penelitian ini sebanyak 58 pegawai. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana diambil dari keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel penelitian.

Teknik pengukuran data menggunakan skala likert bernilai positif. Hasil dari kuesioner data ordinal kemudian diubah menjadi data interval dengan bantuan MSI kemudian dihitung jumlah maksimum dan minimum dengan Nilai Jenjang Interval (NJI). Kemudian terdapat pengujian yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda namun sebelumnya dilakukan pengujian uji asumsi klasik terlebih dahulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana pernyataan dari setiap kuesioner valid atau tidaknya. Untuk mengukur valid tidak kuesioner dengan melihat r hitung $>$ r tabel. Adapun hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kuesioner Etika Kerja

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,816	0,2586	Valid
2	0,859	0,2586	Valid
3	0,875	0,2586	Valid
4	0,872	0,2586	Valid
5	0,786	0,2586	Valid
6	0,859	0,2586	Valid

Sumber: Olah data primer, 2023.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kuesioner Beban Kerja

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,840	0,2586	Valid
2	0,713	0,2586	Valid
3	0,806	0,2586	Valid
4	0,808	0,2586	Valid
5	0,828	0,2586	Valid
6	0,834	0,2586	Valid
7	0,865	0,2586	Valid
8	0,825	0,2586	Valid

Sumber: Olah data primer, 2023.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Pegawai

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,874	0,2586	Valid
2	0,900	0,2586	Valid
3	0,916	0,2586	Valid
4	0,864	0,2586	Valid
5	0,935	0,2586	Valid
6	0,897	0,2586	Valid

Sumber: Olah data primer, 2023.

Hasil uji validitas dari seluruh pernyataan variabel Etika Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y) diperoleh hasil r hitung $>$ r tabel dimana r tabel dari penelitian ini sebesar 0,2287. Sehingga uji validitas seluruh variabel dapat dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel.

Hasil Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner dengan indikator dari setiap variabel penelitian. Uji reliabilitas digunakan dengan *software* versi 25. Adapun hasil dari uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Hasil Uji Reliabilitas
Etika kerja (X_1)	0,807	Reliabel
Beban kerja (X_2)	0,791	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,815	Reliabel

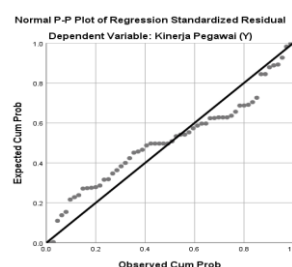
Sumber: Olah data primer, 2023.

Hasil uji reliabilitas dari variabel Etika Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Pegawai dapat dinyatakan reliabel karena Cronbach Alpha $>$ 0,60.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil yang di dapat dari hasil pengolahan SPSS versi 25 memperlihatkan data yang diperoleh terdapat titik-titik mengikuti data disepanjang garis diagonal sehingga data berdistribusi normal.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian SPSS versi 25 mendapatkan hasil pada kolom VIF menunjukkan bahwa Etika Kerja ($6,125 < 10$) dan Beban Kerja ($6,125 < 10$). Kemudian pada kolom *tolerance* bahwa Etika Kerja ($0,163 > 0,10$) dan Beban Kerja ($0,163 > 0,10$) Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Etika Kerja dan Beban Kerja sehingga tidak terjadi multikolinearitas sehingga uji multikolinearitas terpenuhi. Dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

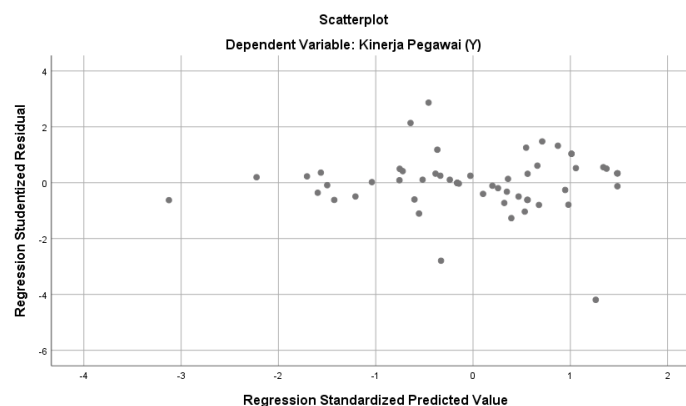
Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.209	1.842		1.200	.235					
Etika Kerja (X1)	.471	.202	.435	2.332	.023	.812	.300	.176	.163	6.125
Beban Kerja (X2)	.340	.154	.412	2.208	.031	.810	.285	.166	.163	6.125

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil data yang telah di olah, dapat diketahui dari Gambar *Scatterplot* bahwa terdapat pola titik-titik menyebar sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil dapat dilihat pada Gambar sebagai berikut:

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai DW 1,942 berada diantara -2 dan +2 maka tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 9. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics				Durbin-Watson
						F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.829 ^a	.687	.676	3.10827	.687	60.431	2	55	.000	1.942

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Etika Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang di uji pada uji normalitas data berdistribusi normal, uji multikolinearitas tidak terjadi, uji heteroskedastisitas tidak terjadi dan uji autokorelasi tidak terjadi. Maka, dari hasil seluruh uji asumsi klasik tersebut sudah memenuhi dan dapat dilakukan analisis linear berganda.

Pengaruh Etika Kerja dan Beban Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil SPSS versi 25 diperoleh persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.209	1.842		1.200	.235					
Etika Kerja (X1)	.471	.202	.435	2.332	.023	.812	.300	.176	.163	6.125
Beban Kerja (X2)	.340	.154	.412	2.208	.031	.810	.285	.166	.163	6.125

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Adapun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,209 + 0,471X_1 + 0,340X_2 + e$$

Interpretasi:

- Konstanta sebesar 2,209 menunjukkan bahwa jika apabila terjadi peningkatan dalam variabel etika kerja dan beban kerja, maka kinerja pegawai sebesar 2,209.
- Koefisien regresi etika kerja (X_1) sebesar 0,471 artinya setiap kenaikan 1 satuan etika kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,471 satuan. Sebaliknya, setiap penurunan 1 satuan Etika kerja maka akan menurunkan Kinerja Pegawai sebesar 0,471 satuan.
- Koefisien regresi beban kerja (X_2) sebesar 0,340 artinya setiap kenaikan 1 satuan beban kerja akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,340 satuan. Sebaliknya setiap penurunan 1 satuan beban kerja akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,340 satuan.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics				Durbin-Watson
						F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.829 ^a	.687	.676	3.10827	.687	60.431	2	55	.000	1.942

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Etika Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 11 diketahui bahwa koefisien korelasi simultan Etika kerja dan Beban kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,829. Nilai korelasi tersebut termasuk dalam kategori sangat kuat. Nilai korelasi etika kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai positif. Berdasarkan *output* SPSS, koefisien determinasi *R-Square* adalah sebesar 0,687 atau 68,7% artinya besarnya pengaruh etika kerja dan beban kerja secara simultan sebesar 68,7% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 31,3% merupakan faktor lain atau pengaruh dari faktor lain.

Tabel 12. Hasil Uji Secara Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1167.688	2	583.844	60.431	.000 ^b
	Residual	531.372	55	9.661		
	Total	1699.060	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Etika Kerja (X1)

Diketahui bahwa nilai Sig.F sebesar $0,000 < 0,05$, artinya H_a diterima (H_o ditolak) sehingga dapat disimpulkan bahwa etika kerja dan beban kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya secara bersama-sama etika kerja dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Nurhasanah *et al* (2022) bahwa etika kerja dan beban kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Dolok Sinubah.

Pengaruh Etika Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil SPSS versi 25 dari Tabel *Coefficients* Tabel sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Etika Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.209	1.842		1.200	.235					
Etika Kerja (X1)	.471	.202	.435	2.332	.023	.812	.300	.176	.163	6.125
Beban Kerja (X2)	.340	.154	.412	2.208	.031	.810	.285	.166	.163	6.125

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 25 diperoleh koefisien korelasi parsial antara etika kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,300 yang menunjukkan terdapat hubungan yang lemah. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa etika kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Maka besar pengaruh etika kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial adalah sebesar 9% [$K_d = (0,300)^2 \times 100\%$]

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Etika kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai dilihat dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Hasil perhitungan Etika kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,023 < \text{sig. } 0,05$. Dengan demikian H_a diterima (H_o ditolak), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Artinya secara parsial etika kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian Nuhasanah (2022) bahwa etika kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. Menurut Priansa (2018: 283) bahwa etika kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan.

Pengaruh Beban Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil SPSS versi 25 dari Tabel *Coefficients* Tabel sebagai berikut:

Tabel 14. Hasil Uji Beban Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.209	1.842		1.200	.235					
Etika Kerja (X1)	.471	.202	.435	2.332	.023	.812	.300	.176	.163	6.125
Beban Kerja (X2)	.340	.154	.412	2.208	.031	.810	.285	.166	.163	6.125

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi parsial antara Beban kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,285 yang menunjukkan terdapat hubungan yang lemah. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa beban kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Maka besar pengaruh beban kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial adalah sebesar 8% [$K_d = (0,285)^2 \times 100\%$]

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai dilihat dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Hasil perhitungan beban kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,031 < \text{sig. } 0,05$. Dengan demikian H_a diterima (H_0 ditolak), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Artinya secara parsial beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika perusahaan meningkatkan beban kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya apabila perusahaan menurunkan beban kerja, maka akan menurunkan kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian Kurnia (2022) bahwa secara parsial membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sicepat Express Batam. Menurut Supriyadi (2014: 28) bahwa Beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis, maka penulis dapat menarik simpulan sebagai berikut:

1. Gambaran dari Etika kerja memiliki kriteria baik terutama pada indikator dapat diandalkan. Gambaran dari Beban kerja memiliki kriteria baik terutama pada indikator target yang harus dicapai. Dan gambaran dari kinerja pegawai memiliki kriteria baik terutama pada indikator perencanaan kinerja.
2. Etika Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya
3. Etika Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya.

4. Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya.

Saran

Adapun saran yang diberikan kepada Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya adalah sebagai berikut:

1. Variabel Etika kerja terdapat pada indikator keahlian interpersonal sehingga Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya harus memerhatikan para pegawainya untuk memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja seperti memiliki pertemuan di luar jam kerja dan membuat pegawai bekerja secara professional lebih tepatnya tidak bekerja saling mengandalkan.
2. Variabel Beban kerja terdapat pada indikator penggunaan waktu kerja sehingga Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya harus memberikan pekerjaan yang sesuai dengan bagiannya masing-masing sehingga pegawai dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan jam kerja pada umumnya.
3. Variabel Kinerja pegawai terdapat pada indikator pemantauan kinerja sehingga Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya harus lebih memperhatikan dan memberikan arahan yang jelas terkait pekerjaan yang diberikan kepada pegawainya.
4. Saran bagi seluruh pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya, melalui penelitian ini diharapkan pegawai dapat menjaga hubungan dengan rekan kerjanya agar dapat meningkatkan etika kerja, mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan tugasnya masing-masing, dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik agar dapat meningkatkan kinerjanya.
5. Saran bagi peneliti selanjutnya, dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran atau tolak ukur yang mendukung penelitian selanjutnya dan lebih baik dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Kasmir, K. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Rajawali Perss.
- Kurnia, Nadila Andra. 2022. *Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Value. Vol. 17, No.1, Hal 48-57. April 2022. <https://ojs3.umc.ac.id/index.php/VL/article/view/2536>, diakses pada 23 November 2022.
- Nurhasanah, et all. 2022. *Pengaruh Etika Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah. Vol. 5, No. 1, Hal 245-261. Januari 2022. <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/618>, diakses pada 23 November 2022.
- Open Data Kota Tasikmalaya. 2022. *Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Pada Perangkat Daerah Kota Tasikmalaya*. <https://data.tasikmalayakota.go.id/inspektorat-daerah/hasil-evaluasi-sistem-akuntabilitas-kinerja-instansi-pemerintah-sakip-pada-daerah-kota-tasikmalaya/>, diakses pada 23 November 2022.
- Open Data Kota Tasikmalaya. 2021. *Data Koperasi Kota Tasikmalaya Tahun 2020*. <https://data.tasikmalayakota.go.id/dinas-koperasi-usaha-mikro-kecil-dan-menengah-perindustrian-dan-perdagangan/data-koperasi-kota-tasikmalaya-tahun-2020/>, diakses pada 29 Januari 2023.
- Open Data Kota Tasikmalaya. 2022. *Data Koperasi Kota Tasikmalaya Tahun 2021*. <https://data.tasikmalayakota.go.id/dinas-koperasi-usaha-mikro-kecil-dan-menengah-perindustrian-dan-perdagangan/data-koperasi-kota-tasikmalaya-tahun-2021/>, diakses pada 29 Januari 2023.
- Priansa, Doni. 2018. *Manajemen Organisasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Suprihadi, Heru. 2014. *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 3, No. 7, 2014. Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.

<https://scholar.google.com/scholar?cluster=13461308366495263059%hl=en&oi=scholar>, diakses pada 23 November 2022.