

Analysis of Work Ethics and Competence on Volunteer Performance of the Nusantara Children's Smile Community Volunteer Chapter Trenggalek

Analisis Etos Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja *Volunteer* Komunitas Senyum Anak Nusantara Chapter Trenggalek

Hasto Hidayatullah^{1*}, Gendut Sukarno², Dewi Khrisna Sawitri³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

Hastohidayat5@gmail.com^{1*}, genduts.ma@upnjatim.ac.id², dewikhrisna.mnj@upnjatim.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to determine the Analysis of work ethic and competence on the performance of volunteers in the Nusantara Children's Smile Community, Trenggalek Chapter. This research is included in the quantitative research with three variables, namely work ethic, competence and volunteer performance which was carried out at the Nusantara Children's Smile Community, Trenggalek Chapter. The population in this study were Community volunteers, totaling 40. The sampling method used a non-probability sampling technique, for the approach using purposive sampling the criteria: at least Participated in 2 Activity Programs. The measurement scale used is the ordinal scale through the Likert scale with the score of the respondent's answer choices, namely 1 to 5. Primary data is obtained from questionnaires distributed to respondents, while secondary data is obtained from data sources from the community. The data analysis technique used in this study is Partial Least Square (PLS). The steps in analyzing the data include validity testing, reliability testing, structural model testing and hypothesis testing. The results of the study show that the work ethic has a direct, significant and positive effect on performance. Meanwhile, competence has a direct, significant and positive effect on performance.

Keywords: Volunteer Performance, Work ethic, Competence, Community, Smile of the Archipelago

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Analisis Etos Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja *volunteer* di Komunitas Senyum Anak Nusantara Chapter Trenggalek. Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif dengan tiga variabel yaitu Etos Kerja, Kompetensi dan Kinerja *volunteer* yang dilakukan pada Komunitas Senyum Anak Nusantara Chapter Trenggalek. Populasi dalam penelitian ini yaitu *volunteer* Komunitas yang berjumlah 40. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling*, untuk pendekatan menggunakan *purposive sampling* kriteria: minimal Mengikuti 2 Program Kegiatan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *ordinal* melalui skala *likert* dengan skor pilihan jawaban responden yaitu 1 sampai 5. Data *primer* didapat dari kuesioner yang disebarakan kepada para responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari sumber data dari Komunitas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Partial least Square* (PLS). Adapun langkah dalam menganalisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji struktural model dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukan bahwa Etos Kerja memiliki pengaruh secara langsung yang signifikan dan positif terhadap Kinerja. Sedangkan, Kompetensi memiliki pengaruh secara langsung yang signifikan dan positif terhadap Kinerja.

Kata Kunci: Kinerja *Volunteer*, Etos Kerja, Kompetensi, Komunitas, Senyum Anak Nusantara

1. Pendahuluan

Gerakan komunitas literasi menjadi tren dewasa ini ditandai oleh maraknya Taman Bacaan Masyarakat (TBM), Pustaka Bergerak, dan Perpustakaan Jalanan yang menyediakan akses bacaan untuk masyarakat. Usaha mereka diapresiasi oleh Presiden Joko Widodo. Dengan adanya hal tersebut kita disandingkan dengan perkembangan teknologi yang terus terjadi, produk teknologi yang ada semakin cepat berganti. Perubahan zaman yang sangat

dinamis, cepat dan melaju. Ketidakberdayaan saat tidak bersentuhan dengan berbagai hasil teknologi memberikan bukti ketergantungan manusia pada teknologi. Dengan demikian sangat penting untuk memberikan bekal kemampuan literasi informasi di lingkungan pendidikan tak terkecuali pada anak-anak, orang dewasa yang memiliki akses maupun tidak.

Inisiatif mengembangkan mekanisme yang melibatkan Komunitas dan masyarakat pada mula pertama mendapatkan penguatannya kembali menjelang diberlakukannya Undang Undang No 22 Tahun 1999. Sejak tahun 1999, segenap organisasi non pemerintah dan kelompok masyarakat sipil bergiat mengembangkan diskursus tentang peran serta masyarakat, serta penggalangan dan pengorganisasian kelompok-kelompok masyarakat. Dalam proses pembuatan kebijakan pembangunan secara keseluruhan, mulai muncul peran subjek-subjek lain diluar negara. Geliat wacana dan menguatnya tuntutan peran dari representasi masyarakat sipil untuk turut serta dalam proses perumusan kebijakan mendominasi ruang publik di Jawa Timur dan meluas ke daerah Kabupaten Trenggalek. menguatnya isu *local governance* (Pemerintah Lokal/Daerah). Padahal sudah tertuang jelas pada peraturan pemerintah daerah Kabupaten Trenggalek Nomor 1 Tahun 2017 akan Penyelenggaraan Pendidikan, pada BAB I Pasal 1 di poin nomor 48 dengan jelas dituliskan bahwasanya komunitas dapat menjadi pelaksana kegiatan pendidikan serta diperkuat akan hak dan kewajiban di BAB IV bagian kesatu pasal 4 poin i-k dimana pemerintah daerah memfasilitasi, mendorong, membina dan mengembangkan pendidikan masyarakat. Dengan adanya peraturan yang diatur lahirlah komunitas-komunitas di Kabupaten Trenggalek dengan tujuan pembangunan di bidang pendidikan salah satunya Komunitas Senyum Anak Nusantara *Chapter* Trenggalek.

Senyum Anak Nusantara, selanjutnya di singkat SAN merupakan sebuah komunitas sosial berbasis *volunteer* yang memiliki tujuan sebagai wadah bagi para generasi muda Indonesia yang mempunyai jiwa sosial tinggi, untuk bergerak dan beraksi bersama dalam satu naungan visi misi. Visi Senyum Anak Nusantara yaitu "Menjadi organisasi mandiri yang mampu menumbuhkan jiwa sosial generasi muda Indonesia untuk mengabdikan diri dalam rangka menginspirasi anak-anak negeri". Namun, ada beberapa faktor yang melandasi agar komunitas tersebut dapat berjalan dengan optimal di lapangan terutama pada kinerja *volunteer*-nya seperti Etos Kerja dan Kompetensi. Berdasarkan literatur, ada beberapa unsur yang dapat kita lihat dari Kinerja seorang dalam suatu organisasi. Seorang *volunteer* dapat dikelompokkan kedalam tingkatan Kinerja tertentu dengan melihat aspek-aspeknya, seperti: tingkat efektivitas, efisiensi, keamanan dan kepuasan masyarakat yang menerima pelayanan. Tingkat efektivitas dapat dilihat dari sudah direncanakannya program kegiatan, serta cakupan sasaran pembelajaran. Tingkat efisiensi mengukur seberapa tingkat penggunaan sumber-sumber daya secara minimal dalam pelaksanaan kegiatan, sekaligus pula dapat diukur besarnya sumber daya yang terbuang. Semakin besar sumber daya terbuang, menunjukkan semakin rendah tingkat efisiensinya. Kinerja *volunteer* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti Etos Kerja dan Kompetensi Kinerja *volunteer* dalam suatu Komunitas. Keberhasilan suatu Komunitas itu bergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja *volunteer* adalah Etos Kerja.

Etos Kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang *volunteer* untuk menilai kinerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas Kinerja, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi yang dapat dilihat dari kerja keras mereka seperti bersungguh-sungguh dalam mensukseskan suatu acara. Disamping Etos Kerja, Kompetensi juga berperan penting. Kompetensi merupakan kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas dibidang tertentu, sesuai jabatan yang dimilikinya. Karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas Kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar

individu yang memiliki hubungan yang dijadikan acuan, efektif tidaknya di Organisasi pada situasi tertentu. Oleh sebab itu diperlukan dukungan adanya Kompetensi guna meningkatkan Kinerja *volunteer* tersebut. Kompetensi dan Kinerja yang tinggi memberikan syarat bahwa organisasi dikelola dengan baik dan secara fundamental akan menghasilkan perilaku manajemen yang efektif. Penurunan jumlah *volunteer* pada setiap program kerja yang ada di Komunitas Senyum Anak Nusantara *Chapter* Trenggalek disebabkan kurangnya Etos Kerja yakni inisiatif dalam berproses pada salah satu program kerja yang telah direncanakan pada periode tahun 2021. Faktor setelahnya yakni pada Kompetensi para *volunteer* yang tidak menguasai tugas pokok dalam program kerja yang diikutinya, sehingga berdampak pada kualitas Kinerja dari suatu organisasi tersebut. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia didalam komunitas Senyum Anak Nusantara *Chapter* Trenggalek tidak semua berasal dari latar belakang pendidikan yang sama seperti pada **tabel 1** dan jumlah SDM-nya pun berubah di periode 2021 dan periode 2022. Terdapat 1 *volunteer* yang sudah bekerja dan 1 yang masih duduk di bangku SMA/SMK. Setiap tahunnya rumpun ilmu yang dimiliki oleh masing-masing individu juga berbeda. Dari hasil informasi tabel dibawah ada jumlah *volunteer* serta tingkatan pembelajaran *volunteer* yang masih kurang *linier* dengan bidangnya dengan tingkatan pendidikannya. Contoh dari hal tersebut yakni pada *soft skill* dalam berkomunikasi dengan anak-anak dan *hard skill* dalam tugas pokok yang diberikan tidak sesuai dengan ilmu yang mereka pelajari dalam masa stud.

Tabel 1. Jumlah Volunteer dan Tingkat Pendidikan

Nomor	Uraian	Tahun 2021		Tahun 2022	
Status Pekerjaan					
1.	Sudah Bekerja	-		1	
2.	Belum Bekerja	45		55	
Tingkat Pendidikan		Jurusan Saintek		Jurusan Soshum	
Tahun Masuk Komunitas		2021	2022	2021	2022
3.	Sarjana (S1)	-	-	-	-
4.	Diploma III/Diploma IV	-	-	-	-
5.	SMA/SMK	15	13	30	42

Sumber: (Pengurus Senyum Anak Nusantara, *Chapter* Trenggalek)

Berdasarkan observasi menunjukan bahwa adanya beberapa *volunteer* yang tidak mengerjakan *jobdesk* yang telah diberikan pada saat kepanitiaan dalam agenda tahunan dengan alasan tidak mengetahui informasi tersebut, padahal tenggat waktu dalam pengerjaan telah lewat. Rendahnya Etos Kerja *volunteer* pada Komunitas Senyum Anak Nusantara *Chapter* Trenggalek dapat dilihat dari pekerjaan yang tidak sesuai dikarenakan *volunteer* tersebut hanya sekedar “mencoba-coba” ingin bergabung dengan kepanitiaan tersebut dan adanya pikiran jika akan ada yang mem-*backup* pekerjaan tersebut. Selain itu, kurangnya motivasi yang timbul dari diri sendiri maupun dari lingkungan dapat mengakibatkan menurunnya semangat seorang *volunteer* dalam berproses di suatu Komunitas. Permasalahan pada Komunitas Senyum Anak Nusantara *Chapter* Trenggalek yakni sering memberikan jadwal kegiatan yang berubah-ubah isehingga membuat *volunteer* menjadi bingung dan tidak bisa membagi waktu mereka untuk berkontribusi. Hal tersebut berakibat pada Kinerja *volunteer* Senyum Anak Nusantara *Chapter* Trenggalek menjadi rendah. Rendahnya kompetensi *volunteer* yang terdapat di Komunitas Senyum Anak Nusantara *Chapter* Trenggalek juga menjadi penyebab tidak optimalnya Kinerja *volunteer* di organisasi. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan seorang *volunteer* dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang masih kurang baik dikarenakan latar belakang yang tidak semua “pernah” mengikuti kegiatan seperti ini. Komunitas juga sering memberikan tugas-tugas yang tidak relevan dengan kemampuan yang dimiliki oleh *volunteer*nya, sehingga *volunteer* tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan komunitas dengan optimal. Selain faktor diatas

terdapat faktor lain yang tidak diteliti seperti; *Upgrading Volunteer*, disiplin kerja, diklat, lingkungan kerja dan lain-lain. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Analisis Etos Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja *Volunteer* Komunitas Senyum Anak Nusantara Chapter Trenggalek. Terdapat 2 Tujuan Penelitian ini, yakni: untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh etos kerja terhadap kinerja berpengaruh terhadap volunteer Komunitas Senyum Anak Nusantara Chapter Trenggalek dan untuk mengetahui dan menganalisa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja volunteer Komunitas Senyum Anak Nusantara Chapter Trenggalek.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi/komunitas. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan 2003). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang dari manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan/komunitas.

Etos Kerja

Etos Kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. Menurut (Nitisemito, 2011) menjabarkan indikator - indikator untuk mengetahui apakah etos kerja atau semangat kerja karyawan di perusahaan itu tinggi atau rendah adalah sebagai berikut: (1) Sikap karyawan, (2) Perasaan seseorang, (3) Kesiediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan (4) Keseriusan karyawan saat bekerja.

Kompetensi

Kompetensi merupakan karakter dasar yang dimiliki seseorang atau karyawan yang dapat membedakannya dengan orang lain. Dimana kompetensi yang dimiliki antara satu orang dengan lainnya tidaklah sama. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. (Mathis & Jackson, 2010) mengemukakan beberapa kompetensi yang harus dimiliki individu. Menurut mereka ada tiga kompetensi yang harus dimiliki seorang praktisi sumber daya manusia yaitu pertama pengetahuan tentang bisnis dan organisasi, lalu kedua pengetahuan tentang pengaruh dan perubahan manajemen serta pengetahuan dan keahlian sumber daya manusia yang spesifik. Tipologi atau kategorisasi Komunitas di Indonesia dikemukakan oleh beberapa ahli. (Philip Eldridge, 1995) membaginya dalam pendekatan berdasarkan kegiatannya dan mendefinisikan gerakan Komunitas Indonesia menjadi 2 kategori. Kategori pertama adalah Komunitas dengan label “pembangunan”. Kategori ini berkaitan dengan organisasi yang memusatkan perhatiannya pada program pengembangan masyarakat konvensional, yaitu irigasi, air minum, pusat kesehatan, pertanian, peternakan, kerajinan dan bentuk pembangunan ekonomi lainnya. Kategori kedua adalah Komunitas “mobilisasi”, yaitu organisasi yang memusatkan perhatiannya pada pendidikan dan mobilisasi rakyat miskin sekitar isu yang berkaitan dengan ekologi, hak asasi manusia, status perempuan, hak-hak hukum atas kepemilikan tanah, hak-hak pedagang kecil, tunawisma dan penghuni liar dikota-kota besar (Fakih, 2008).

Kinerja Volunteer

Bernardin (2009) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Menurut (Hasibuan, 2016) “kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan usaha dan kesempatan”. Menurut (Emron Edison, dkk, 2016) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Masram dan Mu’Ah, 2017) mencatat bahwa *performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Hubungan Variabel

Pengaruh antara Etos Kerja Terhadap Kinerja Volunteer

Darodjat (2015:77) mengemukakan bahwa etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. Menurut Nitisemito (2011) menjabarkan indikator-indikator untuk mengetahui apakah etos kerja atau semangat kerja karyawan di perusahaan itu tinggi atau rendah adalah sebagai berikut: (1) Sikap karyawan, (2) Perasaan seseorang, (3) Kesediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan (4) Keseriusan karyawan saat bekerja. Menurut, Harsono dan Santoso (2006) menyatakan bahwa “Etos Kerja adalah semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi Priansa (2016).

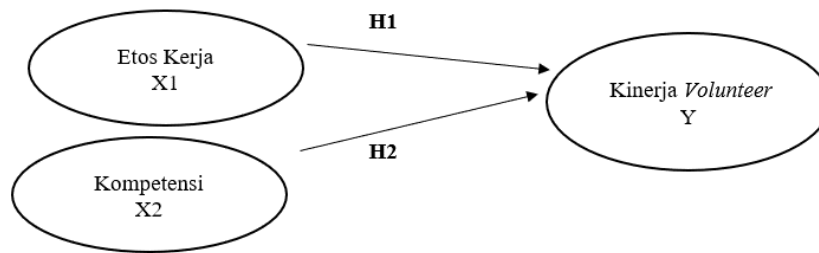
Nikita Maria Usoh, Bernhard Tewal, Regina Saerang (2020) dengan judul “Pengaruh etos kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada tasik ria resort”. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini memiliki empat variabel yaitu, variabel yang mempengaruhi (variabel *independent*) dan variabel yang dipengaruhi (variabel *dependent*). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi sebagai variabel bebas (*independent*) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependent*). Hasil dari penelitian ini yaitu bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan konsensus umum dari semua karyawan Tasik Ria Resort untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada semua tamu dengan meniadakan setiap kekurangan merupakan penyebab kinerja mereka dipengaruhi secara signifikan oleh budaya organisasi yang diterima dan diterapkan di resort ini.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Volunteer

Mathis & Jackson (2010) mengemukakan beberapa kompetensi yang harus dimiliki individu. Menurut mereka ada tiga kompetensi yang harus dimiliki seorang praktisi sumber daya manusia yaitu pertama pengetahuan tentang bisnis dan organisasi, lalu kedua pengetahuan tentang pengaruh dan perubahan manajemen serta pengetahuan dan keahlian sumber daya manusia yang spesifik. Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksikan pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Analisa kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan. kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (Moeherton, 2012). kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, atau dapat

memprediksikan kinerja yang sangat baik” (Sedarmayanti, 2011).

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Etos Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja *volunteer* Komunitas Senyum Anak Nusantara *Chapter* Trenggalek
2. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja *volunteer* Komunitas Senyum Anak Nusantara *Chapter* Trenggalek.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu Etos Kerja, Kompetensi dan kinerja volunteer yang dilakukan pada Komunitas Senyum Anak Nusantara *Chapter* Trenggalek. Populasi dalam penelitian ini yaitu volunteer Komunitas Senyum Anak Nusantara *Chapter* Trenggalek yang berjumlah 40 dari total keseluruhan. Metode pengambilan sampel menggunakan Teknik pengambilan sampel ini adalah *non probability sampling*, yaitu pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau jumlah anggota populasi. Kemudian, untuk pendekatan imenggunakan *purposive sampling* yaitu penentuan sampel dengan kriteria-kriteria tertentu: Minimal Mengikuti 2 Program Kegiatan Skala pengukuran yang digunakan adalah skala ordinal melalui skala likert dengan skor pilihan jawaban responden yaitu 1 sampai 5. Perolehan data primer didapat dari kuesioner yang disebarkan kepada para responden berupa jawaban-jawaban atas pernyataan yang diajukan berkaitan dengan variabel penelitian. Sedangkan data sekunder diperoleh dari Sumber data dari Pengurus Komunitas Senyum Anak Nusantara *Chapter* Trenggalek. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Partial least Square (PLS). Adapun langkah dalam menganalisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji struktural model dan uji hipotesis.

4. Hasil dan Pembahasan

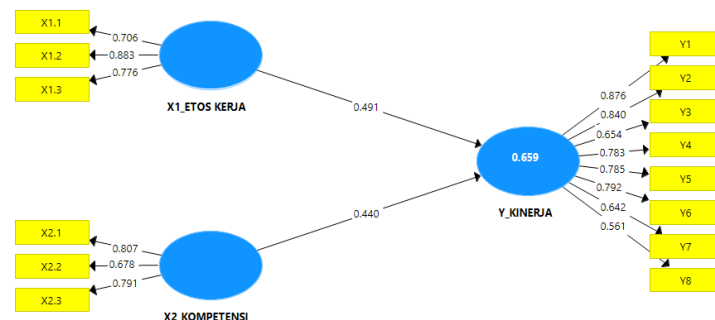
Berdasarkan data yang telah diteliti oleh penulis dengan menggunakan penyebaran kuisoner dengan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti. Berikut data mengenai karakteristik responden dapat diketahui melalui jawaban responden dari pertanyaan – pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini. Responden dalam penelitian ini adalah *volunteer* Komunitas Senyum Anak Nusantara *Chapter* Trenggalek yang berjumlah 40 orang. Dimana kuesioner telah disebarkan melalui penyebaran langsung maupun *google form*. Didapatkan karakteristik responden berdasarkan; minimal mengikuti 2 Program Kegiatan dengan hasil seperti pada **tabel 2**.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Kegiatan yang diikuti

Keterangan	Jumlah	Presentase
Seribu Senyum Anak Nusantara	12	30%
Taman Baca dan Sekolah Anak dan Nusantara	20	50%
Ekpedisi Merah Putih	8	20%
Total	40	100%

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2022

Uji validitas konvergen diselesaikan melalui analisis nilai *Loading Factor* setiap indikator terhadap konstraknya dengan batas minimal sebesar 0,70. Berdasarkan Pada **Bagan 1**, terdapat beberapa nilai < 0,70, tetapi masih > 0,50 isehingga masih dapat disimpulkan bahwa pengukuran telah memenuhi kriteria validitas konvergen (Chin).

**Gambar 2. Hasil Pengujian Model PLS**

Sumber: Output SmartPLS 3.0, 2022)

Penelitian dikatakan memenuhi validitasnya jika nilai *Loading Factor* setiap indikator terhadap konstraknya telah lebih dari 0,50. Berdasarkan **Gambar 2**, seluruh konstruk memiliki nilai > 0,50, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran telah memenuhi kriteria validitas yang baik.

Tabel 3. Nilai Avereage Variance Extracterd (EVA)

	Rata-Rata Varians Diekstrak (AVE)
X1_ETOS KERJA	0,627
X2_KOMPETENSI	0,579
Y_KINERJA VOLUNTEER	0,560

Sumber: Output SmartPLS 3.0 2022

Pengujian validitas juga dinilai melalui nilai Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk dengan batas minimal sebesar 0,50. Berdasarkan Tabel 1, seluruh nilai AVE > 0,50 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran telah memenuhi kriteria validitas konvergen dan dinyatakan ideal.

Tabel 4. Uji Realibilitas.

	Croanbach' Alpha	Composite Realibility
X1_ETOS KERJA	0,707	0,833
X2_KOMPETENSI	0,649	0,804
Y_KINERJA VOLUNTEER	0,886	0,909

Sumber: Output SmartPLS 3.0 2022

Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila batas nilai Construct Reliability and Validity: Cronbach's Alpha dan Composite Reliability > 0,70. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi jawaban responden. Tabel 2 menunjukkan Construct Reliability and Validity: Cronbach's Alpha dan Composite Reliability memiliki nilai koefisien di atas 0,70 sehingga jawaban responden dinyatakan konsisten dan kuesioner penelitian

dinyatakan telah reliabel.

Tabel 5. Uji Ketepatan Model

Tabel 5. Uji Ketepatan Model				
	R ²	Q ²	SRMR	NFI
Y_KINERJA VOLUNTEER	0,659	0,307	0,120	0,560

Sumber: Output SmartPLS 3.0 2022

Uji ketepatan model atau fit model dilakukan melalui beberapa pengujian. Pengujian yang pertama adalah R-square, di mana menurut Ghazali & Latan, nilai sebesar 0,750 dapat diketahui bahwa model kuat, nilai 0,500 diketahui model cukup moderat, dan apabila nilai 0,250 model lemah. Pada Tabel 5 diketahui nilai R² sebesar 0,659 maka dapat dikatakan bahwa model cukup moderat. Dapat diketahui pula sebesar 65,9%% Kinerja volunteer dipengaruhi oleh variabel Etos Kerja dan Kompetensi, sedangkan 34,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Pengujian yang kedua yaitu melalui hasil nilai Q². Diketahui nilai Q² > 0. Sehingga kemampuan prediksi model variabel independen X1 maupun X2 telah sesuai dan dapat memprediksi variabel dependen Y. Pengujian selanjutnya dapat diketahui hasil Standardized Root Mean Square (SRMR) menunjukkan nilai 0,120 yang mana < 0,100, sehingga dikatakan bahwa model yang diaplikasikan telah didapatkan kecocokan antara korelasinya. Selanjutnya nilai Normal Fit Indeks (NFI) menunjukkan nilai 0,560 atau hampir mendekati 1, sehingga model yang digunakan telah baik dan sesuai. Selanjutnya pengujian hipotesis dilakukan melalui tiga pengujian, di antaranya seperti uji t (t-statistic), p-value, dan original sample (sampel asli).

Tabel 6. Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (SDTEV)	T-Statistic ((O/STDEV))	P Values
X1_ETOS KERJA-> Y_KINERJA	0,491	0,502	0,121	4,044	0,000
X2_KOMPETENI-> Y_KINERJA	0,440	0,448	0,101	4,343	0,000

Sumber: Output SmartPLS 3.0 2022

a) Uji t

Pengaruh signifikan yang dimiliki suatu variabel didapatkan ketika nilai *t-statistic* > nilai *t-tabel* (*critical value*) pada $\alpha = 0,05$. Dapat diketahui bahwa *t-tabel* secara umum sebesar 1,96. Dari Tabel 6, dapat dilihat bahwa nilai *t-statistic* seluruh hipotesis lebih dari 1,96, artinya didapatkan pengaruh yang signifikan secara langsung antara variabel independen X terhadap variabel dependen Y.

b) P-values

Pengujian *p-values* dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien *p-values* dengan *t-tabel* ($\alpha = 0,05$), di mana *alpha* adalah tingkat kesalahan maksimum yang diperbolehkan pada suatu penelitian. Nilai *p-values* seluruh hipotesis kurang dari (<) 0,05, artinya didapatkan pengaruh yang signifikan secara langsung antara variabel independen X terhadap variabel dependen Y.

c) Original Sample

Sampel original dilakukan untuk pengujian hipotesis. Pada hasil output didapatkan nilai koefisien jalur hipotesis X₁ -> Y sebesar 0,491 dan hipotesis X₂ -> Y sebesar 0,440, maka variabel X₁ dinyatakan sebagai variabel yang memiliki pengaruh paling dominan secara langsung terhadap variabel Y meskipun didapatkan hasil koefisien jalur yang hampir sama. Dapat dilihat bahwa kedua hipotesis memiliki nilai sampel original yang positif, sehingga kedua variabel

independen X_1 maupun X_2 berpengaruh positif secara langsung terhadap variabel dependen Y .

Etos Kerja Terhadap Kinerja *Volunteer*

Berdasarkan hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh secara langsung yang signifikan dan positif terhadap kinerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **Nikita Maria Usuh, Bernhard Tewal, Regina Saerang (2020)** dengan judul "Pengaruh etos kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada tasik ria resort". yang menyatakan adanya hubungan positif dan signifikan secara langsung antara etos kerja dan kinerja, dapat diartikan bahwa tingginya tingkat etos kerja dapat meningkatkan kinerja. Salah satu faktor pendukung akan penjelasan ini yakni pada salah satu Variabel Etos Kerja pada Indikator **Keahlian Interpersonal** mampu membantu untuk berkomunikasi dengan orang lain dalam mengerjakan pekerjaan. Hal ini terlihat pada banyaknya *Volunteer* Komunitas Senyum Anak Nusantara Chapter Trenggalek yang memiliki keahlian interpersonal untuk saling membantu satu sama lain, khususnya pada tiap program kegiatan yang akan dilaksanakan.

Kompetensi Terhadap Kinerja *Volunteer*

Berdasarkan hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh secara langsung yang signifikan dan positif terhadap kinerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **Ading Sunarto, Derita Qurbani, Shelby Virby (2020)** dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugerah Bersama Sejahtera Depok". yang menyatakan adanya hubungan positif dan signifikan secara langsung antara kompetensi dan kinerja. Maka, dapat diartikan bahwa tingginya kompetensi akan meningkatkan kinerja. Salah satu faktor pendukung akan penjelasan ini yakni pada salah satu Variabel Kompetensi pada Indikator memiliki pengetahuan yang sesuai dengan tugas saya sebagai pengajar di komunitas Senyum Anak Nusantara (**Knowledge**). Hal ini bisa diketahui peneliti pada bagaimana para *Volunteer* Komunitas Senyum Anak Nusantara Chapter Trenggalek ketika ingin melakukan kegiatan yang mana komunitas ini berfokus pada pengajaran ke anak-anak, maka mereka tentunya memiliki pengetahuan agar bagaimana caranya pembelajaran yang dilakukan pada lokasi sasaran bisa efektif dan berjalan baik nantinya.

5. Penutup

Berdasarkan hasil pengujian dengan hasil analisis smartPLS untuk menguji "Analisis Etos Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja *Volunteer* Komunitas Senyum Anak Nusantara Chapter Trenggalek" maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: a). Etos Kerja memberikan kontribusi yang sangat berarti terhadap kinerja *volunteer* Komunitas Senyum Anak Nusantara Chapter Trenggalek. Etos Kerja yang diberikan dapat meningkatkan Kinerja volunteer Senyum Anak Nusantara Chapter Trenggalek, b). Kompetensi volunteer memberikan kontribusi yang sangat berarti terhadap kinerja kinerja volunteer Komunitas Senyum Anak Nusantara Chapter Trenggalek yang diberikan dapat meningkatkan Kinerja volunteer Senyum Anak Nusantara Chapter Trenggalek.

Berdasarkan kesimpulan diatas maka ada beberapa saran yang diberikan untuk dijadikan bahan pertimbangan atau manfaat sebagai bahan dalam pengambilan keputusan, antara lain sebagai berikut: a). Etos Kerja menjadi salah satu faktor yang diperlukan untuk meningkatkan Kinerja volunteer Senyum Anak Nusantara Chapter Trenggalek untuk mengetahui etos kerja dari masing-masing volunteer yang nantinya berpengaruh pada kinerja Komunitas Senyum Anak Nusantara chapter Trenggalek b). Pengembangan Kompetensi yang dilakukan Komunitas Senyum Anak Nusantara Chapter Trenggalek masih belum maksimal dan nantinya perlu ditingkatkan agar dapat meningkatkan kualitas dari komunitas Senyum Anak Nusantara

Chapter Trenggalek itu sendiri c). Untuk penelitian selanjutnya disarankan agar menggunakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Arzia Gadis dan Siti Ning Faridah (2021) 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sumatrasarana Sekar Sakti Cabang Surabaya Pada Masa Pandemi Covid-19', *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 1, 170–180.
- Bulqiyah, M. H. and Sukarno, G. (2022) 'Analisis Pemberdayaan Pegawai dan Kinerja Pegawai Terhadap Kesejahteraan Pegawai di UMKM Galeri Belva Batik Kecamatan Burneh Kabupaten Bangkalan', *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(5), 1440–1450.
- Gunawan, H. (2018) 'Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1(2), pp. 56–61.
- Haris Subarjo, A. (2017) 'Perkembangan Teknologi Dan Pentingnya Literasi Informasi Untuk Mendukung Ketahanan Nasional', *Angkasa: Jurnal Ilmiah Bidang Teknologi*, 9(2), pp. 1–8.
- Iosr, J. (2015) 'Pengukuran Kinerja dan Manajemen di Non- Organisasi Pemerintah', 17, pp. 70–76. doi: 10.9790/487X-17237076.
- Kabupaten Trenggalek, 2017. Peraturan Daerah Kabupaten Trenggalek Nomor 1 Tahun 2017. Tentang Penyelenggaraan Pendidikan. Pemerintah Kabupaten Trenggalek.
- Kabupaten Trenggalek, 2017. Peraturan Daerah Kabupaten Trenggalek Nomor 1 Tahun 2017, dalam lampiran I. 48 Ketentuan Umum Tentang Komite Sekolah/Madrasah adalah lembaga mandiri yang beranggotakan orang tua/wali peserta didik, komunitas sekolah atau madrasah, serta tokoh masyarakat yang peduli pendidikan. Pemerintah Kabupaten Trenggalek.
- Kabupaten Trenggalek, 2017. Peraturan Daerah Kabupaten Trenggalek Nomor 1 Tahun 2017, dalam lampiran IV. i-k Tentang Hak dan Kewajiban Dimana Pemerintah Daerah Memfasilitasi, Mendorong, Membina dan Mengembangkan Pendidikan Masyarakat. Pemerintah Kabupaten Trenggalek.
- Karyawan, D. A. N. K., Ningsih, Y. and Rafani, Y. (2017) '(Studi Kasus Pada PT Indosat Tbk Pangkalpinang)', 17(November), pp. 38–48.
- Kepemimpinan, P. G. et al. (2020). Kinerja Karyawan The Influence Of Leadership Style , Communication , Training , Work Ethos , And Individual Characteristics On Pendahuluan Salah satu peran yayasan sosial adalah memberikan layanan kepada masyarakat dimana yayasan tersebut berkhidmad . Din', 9(3), pp. 461–479.
- Khadafi, M. (2018) 'Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Mebis (Manajemen dan Bisnis)*, 3(1), pp. 75–83. doi:
- Momuat, W. K. P., Boham, A. and Runtuwene, A. (2021) 'Peran Komunitas Literasi dalam Mendukung Minat Baca Generasi Milenial di Rumah Baca Cafe Kota Kotamobagu', *Acta Diurna Komunikasi*, 3(4), pp. 1–9.
- Mulyadi, R., Hidayati, T. and Maria, S. (2018) 'Pengaruh perencanaan karir pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan', *Kinerja*, 15(1), p. 29. doi: 10.29264/jkin.v15i1.1999.
- 'Produktivitas karyawan terhadap kinerja organisasi di sektor perbankan kenya: kasus kenya bank komersil joel kiplating matui' (2017).
- Rismayadi, B. and Maemunah, M. (2016) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia)', *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1), pp. 124–135. doi: 10.36805/manajemen.v2i1.181.
- Rizky, R. N. (2018) 'Lembaga Swadaya Masyarakat, Media Massa dan Hak Anak', *JURNAL SIMBOLIKA: Research and Learning in Communication Study*, 3(2), p. 87. doi:

10.31289/simbollika.v3i2.1454.

- Sunarto, A., Qurbani, D. and Virby, S. (2020) 'Pengaruh kompetensi , disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok', *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 4(1), 1–13. Available at:
- Usoh, N. M., Tewal, B. and Saerang, R. (2020) 'Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tasik Ria Resort the Impact of Work Ethics, Job Satisfaction and Organizational Culture on Employees Performance At Tasik Ria Resort', *Pengaruh Etos Ker... 2126 Jurnal EMBA*, 8(1), pp. 2126–2136. Volume, B. (2020) 'Bisecer Volume 3 No. 1 Januari 2020', 3(1), pp. 27–41.