

Submitted: 19 Agustus 2023	Accepted: 18 Oktober 2023	Published: 3 April 2024
----------------------------	---------------------------	-------------------------

## **Analisis Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja Penyuluh Agama Kristen**

**Tiur Imeldawati\***; **Hermanda Ihut Tua Simamora;**

**Dame Taruli; Elsina Sihombing; Winda Manalu**

Prodi Pendidikan Penyuluh Agama IAKN Tarutung

*imeltamsar@gmail.com\**

### **Abstract**

*Christian Religion Extension Workers face great challenges in carrying out their duties, so they require a high work ethics to maximize their performance. The aim of this research was to analyze various factors that influence the performance of Christian Religion Extension Workers. Through quantitative research, an analysis of factors was carried out that had a significant influence on the work ethics of Christian Religion Extension Workers at the Ministry of Religion, Toba Regency. The research result showed that among the career development system factor, salary factor, work environment factor, social factor, competency factor and appreciation factor, the career development system factor is the most dominant in increasing the work ethics of Christian Religion Extension Workers. Thus, it can be concluded that the incentive in the form of challenges and opportunities to improve one's career can increase work ethics.*

**Keywords:** *career; Christian Religion Extension Worker; factors analysis; performance; work ethics*

### **Abstrak**

Penyuluh Agama Kristen menghadapi tantangan besar dalam menjalankan tugas-tugasnya sehingga membutuhkan etos kerja yang tinggi agar dapat memaksimalkan kinerja mereka. Tujuan riset ini adalah untuk menganalisis berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja para Penyuluh Agama Kristen. Melalui riset kuantitatif dilakukan analisis faktor yang memberi pengaruh signifikan terhadap etos kerja para Penyuluh Agama Kristen di Kementerian Agama Kabupaten Toba. Hasil penelitian menunjukkan bahwa di antara faktor sistem pengembangan karir, faktor gaji, faktor lingkungan kerja, faktor sosial masyarakat, faktor kompetensi dan faktor apresiasi, faktor sistem pengembangan karir paling dominan dapat meningkatkan etos kerja para Penyuluh Agama Kristen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa adanya insentif berupa tantangan dan kesempatan untuk meningkatkan karir dapat meningkatkan etos kerja.

**Kata Kunci:** analisis faktor; etos kerja; karir; kinerja; Penyuluh Agama Kristen

## PENDAHULUAN

Terjadinya degradasi etos kerja diduga diduga disebabkan oleh masalah kontekstual masyarakat binaan, kesejahteraan para penyuluh, dan tantangan-tantangan di lapangan yang membutuhkan keuletan dari para penyuluh.<sup>1</sup> Riset terdahulu yang telah dilakukan oleh Agnes Novianti Permata Sari di lokasi ini telah menunjukkan bahwa ada berbagai permasalahan di lingkungan kerja yang dihadapi oleh penyuluh di lapangan ketika mereka melayani kelompok-kelompok binaan, termasuk kelompok anak.<sup>2</sup> Dengan demikian, etos kerja para penyuluh agama diperlukan untuk bisa menjalankan tugas dan fungsinya sebagaimana seharusnya.

Sinamo, sebagaimana dikutip oleh Alfathan, menyatakan bahwa etos kerja dipengaruhi oleh dua faktor, yakni internal, termasuk di dalamnya nilai hidup, paradigma atau pandangan, keterampilan, pendidikan, dan faktor eksternal, meliputi budaya, sikap, suasana kerja, disiplin, hubungan dalam kerja, penghargaan, fasilitas kerja, gaji

atau tunjangan.<sup>3</sup> Probowati, mengutip pandangan Anoraga, menyebut berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja manusia, antara lain budaya, agama, kondisi lingkungan, sosial politik, struktur ekonomi, pendidikan, motivasi intrinsik individu.<sup>4</sup> Dalam penelitian berbeda, Rohana menuliskan bahwa semakain tinggi etos kerja semakin produktif seseorang dalam berkarya.<sup>5</sup>

Etos kerja merupakan hal yang penting dalam menjalankan kinerja dalam bidang apa pun yang digeluti oleh para profesional. Etos kerja menjadi faktor penting yang mempengaruhi efektifitas dan produktifitas. Etos kerja diartikan sebagai paradigma kerja suatu komunitas atau golongan. Etos kerja diperlukan untuk meningkatkan kualitas diri dalam pekerjaan sehingga semakin berani untuk menjadi lebih baik. Mereka yang memiliki etos kerja adalah mereka yang memiliki motivasi dalam diri untuk bekerja keras dengan setulus hati serta berani untuk mengembangkan diri. Etos kerja memberi pengaruh yang positif bagi kinerja seseorang

---

<sup>1</sup> Wawancara dengan Renold Sipahutar, S.Th., Kepala Seksi Urusan Agama Kristen Kementerian Agama Kab. Toba, pada tanggal 20 Juni 2023.

<sup>2</sup> Agnes Novianti Permata Sari et al., "Spiritual Moderation for Early Childhood in Encouraging Tolerance Values," *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 7, no. 4 (August 15, 2023): 4209–22, <https://doi.org/10.31004/OBSESI.V7I4.4519>.

<sup>3</sup> Zaenal Arifin Alfathan, "Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru," *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 7, no. 2 (2022): 225–40, <https://doi.org/10.17509/jpm.v7i2.46956>.

<sup>4</sup> Anna Probowati, "Membangun Sikap Dan Etos Kerja," *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 1, no. 1 (2008): 15–26.

<sup>5</sup> Rohana Sianipar and Vania Salim, "Faktor Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Dalam Membentuk 'Loyalitas Kerja' Pegawai Pada PT Timur Raya Alam Damai," *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen* 15, no. 1 (2019): 15–28.

karena meningkatkan komitmen dan mengembangkan karir.<sup>6</sup>

Etos kerja memiliki elemen-elemen etika. Dalam hal ini, iman Kristen menjadi dasar para penyuluh agama Kristen untuk melayani dengan etika yang baik.<sup>7</sup> Etika menyatu pada nilai-nilai moral yang dapat juga dikatakan sebagai standar-standar dari mana seseorang menyeleksi perilakunya sendiri dan perilaku orang lain.<sup>8</sup> Etos kerja yang baik akan menjadi faktor pendukung dalam peningkatan karya seseorang dan berkarir di bidang yang digelutinya. Etos kerja tinggi mengantar seseorang bisa total dan maksimal dalam melakukan apa pun juga.

Lilies Nuraini menyatakan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan produktivitas. Secara umum kesuksesan perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan yang membuktikan bahwa mereka adalah orang-orang yang bertanggung jawab terhadap tugas.<sup>9</sup> Etos kerja menjadi faktor penting dalam aktualisasi

diri, kerja merupakan bentuk pelayanan kepada Tuhan.<sup>10</sup> Etos kerja berfungsi sebagai daya dorong untuk keberhasilan seseorang. Sebagaimana dituliskan oleh Anoraga bahwa manusia yang berhasil adalah mereka yang menghargai kerja, itulah etos kerja.<sup>11</sup>

Lebih lanjut Sinamo menyatakan bahwa seperangkat perilaku kerja merupakan etos kerja.<sup>12</sup> Hal etos kerja tidak dapat dipisahkan dari kinerja seseorang dan kesuksesan atau peningkatan karir seseorang. Etos kerja seperti dinamit yang menghasilkan kekuatan luar biasa dalam diri seseorang untuk bisa memberikan karya terbaik dari diri mereka. Menurut Suci Prasasti, etos kerja dipahami sebagai perilaku positif di mana seseorang memiliki komitmen yang total dan bekerja menjadi gaya hidup orang tersebut. Menurutnya, jika seseorang menghargai kerja dan memiliki komitmen yang kuat, akan berkembang menjadi budaya kerja atau etos kerja.<sup>13</sup>

---

<sup>6</sup> Desmon Ginting, *Etos Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas* (Jakarta: Elex Media Computing, 2020), 10-11.

<sup>7</sup> Tiur Sipahutar, Melina Agustina Imeldawati, Winda, and Maya, "Etika Komunikasi Penyuluh Agama," *Elettra: Jurnal Prodi Pendidikan Penyuluh Agama* 1, no. 1 (2023): 19-30.

<sup>8</sup> Ginting, *Etos Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*, 13-16.

<sup>9</sup> Sanita Dhakariah Lilies Nuraini, Fullchis Nurtjahjani, "The Effect of Work Ethics And Motivation On The Job Performance Of ONY COMP Employees," *Economic and Business Solutions Journal* 5, no. 2 (2021): 64-74, <https://doi.org/10.26623/ebsj.v5i2.3413>.

<sup>10</sup> Hanif Nur Hidayah and Budi Santoso, "Motivasi Dan Disiplin Kerja Sebagai Determinan Etos Kerja Guru (Motivation and Work Discipline as Determinant Factors of Teachers Work Ethos)," *JPMANPER: Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 5, no. 2 (2020): 202-13, <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>.

<sup>11</sup> Panji Anoraga, *Perilaku Keorganisasian* (Jakarta: Dunia Pustaka Jaya, 1995), 20-30.

<sup>12</sup> Jansen Sinamo, *8 Etos Kerja Profesional* (Jakarta: Institut Darma Mahardika, 2011), 76.

<sup>13</sup> Suci Prasasti, "Iklim Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja PLKB," *Jurnal Bimbingan Konseling FIPK Univ Pembangunan Surakarta* 19, no. 1 (2019).

Pekerja yang memiliki etos kerja yang baik akan terus berinisiatif untuk bertanggung jawab, jujur, taat, disiplin dalam melaksanakan seluruh tugasnya.<sup>14</sup> Guru yang memiliki etos kerja yang baik akan terlihat dari loyalitas, komitmen dan kesungguhannya dalam berkarya untuk mencerdaskan anak bangsa. Guru tersebut menghargai rekan sejawat, mencintai anak didik, melakukan tugas mengajar dengan rasa syukur. Kinerja guru berhubungan erat dengan etos kerja.<sup>15</sup> Soewarso Hardjosoedarmo menyatakan bahwa etos kerja menjadi ciri khas sikap hidup seseorang dalam bekerja dan berinteraksi dengan orang lain.<sup>16</sup>

Kinerja merupakan hal yang biasanya diukur dalam pencapaian seseorang baik dalam organisasi maupun pada perusahaan. Sebagaimana dituliskan oleh Pratama dan Abadi bahwa untuk mengukur keberhasilan seorang karyawan dilihat dari kinerja mereka. Kinerja dibedakan menjadi kinerja individu dan kinerja organisasi.<sup>17</sup> Kinerja seseorang akan menghantar orang tersebut kepada keberhasilan. Sedangkan kinerja itu

sendiri membutuhkan etos kerja yang baik. Kinerja menjadi tolak ukur dalam penilaian pencapaian seorang karyawan atau pegawai di bidang mana pun mereka berkarya.

Penyuluh Agama berada di bawah naungan Kementerian Agama. Kementerian Agama juga telah ditetapkan perihal kode etik yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai dalam lingkup Kementerian Agama termasuk oleh para Penyuluh Agama Kristen. Ada pun isi dari kode etik tersebut antara lain, persatuan dijunjung tinggi, pelayanan dan pengabdian kepada masyarakat diutamakan, bekerja dengan amanah, jujur dan adil, disiplin, profesional dan inovatif, bertanggung jawab dan setia kawan.

Dalam pelaksanaan tugas sebagai Penyuluh Agama Kristen, berbagai petunjuk teknis telah dijabarkan secara terperinci dan jelas, bahwa seorang penyuluh sudah sewajarnya mengikuti petunjuk teknis yang ada dan menunjukkan etos kerja yang baik. Juknis ini menjadi rambu-rambu yang harus diikuti oleh para Penyuluh Agama Kristen di lingkungan Kementerian Agama di mana

<sup>14</sup> M Arifin, *Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja* (Yogyakarta: Teras, 2010) 55.

<sup>15</sup> Siluh Nyoman Princes Oktavia Fairy, Made Yudana, and Dewa Gede Hendra Divayana, "Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Guru, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMPK 1 Harapan Denpasar," *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia* 10, no. 2 (2019): 125–31, <https://doi.org/10.23887/japi.v10i2.2799>.

<sup>16</sup> Soewarso Hardjosoedarmo, *Total Quality Management* (Yogyakarta: ANDI Offset, 1997), 15.

<sup>17</sup> Amelinda Pratana and Ferryal Abadi, "Analisis Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak Pada Kinerja Karyawan.," *IKRAITH-EKONOMIKA* 1, no. 2 (November 19, 2018): 84–92, <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/view/387>.

pun wilayah pelayanan mereka. Tugas penyuluhan harus dikerjakan berdasarkan etika dan kode etik.

Sebagaimana halnya dituliskan oleh Ginting bahwa etos kerja menjadi spirit penggerak seseorang yang dituangkan dalam tindakan nyata.<sup>18</sup> Indikator etos kerja yang baik ini juga perlu dimiliki oleh para Penyuluh Agama di lingkungan Kementerian Agama sehingga mampu menunjukkan kinerja baik dan turut mendukung setiap program yang telah disusun secara pribadi maupun secara menyeluruh dalam organisasi. Kekuatan dalam diri seorang penyuluh terkait etos kerja yang dimiliki akan menolong orang tersebut meraih sukses mereka di lapangan pelayanan terhadap kelompok binaan masing-masing.

Dari beberapa penelitian di atas penulis memahami bahwa banyak faktor bisa mempengaruhi etos kerja Penyuluh Agama Kristen yang melayani di lingkungan kerja Kementerian Agama Kabupaten Toba. Dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh para peneliti, penulis juga mengambil hasil riset mereka untuk menjadi acuan dalam riset yang dilakukan ini. Dari sekian ba-

nyaknya faktor yang ada, penulis merumuskan bahwa keenam faktor berikut ini memiliki pengaruh terhadap etos kerja penyuluh agama Kristen di Kementerian Agama Kabupaten Toba, antara lain: apresiasi, gaji, lingkungan kerja, kompetensi, sistem pengembangan karir, sosial politik masyarakat.<sup>19</sup>

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif.<sup>20</sup> Penelitian dilakukan terhadap para Penyuluh Agama Kristen di Kementerian Agama Kabupaten Toba yang berjumlah 45 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara di awal penelitian terhadap beberapa penyuluh dan kemudian dilanjutkan dengan distribusi angket yakni angket tertutup untuk pengumpulan data penelitian. Variabel penelitian ini adalah beberapa faktor X, yakni faktor X1 adalah apresiasi; X2 adalah gaji; X3 adalah lingkungan kerja; X4 adalah kompetensi; X5 adalah sistem pengembangan karir; X6 adalah sosial masyarakat. Sementara itu, toos kerja penyuluh merupakan variabel Y.

<sup>18</sup> Ginting, *Etos Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*.

<sup>19</sup> Desak Nyoman Sukardewi, Nyoman Dantes, and I Nyoman Natajaya, "Kontribusi Adversity Quotient (AQ), Etos Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Amlapura,"

*Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia* 4, no. 1 (2013), <https://doi.org/10.23887/japi.v4i1.963>.

<sup>20</sup> John W. Creswell, *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif Dan Campuran* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2019).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Faktor

#### Analisis Faktor Apresiasi (X1)

		X1	Y
X1	Pearson Correlation	1	.693
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	45	45
Y	Pearson Correlation	.693**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	45	45

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Didapati  $r_{x1y}$  hitung sebesar 0.639 >  $r_{x1y}$  tabel=0.294. Ada hubungan positif antara variabel faktor apresiasi (X1) dengan variabel etos kerja Penyuluh Agama (Y).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 <sup>a</sup>	.481	.469	.31929

a. Predictors: (Constant), X1

Data menunjukkan  $r^2=0,481$  dengan demikian dapat diketahui persentase pengaruh faktor apresiasi terhadap kinerja Penyuluh Agama adalah:  $(r^2) \times 100\% = 0,481 \times 100\% = 48,1\%$ .

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.056	1	4.056	39.786	.000 <sup>a</sup>
	Residual	4.384	43	.102		
	Total	8.440	44			

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Nilai F hitung adalah 39.786, sedangkan F tabelnya adalah 4.06. Didapati bahwa F hitung=39.786 > F tabel=4.06. Hasil uji hipotesa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan faktor apresiasi terhadap etos kerja Penyuluh Agama Kabupaten Toba.

#### Analisis Faktor Gaji (X2)

Correlations

		X2	Y
X2	Pearson Correlation	1	.820
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	45	45
Y	Pearson Correlation	.820**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	45	45

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nilai uji korelasi variabel X2 dengan variabel Y bahwa  $r_{x2y}$  hitung= 0.820 >  $r_{x2y}$  tabel=0.294. Terdapat hubungan positif antara variabel faktor gaji (X2) dengan variabel etos kerja penyuluh agama (Y).

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 <sup>a</sup>	.672	.665	.21081

Hasil uji t bahwa t hitung=9.401 > t tabel=2.014. Berdasarkan hasil ini didapatkan ada hubungan signifikan antara variabel faktor gaji (X2) terhadap variabel etos kerja penyuluh agama (Y).

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.634	.202		8.087	.000
	X2	.544	.058	.820	9.401	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan uji regresi data dengan formula regresi  $\hat{Y} = a + bX$ , diketahui persamaan regresinya yaitu  $\hat{Y} = 1.634 + 0.544X$ . Dalam keadaan konstanta = 1.634 untuk penambahan satu unit variabel X2 (faktor gaji) akan terjadi penambahan variabel Y (Etos Kerja Penyuluh Agama) sebesar 0,544 dari nilai (variabel X2).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 <sup>a</sup>	.673	.665	.25345

a. Predictors: (Constant), X2

Analisis korelasi dengan menghitung determinasi yakni mengkuadratkan koefisien yang ditemukan, maka berikut adalah koefisien determinasinya. Diperoleh  $r^2 = 0,673$  dan persentase pengaruh faktor gaji terhadap kinerja Penyuluh Agama adalah:  $0,673 \times 100\% = 67,3\%$ .

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.678	1	5.678	88.388	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2.762	43	.064		
	Total	8.440	44			

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Hasil uji anova (uji hipotesa) dengan membandingkan F hitung dan F tabel.  $F \text{ hitung} = 88.388 > F \text{ tabel} = 4.06$ . Uji hipotesa menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan faktor gaji terhadap etos kinerja Penyuluh Agama Kabupaten Toba.

### Analisis Faktor Lingkungan Kerja (X3)

Correlations

		X3	Y
X3	Pearson Correlation	1	.818
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	45	45
Y	Pearson Correlation	.818 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	45	45

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Apabila dibandingkan  $r_{x3y}$  hitung dengan  $r_{x3y}$  tabel, maka diketahui  $r_{x3y}$  hitung  $= 0.818 > r_{x1y}$  tabel  $= 0.294$ . Dinyata-

kan bahwa ada hubungan yang positif antara variabel faktor lingkungan kerja (X3) dengan variabel etos kerja Penyuluh Agama (Y).

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.501	.324		1.546	.129
	X3	.840	.090	.818	9.325	.000

a. Dependent Variable: Y

Ketika dibandingkan t hitung dengan t tabel,  $9.325 > 2.014$ . Hasil uji korelasi ini menyatakan terdapat hubungan signifikan antara variabel faktor lingkungan kerja (X3) terhadap variabel etos penyuluh agama (Y).

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.501	.324		1.546	.129
	X3	.840	.090	.818	9.325	.000

a. Dependent Variable: Y

Formula regresi  $\hat{Y} = a + bX$ , persamaan regresinya yaitu  $\hat{Y} = 0.501 + 0.840X$ . Untuk setiap penambahan satu satuan unit variabel X3 dalam keadaan konstan 0.501 memberi penambahan pada variabel Y sebesar 0,840 dari nilai (variabel X3).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 <sup>a</sup>	.669	.661	.25485

a. Predictors: (Constant), X3

Data  $r^2 = 0,669$  dari nilai determinasi ( $r^2$ ) dapat diketahui persentase pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap kinerja Penyuluh Agama adalah:  $(r^2) \times 100\% = 0,669 \times 100\% = 66,9\%$ .

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.647	1	5.647	86.954	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2.793	43	.065		
	Total	8.440	44			

a. Predictors: (Constant), X3  
 b. Dependent Variable: Y

Hasil uji hipotesis diketahui bahwa nilai F hitungnya adalah 86.954, sedangkan F tabelnya adalah 4.06. Diketahui  $F_{hitung} = 86.954 > F_{tabel} = 4.06$ . Dari hasil uji anova ini didapati pengaruh yang positif dan signifikan faktor lingkungan kerja terhadap etos kerja Penyuluh Agama Kabupaten Toba.

**Analisis Faktor Kompetensi (X4)**

Correlations

		X4	Y
X4	Pearson Correlation	1	.698
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	45	45
Y	Pearson Correlation	.698	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	45	45

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil uji korelasi berikut ini  $r_{x4y}$  hitung= $0.698 > r_{x4y}$  tabel= $0.294$ . Ada hubungan positif antara variabel faktor kompetensi (X4) dengan variabel etos kerja Penyuluh Agama (Y).

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.163	.576		-.283	.779
	X4	.994	.156	.698	6.385	.000

a. Dependent Variable: Y

Hasil uji signifikansi (uji t) bahwa t hitung dibandingkan dengan t tabel, diketahui  $t_{hitung} = 6.385 > t_{tabel} = 2.014$ . Hasilnya terdapat hubungan signifikan antara va-

riabel faktor kompetensi (X4) bagi variabel Y (etos kerja Penyuluh Agama).

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.163	.576		-.283	.779
	X4	.994	.156	.698	6.385	.000

a. Dependent Variable: Y

Hasil uji hubungan regresi diatas diketahui diketahui persamaan regresinya yaitu  $\hat{Y} = 0.163 + 0.994X$ . Bahwa dalam keadaan konstanta 0,163, didapati variabel Y mengalami penambahan sebesar 0,994 untuk setiap unit satuan dari variabel X4.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 <sup>a</sup>	.487	.475	.31742

a. Predictors: (Constant), X4

Hasil uji determinasi diperoleh  $r^2 = 0,487$  dan diketahui persentase pengaruh faktor kompetensi terhadap kinerja penyuluh agama adalah:  $(r^2) \times 100\% = 0,487 \times 100\% = 48,7 \%$ .

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.108	1	4.108	40.770	.000 <sup>a</sup>
	Residual	4.332	43	.101		
	Total	8.440	44			

a. Predictors: (Constant), X4  
 b. Dependent Variable: Y

Bahwa nilai F hitungnya adalah 40.770, sedangkan F tabelnya adalah 4.06. Dari uji hipotesa diketahui  $F_{hitung} = 40.770 > F_{tabel} = 4.06$ . Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan faktor kompetensi terhadap etos kerja Penyuluh Agama Kabupaten Toba.



**Analisis Faktor Sistem Pengembangan Karir (X5)**

		X5	Y
X5	Pearson Correlation	1	.926
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	45	45
Y	Pearson Correlation	.926**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	45	45

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Apabila dibandingkan r x5y hitung dengan r x5y tabel, maka diketahui r x5y hitung=0.926 > rx5y tabel=0.294. Hasil analisis menyatakan ada hubungan positif antara variabel faktor sistem pengembangan karir (X5) dengan varibel Etos Kerja Penyuluh agama (Y).

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.219	.144		8.468	.000
	X5	.659	.041	.926	16.098	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan uji signifikasi (uji t) t hitung=16.098 > t tabel=2.014. Terdapat hubungan signifikan antara variabel faktor sistem pengembangan karir (X5) terhadap variabel etos kerja penyuluh agama (Y).

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.219	.144		8.468	.000
	X5	.659	.041	.926	16.098	.000

a. Dependent Variable: Y

Formula regresi  $\hat{Y} = a + bX$  , maka diketahui persamaan regresinya yaitu  $\hat{Y} = 1.219 + 0.659X$ . Dalam keadaan konstanta 1.219 sebesar satu satuan unit akan terjadi

pertambahan sebesar 0,659 pada faktor X5 (Faktor sistem pengembangan karir). Dari uji determinasi (r<sup>2</sup>) dapat diketahui persentase pengaruh faktor sistem pengembangan karir terhadap kinerja penyuluh agama adalah: (r<sup>2</sup>) x 100% = 0,854 x 100% = 85,4 %.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.239	1	7.239	259.138	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1.201	43	.028		
	Total	8.440	44			

a. Predictors: (Constant), X5

b. Dependent Variable: Y

Uji hipotesa bahwa F hitung= 259.138 > F tabel=4.06. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan faktor sistem pengembangan karir terhadap kinerja Penyuluh Agama Kabupaten Toba.

**Faktor Sosial Masyarakat (X6)**

		X6	Y
X6	Pearson Correlation	1	.805
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	45	45
Y	Pearson Correlation	.805**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	45	45

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Perbandingan r x6y hitung dengan r x6y tabel, maka diketahui r x6y hitung= 0.805 > r x6y tabel=0.294. Bahwa ada hubungan positif antara variabel faktor sosial politik masyarakat (X6) dengan varibel etos kerja Penyuluh Agama (Y).

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.919	.182		10.529	.000
	X6	.474	.053	.805	8.887	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan analisis uji signifikansi (uji t) bahwa  $t_{hitung} = 8.887 > t_{tabel} = 2.014$ . Terdapat hubungan signifikan antara variabel faktor sosial politik masyarakat (X6) terhadap variabel etos kerja penyuluh agama (Y).

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.919	.182		10.529	.000
	X6	.474	.053	.805	8.887	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan data uji regresi diatas diketahui formula regresi  $\hat{Y} = a + bX$ , maka diketahui persamaan regresinya yaitu  $\hat{Y} = 1.919 + 0.474X$ . Bahwa bila variabel X6 bertambah satu unit satuan dalam keadaan konstanta 1.919, terjadi penambahan pada variabel Y sebesar 0,474.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 <sup>a</sup>	.647	.639	26304

a. Predictors: (Constant), X6

Hasil uji determinasi diperoleh  $r^2 = 0,647$  ditemukan persentase pengaruh faktor sosial politik masyarakat terhadap kinerja penyuluh agama adalah:  $(r^2) \times 100\% = 0,647 \times 100\% = 64,7\%$ .

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.465	1	5.465	78.979	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2.975	43	.069		
	Total	8.440	44			

a. Predictors: (Constant), X6  
b. Dependent Variable: Y

Diketahui bahwa nilai F hitung adalah 78.979, sedangkan F tabelnya adalah 4.06. Apabila dibandingkan F hitung de-

ngan F tabel, maka diketahui  $F_{hitung} = 78.979 > F_{tabel} = 4.06$ . Disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan faktor sosial politik masyarakat terhadap etos kerja Penyuluh Agama Kabupaten Toba.

### Pembahasan Temuan Penelitian

Penyuluh Agama Kristen adalah sebagai pelaksana tugas untuk membawa su-luh atau terang firman Allah kepada masyarakat binaan atau kelompok-kelompok binaan yang dilayani. Mereka menyampaikan pesan firman Allah melalui bahasa agama, dan pesan penyuluhan bertujuan untuk membangun kerohanian anggota kelompok binaan masing-masing. Para penyuluh membutuhkan etos kerja yang tinggi untuk bisa melaksanakan tugas dan tanggung jawab di tengah-tengah berbagai tantangan yang ada.

Pelayanan penyuluh agama merupakan bagian dari pelayanan Kristiani. Para Penyuluh telah dibekali dengan berbagai ilmu teologi dan ilmu lainnya yang dibutuhkan untuk dipakai dalam pelaksanaan tugas kepenyuluhan. Dalam hal ini para Penyuluh sudah sewajarnya melayani dengan prinsip-prinsip Kristiani. Pelayanan penyuluhan yang dilakukan oleh para Penyuluh menjadi cara pemerintah hadir di tengah masyarakat binaan yang telah dibentuk dan dilayani oleh Penyuluh, sebab para Penyuluh yang melayani tersebut berada di bawah naungan Ke-

menterian Agama. Para Penyuluh melaksanakan fungsi mereka, baik untuk memberikan edukasi, memberikan informasi dengan bahasa agama untuk membangun kerohanian umat Allah. Tugas untuk memberitakan firman Allah menjadi tugas utama penyuluh, di mana Alkitab adalah dasar bagi penyuluhan agama Kristen yang dilakukan oleh para Penyuluh.

Dalam penelitian yang dilakukan didapatkan bahwa beragam faktor yang mempengaruhi etos kerja para Penyuluh Agama Kristen di Kementerian Agama Kabupaten Toba ini. Dari Uji Korelasi diketahui bahwa keenam faktor yakni apresiasi, gaji, lingkungan kerja, kompetensi, sistem pengembangan karir, dan sosial masyarakat memiliki hubungan positif terhadap etos kerja Penyuluh Agama Kristen Kabupaten Toba. Hal ini tergambarkan dari nilai  $R_{xy}$  hitung (0.693, 0.820, 0.818, 0.698, 0.926, 0.805) lebih besar dari  $R_{xy}$  tabel (0.294). Selanjutnya, dari uji  $t$  diketahui bahwa keenam faktor tersebut juga memiliki hubungan signifikan dengan kinerja Penyuluh Agama Kristen Kabupaten Toba. Hal itu tergambarkan dari nilai  $t$  hitung (6.308, 9.402, 9.325, 6.385, 16.098, 8.887) semuanya melebihi  $t$  tabel (2.014).

Uji koefisien  $R$  square menunjukkan bahwa faktor apresiasi memiliki pengaruh sebesar 48,1% terhadap kinerja penyuluh,

faktor gaji memiliki pengaruh sebesar 67,3% terhadap kinerja penyuluh, faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 66,9% terhadap kinerja penyuluh, faktor kompetensi memiliki pengaruh sebesar 48,7% terhadap kinerja penyuluh, sistem pengembangan karir memiliki pengaruh sebesar 85,4% terhadap kinerja penyuluh, dan faktor sosial politik masyarakat memiliki pengaruh sebesar 64,7% terhadap kinerja penyuluh. Data tersebut menunjukkan bahwa faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja penyuluh adalah sistem pengembangan karir, kedua adalah faktor gaji, ketiga adalah faktor lingkungan kerja, keempat adalah faktor sosial masyarakat, kelima adalah faktor kompetensi, dan terakhir adalah faktor apresiasi.

Dengan uji serempak atau uji  $F$  menunjukkan bahwa keenam faktor memiliki pengaruh terhadap kinerja terhadap Penyuluh Agama Kristen Kabupaten Toba. Dengan demikian, hipotesis diterima. Hal itu tergambarkan dari nilai  $F$  hitung (39.786, 88.388, 86.954, 40.770, 259.138, 78.979) lebih besar dari  $F$  tabel (4.06). Ditemukan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Penyuluh Agama Kristen Kabupaten Toba adalah faktor apresiasi, gaji, lingkungan kerja, kompetensi, sistem pengembangan karir, dan sosial politik masyarakat.

Seorang Penyuluh Agama Kristen yang memiliki peran sentral dalam membangun masyarakat Kristen, yakni masyarakat binaan dari semua kategori usia mereka, dengan mengacu pada nilai-nilai Kristiani sudah sewajarnya didukung oleh pemerintah maupun masyarakat itu sendiri. Sinergi dengan gereja dibutuhkan. Sistem pengembangan karir terbukti sebagai faktor yang paling berpengaruh terhadap diri penyuluh. Ketika mereka menemukan bahwa ada jenjang karir yang jelas, mereka lebih antusias dan etos kerja mereka menjadi lebih tinggi dan kinerja yang baik juga terlihat. Bahkan faktor ini melebihi kelima faktor lainnya termasuk melebihi faktor gaji.

## KESIMPULAN

Peran penting para Penyuluh Agama Kristen di Kementerian Agama Kabupaten Toba perlu mendapatkan perhatian dari semua pihak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor sistem pengembangan karir menjadi faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja para Penyuluh. Oleh karena itu, pemerintah, dalam hal ini Kementerian Agama, harus dapat memberikan jaminan kesempatan pengembangan karir bagi para Penyuluh, sehingga dapat menjadi insentif bagi kinerja mereka.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Apresiasi saya berikan kepada rekan-rekan dalam tim yang telah bekerja

bersama-sama demi terlaksananya penelitian ini. Riset ini adalah hasil kolaborasi antara Tiur Imeldawati, Hermenda Ihut Tua Simamora, Dame Taruli, Winda Manalu, Elsina Sihombing. Terima kasih untuk Pimpinan di Kementerian Agama Kabupaten Toba dan para Penyuluh Agama Kristen yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian yang dilakukan oleh tim peneliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfathan, Zaenal Arifin. "Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 7, no. 2 (2022): 225–40. <https://doi.org/10.17509/jpm.v7i2.46956>.
- Anoraga, Panji. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Dunia Pustaka Jaya, 1995.
- Arifin, M. *Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Teras, 2010.
- Creswell, John W. *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif Dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2019.
- Fairy, Siluh Nyoman Princes Oktavia, Made Yudana, and Dewa Gede Hendra Divayana. "Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Guru, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMPK 1 Harapan Denpasar." *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia* 10, no. 2 (2019): 125–31. <https://doi.org/10.23887/japi.v10i2.2799>.
- Ginting, Desmon. *Etos Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: Elex Media Computindo, 2020.
- Hardjosoedarmo, Soewarso. *Total Quality Management*. Yogyakarta: ANDI Offset, 1997.

- Hidayah, Hanif Nur, and Budi Santoso. "Motivasi Dan Disiplin Kerja Sebagai Determinan Etos Kerja Guru (Motivation and Work Discipline as Determinant Factors of Teachers Work Ethos)." *JPManper: Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 5, no. 2 (2020): 202–13. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>.
- Lilies Nuraini, Fullchis Nurtjahjani, Sanita Dhakarlah. "The Effect of Work Ethics And Motivation On The Job Performance Of ONY COMP Employees." *Economic and Business Solutions Journal* 5, no. 2 (2021): 64–74. <https://doi.org/10.26623/ebsj.v5i2.3413>.
- Prasasti, Suci. "Iklim Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja PLKB." *Jurnal Bimbingan Konseling FIPK Univ Pembangunan Surakarta* 19, no. 1 (2019).
- Pratana, Amelinda, and Ferryal Abadi. "Analisis Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak Pada Kinerja Karyawan." *IKRAITH-EKONOMIKA* 1, no. 2 (November 19, 2018): 84–92. <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/view/387>.
- Probowati, Anna. "Membangun Sikap Dan Etos Kerja." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 1, no. 1 (2008): 15–26.
- Sari, Agnes Novianti Permata, Hermenda Ihut Tua Simamora, Melina Agustina Sipahutar, Goklas J Manalu, Epi Phania Napitupulu, and Desi Elfriede Panggabean. "Spiritual Moderation for Early Childhood in Encouraging Tolerance Values." *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 7, no. 4 (August 15, 2023): 4209–22. <https://doi.org/10.31004/OBSESI.V7I4.4519>.
- Sianipar, Rohana, and Vania Salim. "Faktor Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Dalam Membentuk 'Loyalitas Kerja' Pegawai Pada PT Timur Raya Alam Damai." *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen* 15, no. 1 (2019): 15–28.
- Sinamo, Jansen. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Darma Mahardika, 2011.
- Sipahutar, Melina Agustina Imeldawati, Tiur, Winda, and Maya. "Etika Komunikasi Penyuluh Agama." *Elettra: Jurnal Prodi Pendidikan Penyuluh Agama* 1, no. 1 (2023): 19–30.
- Sukardewi, Desak Nyoman, Nyoman Dantes, and I Nyoman Natajaya. "Kontribusi Adversity Quotient (AQ), Etos Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Amlapura." *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia* 4, no. 1 (2013). <https://doi.org/10.23887/japi.v4i1.963>.