



**ETOS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA
KANTOR KECAMATAN GALESONG SELATAN KABUPATEN TAKALAR**

***CIVIL SERVICE'S ETHOS WORK ON
OFFICE OF SOUTH GALESONG SUBDISTRICT OF TAKALAR DISTRICT***

Halim ¹, Azwar Anas ², dan Rohana Thahier ³

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi - Lembaga Administrasi Negara, Makassar.
e-mail: halim108@gmail.com

² Kantor Kecamatan Galesong Selatan, Kabupaten Takalar.
e-mail: azwar.lan.racunk@gmail.com

³ Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi - Lembaga Administrasi Negara, Makassar.
e-mail: rohana.stialan@gmail.com

Abstrak

Etos kerja menjadi salah satu tolok ukur terhadap keberhasilan Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Penelitian ini ditujukan untuk memperoleh informasi dan menjelaskan mengenai etos kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Galesong Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif-kuantitatif yang dimaksudkan untuk menggambarkan data penelitian secara interpretatif berlandaskan teori dengan menggunakan tabel frekuensi skor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja pegawai negeri sipil ditinjau dari aspek ide individualisme/independensi termasuk kategori baik. Namun demikian, indikator manajemen waktu ternyata termasuk dalam kategori buruk disebabkan masih banyak pegawai yang belum dapat mengelola waktunya dengan baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Di samping itu, etos kerja pegawai negeri sipil ditinjau dari aspek pengaruh positif bekerja terhadap individu termasuk dalam kategori sangat baik, yang ditunjukkan dari bagaimana pegawai pada kantor tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik karena setiap pegawai selalu beranggapan bahwa pekerjaan yang ia kerjakan akan menghasilkan sebuah pengaruh yang positif bagi mereka. Oleh karena itu, manajemen waktu yang baik sangat diperlukan demi terwujudnya efektivitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kantor Kecamatan Galesong Selatan.

Kata kunci: etos kerja, pegawai negeri sipil, kantor kecamatan.

Abstract

Work ethic became one of the benchmarks for the success of the Civil Service in carrying out his job as a public servant. This study aims to obtain information and explain about the work ethic of the Civil Service in South Galesong District. The method used is descriptive-quantitative method that intended to describe the data in interpretive research based theory using frequency table scores. The result of this study showed that the work ethic of civil servants, in terms of individualism/independency aspects, is categorized 'good'. However, in terms of time management indicator is categorized 'bad' because still there are many employees have not been able to manage their time properly in

doing their job. In addition, the work ethic of civil servants in terms of positive influence aspects to individuals is categorized 'excellent' that showed in how well the employees carrying out their duties and responsibilities. This was based on the view of every employee that often assumes the work he is doing will produce a positive influence on himself. Therefore, adequate time management is necessary in order to achieve effectiveness and efficiency in governance at South Galesong Subdistrict.

Keywords: *work ethics, civil service, office of subdistrict.*

PENDAHULUAN

Untuk dapat mencapai keefektifan dan keefisienan pelaksanaan tugas pokok, etos kerja pegawai tentulah merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam kehidupan organisasi. Oleh karena itu, etos kerja menjadi salah satu tolak ukur terhadap keberhasilan Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil, yang dimaksud dengan Jiwa Korps PNS adalah rasa kesatuan dan persatuan, kebersamaan, kerja sama, tanggung jawab, dedikasi, disiplin, kreativitas, kebanggaan dan rasa memiliki organisasi PNS dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pembinaan jiwa korps PNS dimaksudkan untuk meningkatkan perjuangan, pengabdian, kesetiaan dan ketaatan PNS kepada Negara kesatuan dan Pemerintah Republik Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Salah satu tujuan Pembinaan Jiwa Korps PNS adalah Mendorong etos kerja PNS untuk mewujudkan PNS yang bermutu tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara, dan abdi masyarakat.

Esensi dari etos kerja adalah memandang pekerjaan tidak sekadar jalan mencari penghasilan semata, melainkan untuk menemukan eksistensi dan martabat sebagai manusia.

Ruang lingkup Pembinaan Jiwa Korps PNS mencakup peningkatan etos kerja dalam rangka mendukung produktivitas kerja dan profesionalitas PNS. Etos kerja aparatur yang dimaksud adalah kegiatan atau upaya-upaya untuk menggali dan menerapkan nilai-nilai positif dalam organisasi/instansi Pemerintah yang disepakati oleh para anggota (PNS) untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Sinungan (2003) mengungkapkan bahwa dalam kenyataannya pada saat ini masih terus berkembang kehidupan etos kerja yang kurang menunjang pada pembangunan moral bangsa. Di antara berbagai sikap tersebut dapat dikemukakan antara lain pada paragraf berikut ini.

Budaya Konsumtif. Munculnya masalah ini karena sulitnya mengajak masyarakat menginvestasikan kekayaannya bagi hal-hal yang produktif, kurang adanya disiplin sosial menyebabkan budaya konsumtif seringkali berkembang pada persaingan gaya hidup. Budaya konsumtif inilah yang menjadi salah satu sebab berkembangnya sikap hidup kontra produktif.

Sikap Hidup Destruktif. Seperti narkoba, minuman keras, bermalasan dan lain-lain tampak masih berkembang dalam masyarakat Indonesia. Sikap hidup kontra produktif ini tidak sesuai dengan mentalitas manusia pembangunan bahkan akan sangat mengganggu jalannya proses pembangunan.

Sikap Nrimo. Mentalitas sikap nrimo dengan kerja dibatasi untuk sekedar

memenuhi kebutuhan hidup dan hanya berorientasi kepada hari ini tanpa memperhitungkan hari depannya.

Sikap Status *Oriented*. Sikap terhadap kerja yang hanya ditujukan semata-mata kepada kedudukan atau lambang-lambang, merasa mempunyai legalisasi terhadap derajat atau gelar.

Sikap Pasif terhadap Hidup. Hidup dipandang penuh dengan kesusahan, penuh kesukaran, gampang menyerah dan berkeluh kesah.

Budaya Jam Karet. Sikap yang irasional ini sudah tidak cocok lagi dengan tuntutan pembangunan. Kebiasaan memakai jam karet dalam kehidupan sehari-hari merupakan indikasi bahwa manusia Indonesia belum memiliki etos kerja produktif.

Dengan demikian dibutuhkan suatu kajian yang terfokus terhadap aspek yakni ide individualisme/independensi dan pengaruh positif bekerja terhadap individu. Penelitian ini ditujukan untuk memperoleh informasi dan menjelaskan mengenai etos kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Galesong Selatan.

METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif-kuantitatif untuk menggambarkan kondisi yang sebenarnya terjadi terhadap objek penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Galesong Selatan Kabupaten Takalar yang berjumlah 23 orang. Akan tetapi, mengingat jumlah populasi yang kecil maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner berskala

likert yang berisi pertanyaan yang bersifat psikologis terhadap responden.

Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner diolah dengan menggunakan tabel persentase skor. Hasil olahan tersebut kemudian dipaparkan secara deskriptif-interpretatif berlandaskan teori.

Untuk menentukan nilai skor (Ns), maka digunakan rumus :

$$\text{Nilai skor (Ns)} = \text{bobot} \times \text{nilai}$$

Keterangan :

$$\text{Bobot} = \text{Skor kategori (1, 2, 3, 4, 5).}$$

$$\text{Nilai} = \text{Frekuensi hasil jawaban responden.}$$

Untuk menentukan persentase nilai skor:

$$\text{Persentasi Nilai Skor (\%)} = \frac{\text{Skor yang dicapai}}{\text{Skor Maksimal}} \times 100\%$$

Keterangan :

$$\text{Skor yang dicapai} = \text{Total/Nilai skor (Ns)}$$

$$\text{Skor maksimal} = \text{Skor tertinggi pada skala likert}$$

Untuk menentukan nilai rata-rata skor, maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Nilai Rata-Rata Skor (\%)} = \frac{\sum \text{persentase nilai skor (\%)}}{\text{Jumlah butir pertanyaan}}$$

Keterangan :

$$\sum \text{persentaseskor (\%)} = \text{Total skor dari seluruh butir pertanyaan}$$

$$\text{Jumlah butir pertanyaan} = \text{Banyaknya butir pertanyaan}$$

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini ditinjau pada 3 (tiga) aspek, yakni jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

Jenis kelamin responden dalam penelitian ini akan dikemukakan dalam tabel berikut:

Tabel 1
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-laki	15	65,22%
2.	Perempuan	8	34,78%
Jumlah		23	100%

Sumber: Data Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Tahun 2013.

Tabel di atas memperlihatkan bahwa dari 23 responden dalam penelitian ini, terdapat 15 orang responden (65,22%) yang berjenis kelamin laki-laki dan 8 orang responden (34,78%) responden yang berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki dalam penelitian ini nampak lebih dominan pada Kantor Kecamatan Galesong Selatan Kabupaten Takalar.

Selanjutnya, yang perlu diperhatikan adalah usia. Usia merupakan faktor yang sangat menentukan, terhadap pola pikir seseorang, dorongan untuk berhasil dan ikut terlibat dalam suatu kegiatan tertentu. Untuk memberikan deskripsi tentang usia responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Data Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1.	21 – 30	1	4,35%
2.	31 – 40	5	21,77%
3.	41 – 50	10	43,48%
4.	Diatas 51 tahun	7	30,43%
Jumlah		23	100%

Sumber: Data Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Tahun 2013.

Tabel 2 di atas memperlihatkan bahwa responden dalam penelitian ini cenderung telah berusia 41-50 tahun (43,48%) dan adapula responden yang berusia di atas 51 tahun (30,43%). Ini menunjukkan bahwa komposisi usia responden terkonsentrasi pada usia 41

sampai 51 tahun atau dalam kategori usia matang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Usia merupakan salah satu indikator untuk mengetahui kemampuan fisik dan pola pikir seseorang. Secara umum dapat dikatakan bahwa semakin tua usia seseorang maka kemungkinan semakin tinggi tingkat kedewasaan atau kematangan berpikir.

Lebih lanjut, yang perlu diperhatikan adalah tingkat pendidikan. Responden memiliki tingkat pendidikan yang bervariasi yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SMA	16	69,57%
2.	Diploma	1	4,35%
3.	S-1	6	26,9%
4.	S-2	0	0
Jumlah		23	100%

Sumber: Data Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Tahun 2013.

Tabel 3 di atas memperlihatkan bahwa tingkat pendidikan responden lebih banyak yang berlatar pendidikan SMA. Terlihat dari 23 responden ada 69,57% berpendidikan SMA dan 26,9% berpendidikan S-1.

Etos kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Galesong Selatan

Etos kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Galesong Selatan ditinjau dalam 2 (dua) aspek, yakni ide individualisme/independensi dan pengaruh positif bekerja terhadap individu.

Ide individualisme/independensi merupakan suatu keadaan dimana seseorang memiliki pandangan-pandangan dan menilai sesuatu pada apa yang menurutnya benar tanpa adanya tekanan atau intervensi dari orang lain dalam menanggapi suatu pekerjaan,

untuk melihat seperti apa etos kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Kecamatan Galesong Selatan Kabupaten Takalar jika ditinjau dari ide individualisme/independensi dapat diukur dari 5 (lima) indikator di bawah ini, yaitu internal lokus kontrol, komitmen terhadap pekerjaan, manajemen waktu, disiplin dalam bekerja, dan menghindari konflik interest.

Ide Individualisme/Independensi

Etos kerja pegawai tak akan lepas dari prinsip yang dipegang dalam melaksanakan pekerjaannya, maka dalam prinsip seorang pegawai dapat kita lihat seperti apa etos kerjanya jika dilihat dari *internal locus control* atau percaya pada nasibnya sendiri ditentukan oleh dirinya bukan orang lain.

Di bawah ini akan digambarkan tanggapan responden mengenai “hanya orang yang bergantung pada dirinya sendiri yang mampu maju dalam hidup”, untuk mengetahui persetujuan responden terhadap pernyataan *internal locus control*.

Tabel 4
Tanggapan Responden tentang
Pernyataan *Internal Locus Control*

No.	Kategori Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Nilai Skor
1.	Sangat Setuju	5	13	56,52%	
2.	Setuju	4	7	24,35%	
3.	Kurang Setuju	3	3	7,83%	
4.	Tidak Setuju	2	0	0%	
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	
Jumlah			23	100%	88,70%

Sumber: Data Primer, diolah, Tahun 2013.

Berdasarkan data yang dilihat pada Tabel 4 di atas dengan menggunakan teknik analisis data, maka skor yang dicapai dari pernyataan tersebut diperoleh persentase nilai skor sebanyak 88,70%. Dari hasil tersebut maka dapat

diketahui bahwa prinsip pegawai mengenai internal *locus control* terkait dengan etos kerja pegawai negeri sipil di Kantor Kecamatan Galesong Selatan, termasuk dalam kategori sangat baik.

Hal tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab sangat setuju dengan persentase 56,52% bahkan jika dibandingkan dengan responden yang menjawab setuju ada 24,35% dan tak satupun responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap pernyataan tersebut. Ini menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor Kecamatan Galesong Selatan memiliki prinsip bahwa keberhasilan yang diraih akan ditentukan oleh diri sendiri bukan orang lain.

Etos kerja pegawai sangat erat dengan komitmen, karena dalam bekerja setiap pegawai memiliki tanggung jawab masing-masing terhadap pekerjaannya. Apa yang seharusnya mereka lakukan dan pertanggungjawabkan dan seperti apa komitmen pegawai itu sendiri dalam menilai suatu pekerjaan.

Di bawah ini akan digambarkan tanggapan responden mengenai “walaupun saya sudah memiliki uang yang lebih saya akan tetap bekerja di instansi pemerintah”, untuk mengetahui persetujuan responden tentang pernyataan komitmen terhadap pekerjaan.

Tabel 5
Tanggapan Responden tentang
Pernyataan Komitmen terhadap
Pekerjaan

No.	Kategori Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Nilai Skor
1.	Sangat Setuju	5	12	52,17%	
2.	Setuju	4	10	43,48%	
3.	Kurang Setuju	3	1	4,35%	
4.	Tidak Setuju	2	0	0%	
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	
Jumlah			23	100%	89,57%

Sumber : Data Primer, diolah, Tahun 2013.

Berdasarkan data yang dilihat pada Tabel 5 di atas dengan menggunakan teknik analisis data, maka skor yang dicapai dari pernyataan tersebut diperoleh persentase nilai skor sebanyak 89,57%. Dari hasil tersebut maka dapat diketahui bahwa komitmen pegawai dalam bekerja terkait dengan etos kerja pegawai negeri sipil di kantor kecamatan galesong selatan, termasuk dalam kategori sangat baik.

Hal tersebut dapat dilihat bahwa responden cenderung menjawab sangat setuju dengan persentase 52,17% bahkan jika dibandingkan dengan responden yang menjawab setuju ada 43,48% dan tak satupun responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap pernyataan tersebut. Ini menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor Kecamatan Galesong Selatan memiliki komitmen terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan menjadi tanggung jawabnya.

Waktu merupakan suatu hal yang sangat berharga bagi seseorang yang menghargainya, untuk dapat melihat seberapa baik etos kerja dimiliki seorang pegawai bisa dilihat dari bagaimana pengelolaan waktu yang ia gunakan dalam bekerja.

Di bawah ini akan digambarkan tanggapan responden mengenai “tentang saya selalu melakukan pekerjaan lebih cepat daripada waktu yang ditetapkan”, untuk mengetahui persetujuan responden terhadap pernyataan manajemen waktu.

Tabel 6
Tanggapan Responden tentang
Pernyataan Manajemen Waktu

No.	Kategori Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Nilai Skor
1.	Sangat Setuju	5	0	0%	
2.	Setuju	4	0	0%	
3.	Kurang Setuju	3	6	26,09%	
4.	Tidak Setuju	2	11	47,83%	
5.	Sangat Tidak Setuju	1	6	26,09%	
Jumlah			23	100%	40%

Sumber : Data Primer, diolah, Tahun 2013.

Berdasarkan data yang dilihat pada Tabel 6 di atas dengan menggunakan teknik analisis data, maka skor yang dicapai dari pernyataan tersebut diperoleh persentase nilai skor sebanyak 40%. Dari hasil tersebut maka dapat diketahui bahwa manajemen waktu pegawai dalam bekerja terkait dengan etos kerja pegawai negeri sipil di Kantor Kecamatan Galesong Selatan, termasuk dalam kategori tidak baik.

Hal tersebut dapat dilihat bahwa responden cenderung menjawab tidak setuju dengan persentase 47,83% jika dibandingkan dengan responden yang menjawab kurang setuju dan sangat tidak setuju memiliki jumlah persentase yang sama yaitu 26,09%. Dalam hal ini penulis memberikan kategori tidak baik karena sesuai dengan maksud pernyataan kuesioner mengenai manajemen waktu bahwa dalam melaksanakan tugas seharusnya sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Ini menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor Kecamatan Galesong Selatan masih buruk dalam mengelola waktunya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Disiplin kerja merupakan suatu hal yang harus dimiliki oleh setiap pegawai, dalam hal ini pegawai dituntut untuk mendisiplinkan diri sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan aturan yang berlaku dalam instansi. Etos kerja pegawai dapat kita lihat dari bagaimana kedisiplinan pegawai baik dalam melaksanakan peraturan dan prosedur kerja atau disiplin dalam waktu kerja.

Di bawah ini akan digambarkan tanggapan responden mengenai “tentang saya sepaham dengan aturan yang diberlakukan di kantor saya”, untuk mengetahui persetujuan responden terhadap pernyataan disiplin dalam bekerja.

Tabel 7
Tanggapan Responden tentang
Pernyataan Disiplin dalam Bekerja

No.	Kategori Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Nilai Skor
1.	Sangat Setuju	5	4	17,39%	
2.	Setuju	4	18	78,26%	
3.	Kurang Setuju	3	1	4,35%	
4.	Tidak Setuju	2	0	0%	
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	
Jumlah			23	100%	82,61%

Sumber: Data Primer, diolah, Tahun 2013.

Berdasarkan data yang dilihat pada Tabel 7 di atas dengan menggunakan teknik analisis data, maka skor yang dicapai dari pernyataan tersebut diperoleh persentase nilai skor sebanyak 82,1%. Dari hasil tersebut maka dapat diketahui bahwa pandangan disiplin kerja pegawai terkait dengan etos kerja pegawai negeri sipil di Kantor Kecamatan Galesong Selatan, termasuk dalam kategori sangat baik.

Hal tersebut dapat dilihat bahwa responden cenderung menjawab setuju dengan persentase 78,26% bahkan jika dibandingkan dengan jawaban responden yang sangat setuju ada 17,39% dan tak satupun responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap pernyataan tersebut. Ini menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor Kecamatan Galesong Selatan memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja.

Dalam melaksanakan pekerjaan salah satu kunci kesuksesannya adalah kejujuran karena kejujuran merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan dalam organisasi. Dalam hal ini pegawai yang beretos kerja tinggi sangat bergantung pada bagaimana kejujurannya dalam melaksanakan tugas.

Di bawah ini akan digambarkan tanggapan responden mengenai "pelayanan yang lebih baik tidak selalu membutuhkan biaya yang lebih besar",

untuk mengetahui persetujuan responden terhadap pernyataan kejujuran dalam melaksanakan tugas.

Tabel 8
Tanggapan Responden tentang
Pernyataan Kejujuran dalam
Melaksanakan Tugas

No.	Kategori Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Nilai Skor
1.	Sangat Setuju	5	6	26,09%	
2.	Setuju	4	10	43,48%	
3.	Kurang Setuju	3	4	17,39%	
4.	Tidak Setuju	2	3	13,04%	
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	
Jumlah			23	100%	76,52%

Sumber: Data Primer, diolah, Tahun 2013.

Berdasarkan data yang dilihat pada Tabel 8 di atas dengan menggunakan teknik analisis data, maka skor yang dicapai dari pernyataan tersebut diperoleh persentase nilai skor sebanyak 76,52%. Dari hasil tersebut maka dapat diketahui bahwa kejujuran pegawai dalam melaksanakan tugas terkait dengan etos kerja pegawai negeri sipil di Kantor Kecamatan Galesong Selatan, termasuk dalam kategori baik.

Hal tersebut dapat dilihat bahwa responden cenderung menjawab setuju dengan persentase 43,48% bahkan jika dibandingkan dengan responden yang menjawab sangat setuju ada 26,09% meskipun masih terlihat 13,04% responden yang menjawab tidak setuju sedangkan tak satupun responden yang menjawab sangat tidak setuju terhadap pernyataan tersebut. Ini menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor Kecamatan Galesong Selatan dalam hal kejujuran dalam melaksanakan tugasnya sudah baik, namun demikian masih terdapat pegawai yang memiliki tingkat kejujuran yang rendah dalam melaksanakan tugasnya.

Untuk mencapai tujuan organisasi yang optimal dalam hal ini pegawai dalam melaksanakan tugasnya harus mementingkan interest organisasi atau dengan kata lain kepentingan organisasi harus diutamakan ketimbang kepentingan pribadi. Pegawai yang memiliki etos kerja tinggi tentu akan menghindari konflik interest.

Di bawah ini akan digambarkan tanggapan responden mengenai “dalam memberikan pelayanan saya tidak mengutamakan keluarga daripada orang lain yang tidak saya kenal”, untuk mengetahui persetujuan responden terhadap pernyataan konflik interest.

Tabel 9
Tanggapan Responden tentang
Pernyataan Konflik Interest

No.	Kategori Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Nilai Skor
1.	Sangat Setuju	5	0	0%	
2.	Setuju	4	0	0%	
3.	Kurang Setuju	3	7	30,43%	
4.	Tidak Setuju	2	4	17,39%	
5.	Sangat Tidak Setuju	1	12	52,17%	
Jumlah			23	100%	35,65%

Sumber: Data Primer, diolah, Tahun 2013.

Berdasarkan data yang dilihat pada Tabel 9 di atas dengan menggunakan teknik analisis data, maka skor yang dicapai dari pernyataan tersebut diperoleh persentase nilai skor sebanyak 35,65%. Dari hasil tersebut maka dapat diketahui bahwa pegawai dalam melaksanakan tugas organisasi akan selalu menghindari konflik interest terkait dengan etos kerja pegawai negeri sipil di Kantor Kecamatan Galesong Selatan, termasuk dalam kategori tidak baik.

Hal tersebut dapat dilihat bahwa responden cenderung menjawab sangat tidak setuju dengan persentase 52,17% jika dibandingkan dengan jawaban responden yang kurang setuju ada 30,43% sedangkan tak satupun responden yang menjawab setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan

tersebut. Dalam hal ini penulis memberikan kategori tidak baik karena sesuai dengan pernyataan kuesioner bahwa dalam memberikan pelayanan seharusnya tak membeda-bedakan orang lain. Ini menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor Kecamatan Galesong Selatan lebih mengutamakan kepentingan pribadinya ketimbang kepentingan organisasi/instansinya.

Pengaruh Positif Bekerja terhadap Individu

Pengaruh positif bekerja terhadap individu merupakan suatu kondisi dimana seseorang memiliki pandangan bagaimana pekerjaan itu menghasilkan hal-hal positif bagi seseorang, dan pengaruh pekerjaan itu sendiri dalam hal yang positif. Untuk melihat seperti apa etos kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Kecamatan Galesong Selatan Kabupaten Takalar jika ditinjau dari pengaruh positif bekerja terhadap individu dapat diukur dari 5 (lima) indikator di bawah ini, yaitu kerja sebagai cara untuk mencapai kebahagiaan, kerja keras merupakan sumber kesuksesan, bekerja merupakan investasi, ambisi untuk berprestasi dan maju, kepercayaan bahwa kerja memberikan kontribusi kepada moral individu, serta kepercayaan bahwa kerja memberikan kesejahteraan dan keadilan.

Etos kerja pegawai juga dapat dilihat dari seberapa besar pegawai menghargai dirinya sebagai seseorang yang mampu dalam melaksanakan pekerjaannya, tentu akan mendapat hasil kerja yang diinginkan atau yang diharapkan karena seorang pegawai yang menganggap pekerjaan adalah suatu ibadah yang harus dijalankan untuk mendapatkan kebahagiaan dalam hidup.

Di bawah ini akan digambarkan tanggapan responden mengenai “saya mendapatkan pemenuhan diri yang lebih dari kerja saya”, untuk mengetahui

persetujuan responden terhadap pernyataan kerja sebagai cara untuk mencapai kebahagiaan.

Tabel 10
Tanggapan Responden tentang
Pernyataan Kerja sebagai Cara untuk
Mencapai Kebahagiaan

No.	Kategori Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Nilai Skor
1.	Sangat Setuju	5	4	17,39%	
2.	Setuju	4	6	26,09%	
3.	Kurang Setuju	3	13	56,52%	
4.	Tidak Setuju	2	0	0%	
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	
Jumlah			23	100%	72,17%

Sumber: Data Primer, diolah, Tahun 2013.

Berdasarkan data yang dilihat pada Tabel 10 di atas dengan menggunakan teknik analisis data, maka skor yang dicapai dari pernyataan tersebut diperoleh persentase nilai skor sebanyak 72,17%. Dari hasil tersebut maka dapat diketahui bahwa pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh akan selalu mendapatkan kebahagiaan hidup terkait dengan etos kerja pegawai negeri sipil di Kantor Kecamatan Galesong Selatan, termasuk dalam kategori baik.

Hal tersebut dapat dilihat bahwa responden cenderung menjawab kurang setuju dengan persentase 56,52% jika dibandingkan dengan jawaban responden yang setuju ada 26,09% dan tak satupun responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap pernyataan tersebut. Ini menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor Kecamatan Galesong Selatan menganggap kerja bukanlah satu-satunya jalan untuk meraih kebahagiaan hidup.

Pegawai yang memiliki etos kerja tentu memiliki pandangan bahwa kerja keras adalah suatu hal yang paling berpengaruh terhadap kesuksesan karena dengan adanya kerja keras atau usaha yang giat maka seseorang akan

mendapatkan hasil yang sesuai dengan apa yang diinginkannya.

Di bawah ini akan digambarkan tanggapan responden mengenai “semakin seseorang bekerja keras kemungkinan kehidupannya lebih baik”, untuk mengetahui persetujuan responden terhadap pernyataan kerja keras merupakan sumber kesuksesan.

Tabel 11
Tanggapan Responden tentang
Pernyataan Kerja Keras
Merupakan Sumber Kesuksesan

No.	Kategori Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Nilai Skor
1.	Sangat Setuju	5	7	30,43%	
2.	Setuju	4	16	69,57%	
3.	Kurang Setuju	3	0	0%	
4.	Tidak Setuju	2	0	0%	
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	
Jumlah			23	100%	86,09%

Sumber: Data Primer, diolah, Tahun 2013.

Berdasarkan data yang dilihat pada Tabel 11 di atas dengan menggunakan teknik analisis data, maka skor yang dicapai dari pernyataan tersebut diperoleh persentase nilai skor sebanyak 86,09%. Dari hasil tersebut maka dapat diketahui bahwa pegawai yang bekerja keras akan mendapatkan sebuah kesuksesan terkait dengan etos kerja pegawai negeri sipil di Kantor Kecamatan Galesong Selatan, termasuk dalam kategori sangat baik.

Hal tersebut dapat dilihat bahwa responden cenderung menjawab setuju dengan persentase 69,57% bahkan jika dibandingkan dengan responden yang menjawab setuju ada 30,43% dan tak satupun responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap pernyataan tersebut. Ini menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor Kecamatan Galesong Selatan selalu bekerja keras demi meraih sebuah kesuksesan.

Pegawai yang memiliki etos kerja akan selalu berpandangan bahwa bekerja

adalah sebuah aktualisasi diri yang akan membawanya menjadi orang yang lebih baik dari sebelumnya dan akan mendapatkan sebuah pencapaian yang maksimal.

Di bawah ini akan digambarkan tanggapan responden mengenai “penghargaan yang tidak diberikan pada saat itu juga, lebih berarti daripada yang diberikan secara seketika”, untuk mengetahui persetujuan responden terhadap pernyataan bekerja merupakan investasi.

Tabel 12

Tanggapan Responden tentang
Pernyataan Bekerja Merupakan Investasi

No.	Kategori Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Nilai Skor
1.	Sangat Setuju	5	13	56,52%	
2.	Setuju	4	10	43,48%	
3.	Kurang Setuju	3	0	0%	
4.	Tidak Setuju	2	0	0%	
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	
Jumlah			23	100%	91,30%

Sumber: Data Primer, diolah, Tahun 2013.

Berdasarkan data yang dilihat pada Tabel 12 di atas dengan menggunakan teknik analisis data, maka skor yang dicapai dari pernyataan tersebut diperoleh persentase nilai skor sebanyak 91,30%. Dari hasil tersebut maka dapat diketahui bahwa dengan bekerja pegawai akan mendapatkan investasi terkait dengan etos kerja pegawai negeri sipil di kantor Kecamatan Galesong Selatan, termasuk dalam kategori sangat baik.

Hal tersebut dapat dilihat bahwa responden cenderung menjawab sangat setuju dengan persentase 56,52% bahkan jika dibandingkan dengan responden yang menjawab setuju ada 43,48% sedangkan tak satupun responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap pernyataan tersebut. Ini menunjukkan

bahwa pegawai pada Kantor Kecamatan Galesong Selatan selalu bekerja dengan baik demi investasi hidup kedepan.

Pegawai yang beretos kerja akan selalu bekerja semaksimal mungkin dengan segala daya upaya yang ia kerjakan akan mendapatkan sesuatu yang besar dalam hidupnya karena dengan bekerja pegawai akan mendapatkan prestasi dan mendapatkan reward atau kenaikan pangkat dan golongan.

Di bawah ini akan digambarkan tanggapan responden mengenai “saya bekerja untuk mendapatkan penghargaan walaupun tidak mendapatkan upah”, untuk mengetahui persetujuan responden terhadap pernyataan ambisi untuk berprestasi dan maju.

Tabel 13

Tanggapan Responden tentang
Pernyataan Ambisi untuk
Berprestasi dan Maju

No.	Kategori Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Nilai Skor
1.	Sangat Setuju	5	3	13,04%	
2.	Setuju	4	14	60,87%	
3.	Kurang Setuju	3	6	26,09%	
4.	Tidak Setuju	2	0	0%	
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	
Jumlah			23	100%	77,39%

Sumber: Data Primer, diolah, Tahun 2013.

Berdasarkan data yang dilihat pada Tabel 13 di atas dengan menggunakan teknik analisis data, maka skor yang dicapai dari pernyataan tersebut diperoleh persentase nilai skor sebanyak 77,39%. Dari hasil tersebut maka dapat diketahui bahwa pegawai yang bekerja dengan semaksimal mungkin tentu akan mendapat prestasi yang membanggakan bagi dirinya terkait dengan etos kerja pegawai negeri sipil di Kantor Kecamatan Galesong Selatan, termasuk dalam kategori baik.

Hal tersebut dapat dilihat bahwa responden cenderung menjawab setuju

dengan persentase 60,87% jika dibandingkan dengan jawaban responden yang kurang setuju ada 26,09% sedangkan tak satupun responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap pernyataan tersebut. Ini menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor Kecamatan Galesong Selatan memiliki ambisi yang besar untuk meraih prestasi dan maju dalam kariernya sebagai pegawai, tapi masih ada sebagian kecil pegawai yang bekerja biasa saja tanpa adanya ambisi untuk maju kedepannya.

Pegawai yang memiliki etos kerja akan percaya bahwa setiap pekerjaan yang ia kerjakan akan memberikan suntikan moral terhadap dirinya, pegawai yang bekerja dengan penuh dedikasi tentu memiliki moral pribadi yang baik. Untuk melihat seperti apa pandangan pegawai terhadap pekerjaan itu akan memberikan kontribusi moral.

Di bawah ini akan digambarkan tanggapan responden mengenai “dengan bekerja seseorang akan merasa lebih baik dan dapat merasakan ketenangan dalam hidup”, untuk mengetahui persetujuan responden terhadap pernyataan kepercayaan bahwa kerja memberikan kontribusi kepada moral individu.

Tabel 14
Tanggapan Responden tentang
Pernyataan Kepercayaan bahwa
Kerja Memberikan Kontribusi kepada
Moral Individu

No.	Kategori Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Nilai Skor
1.	Sangat Setuju	5	12	52,17%	
2.	Setuju	4	11	47,83%	
3.	Kurang Setuju	3	0	0%	
4.	Tidak Setuju	2	0	0%	
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	
Jumlah			23	100%	90,43

Sumber: Data Primer, diolah, Tahun 2013.

Berdasarkan data yang dilihat pada Tabel 14 di atas dengan menggunakan

teknik analisis data, maka skor yang dicapai dari pernyataan tersebut diperoleh persentase nilai skor sebanyak 90,43%. Dari hasil tersebut maka dapat diketahui bahwa kepercayaan bahwa kerja memberikan kontribusi moral terhadap individu terkait dengan etos kerja pegawai negeri sipil di Kantor Kecamatan Galesong Selatan, termasuk dalam kategori sangat baik.

Hal tersebut dapat dilihat bahwa responden cenderung menjawab sangat setuju dengan persentase 52,17% bahkan jika dibandingkan dengan responden yang menjawab setuju ada 47,83% dan tak satupun responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap pernyataan tersebut. Ini menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor Kecamatan Galesong Selatan memiliki anggapan bahwa kerja akan memberikan kontribusi moral yang sangat besar terhadap dirinya.

Pegawai yang memiliki etos kerja tentu berpandangan bahwa dengan bekerja seseorang akan mendapatkan kesejahteraan dan keadilan dalam hidup, itu bisa diraih dengan bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan optimal sehingga akan meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Untuk mengetahui seberapa besar kepercayaan pegawai bahwa kerja akan memberikan kesejahteraan dan keadilan.

Di bawah ini akan digambarkan tanggapan responden mengenai “kerja bukanlah satu-satunya sumber dalam mendapatkan kesejahteraan hidup, tapi kerja merupakan jalan terbaik untuk mendapatkan kesejahteraan”, untuk mengetahui persetujuan responden terhadap pernyataan kepercayaan bahwa kerja memberikan kesejahteraan dan keadilan.

Tabel 15
Tanggapan Responden tentang
Pernyataan Kepercayaan bahwa
Kerja Memberikan Kesejahteraan dan
Keadilan

No.	Kategori Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Nilai Skor
1.	Sangat Setuju	5	16	69,57%	
2.	Setuju	4	7	30,43%	
3.	Kurang Setuju	3	0	0%	
4.	Tidak Setuju	2	0	0%	
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	
Jumlah			23	100%	93,91%

Sumber: Data Primer, diolah, Tahun 2013.

Berdasarkan data yang dilihat pada Tabel 15 di atas dengan menggunakan teknik analisis data, maka skor yang dicapai dari pernyataan tersebut diperoleh persentase nilai skor sebanyak 93,91%. Dari hasil tersebut maka dapat diketahui bahwa dengan bekerja pegawai akan mendapatkan kesejahteraan hidup dan keadilan terkait dengan etos kerja pegawai negeri sipil di Kantor Kecamatan Galesong Selatan, termasuk dalam kategori sangat baik.

Hal tersebut dapat dilihat bahwa responden cenderung menjawab sangat setuju dengan persentase 69,57% bahkan jika dibandingkan dengan responden yang menjawab setuju ada 30,43% sedangkan tak satupun responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap pernyataan tersebut. Ini menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor Kecamatan Galesong Selatan beranggapan bahwa kerja akan memberikan kesejahteraan hidup dan keadilan terhadap dirinya.

PEMBAHASAN

Terkait aspek ide individualisme/independensi, data yang dilihat pada Tabel 4 sampai dengan Tabel 9 tersebut di atas cenderung berada dalam kategori baik. Meskipun demikian, masih ada satu hal yang termasuk dalam kategori buruk yaitu dalam hal manajemen waktu masih dikarenakan masih banyak

pegawai yang belum dapat mengelola waktunya dengan baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Terkait aspek pengaruh positif bekerja terhadap individu, data yang dilihat pada Tabel 10 sampai dengan Tabel 15 tersebut di atas cenderung berada dalam kategori sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana pegawai pada kantor tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik karena setiap pegawai selalu beranggapan bahwa pekerjaan yang ia kerjakan akan menghasilkan sebuah pengaruh yang positif bagi mereka.

Menurut Anoraga (1992), etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap hidup suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja.

Konsep “etos” memang menunjuk pada aspek sikap dan moral, sebagaimana pandangan Geertz (1992) bahwa etos adalah sesuatu yang menunjukkan pada sifat, watak, dan kualitas kehidupan bangsa, moral, dan gaya estetis.

Sejalan dengan itu, Suseno (1978) dengan memberi penekanan pada tanggung jawab moral mengemukakan bahwa etos merupakan sikap kehendak yang ada hubungan erat dengan tanggung jawab moralnya.

Secara lebih operasional, John dan Benjamin (Wirawan, 2007) merumuskan etos kerja (*work ethic*) sebagai berikut: “*Work ethic belief system pertains to ideas that stress individualism/independence and the positive effect of work on individuals. Work is thus considered good in itself because it dignifies a person. Making personal effort to work hard will ensure success*”.

Menurutnya, etos kerja mengenai ide menekankan individualisme atau independensi dan pengaruh positif

bekerja terhadap individu. Bekerja dianggap baik karena dapat meningkatkan derajat kehidupan serta status sosial seseorang. Berupaya bekerja keras akan memastikan kesuksesan. Ada sejumlah indikator yang dapat dipergunakan untuk mengukur etos kerja seseorang, yang akan diuraikan pada paragraf berikut.

Internal locus control. Percaya bahwa nasib seseorang ditentukan oleh dirinya sendiri. Kebalikannya adalah *external locus control*, yaitu nasib seseorang ditentukan oleh faktor-faktor di luar diri sendiri: misalnya nasib, orang lain, jabatan dan sebagainya. Orang yang etos kerjanya tinggi berprinsip *internal locus control*. Kesuksesan dan kegagalannya ditentukan oleh dirinya sendiri. Orang yang etos kerjanya rendah berprinsip *external locus control*. Kesuksesan dan kegagalannya ditentukan oleh orang lain atau faktor-faktor di luar dirinya.

Kerja sebagai cara untuk mencapai kebahagiaan hidup. Orang beretos kerja tinggi mempunyai kepercayaan tinggi bahwa bekerja merupakan suatu cara untuk mencapai kebahagiaan hidup. Jika ingin memperoleh hidup yang cukup dan bahagia, seseorang harus bekerja, sedangkan kesengsaraan dan kemiskinan merupakan hasil dari kemalasan bekerja.

Komitmen terhadap pekerjaan. Etos kerja memiliki keterikatan dengan komitmen terhadap pekerjaan. Orang yang beretos kerja tinggi memiliki komitmen yang juga tinggi terhadap pekerjaan. Ia merasa bertanggung jawab dan berupaya menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Ia mampu melaksanakan kerja lembur sering tanpa uang lembur.

Kerja keras merupakan sumber kesuksesan. Orang yang mempunyai etos kerja berpendapat bahwa kerja merupakan sumber kesuksesan dan kemalasan merupakan sumber kegagalan mencapai sesuatu. Misalnya, kerja keras

merupakan sumber kekayaan dan malas bekerja merupakan sumber kemiskinan.

Bekerja merupakan investasi. Orang yang beretos kerja menganggap bekerja merupakan suatu investasi yang akan menghasilkan *return on investment* (ROI). Ia berpendapat bahwa semakin keras ia bekerja, semakin tinggi ROI yang akan didapatkannya. Ia percaya akan pribahasa “berakit-rakit ke hulu berenang-renang kita ketepian” atau “*no pain no gain*”.

Manajemen waktu. Orang yang beretos kerja mengelola waktunya dengan baik karena memegang prinsip bahwa waktu adalah uang (*time is money*). Ia dapat membagi dan menjalankan jadwalnya secara proporsional, sehingga tidak merugikan dirinya sendiri dalam kaitannya untuk bekerja, bersantai, beristirahat, maupun bersosialisasi dengan orang lain.

Ambisi untuk berprestasi dan maju. Orang yang beretos kerja sangat ambisius untuk berprestasi dan mencapai kemajuan. Ia melaksanakan pekerjaannya bukan sekedar melaksanakan aktivitas, tetapi ingin menghasilkan suatu kinerja dengan prestasi tinggi. Ia berupaya melaksanakan pekerjaannya dengan cara yang lebih baik dan efisien.

Disiplin dalam bekerja. Disiplin tinggi dalam bekerja merupakan ciri orang yang beretos tinggi. Ia ingin efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, ia disiplin dalam melaksanakan peraturan dan prosedur kerja, disiplin waktu kerja, dan disiplin dalam mempergunakan sumber-sumber pekerjaan.

Kejujuran dalam melaksanakan tugas dan menghindari konflik interest. Kejujuran dan konflik interest merupakan salah satu masalah penting di lingkungan kerja. Ketika karyawan menjadi anggota suatu organisasi ia membawa interest pribadinya, sedangkan ketika melaksanakan

pekerjaannya ia harus melaksanakan interest organisasi. Jika interest pribadi lebih besar atau kuat daripada interest organisasi, maka akan terjadi konflik interest. Karyawan yang beretos tinggi jujur dalam melaksanakan tugas dan menghindari konflik interest.

Kepercayaan bahwa kerja memberikan kontribusi kepada moral individu serta kesejahteraan dan keadilan. Orang yang bekerja dan berupaya melaksanakan pekerjaannya dengan baik, pikiran, tenaga dan waktunya akan sepenuhnya dicurahkan untuk pekerjaannya. Ia akan merasa puas jika dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan kecewa jika gagal menyelesaikan pekerjaannya. Orang yang mengabdikan hidupnya untuk pekerjaannya mempunyai moral pribadi yang baik. Ia juga berupaya meningkatkan produktivitasnya yang kemudian dapat membantu meningkatkan kesejahteraan dan keadilan sosial.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penulis menyimpulkan bahwa etos kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Kecamatan Galesong Selatan ditinjau dari aspek ide individualisme/ independensi termasuk kategori baik. Namun demikian, masih ada satu hal yang termasuk dalam kategori buruk yaitu dalam hal manajemen waktu masih dikarenakan masih banyak pegawai yang belum dapat mengelola waktunya dengan baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Di samping itu, etos kerja pegawai negeri sipil ditinjau dari aspek pengaruh positif bekerja terhadap individu masuk dalam kategori sangat baik, yang ditunjukkan dari bagaimana

pegawai pada kantor tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik karena setiap pegawai selalu beranggapan bahwa pekerjaan yang ia kerjakan akan menghasilkan sebuah pengaruh yang positif bagi mereka. Oleh karena itu, manajemen waktu yang baik sangat diperlukan demi terwujudnya efektivitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kantor Kecamatan Galesong Selatan.

REFERENSI

- Anoraga, Pandji. 1992. Psikologi Kerja. Jakarta: Rineke Cipta.
- Geertz, Clifford. 1992. Kebudayaan dan Agama. Yogyakarta: Kanisius.
- Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil.
- Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. Produktivitas (Apa dan Bagaimana). Jakarta: Bumi Aksara
- Suseno, Frans Magnis. 1978. Menuju Etos Pekerjaan yang Bagaimana. Jakarta: LP3ES.
- Wirawan. 2007. Budaya dan Iklim Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.